

Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya İli Örneği¹

Ayşegül Çiğer²
Gizem Çopur Vardar³

Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya İli Örneği

Öz

Çalışmanın amacı, kadın muhasebe meslek mensuplarının kariyer süreçlerine etki eden, “cam tavan”ı oluşturan faktörleri ortaya koymaktır.

Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları Antalya merkez ilçelerinde faaliyet gösteren kadın ve erkek Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlere uygulanmıştır.

Analiz sonuçları; cinsiyete göre bireysel ve toplumsal faktörler, iş yeri değiştirme sayısına göre örgütsel ve toplumsal faktörler, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna göre ise bireysel ve toplumsal faktörler açısından farklılaşma olduğunu göstermiştir. Erkek meslek mensuplarının iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı olduğu, kadınların duygusal davrandıkları ve hırs, liderlik, yetenek gibi özellikler açısından yetersiz oldukları düşüncesine kadın meslek mensuplarından daha çok katıldığını göstermektedir. Ayrıca, erkek meslek mensupları, kadınların kendisinden kaynaklı engellerin varlığına ve çoklu rol üstlenmesinin kariyerlerinde olumsuz etki yaratacağı fikrine daha çok katılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Cam Tavan, Kadın Muhasebeciler

Perception of Glass Ceiling Related to Women Accountants in Accounting Profession: The Case of Antalya

Abstract

The study was carried out to reveal the factors that constitute the “glass ceiling” which affects the career processes of women in accounting profession.

The survey method was chosen in the study. The prepared questionnaires were applied to women and men Certified Public Accountants operating in central districts of Antalya.

The result of the analysis demonstrate that according to gender individual and organizational factors, according to the number of workplace change organizational and social factors and according to marital status and having children individual and social factors are differentiate. Men in accounting profession believe more in the idea of there is gender discrimination in business life and women are more emotional, and more likely to be inadequate in terms of traits such as ambition, leadership and ability, than women. Also men accountants have more involvement in the idea of existence of self-induced barriers of women and taking multiple roles will have negative impact on the professional career of women.

Keywords: Accounting Profession, Glass Ceiling, Women Accountants

1. Giriş

Cam tavan, nitelikli bireylerin, özellikle kadın ve azınlıkların, kurum içinde ilerlemesinin önüne koyulmuş “yapay” engelleri temsil etmektedir (Insch, McIntyre ve Napier, 2008: 20). “Cam” ifadesi, engellerin açıkça görülemeyen ve aşılamayan niteliğini vurgulamaktadır. Cam tavan, “görülme, azınlıkları ve kadınları, yetenekleri ve başarılarını göz önüne almadan şirketin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engel” olarak tanımlanmaktadır (Hoobler, Wayne ve Lemmon, 2009: 939). Kavram literatürde, daha çok cinsiyet odaklı ele alınmakta, çalışmalar, iş hayatında kadınların karşılaştıkları engeller üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak

¹Bu çalışma 28-30 Ekim 2018 tarihleri arasında İstanbul’da düzenlenen “International Congress on Current Debates in Social Sciences” adlı kongrede özet olarak sunulan bildirinin düzenlenmiş tam metnidir.

²Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü. aysegul@akdeniz.edu.tr, yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0001-9128-4974>.

³Arş. Gör. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. gcvardar@mersin.edu.tr, yazar ORCID bilgisi: <https://orcid.org/0000-0003-4772-6637>.

cam tavan; sadece cinsiyet açısından değil, din, dil, ırk açısından azınlık grubu oluşturan diğer bireylerin karşılaşabileceği engelleri ifade eden geniş kapsamlı bir kavramdır. Ayrıca, cam tavan cinsiyet odaklı ele alınsa dahi, kadınların karşılaştığı engeller sadece hiyerarşik düzeyde yükselmekle ilgili değildir. Cinsiyete dayalı ücretlendirme, eğitim ve gelişmedeki fırsat eşitsizliği, erkek yoğun iletişim kanallarına dahil olamama, mentordan faydalanamama gibi birçok yanlış uygulamadan kaynaklanabilmektedir. Cam tavana neden olan durumlar ve koşullar, makro düzeyde toplumsal yargılardan kaynaklanabildiği gibi, örgütsel düzeyde örgüt kültüründen de kaynaklanabilmektedir (Sökmen ve Akar Şahingöz, 2017: 129).

Toplumsal cam tavan engellerinden biri olarak ifade edilen mesleki ayırım; yatay olarak mesleklerin cinsiyete göre ayrılmasını ifade ederken, dikey olarak ise meslekte çalışana olan tutumun cinsiyete göre farklılaşmasını ifade etmektedir. Muhasebe mesleğinin tarihsel sürecine bakıldığında, mesleğin uzunca bir süre, bütün dünyada erkeğe özgü olarak görülmesi (yatay mesleki ayırım), kadınların mesleğe girişini geciktiren toplumsal bir engelin varlığı olarak algılanabilir (Komari, 2008; Strongman ve Wright, 2008). Amerika Birleşik Devletleri'nde, kadınların muhasebe meslek yaşamına girmeleri 1970'li yıllarda başlamış ve 1990'lı yıllarda kadın erkek sayısı yaklaşık olarak eşitlenmiştir. Kadınların eğitim alması (Broadbent ve Kirkman, 2008), sınavlarda başarılı olması (Grey, 1998) ve uygun teknik kabiliyetleri taşır hale gelmesi (Hanlon, 1998) kadınların muhasebe mesleğe katılım oranını arttırmıştır. 2016 yılı verilerine göre, dünyada muhasebe çalışanlarının %48'i kadındır. ABD'de bu oran bağımsız denetçiler de dahil % 63.1, Birleşik Krallık'ta % 54.1, Avrupa Birliği'nde % 63.8, Kanada'da %54.2'dir (Catalyst, 2018).

Türkiye'de kadın muhasebe meslek mensuplarının durumu incelendiğinde, son 10 yılda, önemli düzeyde artış gösterdiği görülmektedir. 2006 yılında meslek mensuplarının %19'u kadın iken, 2017 yılı itibarıyla bu oran yüzde 47'lik bir artışla, % 28'e çıkmıştır. SMMM unvan grubunda ise, 2006 yılında kadınların oranı %21 iken, 2017 yılında bu oran yaklaşık %43'lük bir artışla %30'a çıkmıştır (TÜRMOB, 2017a; Aykın, 2017). Çalışmanın örneklemini olan Antalya ilinde ise, 2006 yılında kadın SMMM oranı %26 iken 2017 yılında bu oranın %34'e ulaşmıştır. Antalya ilinde, son on yılda, kadın meslek mensuplarının oranı %8'lik bir artış göstermiştir (ASMO, 2017). Ancak bu oranın son üç yılda %34'te kaldığı ve bir önceki üç yılda da %33 olup değişim göstermemiş olması, son 6 yılda değişimin önemli düzeyde olmadığını göstermektedir. Hem Türkiye genelinde hem de Antalya ilinde, kadın muhasebe meslek mensuplarının oranı gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşüktür.

