

MUHASEBE MESLEĞİNDE KADINLAR ve MUHASEBECİ KADIN AKADEMİSYENLER*

Dr. D. Ali KIZILYALÇIN**

Makale Gönderim Tarihi : 18.02.2021 / Kabul Tarihi : 21.04.2021

Makale Türü: Araştırma

ÖZ

Toplumsal cinsiyet toplumun kadınlara ve erkeklere sosyal olarak verdiği davranış biçimi olarak ifade edilebilir. Çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği konusu muhasebe özelinde ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı Türkiye’de muhasebe alanında çalışan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında genel görünümünün ortaya konulmasıdır. Bunun için muhasebe mesleğini profesyonel olarak gerçekleştiren ve muhasebe konusunu çalışan kadın akademisyenlerin sayısal görünümleri araştırılmıştır. Ayrıca muhasebe mesleğinde kadın istihdamı hakkındaki problemler de literatürden örnekler verilerek ortaya konulmuştur.

Çalışmanın uygulama kısmında ikincil veriler kullanılmıştır. Uygulama kısmına ait veriler, bu konuda yapılan çalışmalardan ve ilgili kurumlarca yayımlanan istatistiklerden elde edilmiştir.

Çalışmada ulaşılan bulgulara göre Türkiye’de muhasebe mesleğini profesyonel olarak gerçekleştiren kadınların sayısının son yıllarda artış olmakla birlikte erkekler ile eşit bir sayıya ulaşamadığı görülmektedir. 2019 yılında Türkiye’de profesyonel kadın muhasebecilerin oranı yaklaşık %29 erkeklerin oranı yaklaşık %71’dir. Üniversitelerdeki akademisyenlerin cinsiyet açısından durumuna bakıldığında, akademisyenlerin %45,3’ü kadın, %54,7’si erkektir. Muhasebeci kadın akademisyenler açısından duruma bakıldığında ise kadın akademisyenlerin oranı %32,8’dir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Muhasebeciler

Jel Sınıflaması: M41, J16

* Bu çalışma 11-12 Şubat 2021 tarihinde Azerbaycan’da düzenlenen II. Uluslararası Dünya Kadın Kongresi’nde sunulmuş olan bildirinin düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

** Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Kuyucak MYO, dakizilyalcin@adu.edu.tr
Orcid: 0000-0002-9979-8264

WOMEN IN ACCOUNTING PROFESSIONS and ACCOUNTANT WOMEN ACADEMICIANS**ABSTRACT**

Social gender can be expressed as the social behaviour that society gives to women and men. In the study, the issue of gender equality has been handled specifically in accounting. In this context, the aim of this study is to demonstrate the general views of gender equality of women working in the accounting field in Turkey. For this purpose, the numerical views of female academicians who professionally perform the accounting profession and study the subject of accounting were investigated. In addition, the problems about women's employment in the accounting profession have been put forward by giving examples from the literature.

Secondary data were used in the application part of the study. The data of the application part were obtained from the studies conducted on this subject and statistics published by the relevant institutions.

While the increase in recent years the number of women that perform according to the findings reached by the accounting profession in Turkey as a professional in working with men is seen not reach an equal number. In 2019 the ratio of female professional accountant in Turkey about 29%, the proportion of men is approximately 71%. Considering the status of academics in universities in terms of gender, 45,3% of the academicians are women and 54,7% are men. Considering the situation in terms of female accountant academics, the rate of female academicians is 32,8%.

Keywords: Accounting Profession, Social Gender, Women Accountants

JEL Classification: M41, J16

1. GİRİŞ

Kadınların iş hayatındaki yerleri ve konumları her meslek için uzun yıllardır tartışılan bir konu olmuştur. Genel olarak bakıldığında meslek yaşamlarında kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları düşünülmektedir.

Kadın ve erkeklerin toplum içinde kendilerine atfedilen özellikleri toplumsal cinsiyet (gender) olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, bireylerin biyolojik ve fizyolojik olarak sahip oldukları özelliklerden (cinsiyet-sex) farklı bir olguyu ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınlar aleyhine bazen mesleğe giriş engelleri bazen de mesleki kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki engeller olarak kendini göstermektedir. Ülkeler açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet kavramı farklı şekillerde hissedilmektedir. Temel olarak toplumların kültürel yapıları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kılan en önemli faktörlerden bir olmaktadır.

Çalışmada toplumsal cinsiyet kavramı muhasebe mesleği özelinde ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışma giriş ve sonuç hariç, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde konu kavramsal olarak ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle genel olarak toplumsal cinsiyet ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Daha sonra muhasebe mesleği ve muhasebe akademisyenleri ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde konu ile ilgili yapılmış literatür özetlenmiştir. Üçüncü bölümde ise muhasebe mesleği ve akademisyenler içinde kadınların durumu ortaya konulmuştur. Elde edilen verilerin değerlendirildiği sonuç kısmı ile çalışma sonuçlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

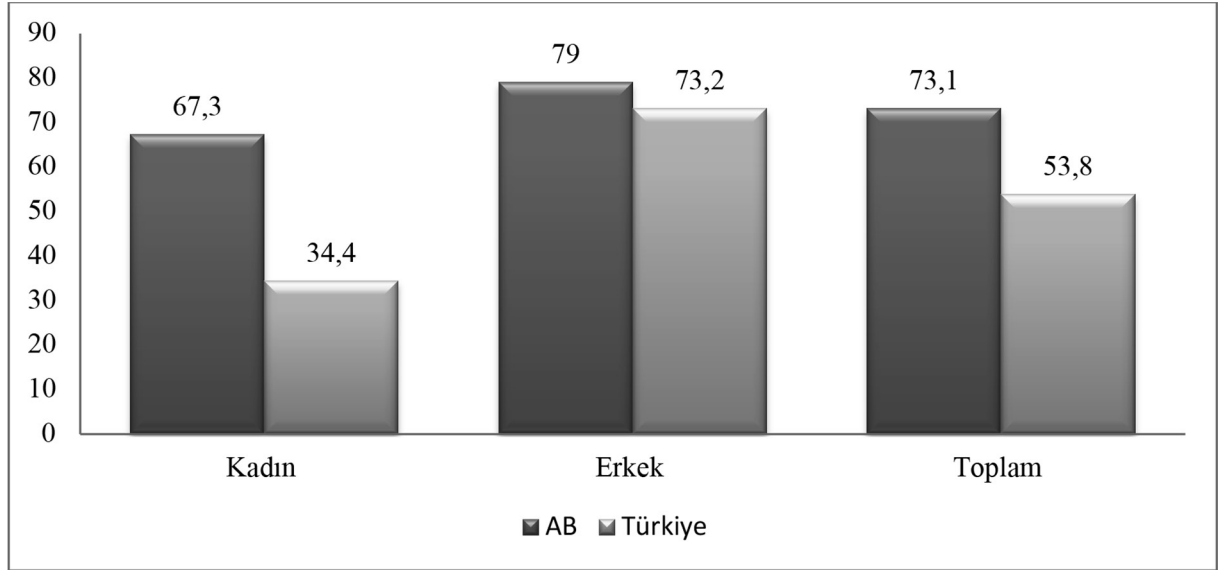
2.1. Toplumsal Cinsiyet

Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere cinsiyet (sex) denir. Toplumsal cinsiyet (gender) ise; kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rollerini ve sorumluluklarını ifade eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği; bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan, eşit hak, imkân ve olanaklara sahip olarak kamusal ve özel yaşamın her alanında yer alması, görülebilmesi, kararlara katılabilmesi, fırsatları değerlendirebilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi ve kaynaklara erişimi olarak ifade edilmektedir (TOBB, 2020: 6). Başarır ve Sarı (2015: 42)'ya göre cinsiyette kadın ve erkek arasında doğal bir farklılık söz konusudur. Toplumsal cinsiyette ise kadın erkek arasında çoğu zaman kadınlar aleyhine yapay bir şekilde oluşturulan bir eşitsizlik durumu vardır.

Aksoylu (2019: 250) Türkiye'nin şartları göz önüne alındığında, bir bireyin cinsiyetinin çalışma koşullarını zorlaştıran faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Bunun nedenlerinden biri olarak geleneksel olarak ev ve bakım işlerinin büyük çoğunluğunun kadınlar tarafından yapılması gerektiği düşüncesi olabilir. Birleşmiş Milletler (BM, 2020: 6-14) verilerine göre kadınlar karşılıksız bakım ve ev işlerine erkeklere oranla 3 kat daha fazla vakit ayırmaktadır. Kadınlar günde 4,1 saatini erkekler ise günde 1,7 saatini karşılıksız bakım emeğine ayırmaktadır. Bu da kadınların insana yaraşır bir işe erişimlerini kısıtlamaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF- World Economic Forum) tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 raporuna göre Türkiye 0,635 puan ile 153 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Yine aynı rapora göre Türkiye, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 153 ülke arasında 136. ve eğitimsel kazanımlarda 153 ülke arasında 113. sırada yer almaktadır. Raporda her ülkeye 0-1 arasında bir puan verilmekte olup, günümüze kadar hiçbir ülke tam bir cinsiyet eşitliğine ulaşamamış olup, ilk sırada yer alan İzlanda 0,877 puana sahiptir (WEF, 2019: 9).