Ancak mesleğe katılım oranındaki artış cam tavanı ortadan kaldırmakta mıdır? Abidin, Penafort, Jusoff ve Marzuki (2008: 159-160) muhasebe mesleğinde kadınların sayısında görülen artışın, mesleğe katılım ve meslekteki pozisyonlarındaki durumlarıyla tutarlı olmadığı, iş hayatına bu artışın yansımadağı ve karşılık bulmadığını ifade etmiştir. ACCA (Association of Chartered Certified Accountants-Tescilli Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği) Birleşik Krallık İcra Başkanı Helen Brand, 2018'de 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeni ile verdiği röportajda, "kadınlar için cam tavan çatladı ancak henüz yıkılmadı" diyerek günümüzde de bu sorunun devam ettiğine dikkat çekmiştir (ACCA, 2018). Kadınların mesleğe katılımındaki artış, mesleği erkek mesleği olmaktan çıkarmış olsa da, muhasebe mesleğinde cam tavanın meslekte çalışana olan tutum (dikey mesleki ayırım) açısından ele alındığı çalışmalar, son yıllarda artış göstermiştir.

Türkiye'de cam tavan ile ilgili yapılan çalışmaların, genel olarak kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları toplumsal cinsiyete dayalı engeller (Katkat Özçelik, 2017; Ak ve Okur Çakıcı, 2018), yöneticilik pozisyonunda kadınların cam tavan algısı (Şener, Erdilek Karabay ve Arıkan

Tezergil, 2018, Korkmaz, 2014), kamu kesiminde çalışan kadınların karşılaştıkları engeller (Bingöl, Aydoğan, Şener ve Erden, 2011), özel kesimde belirli sektörlerde kadınların cam tavan algısı (Yıldırım, Ergüt ve Camkiran, 2018, Sökmen ve Akar Şahingöz, 2017) etrafında toplandığı görülmektedir.

Çalışmada ele alınan Antalya Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (ASMO), Türkiye'deki beşinci büyük oda olup (TÜRMOB, 2017b), kadın komitesi kurulan sayılı odalardan biri olması açısından önemlidir. Üye bakımından Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının %75'inden fazlasını oluşturan ilk 10 odadan, üye sayısı toplam içinde yaklaşık %7 olan sadece üç odada (Antalya, Adana, Mersin) kadın komisyonları kurulmuş, üye sayısı toplam içinde % 68 olan diğer 7 odada ise (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Konya, Gaziantep, Kocaeli) kadın komisyonu olmadığı görülmüştür. Henüz Türkiye'de, Amerika Birleşik Devletleri (<http://awscca.org/>; <https://www.afwa.org/>; <https://www.efwa.org/>), Kenya (<http://www.awak.co.ke/>), Nijerya (<http://swan-ng.org/>) örneklerinde olduğu gibi, ülke genelinde kurulan bir kadın komisyonu da bulunmamaktadır.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensubu kadınlara ilişkin cam tavan algısının bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Kadın ve erkek meslek mensuplarına uygulanan ankette, meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre, cam tavan algısının değişip değişmediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklılaştıran iki önemli nokta, Türkçe literatürde henüz ele alınmayan muhasebe mesleğinde cam tavan kavramının incelenmiş olması ve kadın meslek mensuplarına ilişkin cam tavan algısının, sadece kadın meslek mensupları bakış açısından değil, aynı zamanda erkek meslek mensupları bakış açısından incelenmiş olmasıdır.

2. Literatür Taraması

Çeşitli ülkelerde, cam tavanın varlığı üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, İsveç'te yapılan çalışmada (Albrecht, Bjorklund ve Vroman, 2003), cam tavanın varlığını tespit edilmiştir. ABD, İsveç ve Avustralya ülke örnekleri ele alınarak yapılan çalışmada, bu ülkelerin üçünde de cam tavanın varlığı tespit edilmiştir (Baxter ve Wright, 2000).

Cam tavanın var olmadığı sonucuna ulaşan bazı çalışmalarda, kadınların iş yaşamında hırslı olmamaları ve iş yaşamında ilerledikçe ailenin daha önemli olduğunu fark etme faktörleri ortaya çıksa da bu faktörler kariyer süreçlerinde engel olarak görülmemektedir. Öte yandan yapılan çalışmalarda küçük işletmelerin dikkate alınmaması ve bu tür işletmelerde kadınların başarılarının görülmemesi de cam tavan algısının oluşmasına neden olmaktadır (Aktaran Lockwood, 2004: 7; Tischler, 2004). McManus ve Sproston (2000: 14) tarafından Birleşik Krallık'ta yapılan çalışmada da cam tavanın varlığına ilişkin yeterli kanıt bulunamamıştır. Bu çalışmada, belirli bir yaş aralığında kadın doktorların sayısının az olmasının sebebinin, bu yaş aralığında doktor olmak için Tıp Fakültesi'nden mezun olunması gereken dönemlerde, mezun olan kadın sayısının azlığı ile ilgili olduğu ifade edilmiştir.

Cam tavanın var olmadığına ilişkin çalışmalar bulunsun da, cam tavanın varlığı günümüzde kabul görmeye devam etmektedir. Cam tavanın varlığının altında yatabilecek çeşitli sebeplerin tespiti amacıyla konuyu farklı açılardan ele alan birçok çalışma yapılmaya devam etmektedir. Çalışmaların çoğunluğunun cinsiyet temelli olduğu; meslekler, sektörler ve yöneticilik pozisyonundaki kademeler bağlamında kadınların önündeki görünmez engellerin sebebinin açıklanmaya yönelik olduğu söylenebilir.

Muhasebe meslek mensubu olan kadınların kariyer hayatındaki yeri, yükselmeleri önündeki engeller, sosyal ve örgütsel olarak karşılaştıkları zorluklar konusunda çeşitli ülkelerde yapılmış akademik çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçların özeti Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Cam Tavan Algısını Ölçmeye Yönelik Çalışmalar

Yazarlar Çalışmanın Yılı Çalışmanın Adı	Araştırma Yöntemi/ Çalışmanın Yapıldığı Yer	Çalışmanın Örnek- lemi	Sonuç
Obeid, Amna (2016), “Women in Accounting Profession” The Barriers and Challenges”	Anket Sudan (Khar- toum- Başkent)	Kadın Meslek Mensupları (dene- tim şirketi ve banka çalışanları)	Üst yönetimde kadın muhasebe meslek mensuplarının az temsil edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın yöneticilerin, üst yönetim için tüm özelliklere sahip oldukları, ancak özellikle uzun süreli çalışma saatleri, işe alımlarda ve terfi konusunda ayrımcılık, cam tavan, bazı organizasyonların stresli doğası nedeniyle yer değişikliği gibi faktörler nedeniyle engellendikleri tespit edilmiştir. Erkek meslek mensupları kadar hevesli rol modele sahip olunmaması ve mentorluk alamamaları diğer faktörlerdir.
Dorcas, Adetula; Obiama, Nwobu; Folashade, Owolabi, (2014), “Career Advancement of Female Accountants in Accounting Professional Practice in Nigeria”	Anket Nijerya (Lagos)	Kadın ve Erkek Meslek Mensupları (4 büyüklükte çalışan)	Kadın muhasebe meslek mensuplarının kariyer gelişimde, aile ilgili sorumlulukların ve mentorluk ve ağ kurma gibi fırsatların bir engel oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mesleğe devam etme, erkeklerde daha fazladır. Bu, kadınların meslekte beklentilerinin farklı bir amaçla bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Erkekler gibi meslekte yükselme niyetleri çok fazla olmayabilir ve bu durum stres, yetersiz tatmin ve stereotipler (kalıp yargılar) gibi faktörlere bağlanabilir.
Cooke, Fang Lee; Xiao, Yuchun (2014), “Gender Roles and Organizational HR Practices: The Case of Women’s Careers in Accountancy and Consultancy Firms in China”	Röportaj Çin (Shanghai, Hangzhou ve Hefei)	Kadın ve Erkek Meslek Mensupları	Batı ülkelerinde iş yerinde cinsiyete dayalı uygulamalar görülse de, Çinli kadınlar cinsiyet ayrımına karşı olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çinli kadınlar batı ülkelerinden cinsiyet ayrımcılığını daha az algılamaktadırlar. Bunun sebebi, kadınların bu durumu onaylamış yada içselleştirmiş olmaları ve bu durumun Çin Devleti’nin paternalist yapısından kaynaklı olabileceği ifade edilmiştir.
Gammie, Elizabeth; Whiting, Rosalind (2013), “Women Accountants: Is Grass Greener outside the Profession?”	Anket ve Röportaj İskoçya	ICAS (The Institute of Chartered Accountants of Scotland) Üyeleri Anket- Anne adayları olan, belirli yaş aralığındaki kadın meslek mensupları Röportaj- İşini bırakan 6 kadın meslek mensubu	Muhasebeci kadınların işten ayrılmalarının en önemli nedeninin, daha ilgi çekici bir iş yapma isteği olduğu tespit edilmiştir. İkinci sırada, ofis politikaları, seyahat gibi nedenler gelmektedir. Kadınlar, daha iyi bir çalışma ortamı istemektedirler. Daha esnek çalışma saatleri ise işten ayrılmada en az etkisi olan neden olarak tespit edilmiştir. Potansiyel annelik önemli bir etken olarak saptanmamıştır.

Cullen, Lisa; Christopher, Teo (2012), "Career Progression of Female Accountants in the State Public Sector"	Anket Avustralya (WA ve NSW)	Kadın meslek mensupları (3-5 yıl deneyimli)	Çalışmada kariyer gelişimi, ücret ve kişisel başarı algısı ile ölçülmüştür. Bireylerin kişisel değer yargıları, motivasyonları ve kabiliyetlerinin, kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu ve iş ile ilgili engellerin kariyer gelişimi üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.
Almer, Elizabeth Dreike; Lightbody, Margaret G.; Single, Louise E. (2012), "Successful Promotion or Segregation from Partnership? An Examination of the "post-senior manager" Position in Public Accounting and Implications for Women's Careers"	Anket Amerika Birleşik Devletleri	Kadın Meslek Mensupları AWSCPA (American Woman's Society of Certified Public Accountants) Üyeleri	Muhasebe şirketlerinde çalışan kadınların, kıdemli olduktan sonra yönetici pozisyonuna gelme fırsatından veya bu pozisyonun sağladığı kariyer esnekliğinden faydalanamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı kadınlar bu pozisyonu, son ve kadınları tutmak için geçici bir pozisyon olarak tanımlamaktadırlar.
Duff, Angus (2011), "Big Four Accounting Firms' Annual Reviews: A Photo Analysis of Gender and Race Portrayals"	Faaliyet Raporları İnceleme Amerika Birleşik Devletleri	4 büyüklerin 2003-2007 yılları arasındaki faaliyet raporlarında yer alan fotoğraflarla incelenmiş, kadın ve siyahi bireylerin fotoğraflarda nasıl anlatıldığı incelenmiştir.	Kurumsal raporlamada cinsiyet ve ırk farklılıklarının altı çizilmemiş, müşteri ve toplum için değer yaratmak vurgulanmıştır. Ancak, erkeklerin fotoğraflarda oran olarak daha fazla yer aldığı ve kıdemli pozisyonlarda oldukları, ayrıca kadınların alt görevlerde olduğu tespit edilmiştir. Muhasebe mesleğinin erkek mesleği olduğuna dair az kanıt bulunmuştur.
Ioan, Ioana (2010), "Women in the French Accountancy Profession: the Test of the Labyrinth"	Röportaj Fransa	Kadın ve Erkek Meslek Mensupları	Kadınların, örgütlerin yasal ve yasal olmayan yapısından kaynaklanan engeller nedeni ile kariyer basamaklarını çıkmak için yürüdükleri yolda gittikçe azaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebinin yatay mesleki ayırmadan değil, aile bağları ile çoklu ve ard arda gelen engellerden kaynaklanmaktadır. Annelik ve gereklilikleri, şirkette partner olamayacakları düşüncesi, üst yönetimin maskülen ve politik yapısı gibi sebeplerle kendilerini bir labirentin içinde bulmaktadırlar.
Abidin, Zubadiah Zainal; Penafort, Frances; Jusoff, Kamaruzaman; Marzuki, Marzlin (2008), "Impediments to Women Accountants' Career Progression in Malaysia"	Anket Malezya	Kadın Meslek Mensupları	Çalışma özellikle ailevi konulara odaklanmıştır. Seyahatin kadınlar tarafından sorun olmadığı, iş stresi, fazla mesai, evlilik durumunun etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bazı katılımcıların, çocuk sahibi olmanın, işle ilgili fırsatları değerlendirme konusunda olumsuz etki yaptığı ve işteki esneklik ile terfi imkanlarını azalttığı görüşünde olduğu tespit edilmiştir.

Komori, Naoko (2008), "Towards The Feminization of Accounting Practice: Lessons From The Experiences of Japanese Women in The Accounting Profession"	Röportaj Japonya	Kadın Meslek Mensupları	Japon toplumunun sosyal temelinde, bağımlılık kültürünün olması, kadın meslek mensuplarını etkilemektedir. Kadın ve erkek arasındaki bağımlılık ilişkisi, tarafların ailevi rollerinin ve ekonomik açıdan kurumsal/işletme ve ulusal çerçevedeki rollerinin katı bir sınıflandırmaya tabi olmasına neden olmaktadır. Japon kadın meslek mensupları Anglo-Saxon ülkelerdekine benzer cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmaktadır. Ancak, Anglo-Saxon ülkelerdeki kadın meslektaşları gibi, bu konuyla ilgili kurumsal bir mücadele değil (AWSCPA gibi), bireysel mücadele vermek durumunda kalmaktadırlar.
Broadbent, Jane; Kirkham, Linda (2008), "Glass Ceiling, Glass Cliffs or New Worlds?: Revisiting the Gender and Accounting"	Müzakare Dökümanı Birleşik Krallık	Akademik ve Mesleki deneyimler dikkate alınmıştır.	Son 30 yılda muhasebe ve akademi alanında yaşanan gelişmeler bir değişim olduğunu gösterse de, kadınların akademik ve muhasebe mesleği anlamında hala sınırlı fırsatlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Windsor, Carolyn; Ayeung, Pak (2006), "The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountants' Career Progression"	Anket Avustralya ve Singapur	Kadın ve Erkek Meslek Mensupları	Singapur, Avustralya ile karşılaştırıldığında, kadın çalışanlara daha fazla kurumsal ve sosyal destek sağlayan bir ülkedir. Çalışmada cinsiyet ve çocuk sahibi olmanın kadın muhasebecilerin yönetim kademelerinde ilerlemelerini önemli derecede etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi olan erkeklerin, çocuk sahibi olan kadınlara göre daha hızlı ilerledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar, kurumsal ve sosyal destek farkının, iki ülke arasında, uluslararası muhasebe şirketlerinde kadın muhasebecilerin terfisi konusunda çok az farklılık yarattığını göstermiştir.
Watson, Amy ; France, Adrian (2000), "Career Advancement for Women in Accounting"	Röportaj Yeni Zelanda	Kadın Meslek Mensupları	Cinsiyet ayrımı, aile/iş yaşamı yönetimi, yarı zamanlı iş, gebelik kadınların kariyer gelişimini yavaşlatan temel engeller olarak tespit edilmiştir. Çalışma aynı zamanda katılımcıların bu engelleri aşmak için geliştirdikleri stratejileri de tanımlamıştır. Bu stratejiler, yaptığı işten zevk duymak, mesleği aktif olarak devam ettirmek, kıdemli (büyük) ortağı, gelişim için istekli olduklarını konusunda bilgilendirmek, güçlü ve kararlı olduklarını göstermek olarak belirlenmiştir.