Şekil 1'de Eurostat, verilerine göre Türkiye ve Avrupa Birliği'nde (AB) kadın, erkek ve toplam istihdam oranları görülmektedir. Şekilden görüldüğü gibi kadın istihdamında Türkiye yüzde 34,4; erkek istihdamında yüzde 73,2 ve toplam istihdam oranında ise yüzde 53,8'lik bir orana sahiptir. Kadın istihdamı açısından bakıldığında Türkiye AB ortalamasının yaklaşık yarısı kadar bir orana sahipken erkeklerin istihdamında AB ortalamasına yakın bir orana sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 1. Türkiye ve AB’de istihdam oranları (20-64 yaş arası)

Kaynak: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Yine Eurostat verilerine göre kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke yüzde 83 ile İzlanda’dır. Kadın istihdamında Türkiye yüzde 34,4 oranıyla en düşük değere sahiptir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dikkate alınan unsurlardan biri kadınların istihdama katılım oranları iken diğeri kadınların yönetim kademelerindeki temsil edilme oranlarıdır. Silva (2016: 451)’ya göre geleneksel olarak, liderlik pozisyonlarının büyük çoğunluğu erkekler tarafından işgal edilmektedir. İşgücü piyasasına giren kadınların sayısı ve yönetim pozisyonlarının sayısında artış olmasına rağmen, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimi sınırlı kalmaktadır. Fortune 500, 2020’ye göre şirketlerin 37’sine (yüzde 7,4) kadın CEO’lar başkanlık etmektedir. Geçmiş yıllar için bakacak olursak bu oranlar 2018’de yüzde 4,8 ve 2019’da yüzde 6,6 olarak gerçekleşmiştir (www.fortune.com). Buna göre kadın yönetici oranlarında belli bir artış gözlenmektedir. Ancak yine de kadın ve erkek yönetici oranları arasındaki fark oldukça yüksektir. Türkiye’de Fortune Türkiye (www.fortuneturkey.com) 2019 yılı ilk 500 şirketi açıklamıştır. Açıklanan şirketler için ilk 10 şirketin yönetim kurulu üyelerine bakıldığında kadın üyelerin oranı yüzde 12,35 olarak belirlenmiştir.

2.2. Muhasebe Meslek Mensubu Kadınlar ile Üniversitelerde Kadın Muhasebeciler

Muhasebe mesleğinde cinsiyet konusunda yapılmış oldukça fazla sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı muhasebe mesleğinde cinsiyetin önemli olmadığını ifade ederken diğeri bir kısmı muhasebe mesleğinin erkeksi olduğunu, bu nedenle de muhasebenin de diğeri birçok meslekte olduğu gibi cinsiyetten bağımsız düşünülmemeyeceğini belirtmektedir. Örneğin Khlif ve Achek’e (2017: 630) göre; *Parker, muhasebenin “nesnellığı” ve “rasyonelliği” nedeniyle cinsiyet ayrımı gözetmediğini, Broad-bent ise denetim ve muhasebe meslekleri erkeksi değerlerle daha bağlantılı olduğundan, kadınsı ni-*

telikleri engellediğinden ve duygusal boyutu küçümsediğinden, cinsiyetten bağımsız muhasebe fikrini desteklemediğini ifade etmişlerdir.

Muhasebe mesleğinin bir erkek mesleği olduğu yönündeki tartışmalar uzun yıllara dayanmaktadır. Din vd. (2018: 1518) 19. yüzyılın başlarında, muhasebe mesleğinin doğasının erkeksi olduğuna inanıldığını ifade etmişlerdir.

Whitten (2016: 4) ilk kadın mali müşavirin, New York'taki açılış sınavının yapıldığı Aralık 1896'da tek-düzen mali müşavirlik sınavını geçen Christine Ross olduğunu, ancak Ross'un 3 yıl boyunca sertifikasını alamadığını ifade etmiştir. Başka bir örnek, 1933'te yazılan ve birçok sayfasında "(she) o" kelimesini içermeyen Genç Muhasebecinin Görevleri adlı bir kitapta görülmektedir. Yine Haziran 2012'de Muhasebe Dergisi'nde yayınlanan bir makalede, muhasebeyi etkileyen 125 kişi listelenmiştir ve bunlardan sadece ikisi kadındır.

Bu durum yani mesleğin uzunca bir süre, bütün dünyada erkeğe özgü olarak görülmesi (yatay mesleki ayırım), kadınların mesleğe girişini geciktiren toplumsal bir engelin varlığı olarak algılanabilir (Ciğer ve Vardar, 2019: 240). Önceleri muhasebede, uzun saatlerdeki stres ve gerginliklerin ve seyahat gereksinimleri nedeniyle kadınların mesleğe uygun olmadığı düşünülüyordu (Whitten, 2016: 4). Muhasebecilik barındırdığı özellikler nedeniyle kadınlara atfedilen özelliklerin dışında bir yapıya sahiptir. Güç ve statü içermesi, rekabet odaklı olmayı gerektirmesi, sözel değil sayısal becerileri daha ağırlıklı barındırması cinsiyetçi tutumlara sahip olan erkek ve kadınların, bu mesleği yapan ya da yapmak isteyen kadınlara karşı olumsuz tutumlar ve davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Selimoğlu vd, 2020: 3).

1970'lerden başlayarak, muhasebenin cinsiyet kompozisyonu önemli ölçüde değişmeye başlamış olup şu anda kadınlar dünyadaki muhasebe işgücünün göreceli bir yüzdesini temsil etmektedir (Baldo vd. 2019: 4). Whitten (2016: 6)'e göre, muhasebe mesleğinde cinsiyet kayması yaşanmakta ve ağırlıklı olarak muhasebe bir kadın mesleği haline gelmektedir. Muhasebede işletme faaliyetleri için personel alımlarında cinsiyet eşitliği giderek daha fazla dengelenmektedir. Ancak kadınlar muhasebe mesleğinde daha çok sekreterlik ve büro hizmetlerinde çalışmışlardır (Silva, 2016: 449).

Ancak yapılan çalışmalar her ne kadar muhasebe mesleğinde kadın sayısının arttığını gösterse de Baldo vd. (2019: 2) muhasebe mesleğinde üst düzey rollerde kadınların yetersiz temsil edilmesinin hala bir sorun olduğunu ve muhasebe mesleğinin geleneksel olarak kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştıran yerleşik erkek güç yapılarının hakimiyetinde olduğunu ifade etmektedir. Burada karşımıza "cam tavan" olarak ifade edilen kavram çıkmaktadır. Cam tavanı Lupu (2009: 4) "1987'de ABD'de ortaya atılan ve araştırmacılar tarafından kadınların örgütlerde en yüksek seviyeyi işgal etmelerinin önündeki engelleri göstermek ve mesleğin içinde dikey ayrımcılık olgusunu tanımlamak için hızla benimsenen bir terim" olarak tanımlamıştır.

Bir bütün olarak ele alındığında, cam tavan, kısmen kadın muhasebecinin kariyer yolunun kesintiye uğramasına sebep olan ve ilerlemesini engelleyen inatçı bir konu olmaya devam etmektedir (Flynn vd. 2015: 483). Cam tavan olgusu hem kamu hem de özel sektör muhasebe bürolarında söz konusu olabilmektedir. Ancak, Cohen vd. (2020: 19) özel sektör muhasebe firmalarında çalışan kadınların performans değerlendirmeleri açısından erkeklerle eşit muamele görmediğini, mesleki gelişim açısından aynı fırsat-

lara sahip olmadığını ve üst düzey erkek muhasebecilerden aynı düzeyde sosyal destek görmediğini, kamuda çalışan kadın muhasebecilere göre cinsiyet eşitsizliği yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Muhasebede toplumsal cinsiyet olgusu incelenirken toplumsal etkinin de mutlaka dikkate alınması gerekir. Toplumların gelenekleri, yaşam koşulları ve kadına toplum içinde verilen statü bunun üzerinde etkili faktörler olacaktır. Kadınlar erkeklerden farklı olarak aile ve meslekleri arasında genellikle bir seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar. Lindawati ve Smark (2015: 95) sosyal beklentilere göre, kadınların ev işlerinin yarısından fazlasını taşıdığını ve profesyonel çalışmanın zaman ve emek isteyen doğasının, bazı kadınların ailelerine odaklanmakla mesleğine odaklanmak arasında seçim yapma ihtiyacı duymalarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Buna bağlı olarak Khelif ve Achek (2017: 647) eril normların ve değerlerin bir toplumda hüküm sürüyor olması daha fazla cam tavan fenomenine ve hiyerarşik ayrımlara yol açacağını belirtmişlerdir.