Tabloda sunulan çalışmalarda, farklı ülkelerde çalışan kadın muhasebe meslek mensupları için, çeşitli faktörler açısından ve farklı derecelerde olsa da cam tavanın varlığı tespit edilmiştir. Cam tavanın varlığı, toplumun kadına bakış açısından dolayı çalışma ortamına yansıyan kadına özgü uygulamalar (belirli pozisyonlarda takılı kalması) yansımaktadır ve bu uygulamaların doğurduğu sonuçlarla (kariyer basamakları yükseldikçe kadın çalışan sayısının azalması) tespit edilebilmektedir. Bireyin cam tavanı algılama derecesi ise toplumsal kültürü içselleştirmesinden etkilenmektedir. Kadının çalışma hayatına daha erken başladığı ve kadın çalışan sayısının daha fazla olduğu ülkelerde cam tavan algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma hayatına kadınların aktif olarak katılması durumunda cam tavanın hissedilebilirliği artmakta ve kadın örgütlenmeleri de daha fazla olmaktadır.

3. Veri ve Yöntem

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket soruları Korkmaz (2014: 1-14); Negiz ve Yemen (2011: 195-214); Örucü, R. Kılıç ve T. Kılıç, (2007: 117-135) ve Bingöl vd. (2011: 115-132)'ün çalışmalarında kullandıkları anketler incelenerek oluşturulmuştur. Hazırlanan anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler kapalı uçlu olarak sunulmuştur. İkinci bölümde "bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller" (13 tane ifade), üçüncü bölümde "örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller (11 tane ifade)" ve dördüncü bölümde de "toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller" (13 tane ifade) ile ilgili tutumları belirlemeye yönelik toplam 37 ifade yer almaktadır. Bu bölümlere ait sorularda "Beşli Likert Tipi" (5= Tamamen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1= Hiç Katılmıyorum) ölçek kullanılmıştır.

Bireysel faktörler kadının; eş, anne ve çalışan olması gibi birçok rolü yerine getirmek ve kişisel tercih ve algıları nedeniyle iş ve aile arasında seçim yapmak durumunda kalmasından kaynaklanan engelleri kapsamaktadır. Örgütsel faktörler kadının; işe alım ve işten çıkarmalar, kariyerde yükselmeye fırsat eşitliği, ücret eşitliği gibi konularda, cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan ve örgütün kültüründen kaynaklanan engelleri ifade etmektedir. Toplumsal faktörler ise toplumunda, kadının ve erkeğin farklı roller üstlenmesi konusunda beklenti olmasından kaynaklanan engellerdir (Korkmaz, 2014: 10).

Çalışmada ana kütleyi Antalya merkez ilçelerde faaliyet gösteren ve bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler(SMMM) oluşturmaktadır. 2017 yılı itibarıyla Antalya Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler odasına kayıtlı toplam 1505 SMMM olup, bunun 1242'si merkez ilçelerde faaliyet göstermektedir (ASMO, 2017). Çalışmada yüz yüze görüşme yapılarak 135 adet ve 215 adet anket formu da SMMM'lere dağıtılmak üzere toplam 350 adet anket formu kullanılmıştır. 289 adet anket formu analize uygun bulunmuştur. Anket sayısının ana kütleyi temsil gücü yüksektir. Çalışmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Kadın meslek mensuplarına ilişkin cam tavan algısını belirlemek amacıyla erkek ve kadın meslek mensuplarına uygulanan anket formlarından elde edilen verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmaktadır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmek için hesaplanmaktadır. Faktör analizinde evrendeki dağılımın normal olması da beklenmektedir. Bu da Bartlett testiyle incelenmektedir. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 1' e yakın, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002a, 470-483). Faktörlerin öz değerlerine ait saçılma diyagramı olan Scree Plot grafiği ve açıklanan varyans oranı ölçeğin toplam faktör sayısının belirlenmesinde kullanılmaktadır. Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Her bir maddenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu maddenin faktör yüklerinin iki farklı faktördeki değerlerinin farkının 0,10'dan kü-

çük olması durumunda (binişiklik) madde ölçekten çıkarılarak analiz işlemine devam edilir (Büyükköztürk, 2002b: 118-119).

Faktör analizi sonucu elde edilen ölçekler yapılan normallik analizine göre normal dağılım göstermediğinden puanları arasındaki ilişki parametrik olmayan test tekniklerinden Spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

Ölçekler için açılımlı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Ölçek Maddelerinin Açılımlı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Boyut	KMO	İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,825*	Kadınlar özgüven, rekabet gücü ve risk alma konusunda zayıftırlar	,759	37,159	0,772
		Kadınların sorumluluk duygusu zayıftır	,753		
		Kadınlar kariyerlerinde yükselmeyi tercih etmezler	,694		
		Kadınların kararlılık yeteneği zayıftır	,673		
		Kadınlar gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi yüzünden kariyerlerinde ilerleyemezler	,658		
		Kadınların stresle başa çıkma kabiliyetleri düşüktür	,644		
		Kadınlar aile, eş ve çocuk konusundaki sorumluluklarından dolayı yönetsel görevler için yeterli zaman ayıramazlar	,581		
		Kadınlar, kadınlara karşı olan ön yargıları kabul etmişlerdir	,578		
		Kadınlar aileye yeterli zaman ayıramadıkları için suçluluk duygusu hissederler	,415		
		Kadınlar çocuk büyötmek için kariyer süreçlerini yavaşlatırlar veya durdururlar	,414		
Kadınlar eğitim eksikliği yüzünden ilerleyemezler	,384				
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,841*	Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilir	,751	38,523	0,836
		Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanır	,688		
		Kadın meslek mensubu/yönetici sayısı azdır	,668		
		Kurumda yol gösterecek, destekleyecek mentor yoktur	,652		
		Kadınlar erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanırlar	,651		
		Kadınlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığ maruz kalırlar	,640		
		Kriz dönemlerinde personel çıkarılması gerektiğinde öncelikle kadınlar işten çıkarılır	,605		
		Erkeklerin genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinsini kayıııcı davranışlarda bulunurlar	,596		
		Kadınlar yükselmek için kadınca davranırlar	,567		
		Kadınlarla iletişim kurmak zordur	,489		
Kadınlar yoğun çalışma saatlerine uyum sağlayamazlar	,464				

		Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahip değildir	,777		
		Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir	,771		
		Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır	,760		
		Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar	,746		
		Kadınlar iş dünyasındaki güçlülere erkekler kadar direnç gösteremezler	,718		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,863*	Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik için daha uygundur	,703	41,416	0,860
		Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmazlar	,668		
		Muhasebe mesleği erkekler için kabul edilmektedir	,640		
		Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösterir	,582		
		Kadınlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkekler göre daha çok çalışır ve daha uzun süre bekler	,420		
		Aileler, kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirir	,367		
		Kadınlar uzun çalışma saatlerine, şehirlerarası ya da ülkelerarası seyahatlere sıcak bakmazlar	,349		

*BarlettX² p<0,05

Analiz sonucuna göre; “Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller” ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,772, “Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller” ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,836, “Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller” ölçeği güvenilirlik katsayısı ise 0,860’tır. Buna göre ölçeklerin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir.