Kadın akademisyenler açısından olayı değerlendirecek olursak, öncelikle akademisyenlik mesleğinin temel karakteristiklerine bakılmalıdır. Akademisyenlik, belirli bir mesai saati ile sınırlı olmayan, sürekli kendini yenilemek gereken ve neredeyse hayatın tamamında etkili olan bir meslektir. Akademisyen; vereceği dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmaları takip etmek, kitap, makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak, konferans ve sempozyumda bildiri sunmak için sürekli çalışmalıdır (Yılmaz ve Özdemir, 2012: 51-52'den aktaran Çakır ve Arslan, 2018: 267).

Kadın akademisyenler, evde anne, eş, okulda araştırmacı gibi birden çok rolü aynı anda gerçekleştirmek zorunda kalmaktadırlar. Böyle bir durumun ortaya çıkmasının birçok nedeni olmakla beraber, kadınların toplum tarafından kendilerine belirlenmiş olan rollerinin büyük etkisi olduğu söylenebilir. Yıldız (2018: 30) kadın akademisyenlerin; araştırmacı, öğretici, meslektaş, anne, eş, arkadaş gibi çoklu roller üstlendiğinden, bireysel ihtiyaçlarından ve kişisel zamanlarından feragat etmek durumunda olduğunu ifade etmiştir.

Kadınların kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları en yaygın engellerden biri kariyerlerine verdikleri aralardır. Kariyer molası, kadınların kariyer gelişim sürecinde isteyerek (çocuk doğurma veya kendi tercihleri için zaman ayırma) veya istemeyerek (işsizlik veya hastalık) tam zamanlı çalışamaması olarak tanımlanabilir. Önemli bir kariyer molasından sonra, yeniden kariyer aşamasına başlamak zor olduğundan, bir öğretim ve akademik pozisyona ulaşmak kolay olmayacaktır (Bakioğlu ve Ülker, 2018: 314).

Galizzi ve Siboni (2016: 2) üniversitelerin, liyakatin hakim olması ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet açısından nötr olması gereken bir sektör olarak kabul edilmesi gerektiğini, ancak dünyanın her yerindeki üniversitelerde ve özellikle Avrupa bağlamında kadınların yetersiz temsil edildiğini ifade etmişlerdir. Ehtiyar vd. (2019: 298) yapılan çalışmaların; akademide de cinsiyet eşitsizliklerinin olduğunu, işyerinde cinsiyetçi dilin kullanımı, karar verici pozisyonların cinsiyet temelinde değerlendirilmesi gibi ayrımcılıklar yaşandığına ilişkin kanıtlar sunduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyen sayısı birçok ülkeden daha yüksek seviyededir. Ancak yine birçok ülkede örneklerine rastlanacağı gibi üniversite yönetim kademelerinde kadın akademisyen sayısı oldukça az seviyededir. Feucht (2009: 4)'de iş ve aile arasında nasıl zaman ayrılacağını birçok

profesyonelin karşılaştığı bir sorun olduğunu ve muhasebe akademik alanında da bu zorluğun üst düzey akademik kademelere yükselen kadın akademisyenlerin düşük oranlarda olmasının nedeni olabileceğini ifade etmiştir.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde Türkiye’de kadın akademisyenler ve muhasebe meslek elemanları üzerine yapılan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Tablo 1’de kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışmaların bulguları sunulmuştur.

Tablo 1. Kadın Akademisyenler Üzerine Yapılan Bazı Çalışmaların Bulguları

Yazarlar	Yıl	Çalışma Başlığı	Bulgular
Başarır ve Sarı	2015	Kadın Akademisyenlerin Kadın Akademisyen Olmaya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi	Kadın akademisyenlerin kadın akademisyen olmaya yönelik algılarını metaforlar yoluyla analiz etmeyi amaçlayan çalışmada kadın akademisyenlerin; genel anlamda çoklu görev ve sorumlulukları nedeniyle rol çatışması yaşadıkları, erkek meslektaşlarına göre daha çok çalışmak zorunda kaldıkları, çoğu kez özel yaşamlarından, ailelerinden ve uykularından fedakârlık etmek zorunda kaldıkları, geleneksel cinsiyet rollerinden kurtulamadıkları, erkek meslektaşlarına göre ikinci planda kalabildikleri; buna karşın kendilerini güçlü ve verimli bireyler olarak algıladıkları ve bu mesleği yapıyor olmaktan memnuniyet duydukları tespit edilmiştir.
Öztan ve Doğan	2015	Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet	Çalışma akademisyenlerin akademideki üretim süreçleri, kariyer ve yükselme olanakları ve ev-iş yaşamı dengesindeki cinsiyetler arasındaki farklılaşmaları ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kadınlar aile sorumlulukları nedeniyle işlerine ve akademik çalışmalarına yeterli zamanı ayırma ve ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere oranla daha çok sorun yaşamaktadırlar.
Şentürk	2015	Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz	Çalışma ile istatistiksel veriler ve üniversitelerde yapılan araştırma sonuçlarına göre kadınların akademideki varlıklarının dinamikleri analiz edilmiştir. Çalışmaya göre, akademide kadınların oranı diğer iş alanlarına göre daha yüksek orandadır ancak, yönetim kademelerinde kadınlar yüksek oranda temsil edilmemektedir. Akademik hiyerarşide pozisyonlar yükseldikçe kadın oranı düşmektedir. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre kadınlar iş hayatında önemli oranlarda bulunsalar bile cinsiyete dayalı iş bölümü, yaptıkları işi ve çalışma koşullarını şekillendirmeye devam etmektedir.

Yazarlar	Yıl	Çalışma Başlığı	Bulgular
Suğur ve Cangöz	2016	Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü	Çalışmada Türkiye’de üniversite yönetimlerinde eksik temsil sorunları cinsiyet bakış açısıyla ele alınmıştır. Çalışmada yöneticilik pozisyonlarına talip olma ve atanmada kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir algıları olmadığı belirlenmiştir. Çalışmaya göre, kadın akademisyenlerin üst yönetim ve karar süreçlerinde yer almaları üzerinde toplumsal cinsiyetin rolü örtük olarak işlemektedir. Toplumsal cinsiyetin etkisi kadın yöneticiler üst düzeylere yükseldiğinde daha belirgin hale gelmektedir. Buna göre diğer toplumsal örgütler gibi üniversitelerde de kadınlar açısından toplumsal cinsiyet sorunlarının çözüldüğü ve kadın akademisyenlerin yönetim hiyerarşisinde üst düzey yönetim kademelerine yükselme imkân ve fırsatlarına sahip oldukları cinsiyet-yansız olarak işleyen alanlar olmadığını ortaya koymaktadır.
Bakioğlu ve Ülker	2018	Türk Kadın Akademisyenlerin Karşılaştığı Kariyer Engelleri	Kamu üniversitelerinde çalışan Türk kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerleme süreçlerinde karşılaştıkları engelleri incelemek amacıyla yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlardan bazıları: “kadın akademisyenler işyerinde ve evlerinde yeterince destek almamaktadır, mesleki kariyerleri eş ve anne olarak rollerinin beklentileri nedeniyle engellenmektedir, özellikle doğum için kariyer araları olması kariyer gelişimlerini yavaşlatmakta önemli bir faktördür, kadın ve erkeklerin sahip olması gereken işlerle ilgili önyargılar ve fedakârlığa yol açan rol çatışması Türk kadınlarının kariyer kararlarını şekillendiren önemli faktörlerdir” şeklindedir.
Çakır ve Arslan	2018	Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma	Çalışmada kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar Bartın Üniversitesi örneği ile incelenmiştir. Çalışma ile ulaşılan sonuçlar şu şekilde belirtilebilir: Kadın akademisyenler evliliğin akademik kariyeri engellediğini ve çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Akademik hayatta cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği olduğunu düşünen kadın akademisyenler erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerlemeye sahip olduğunu kabul etmektedir. Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenler, aynı zamanda eş akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşünmektedirler.