Faktör analizinde bireysel faktörlerden 2 ve toplumsal faktörlerden 1 tane ifade binişiklik nedeniyle çıkarılmıştır. Toplam 34 tane ifade analize dahil edilmiştir.

Eldeki veri setine, parametrik ve parametrik olmayan testlerden hangisinin uygun olduğuna karar vermek için normallik testi yapılmalıdır. Eğer veriler normal dağılıma sahip ise parametrik testler, veriler normal dağılıma sahip değil ise parametrik olmayan testler uygun olacaktır.

Çalışmanın normallik analizi Tablo 3’deki gibidir.

Tablo 3: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,078	289	,000	,957	289	,000
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,108	289	,000	,970	289	,000
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	,092	289	,000	,983	289	,001

Katılımcıların “Bireysel Faktörlerden; Örgütsel Faktörlerden ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller” puan ortalamaları için yapılan Shapiro-Wilk (<0,05) normallik analizi sonucu söz konusu puanların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. “Bireysel Faktörlerden; Örgütsel Faktörlerden ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller” puan ortalama-

ları için yapılmış olan gruplar arası karşılaştırma testlerinde parametrik olmayan test teknikleri kullanılmıştır.

Ölçek puanlarının betimsel istatistikleri Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4: Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	Ss
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	289	11,00	78,00	28,71	8,09
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	289	11,00	46,00	30,32	7,05
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	289	12,00	51,00	32,21	8,19

Ankete cevap veren katılımcıların Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı ortalaması 28,71±8,09; Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı ortalaması 30,32±7,05; Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı ortalaması 32,21±8,19'dur.

Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin yönü ve kuvvetini öğrenmek amacıyla yapılan ilişki analizi Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5: Ölçek Puanlarının İlişki Analizi (Korelasyon)

		Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	rho	1,000	,483**	,624**
	p		,000	,000
	n	289	289	289
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	rho		1,000	,663**
	p			,000
	n		289	289
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	rho			1,000
	p			
	n			289

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller ile Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($p<0,05$ rho=,483); Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($p<0,05$ rho=,624) bulunmaktadır.

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller ile Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($p<0,05$ rho=,663) bulunmaktadır.

Katılımcıların "Bireysel Faktörlerden, Örgütsel Faktörlerden ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller" ölçek puanlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney ve Kruskal Wallis testleri ile analiz edilmiştir.

Ankete cevap veren katılımcıların "Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller" puanı ortalaması 28,71±8,09; "Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller" puanı ortalaması 30,32±7,05; "Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller" puanı ortalaması 32,21±8,19'dur.

4. Bulgular ve Tartışma

Ankete katılan SMMM'lerin %59,9'u erkek, %40,1'i kadın meslek mensubudur. Katılımcıların % 50,5'i 31-40 yaş; %30,8'i ise 41-50 yaş arasındadır. Ankete katılan meslek mensuplarının çoğunluğu evli olup; %33,6'sı 1, %32,2'si 2, %22,1'i 3 ve üzeri çocuk sahibidir. Katılımcıların %67,8'i lisans, %11,1'i lisansüstü mezundur. 11-15 yıl arası iş deneyimi olan meslek mensuplarının oranı %36, 6-10 yıl arası olanların oranı %23,5, 16-20 yıl olanların oranı %18, 1-5 yıl arası olanların oranı ise %11,1'dir. Katılımcıların %43,3'ü 6-10 yıl, %24,6'sı 11-15 yıl, %21,1'i 1-5 yıl arası SMMM olarak çalışmaktadır. 2 defa iş yeri değiştiren meslek mensuplarının oranı %28, 1 defa değiştirenlerin oranı %27, hiç değiştirmeyenlerin ve 4 ve üzeri değiştirenlerin oranı eşit olup %24,6'dır.

Kadın meslek mensuplarına karşı tutumların, meslek mensuplarının "yaş"ına göre farklılaşma durumu Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Yaş Göre Farklılaşma Durumu

	Yaş	n	Sıra Ort.	χ^2	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	20-30	54	133,87	3,005	,223
	31-40	146	141,82		
	41-50	89	156,98		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	20-30	54	127,82	4,134	,127
	31-40	146	153,83		
	41-50	89	140,93		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	20-30	54	125,02	3,934	,140
	31-40	146	151,11		
	41-50	89	147,10		

Tablo 6 incelendiğinde farklı yaş grupları arasında Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kadın meslek mensuplarına karşı tutumların, meslek mensuplarının "cinsiyetine" göre farklılaşma durumu Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	U	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Kadın	116	105,49	5450,500	,000
	Erkek	173	171,49		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Kadın	116	137,65	9181,000	,220
	Erkek	173	149,93		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Kadın	116	119,02	7020,000	,000
	Erkek	173	162,42		

Tablo 7'ye göre kadın ve erkek meslek mensupları arasında Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kadın meslek mensuplarının ölçek için puan sıra ortalamaları 105,49 iken erkek meslek mensuplarının ortalamaları 171,49'dur. Erkeklerin kadınlara göre Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları daha yüksektir.

Kadın ve erkek meslek mensupları arasında Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kadın ve erkek meslek mensupları arasında Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kadın meslek mensuplarının söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 119,02 iken erkeklerin ortalamaları 162,42'dir. Erkeklerin kadınlara göre Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları daha yüksektir.

Eğitim düzeyine göre kadın meslek mensuplarına karşı tutumların farklılaşma durumu Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8: Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu

Eğitim Düzeyi		n	Sıra Ort.	X ²	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Lise	18	146,28	,989	,804
	Ön Lisans	43	156,49		
	Lisans	196	142,82		
	Lisansüstü	32	142,20		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Lise	18	142,53	,702	,873
	Ön Lisans	43	145,69		
	Lisans	196	143,22		
	Lisansüstü	32	156,38		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Lise	18	120,31	1,980	,576
	Ön Lisans	43	143,13		
	Lisans	196	146,28		
	Lisansüstü	32	153,56		

Eğitim düzeyleri farklı olan gruplar arasında Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İş deneyimine göre kadın meslek mensuplarına karşı tutumların farklılaşma durumu Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9: İş Deneyimine Göre Farklılaşma Durumu

İş Deneyimi		n	Sıra Ort.	X ²	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	32	122,17	2,860	,581
	6-10 yıl	68	150,51		
	11-15 yıl	104	145,42		
	16-20 yıl	52	148,24		
	21 yıl ve üzeri	33	149,33		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	32	131,73	3,781	,436
	6-10 yıl	68	141,05		
	11-15 yıl	104	147,61		
	16-20 yıl	52	161,17		
	21 yıl ve üzeri	33	132,29		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	32	123,13	4,506	,342
	6-10 yıl	68	146,38		
	11-15 yıl	104	154,97		
	16-20 yıl	52	144,98		
	21 yıl ve üzeri	33	131,97		

İş deneyimleri farklı olan meslek mensupları arasında Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kadın meslek mensuplarına karşı tutumların, meslek mensuplarının SMMM deneyimine göre farklılaşma durumu Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10: SMMM Deneyimine Göre Farklılaşma Durumu

SMMM Deneyimi		n	Sıra Ort.	X ²	P
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	61	138,00	,616	,893
	6-10 yıl	125	146,91		
	11-15 yıl	71	148,31		
	16-20 yıl	32	143,53		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	61	132,29	5,121	,163
	6-10 yıl	125	143,03		
	11-15 yıl	71	163,07		
	16-20 yıl	32	136,83		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1-5 yıl	61	127,90	5,928	,115
	6-10 yıl	125	147,10		
	11-15 yıl	71	161,20		
	16-20 yıl	32	133,44		

Ölçek Puanları SMMM deneyimi açısından karşılaştırıldığında, Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kadın meslek mensuplarına karşı tutumların, meslek mensuplarının iş yeri değişikliği sayısına göre farklılaşma durumu Tablo 11’de verilmektedir.