Yazarlar	Yıl	Çalışma Başlığı	Bulgular
Demir	2018	Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi	Akademisyen kadınların akademik kariyerlerini sürdürmelerini zora sokan ya da yavaşlamasına neden olan problemleri belirlemek ve akademik hayatın aile yaşamlarını nasıl etkilediğini kadınların bakış açısıyla ortaya koymak amacı ile yapılan çalışmada; kadın akademisyenler düzenli çalışma saatlerinin olması, çocuklarına ve eşlerine daha fazla vakit ayırabilmelerini sağlaması gibi nedenlerle memnundurlar, 65-45 yaş aralığındaki kadın akademisyenler aile hayatı ve çocuk sahibi olmanın akademik yükselmeye engel olduğunu düşünürken 40-25 yaş grubundakiler bunun aksini düşünmektedirler. Hamilelik sonrası dönemde akademik hayattan uzak kalınması kadınların erkek meslektaşları karşısında fırsat eşitsizliğine neden olmaktadır.
Ehtiyar, Solmaz ve Can	2019	Kadın Akademisyen Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması	Çalışmada turizm alanında çalışan kadın akademisyenlerin kadın olma kavramını hangi simgelerle betimlediklerinin metaforlar aracılığı ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya göre, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işler kadınların işi olarak görüldüğünden, kadın akademisyenler rol çatışması yaşamakta, başarılı olmak için sosyal yaşamlarından, aile hayatlarından ve akademik kariyerlerinden taviz vermek zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca kadın akademisyenler içinde buldukları sistemin onları belirli kalıplara sokma çabası ile karşılaştıklarını düşünmektedirler. Çalışmaya göre, akademide kadın istihdamı nicelik olarak fazladır, ancak kadın akademisyenler diğer sektörlerde çalışan kadınlar gibi toplumsal cinsiyet rolleri etkilerinden tam olarak arınmamıştır.
Tuncer	2019	Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak	Çalışma ile Türkiye’de toplumsal olarak akademide cinsiyet kültürünün nasıl geliştiği ve kadın akademisyenlerin niceliksel görünürlüğüne arkasında nasıl bir cinsiyetçi yapı olduğu incelenmiştir. Çalışmaya göre Türkiye’de akademide kadın sayısı yıllar içinde artarak cinsiyet açısından dengeli bir noktaya ulaşmış olsa da akademik kadrolar yükseldikçe kadın oranı azalmaktadır. Çalışmada kadın profesör oranının AB ortalamasının üstünde olmasına rağmen üniversite yönetim kademelerinde kadın oranının AB’nin altında olduğu belirtilmiştir. Üniversite yönetim kademelerinde erkeklerin fazla olması cinsiyet eşitsizliğini göstermektedir. Toplumda kadınlar, ev ve bakım işlerinden sorumlu görüldüğü için akademisyen kadınlar ev, işyeri, aile ve mesleki kariyer rolleri arasında çatışma yaşamaktadırlar.

Akademisyen kadınlar ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, kadın akademisyenler toplum olarak kadınlara atfedilen ev işleri, aileleri ve iş yaşamları arasında rol çatışması yaşamaktadırlar. Bunun sonucunda da akademik kariyerleri olumsuz etkilenebilmektedir. Kadınların akademik kariyer

ilerlemelerini etkileyen diğer bir unsur hamilelik ve sonrasında çocuk bakımı için verdikleri kariyer molalarıdır. Kadın akademisyenlere göre bu durum erkek akademisyenlerle aralarında fırsat eşitsizliği yaratmaktadır. Çalışmalarda vurgulanan diğer bir nokta akademik yaşamda kadınların sayısının oransal olarak geçmiş yıllara göre artmakta olduğudur. Ancak kadın akademisyenler üniversite yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmemektedirler. Özellikle üst düzey yönetim görevlerinde toplumsal cinsiyetin etkisi daha yoğun hissedilmektedir. Bütün bunlara rağmen kadınlar çalışma saatlerinin esnek olması gibi nedenlerle üniversitelerde çalışmaktan memnundurlar. Sonuç olarak üniversitelerde toplumsal cinsiyet etkisinin tam olarak ortadan kaldırılamamış olması çalışmalarda vurgulanan diğer önemli bir bulgu olarak ifade edilebilir. Tablo 2’de kadın muhasebeciler üzerine yapılmış çalışmaların bulguları özetlenmiştir.

Tablo 2. Kadın Muhasebeciler Üzerine Yapılan Bazı Çalışmaların Bulguları

Yazarlar	Yıl	Çalışma Başlığı	Bulgular
Ağca ve Yalçın	2009	Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi?	Kadın meslek mensuplarının cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeni ile sorunlarla karşılaşmış ve karşılaşmadıkları ortaya koymayı amaçlayan çalışmada meslek mensubu kadınlar; mesleğe baslarken destek görmediklerini, meslekte ikincil görüldüklerini, kendilerini kabul ettirme sorunu yaşadıklarını, müşteri bulmada ve mükelleflerle ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettiklerini, mesleğin yoğun çalışma şekli gibi nedenlerle sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.
Ciğer ve Uyar	2016	Konaklama İşletmelerinde Kadın Muhasebecilerin Cam Tavan Algısına Yönelik Bir Araştırma: Antalya İli Örneği	5 yıldızlı otellerin muhasebe bölümünde çalışan kadınların kariyer süreçlerinde rol oynayan cam tavan engelini oluşturan faktörleri belirlemek amacıyla yapılan çalışmada: kadınların kariyer sürecinde, cam tavan engeliyle karşılaşmadıkları tespiti yapılmıştır. Bu işletmelerde çalışan kadınlara karşı tutum ve davranışların olumsuz olmadığı, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını ancak yöneticilik için erkeklere daha çok imkân sunulduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada hem erkekler hem de kadınlar tarafından muhasebe mesleği erkeklere ait kabul edilmediği tespiti yapılmıştır.
Çetin	2019	Muhasebe Mesleğinde Kadın	Çalışma, kadın muhasebecilerin kariyer gelişiminde etkili olan cinsiyet ayrımcılığını incelemek ve karşılaştıkları problemleri ve mesleki konumlarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya göre kadın muhasebeci sayısı erkek muhasebecilere oranla daha az sayıda olup, kadın muhasebeciler cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ve aile-iş dengesini kurmakta güçlük yaşamaktadırlar.

Yazarlar	Yıl	Çalışma Başlığı	Bulgular
Ciğer ve Vardar	2019	Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya İli Örneği	Kadın muhasebe meslek mensuplarının kariyer süreçlerine etki eden cam tavanı oluşturan faktörleri ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada; kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensupları tarafından mesleki ayırıma tabi tutuldukları, erkek meslek mensuplarının, kadın meslek mensuplarının kariyer süreçlerine, kadınlardan daha olumsuz yaklaştıkları, kadınların gerek toplum gerekse de erkek meslektaşları gözünde önyargıya maruz kaldıkları ve geleneksel yapının henüz kırılmadığı, kadın meslek mensuplarının iş hayatlarında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları bulguları ortaya konulmuştur.
Selimoğlu, Cengiz, Özdemir, Yalı ve Yiğit	2020	Sayıların Görül(e)meyen Kahramanları Kadın Muhasebeciler: Eskişehir’de Keşifsel Bir Araştırma	Muhasebeci kadınların karşılaştıkları zorluklarla nasıl baş ettiklerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; kadın muhasebecilerin annelik rolleri ve ev sorumlulukları nedeniyle erkeklere göre kendine zaman ayırma konusunda dezavantajlı oldukları, muhasebe mesleğine üst kuruluşlarda kadınların sayılarının erkeklerden az olmasının nedeninin annelik rolleri ve ev sorumlulukları olduğu belirtilmiştir. Çalışmaya katılan kadın meslek mensuplarının büyük bölümü mesleğe atılma ve mesleki ilerleme konusunda eş aile desteğinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Muhasebe mesleğini yapan kadınlar ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, belirgin bir şekilde öne çıkan unsur, kadın muhasebecilerin toplum ve erkek meslektaşları gözünde ayrımcılığa maruz kaldıklarıdır. Kadın muhasebeciler annelik ve ev sorumlulukları nedeniyle aile-iş dengesini sağlamakta zorlanmaktadır. Kadın muhasebecilerin mesleğin üst kuruluşlarında yeterince temsil edilmemesinin nedeni olarak da annelik ve ev sorumlulukları gösterilmiştir. Mesleğin yoğun çalışma şekli kadın muhasebecileri daha fazla zorlamaktadır. Mesleğe girişte ve meslekte ilerleme konularında aile ve eş desteğinin önemi de çalışmalarda vurgulanan önemli bir husus olmuştur.

Çalışmalara bakıldığında Türkiye’de kadın akademisyenler ve kadın muhasebecilerin benzer sorunları yaşadıkları görülmektedir. Özellikle toplumsal olarak kadınlara yüklenen sorumluluklar nedeni ile hem akademisyenler hem de muhasebeciler erkeklere göre dezavantajlı konumdadırlar. Aynı şekilde her iki meslekte de yönetim kademelerinde, belirtilen nedenlerden dolayı kadınların temsil oranları düşüktür.

4. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizi, basılı ve elektronik materyaller olmak üzere tüm belgeleri incelemek ve değerlendirmek için kullanılan sistemli bir yöntemdir. Nitel araştırmada kullanılan diğer yöntemler gibi doküman analizi de anlam çıkarmak, ilgili konu hakkında bir anlayış oluşturmak, ampirik bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir (Kıral, 2020: 173). Bu bağlamda çalışmada konu ile ilgili raporlar, istatistikler ve yayınlar sistematik olarak incelenmiştir.

4.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı Türkiye’deki profesyonel muhasebeciler ve akademisyenler içinde kadınların nicel görünümünün ortaya konulmasıdır. Bu amaçla Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB), Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ile meslek odalarının yayınları ve internet siteleri incelenerek gerekli veriler toplanmıştır. Çalışmada temel olarak aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmıştır.

- Profesyonel muhasebe mesleğinde kadınların sayısı/oranı nedir?
- Türkiye’de muhasebe üst örgütlenmesinde kadınların temsil oranı nedir?
- Türkiye’de üniversitelerde muhasebeci kadın akademisyenlerin oranı nedir?
- Kadın akademisyenlerin üniversite yönetim kademelerindeki oranı nedir?

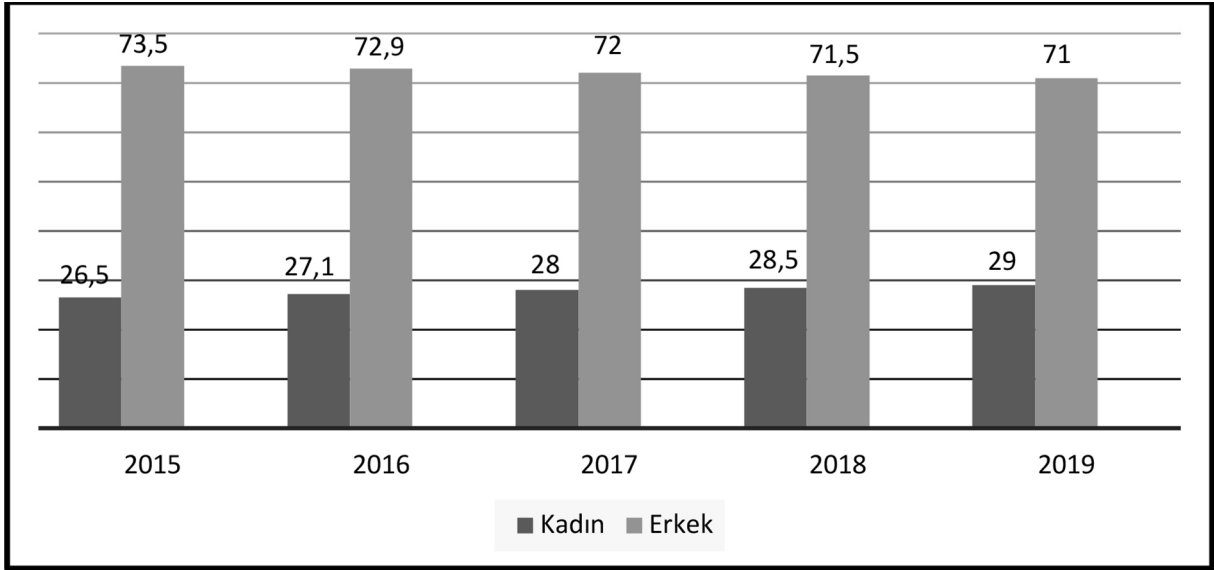
4.2. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın uygulama kısmında, kadın muhasebeci ve akademisyenlerin sayıları, mesleki örgütlenme ve kadın akademisyenlerin buldukları birimlerin yönetim kademelerindeki oranları tablo ve şekiller yardımıyla açıklanmıştır.

4.2.1. Türkiye’de Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Sayısal Görünümü

Türkiye’de kadın muhasebe meslek mensuplarını sayısal görünümünün belirlenmesi amacıyla TÜRMOB tarafından yayımlanan yıllık faaliyet raporlarından yararlanılmıştır. Şekil 2’de 2015-2019 yılları arasında kadın ve erkek muhasebe meslek elemanlarının (serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir) dağılımı görülmektedir.

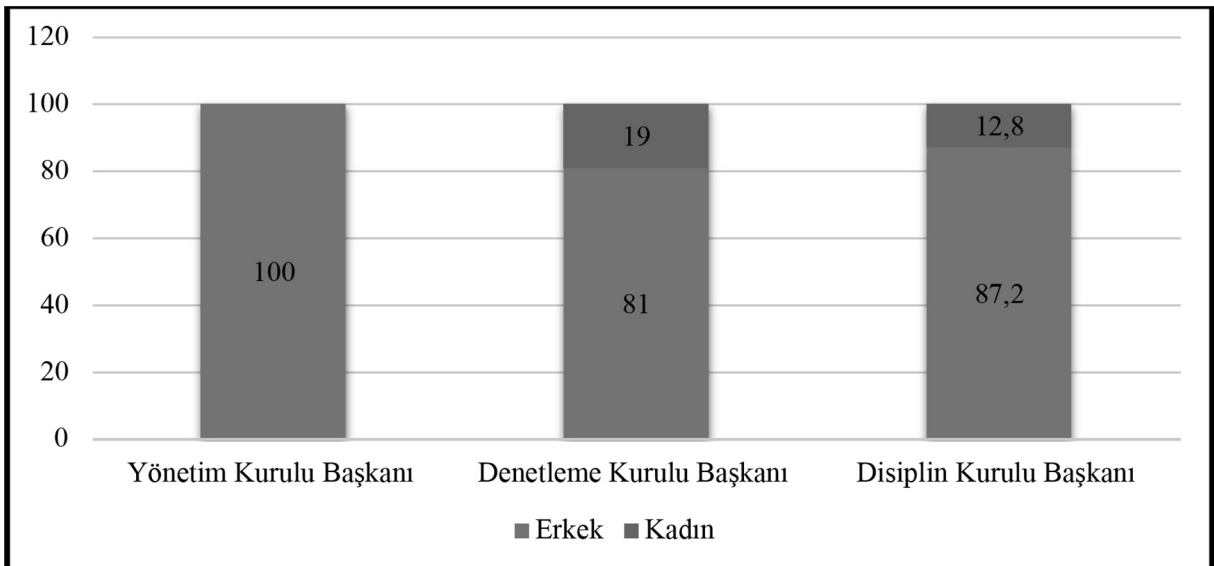
Şekil 2’de görüldüğü üzere 2015 yılında kadınların oranı yüzde 26,5 erkeklerin oranı yüzde 73,5 iken 2019 yılına gelindiğinde kadınların oranı yüzde 29’a yükselmiş, erkeklerin oranı ise yüzde 71’e düşmüştür. Buna göre oransal olarak bakıldığında profesyonel muhasebeciler içinde kadınların oranında artış gözlenirken erkeklerin oranında bir düşüş bulunmaktadır.



Şekil 2. Türkiye’de Kadın ve Erkek Muhasebe Meslek Elemanları (2015-2019)

Kaynak: TÜRMOB Faaliyet Raporları

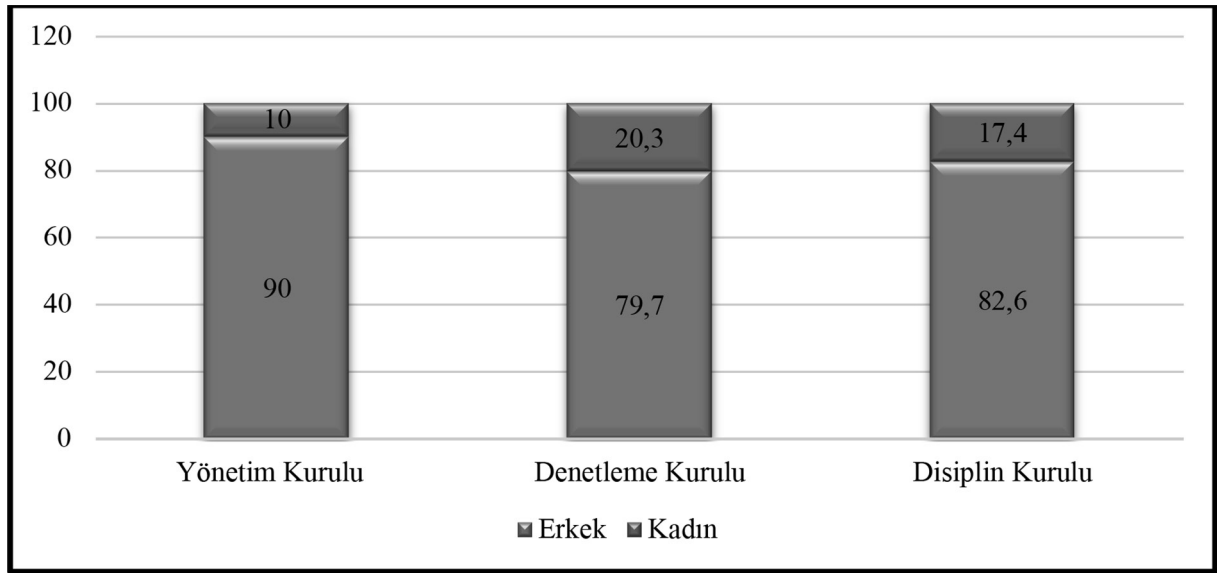
Şekil 2’den sağlanan veriler kadınların muhasebe mesleğinde yer aldığı alanın her geçen yıl az da olsa arttığını göstermektedir. Ancak kadınların meslek odaları yönetiminde oranları, bu artışla paralel değildir. Şekil 3’de 2019 yılı için TURMOB verilerine göre oda; yönetim, denetim ve disiplin kurulları üye ve başkanlarının kadın ve erkek muhasebe meslek mensupları arasındaki dağılımı görülmektedir (Şekil- de TURMOB ve TESMER verileri de eklenmiştir).