Tablo 11: İş Yeri Değişikliği Sayısına Göre Farklılaşma Durumu

İş Yeri Değişikliği Sayısı		n	Sıra Ort.	X ²	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç	71	130,44	4,100	,251
	1	78	143,33		
	2	81	148,99		
	3	59	159,26		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç	71	132,21	10,567	,014
	1	78	127,57		
	2	81	158,35		
	3	59	165,11		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç	71	122,08	10,294	,016
	1	78	139,41		
	2	81	156,90		
	3	59	163,64		

İş yeri değiştirme sayısı farklı olan meslek mensupları arasında Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İş yeri değiştirme sayısı farklı olan meslek mensupları arasında Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hiç iş yeri değiştirmeyenlerin söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 132,21; 1 kez değiştirenlerin ortalamaları 127,57; 2 kez değiştirenlerin ortalamaları 158,35; 3 kez değiştirenlerin ortalamaları 165,11’dir. Buna göre 3 kez iş yeri değiştirenlerin Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksektir.

İş yeri değiştirme sayısı farklı olan meslek mensupları arasında Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır

($p < 0,05$). Hiç iş yeri değiştirmeyenlerin söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 122,08; 1 kez değiştirenlerin ortalamaları 139,41; 2 kez değiştirenlerin ortalamaları 156,90; 3 kez değiştirenlerin ortalamaları 163,64'tür. Buna göre 3 kez iş yeri değiştirenlerin Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksek iken hiç değiştirmeyenlerin ortalamaları en düşüktür. İş yeri değiştirme sayısı arttıkça katılımcıların Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları da artmaktadır.

Medeni duruma göre kadın meslek mensuplarına karşı tutumların farklılaşma durumu Tablo 12'de verilmektedir.

Tablo 12: Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

Medeni Durum		n	Sıra Ort.	X ²	p
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç Evlenmemiş	50	115,47	10,227	,006
	Evli	218	148,44		
	Evlenip Ayrılmış	21	179,55		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç Evlenmemiş	50	126,85	4,235	,120
	Evli	218	146,83		
	Evlenip Ayrılmış	21	169,19		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Hiç Evlenmemiş	50	111,60	13,379	,001
	Evli	218	148,77		
	Evlenip Ayrılmış	21	185,43		

Medeni durumu farklı olan meslek mensupları arasında Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Hiç evlenmemiş olanların söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 115,47; evli olanların ortalamaları 148,44; evlenip ayrılmış olanların ortalamaları 179,55'tir. Buna göre evlenip ayrılmış olanların Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksek iken hiç evlenmemiş olanların ortalamaları en düşüktür.

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Medeni durumu farklı olan meslek mensupları arasında Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Hiç evlenmemiş olanların söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 111,60; evli olanların ortalamaları 148,77; evlenip ayrılmış olanların ortalamaları 185,43'tür. Buna göre evlenip ayrılmış olanların Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksek iken hiç evlenmemiş olanların ortalamaları en düşüktür.

Çocuk durumuna göre kadın meslek mensuplarına karşı tutumların farklılaşma durumu Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo 13: Çocuk Durumuna Göre Farklılaşma

Çocuk Durumu		n	Sıra Ort.	X ²	p
	Yok	64	117,17		
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1	97	159,04	11,008	,012
	2	93	143,85		
	3 ve üzeri	35	160,03		
	Yok	64	123,23		
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1	97	154,65	5,890	,117
	2	93	148,25		
	3 ve üzeri	35	149,41		
	Yok	64	113,55		
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	1	97	151,64	11,973	,007
	2	93	157,55		
	3 ve üzeri	35	150,77		

Çocuk durumu farklı olan meslek mensupları arasında Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Çocuğu olmayanların söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 117,17; 1 çocuğu olanların ortalamaları 159,04; 2 çocuğu olanların ortalamaları 143,85; 3 ve üzeri çocuğu olanların ortalamaları 160,03'tür. Buna göre 3 ve üzeri çocuğu olanların Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksek iken çocuğu olmayanların ortalamaları en düşüktür.

Çocuk durumu farklı olan gruplar arasında Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Çocuk durumu farklı olan meslek mensupları arasında Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Çocuğu olmayanların söz konusu ölçek için puan sıra ortalamaları 113,55; 1 çocuğu olanların ortalamaları 151,64; 2 çocuğu olanların ortalamaları 157,55; 3 ve üzeri çocuğu olanların ortalamaları 150,77'dir. Buna göre 2 çocuğu olanların Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller puan sıra ortalamaları en yüksek iken çocuğu olmayanların ortalamaları en düşüktür.

5. Sonuç

Bu çalışmada SMMM'lerin kadın meslek mensuplarının kariyer süreçlerine etki eden, "cam tavan"ı oluşturan faktörlerin demografik özelliklerine göre farklılaşım farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Farklılaşmanın tespitinde hem kadın hem de erkek muhasebe meslek mensuplarının tutumları incelenmiştir. Bu amaçla; yaş, cinsiyet, iş deneyimi, SMMM olarak iş deneyimi, iş yeri değişikliği, medeni durum ve çocuk durumuna göre meslek mensuplarının tutumlarının farklılaşma durumu analiz edilmiştir. Ankete katılan SMMM'lerin yaş, eğitim durumu ve toplam iş deneyimi ve SMMM iş deneyimi açısından yapılan karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmada **bireysel ve toplumsal faktörlerden** kaynaklanan engellerde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Her iki faktör açısından da erkek meslek mensuplarının, kadın meslek mensuplarına göre ortalamalarının daha yüksek çıkması, erkek meslek mensuplarının kadın meslek mensuplarına ait geliştirdikleri tutumlarının daha olumsuz olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonuca göre, erkek meslek mensupları, kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensupları tarafından mesleki ayırımı tabi tutulduklarını; kadın mes-