Şekil 3. Meslek Odaları Yönetiminde Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Dağılımı

Şekil 3'e göre meslek odalarının tamamının yönetim kurulu başkanı erkek muhasebecilerdir. Denetleme kurullarının yüzde 81,'i erkek, yüzde 19'u kadındır. Disiplin kurullarının ise yüzde 87,2'si erkek, yüzde 12,8'i kadın üyelerden oluşmaktadır. Aynı dağılıma yeminli mali müşavirler odaları için bakıldığında 8 yeminli mali müşavir odasının yönetim, denetleme ve disiplin kurulları başkanları erkek muhasebecilerden oluşmaktadır.

Muhasebe meslek odaları; yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyelerinin kadın ve erkek muhasebeciler arasındaki dağılımının görülmesi için Şekil 4 oluşturulmuştur (Şekilde TÜRMOB ve TESMER verileri de eklenmiştir).

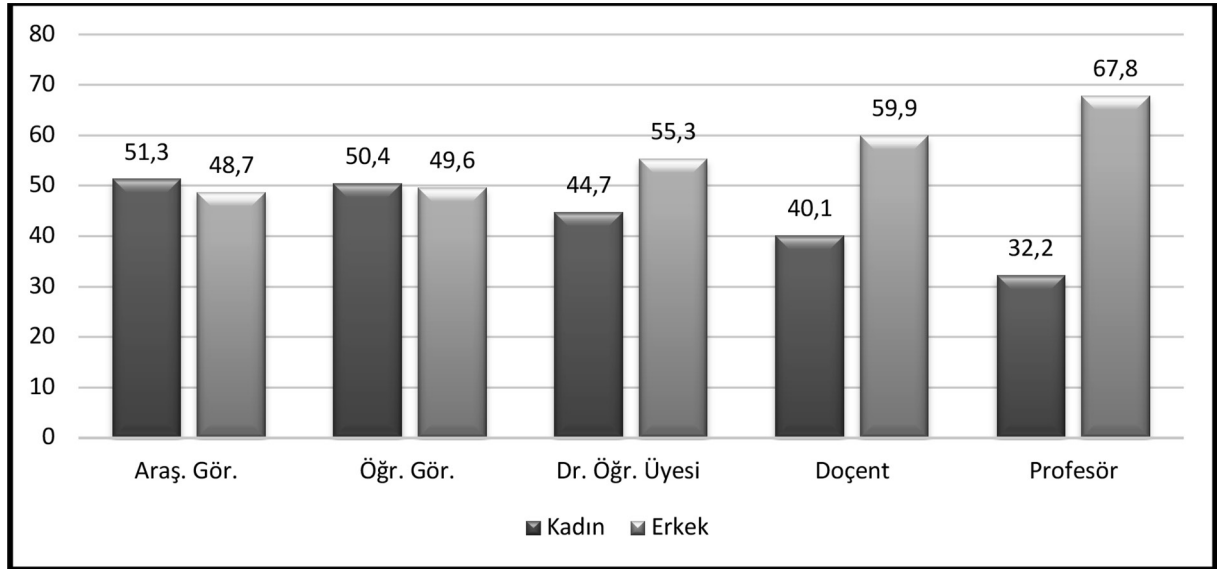


Şekil 4. Meslek Odaları Kadın ve Erkek Üyelerin Oranları

Şekil 4'e göre oda yönetim kurulu üyelerinin yüzde 90,'ı erkek, yüzde 10'u kadın üyelerden oluşmaktadır. Denetleme kurullarında üyelerin yüzde 79,7'si erkek, yüzde 20,3'ü kadındır. Disiplin kurulu üyelerinin ise yüzde 82,6'sı erkek, yüzde 17,4'ü kadın üyelerden oluşmaktadır. Toplam olarak bakıldığında; yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin yaklaşık yüzde 85'i erkek, yüzde 15'i kadın üyedir. Bu oranların daha iyi anlaşılabilmesi ve kadınların yönetim kademelerindeki temsil oranlarının daha net görülebilmesi için bu oranlar 2019 yılı serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir ve serbest muhasebecilerin oranları ile karşılaştırılmıştır. 2019 yılı için kadınların muhasebe meslek mensuplarının oranı yaklaşık yüzde 29 iken erkeklerin oranı yüzde 71'dir. Muhasebe meslek mensubu kadınların oranı yüzde 29 iken yönetimde temsil oranları yüzde 15'dir. Erkekler için ise aynı oranlar yüzde 71 ve yüzde 85 şeklindedir. Bu sonuçlara göre kadınların yönetimde temsil oranlarının düşük olduğunu söyleyebiliriz.

4.2.3. Türkiye’de Muhasebe Alanında Kadın Akademisyenlerin Sayısal Görünümü

Bu kısımda öncelikle Türkiye’de öğretim elemanlarının toplam sayısı ve unvanlarına göre öğretim elemanlarının dağılımı belirtilecektir. Şekil 5’de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan toplam öğretim elemanı sayısı görülmektedir.

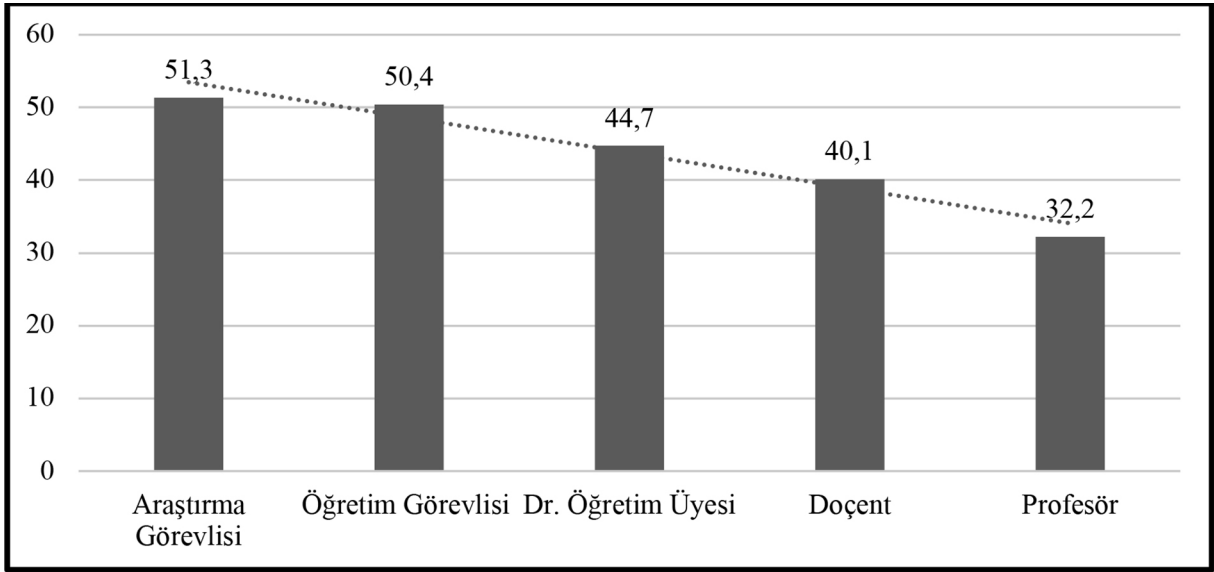


Şekil 5. Türkiye’de Öğretim Elemanları Sayıları

Kaynak: Yökistatistik (Özet Öğretim Elemanı Sayıları Raporu-Erişim: 18.01.2021)

Şekil 5’e göre Türkiye’de üniversitelerde kadın-erkek akademisyen dağılımına bakıldığında öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi hariç diğer pozisyonlarda erkeklerin sayısı kadınlardan daha fazladır. Türkiye’de toplam akademisyenlerin yüzde 45,3’ü kadın akademisyenler iken erkek akademisyenlerin oranı ise yüzde 54,7’dir. Kadın akademisyen oranının benzer ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye’de yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Ancak burada akademisyenlere unvanları açısından bakmak kadınların üniversitelerdeki durumunu daha net ortaya kayacaktır. Akademik unvanlarına göre kadınların oranları Şekil 6’da sunulmuştur.

Şekil 6’da da görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin en yoğun bulunduğu akademik kadro araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarıdır. Profesör kadrosunda kadınların oranı yüzde 32,2; doçent kadrosundaki kadınların oranı yüzde 40,1; Dr. Öğr. Üyesi kadınların oranı yüzde 44,7’dir.