lek mensuplarının duygusal davrandıklarını, rekabet, hırs, liderlik, karar alma gibi özellikler açısından yetersiz oldukları şeklinde algılamaktadır. Yine erkek meslek mensupları, kadın meslek mensuplarının ailesi ve işi arasında kalabildiklerini; birden fazla rol üstlenmek durumunda kalarak bu rolleri birlikte yürütebilmek için yoğun çaba harcamak zorunda olmalarını engel olarak gördükleri ortaya çıkmıştır. Toplumsal kültür, cam tavan yaratma ve kadınların gelişimine engel olma konusundan önemli bir potansiyel taşımaktadır. Toplumsal kültürden kaynaklanan ikilemler, özellikle kadınların ve erkeklerin geleneksel olmayan alanlara girmesiyle artmakta ve önyargıların, geleneklerin, kabul görmüş uygulamaların ve stereotiplerin (kalıp yargıların) üstesinden gelmek için çok fazla çaba sarf edilmesini gerektirmektedir (Abidin vd., 2008:160). Bu sonuç, erkek meslek mensuplarının, kadın meslek mensuplarının kariyer süreçlerine, kadınlardan daha olumsuz yaklaşıtlarını göstermektedir. Analiz sonucu tespit edilen cinsiyet açısından farklılaşmanın, bireysel ve toplumsal faktörlerde anlamlı çıkması, kadın meslek mensuplarına, toplumsal anlamda ve erkek meslektaşları gözünde de önyargıya maruz kaldıklarını, geleneksel yapının henüz kırılmadığını göstermektedir. Bireysel faktörler önermeleri, iş/yaşam dengesi ve kadınlara ilişkin stereotiplerden oluşmaktadır. Erkeklerin bu faktörler açısından kadın meslek mensuplarına göre, kadınların iş/yaşam dengesi kurma becerileri konusunda daha olumsuz bir algıya sahip olduğu ve kadınlara ilişkin kalıp yargılara daha bağımlı bir bakış açısı geliştirdiklerini göstermektedir.

İş yeri değişikliği sayısına göre farklılaşma durumu incelendiğinde, **örgütsel ve toplumsal** faktörlerden kaynaklanan engellerde, iş yeri değiştirme sayısı arttıkça katılımcıların puan sıralamalarının da arttığı ortaya çıkmıştır. Analiz sonucuna göre hiç iş yeri değiştirmeyen meslek mensupları, kadın meslek mensuplarının kariyer sürecini daha olumlu algılamaktadırlar. Bu durum, farklı iş çevrelerini, şartlarını ve ortamlarını gören meslek mensuplarının kadın meslek mensuplarının kariyer sürecindeki örgütsel ve toplumsal engellerin varlığını algıladıkları şeklinde açıklanabilir. Erkek meslek mensuplarının egemen olduğu mesleki çevrede kadın meslek mensuplarının müşteri (mükellef) bulması zorlaşabilir; kendilerine verilen rollerin dışına çıktıklarında da rahatsızlık duyulmakta ve olduklarından daha az değer görmekteyler. Başka bir ifade ile kadınların iş/yaşam dengesi kurma konusunda başarılı oldukları algısının, iş yeri değiştirmeyen meslek mensuplarında daha yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde, iş yeri değişikliği sayısı ve cam tavana neden olan faktörler arasında ilişki varlığını ortaya koyan bir çalışma tespit edilememiştir. Konu olarak en yakın çalışma, işten ayrılma ile ilgilidir. Gammie ve Whiting (2013), kadın meslek mensuplarının işten ayrılmalarındaki en önemli nedenin, daha ilgi çekici bir iş yapma isteği olduğunu tespit etmiştir. İkinci sırada, ofis politikaları, seyahat gibi nedenler gelmektedir. Potansiyel annelik önemli bir etken olarak saptanmamıştır. Bu çalışmada da, bireysel faktörler (iş/yaşam dengesi, ailevi sorumluluklar, kalıp yargılar) önemli bir etken olarak tespit edilememiştir. Örgütsel faktörler (ofis politikalar) ise ikincil derecede önemlidir.

Medeni durum ve çocuk durumu açısından yapılan karşılaştırmada **bireysel ve toplumsal** faktörlerden kaynaklanan engellerde farklılaşma ortaya çıkmıştır. Analiz sonucuna göre evlenip ayrılmış ve çocuk sayısı fazla olan meslek mensupları; hiç evlenmemiş ve çocuk sahibi olmayan meslek mensuplarına göre cam tavan engelini daha fazla algılamaktadırlar. Çalışma hayatında kadınlarla ilişkilendirilen en önemli stereotip, kadınların anne olarak görülmesidir. Annelik veya gebelik çalışma hayatında, şirkete ve müşterilere bağlılığı azaltıcı en önemli etken olarak görülmektedir (Lupu, 2010: 27; Watson ve France, 2010:24; Windsor ve Auyeung, 2006:2). Abidin vd.(2008) çalışmasında, evlilik durumunun kadın meslek mensupları açısından

kariyer gelişimini olumsuz etkilediğini ve çocuk sahibi olmanın da kadının iş yaşamındaki esnekliğini ve terfi imkanlarını azalttığını tespit etmiştir. Analiz sonucu, kadın veya erkek olsun, evlenme ve çocuk sahibi olma sürecini yaşamış veya yaşayan meslek mensuplarının, iş hayatında evli ve çocuklu kadın meslek mensuplarının daha fazla engelle karşılaştığı yönündeki algıları daha yüksektir.

Çalışmada kadın meslek mensuplarının iş hayatlarında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları; meslek mensuplarının medeni durumu değiştiğinde ve çocuk sahibi olduklarında kadınlardan beklenen rollerin artmasıyla birlikte kariyer süreçlerinde bireysel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerin arttığı ortaya çıkmıştır. Meslek mensuplarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde de araştırmanın sonuçları şaşırtıcı değildir. Serbest meslek mensuplarının da şirketlerde çalışan kadınlar gibi kariyer süreçlerinde cam tavan algısıyla karşılaşmaları çalışmanın ilgi çekici bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Bağımsız çalışan meslek mensupları açısından örgüt, Türkiye’de muhasebe hizmeti konusunda çok fazla şirketleşme olmadığı için, meslek mensubunun üyesi olduğu oda olarak düşünülebilir. Çalışmada sadece iş yeri değişikliği bakımından örgütsel faktörlerde farklılık tespit edilmesi, kadın muhasebe meslek mensuplarının oda tarafından desteklenmediği konusunda bir algının olduğunu düşündürmektedir.

Ayrıca kadın muhasebe meslek mensuplarına ilişkin engellerin bireysel ve toplumsal faktörlerden kaynaklandığına dair sonuçlar, toplum ve birey arasındaki etkileşim düşünüldüğünde, ülke ve bölge bazında da farklılaşabilecektir. Cooke ve Xiao (2014), Çin’de yaptığı çalışmada, Çin’de çalışan kadın meslek mensuplarının cinsiyet ayrımını ilişkin algılarının, batılı ülkelere göre düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu sonucun nedenini ise, Çin’de kadınların, devletin paternalist yapısı nedeniyle, cinsiyet ayrımcılığını batılı ülkelerdeki kadınlara göre daha çok içselleştirmiş olmalarıyla ilişkilendirmiştir. Komori (2007), Japonya’da yaptığı çalışmada, Japonya ve Anglo-Saxon ülkelerde kadın meslek mensuplarının kariyer sürecini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Japonya’nın devlet yapısı, bağlılık ve grup odaklı kültürü nedeniyle, kadın meslek mensuplarının Anglo-Saxon ülkelerden farklı bir kariyer gelişimi gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Günümüzde dijitalleşmenin artması ve bulut teknolojinin yaygınlaşması, kadın meslek mensuplarına, esnek çalışma saati imkanı vererek bireysel ve toplumsal engellerin az hissedilir hale gelmesi için fırsat yaratmaktadır.

Çalışmanın, bağımsız çalışan meslek mensupları ile yapılmış olması, örgütsel faktörler anlamında bir sınırlılık yaratmaktadır. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise belirli bir meslek odasına yapılması ve sonuçların bölgesel olmasıdır.