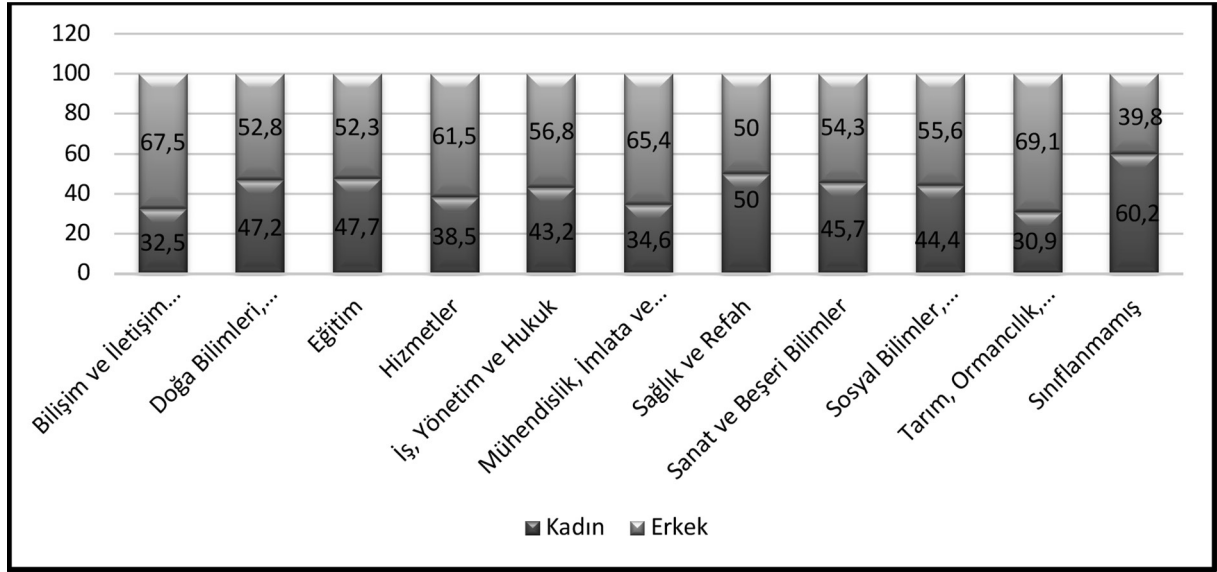


Şekil 6. Akademik Unvanlarına Göre Kadın Akademisyenler

Kaynak: Yökistatistik verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur

Şekil 6'dan da görüleceği gibi, kadın akademisyenlerin oranı akademik unvanlar yükseldikçe azalmaktadır. Bu sonuçlar daha önceki çalışmalarda da ortaya konulduğu gibi akademik basamaklarda yukarılara çıkıldıkça kadın akademisyen sayısının azaldığı bulgularını teyit etmektedir.

Genel olarak bazı mesleklerin eril, yani erkek egemen olduğu yönünde yaygın bir kanı vardır. Akademik açıdan kadınların hangi eğitim-öğretim alanında çoğunlukta olduğunun görülebilmesi için Şekil 7 oluşturulmuştur.

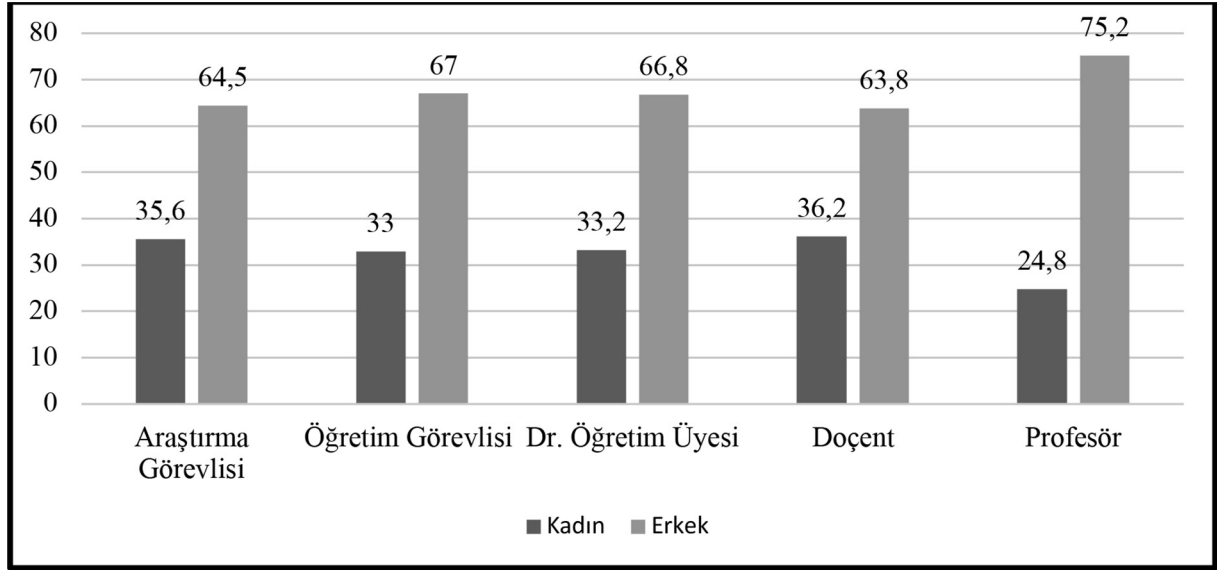


Şekil 7. Lisans Eğitimi Veren Yükseköğretim Programlarında Görevli Öğretim Elemanlarının Eğitim ve Öğretim Alanlarına Göre Sınıflaması (2019-2020)

Kaynak: Yökistatistik verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur

Şekil 7'ye göre eğitim öğretim alanlarına bakıldığında (sınıflanmamış dikkate alınmamıştır), kadınların oranının yüksek olduğu üç alan sırasıyla; yüzde 50,0 ile sağlık, refah, yüzde 47,7 ile eğitim ve yüzde 47,2 ile doğa bilimleri, matematik istatistiktir. Kadınların oranının en az olduğu üç alan ise, yüzde 30,9 ile tarım, ormancılık, balıkçılık, veterinerlik, yüzde 32,5 ile iletişim ve iletişim teknolojileri ve yüzde 34,6 ile mühendislik, imalat ve inşaat alanlarıdır.

YÖK İstatistik sisteminde muhasebe alanında çalışan akademisyen sayısına ulaşabilmek için, devlet üniversiteleri içinde; Muhasebe, Muhasebe Bilgi Sistemleri, Muhasebe Finans ve Sosyal Yöntemler, Muhasebe Finansman Eğitimi, Muhasebe Sistemleri, Muhasebe ve Denetim, Muhasebe ve Finans, Muhasebe ve Finans Yönetimi, Muhasebe ve Finansal Yönetim, Muhasebe ve Finansman, Muhasebe ve Vergi, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Muhasebe-Finans ve Sayısal Yöntemleri anabilim dalları ana başlıklarında arama yapılmıştır. Elde edilen veriler Şekil 8'de özetlenmiştir.



Şekil 8. Muhasebe Alanında Çalışan Kadın Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımı

Kaynak: Yökistatistik verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur

Şekil 8’de görüldüğü gibi bütün akademik seviyelerde erkek akademisyen sayısı kadın akademisyen sayısından fazladır. Oransal olarak bakılacak olursa akademisyenlerin yüzde 32,4’ü kadın, yüzde 67,6’sı ise erkektir. Muhasebe alanında çalışan kadın akademisyenlerin oranının (yüzde 32,4), toplam kadın akademisyenlerin oranına (yüzde 45,2) kıyasla daha az olduğu görülmektedir.

Muhasebe alanında çalışan kadın akademisyenlerin akademik kadrolara göre oranları Şekil 8’de görülmektedir. Şekil 8’de görüldüğü gibi bütün akademik unvanlarda erkek akademisyenlerin sayısı kadın akademisyenlere göre daha fazladır. Kadın akademisyenlerin en fazla orana sahip olduğu unvan yüzde 36,2 ile doçentlik unvanı iken profesörlük unvanı yüzde 24,8 ile kadınların en az oranda olduğu unvan dır.