Gelecek çalışmalarda Türkiye geneli veya Türkiye’de belirli bölgeler karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Oda yönetimlerinin, kadın meslek mensupları konusundaki bakış açısı da ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.

Kaynaklar

- Abidin, Zubadiah Zainal; Penafort, Frances; Jusoff, Kamaruzaman; Marzuki, Marzlin (2008), "Impediments to Women Accountants' Career Progression in Malaysia", *Asian Social Science*, 4 (10), 159-174.
- ACCA (2018), Glass ceiling cracked, but not smashed, <https://www.accaglobal.com/africa/en/news/2018/march/IWD-2018.html>, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- Ak, Muammer; Okur Çakıcı, Fatma (2018), "Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Algısı: Gümüşhane'de Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9 (22), 253-275.
- Albrecht, James; Björklund, Anders; Vroman, Ssusan (2003), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Almer, Elizabeth Dreike; Lightbody, Margaret G.; Single, Louise E. (2012), "Successful Promotion or Segregation from Partnership? An Examination of the "Post-Senior Manager" Position in Public Accounting and Implications for Women's Careers", *Accounting Forum*, 36, 122-133.
- ASMO, (2017), Faaliyet Raporları, http://www.asmo.org.tr/index.php?menu_id=1200, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- AWAK, (2018), <http://www.awak.co.ke>, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- AWFA, (2018), <https://www.afwa.org>, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- AWSCPA,(2018), <http://awscpa.org>, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- Aykın, Hasan (2017), "Türkiye'de Muhasebecilik Mesleği Ve Kadınlar: "Bırakınız Yapsınlar, Bırakınız Geçsinler"", <https://vergidosyasi.files.wordpress.com/2017/07/tc3bcrkiyede-muhasebecilik-meslec49fi-ve-kadinlar-fl.pdf> (Erişim Tarihi: 18.09.2018).
- Baxter, Janeen ; Wright, Eric Olin (2000), "The Glass Ceiling Hypothesis a Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia", *Gender&Society*, 14(2), 275-294.
- Bingöl, Dursun; Aydoğan, Enver; Şenel, Gökçen; Erden, Pelin (2011), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Broadbent, Jane; Kirkham, Linda (2008), "Glass Ceiling, Glass Cliffsor New Worlds?: Revisiting The Gender and Accounting", *Accounting, Auditing&Accountability Journal*, 21 (4), 465-473.
- Büyüköztürk, Şener (2002a) "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Şener (2002b), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 1. Baskı, Ankara:Pegem Yayıncılık.
- Catalyst, (2018), Women in Accounting, <https://www.catalyst.org/knowledge/women-accounting>,(Erişim Tarihi:14.09.2018).
- Cooke, Fang Lee; Xiao, Yuchun (2014), "Gender Roles and Organizational HR Practices: The Case of Women's Careers in Accountancy and Consultancy Firms in China", *Human Research Management*, 53 (1), 23-44.
- Cullen, Lisa; Christopher, Teo (2012), "Career Progression of Female Accountants in the State Public Sector", *Australian Accounting Review*, 66, 22 (1), 68-85.
- Dorcas, Adetula; Obiamaka, Nwobu; Folashade, Owolabi (2014), "Career Advancement of Female Accountants in Accounting Professional Practice in Nigeria", *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*,Version II, 14-18.
- Duff, Angus (2011), "Big Four Accounting Firms' Annual Reviews: A Photo Analysis of Gender and Race Portrayals", *Critical Perspectives on Accounting*, 22, 20-238.
- EFWA, (2018), <https://www.efwa.org>, (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- Gammie, Elizabeth; Whiting, Rosalind (2013), "Women Accountants: Is Grass Greener outside the Profession?", *The British Accounting Review*, 45, 83-98.
- Grey, C. (1998), "On Being Professional in a Big Six Firm", *Accounting, Organization and Society*, 23 (5/3), 569-587.
- Hanlon, G. (1998). Professionalism as Enterprise: Service Class PoliticsandRedefinition of Professionalizm. *Sociology*, 32 (1), 43-63.
- Hoobler, Jenny M; Wayne, Sandy J.; Lemmon, Grace (2009), "Bosses' Perceptions of Family Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects", *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.

- Insch, Gray S; McIntyre, Nancy; Napier, Nancy K. (2008), "The Expatriate Glass Ceiling: The Second Layer of Glass", *Journal of Business Ethics*, 83,19–28.
- Ioan, Ioana (2010), "Women in the French Accountancy Profession: the Test of the Labyrinth", https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/475216/filename/cpa_2121.pdf (Erişim Tarihi: 07.09.2018).
- Katkat Özçelik, Münevver (2017), "Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri", *ASOS Journal*, 5 (52), 49-70.
- Komori, Naoko (2008), "Towards the Feminization of Accounting Practice: Lessons from the Experiences of Japanese Women in the Accounting Profession", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (4), 507-538.
- Korkmaz, Hatun (2014), "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (5), 1-14.
- Lockwood, Nancy (2004), "The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives", *Society for Human Resource Management*, http://avconline.avc.edu/bbeyer/Bb_WIO_Articles/Ch2_A/GlassCeiling_DomesticAndInternational_2004.pdf (Erişim Tarihi: 10.09.2018).
- McManus, I.C.; Sproston, K. A. (2000), "Women in Hospital Medicine in The United Kingdom: Glass Ceiling, Preference, Prejudice or Cohort Effect?", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(1), 10-16.
- Negiz, Nilüfer; Yemen, Aysun (2011), "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı", *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24,195-214.
- Obeid, Amna (2016), "Women in Accounting Profession: The Barriers and Challenges", *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4 (5), 503-511.
- Örücü, Edip; Kılıç, Recep; Kılıç, Taşkın (2007), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Sökmen, Alev; Akar Şahingöz, Semra (2017), "Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Yansıtıcılarından Kurum İkliminin, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 113-133.
- Strongman, Kenneth; Wright, Sarah (2008), "The Emotional Labour of Accountancy", *Pacific Accounting Review*, 20 (2), 102-106.
- SWAN, (2018), <http://swan-ng.org/> (Erişim Tarihi: 13.09.2018).
- Şener, İrge; Erdilek Karabay, Melisa; Arıkan Tezergil, Seher (2018), "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1),78-98.
- Tischler, Linda (2004), "Where are the Women?", <https://www.fastcompany.com/48593/where-are-women>, (Erişim Tarihi: 28.08.2018).
- TÜRMOB, (2017a), Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Cinsiyet Tablosu, <https://www.turmob.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu> (Erişim Tarihi: 14.09.2018).
- TÜRMOB, (2017b), Üye İstatistikleri Meslek Mensubu Dağılım Tablosu (SM-SMMM), <https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu--sm-smmm-> (Erişim Tarihi: 14.09.2018).
- Watson, Amy ;France, Adrian (2000), "Career Advancement for Women in Accounting", <http://www.doc88.com/p-0993166590614.html> (Erişim Tarihi: 07.09.2018).
- Windsor, Carolyn; Auyeung, Pak (2006), "The Effect of Gender and Dependent Children on Professional Accountants' Career Progression", *Critical Perspectives on Accounting*,17(6), 828–844.
- Yıldırım, İ.Esen; Ergüt, Özlem; Camkıran, Ceren (2018), "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konusundaki Farkındalığın Belirlenmesine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplum Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2, 37-46.