Kadın akademisyenlerin, buldukları bölümlerde yönetim kademelerindeki oranlarının belirlenebilmesi amacıyla ilgili fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulunun internet siteleri incelenmiştir. Ulaşılabilen bilgilere göre (37 birimin bölüm başkanına ulaşılamamıştır) ilgili bölümlerin başkanlarının 224’ü erkek 80’i kadın akademisyenlerdir. Meslek yüksekokullarında muhasebe ve vergi, muhasebe ve vergi uygulamaları adı altındaki bölümlerde genellikle öğretim elemanı yeterli sayıda olmadığından, bazen tek öğretim elemanı bölüm başkanı olarak görevlendirilebilmektedir. Bu nedenle daha net bir görünüm sağlanabilmesi için fakültelerin bölüm başkanları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur. Bu açıdan bölüm başkanlarına fakülteler için belirlenebilmesi amacıyla fakültelerin bölüm başkanları incelenmiştir. 104 üniversite içinde toplam 127 fakülte (93 İİBF, 16 İşletme Fakültesi, 7 Uygulamalı Bilimler Fakültesi, 6 Siyasal Bilimler Fakültesi, 2 İktisat Fakültesi, 1 İnsan ve Toplum Bilimleri, 1 İşletme ve Yönetim Bilimleri, 1 İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi) belirlenmiştir. Fakülteler içinde bölümlerin sayıları şu şekildedir. İşletme Bölümü: 118, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü: 7,

Finans ve Bankacılık Bölümü: 1 ve Muhasebe Finansman Bölümü: 1. Anabilim Dalları Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı: 113, Muhasebe Anabilim Dalı: 3, Muhasebe Bilgi Sistemleri Anabilim Dalı: 1, Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalı: 1, Muhasebe ve Finans Anabilim Dalı: 5, Muhasebe ve Finans Yönetimi Anabilim Dalı: 4.

Tablo 3. Fakültelerin, Bölüm Başkanı, Bölüm Başkan Yardımcısı ve Anabilim Dalı Başkanları

	Kadın	Erkek	Toplam
Bölüm Başkanı	33	89	122
Bölüm Başkan Yardımcısı	45	81	126
Anabilim Dalı Başkanı	14	38	52

Kaynak: Üniversitelerin İnternet Sitelerinden Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.

Tablo 3'e göre ulaşılabilen verilere göre 122 bölüm başkanından 89 adedi erkek, 33 adedi ise kadındır. Buna göre bölüm başkanlarının %27,05'i kadın akademisyenlerdir. Bölüm başkan yardımcıları bazı fakültelerde iki, bazı fakültelerde ise tek akademisyen tarafından yürütülmektedir. Bölüm başkan yardımcılarının 81'i erkek, 45'i kadın akademisyenler olup, kadın akademisyenlerin oranı yüzde 35,71'dir. Anabilim dalı başkanlarının ise 38'i erkek, 14'ü kadındır. Buna göre anabilim dalı başkanlarının yüzde 26,92'si kadın akademisyenlerdir.

Bu noktada bölüm başkanlarının bölüm başkan yardımcısı tercihlerine bakıldığında 33 adet kadın bölüm başkanının 21 erkek, 17 kadın bölüm başkan yardımcısı bulunmaktadır. 89 adet erkek bölüm başkanının ise yardımcılarının 50'si erkek, 28'i kadındır. Burada da görüldüğü gibi kadın bölüm başkanları da bölüm başkan yardımcısı tercihlerinde daha çok erkeklere şans vermektedir. Ancak bölümlerin cinsiyet yapılanmaları da burada etkili bir unsurdur. Bazı birimlerde erkek akademisyen sayısı kadın akademisyen sayısından çok daha fazladır, hatta bazı birimlerde hiç kadın akademisyen bulunmamaktadır.

5. SONUÇ

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı muhasebe mesleği ve muhasebeci kadın akademisyenler özelinde değerlendirilmiştir.

Türkiye'de kadın akademisyenler ve kadın muhasebeciler benzer sorunları yaşamaktadırlar. Özellikle toplumsal olarak kadınlara yüklenen sorumluluklar nedeniyle hem akademisyenlerin hem de muhasebecilerin erkeklere göre dezavantajlı konumda oldukları ifade edilmektedir.

Türkiye'de muhasebe mesleğinde kadınların oranlarında yavaş olmakla beraber bir artış eğilimi gözlenmektedir. Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında erkek meslek mensuplarının kadınlara göre çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan verilere göre 2019 yılı itibarıyla kadın muhasebe meslek mensuplarının oranı yaklaşık yüzde 29 iken, erkek meslek mensuplarının oranı yaklaşık yüzde 71 civarındadır. Bu sonuca göre Türkiye'de muhasebe meslek mensupları

içinde kadınların oranının oldukça düşük olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu konuda muhasebe mesleğinin kendine has özellikleri; yoğun iş temposu, çalışma saatlerinin düzensizliği, toplumun kadın meslek mensuplarına bakış açısı vb. gibi faktörlerin oldukça etkili olduğu söylenebilir. Özellikle toplumsal olarak kadınlara atfedilen, ev işleri, aile, çocuk bakımı gibi görünmez işçilik olarak ifade edilen görevler kadınların mesleğe girme ve meslekte ilerleme konusunda karşılaştıkları zorluklardan önemlileridir.

Muhasebe meslek mensubu kadınların muhasebe üst örgütlenmesi içindeki oranlarına bakıldığında da kadınların bu üst örgütlenmede temsil oranları erkeklere göre daha düşük düzeydedir. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler, Yeminli Maki Müşavirler odaları yönetim kademeleri içinde kadınların oranı; yönetim kurullarının yüzde 10,06'sı, denetleme kurullarının yüzde 20,38'i ve disiplin kurullarının ise yüzde 17,37'si kadın üyelerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmaların da ortaya koyduğu gibi bunun önemli sebeplerinden biri kadınların ev işleri ile meslekleri arasında bir denge kurmaları konusunda yaşadıkları zorluklardır şeklinde belirtilebilir.

Kadın akademisyenler açısından duruma bakıldığında, muhasebe meslek mensubu kadınlar ile benzer durumların olduğu görülmektedir. Türkiye'de YÖK'ün verilerine göre akademisyenlerin yüzde 45,3'ü kadın, yüzde 54,7'si erkek akademisyenlerden oluşmaktadır. Oransal olarak bakıldığında Türkiye'de kadın akademisyen sayısı diğer ülkelerle eşit düzeyde, hatta çoğu ülkeden daha yüksek düzeydedir.

Muhasebe özelinde bakıldığında ise kadın akademisyenlerin oranı yüzde 32,4, erkek akademisyenlerin oranı ise yüzde 67,6'dır. Muhasebeci kadın akademisyenlerin oranı, toplam kadın akademisyenlerin oranına (yüzde 45,3) kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Akademik unvanlara göre göre dağılıma bakıldığında ise kadın akademisyenler araştırma görevlilerinin yüzde 51,3'ünü, öğretim görevlilerinin yüzde 50,4'ünü oluşturmaktadır. Diğer akademik unvanların tamamında erkek akademisyenlerin oranı kadın akademisyenlerden fazladır. Örneğin, profesör unvanına bakıldığında kadın akademisyenlerin oranı yüzde 32,2 iken erkek akademisyenlerin oranı yüzde 67,8'dir. Muhasebeci kadın akademisyenlerin buldukları birimlerdeki yönetim kademelerinde temsil oranlarına bakıldığında ise, yine erkek akademisyenlerin oranının daha yüksek olduğu tespiti yapılmıştır.

Bu konuda yapılacak çalışmalarda, kadın muhasebe meslek mensuplarının, muhasebe üst örgütlenmesinde neden yer almadıkları, muhasebe mesleğine giriş konusunda engellerin olup olmadığı gibi faktörler incelenebilir. Özellikle üniversite öğrenimi düzeyinde yapılacak çalışmalar ile kız öğrencilerin muhasebe mesleğine yaklaşımları ortaya konulabilir. Aynı çalışmalar kadın akademisyenler için de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Ağca, A. ve Yalçın, N. (2009). Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi? *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı. 24*, 37-46.

Aksoylu, S. (2019). Investigating the reasons of occupational stress by demographic factors on female accounting professionals: The case of Kayseri province. *Muhasebe ve Finansman Dergisi- Temmuz, (83)*, 249-262. DOI: 10.25095/mufad.580163.

Bakioğlu, A. ve Ülker, N. (2018). Career barriers faced by Turkish women academics: Support for what? *Yükseköğretim Dergisi, 8 (3)*, 313-321. DOI:10.2399/yod.18.017

Baldo, M. D., Tudor, A. T. and Faragalla, W. A. (2019). Women's role in the accounting profession: A comparative study between Italy and Romania. *Administrative Sciences, 9, 2*, 1-23.

DOI:10.3390/admsci9010002 <http://www.mdpi.com/journal/admsci>

Başarı, F. ve Sarı M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt 5, Sayı 1*, 41-51. DOI: 10.5961/jhes.2015.108

Ciğer, A. ve Vardar, G. Ç. (2019). Kadın muhasebe meslek mensuplarına ilişkin cam tavan algısı: Antalya İli örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 14, S. 1*, 239-258.

Ciğer, A. ve Uyar, G. F. (2016). Konaklama İşletmelerinde Kadın Muhasebecilerin Cam Tavan Algısına Yönelik Bir Araştırma: Antalya İli Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 2*, 43-58.

Cohen, J. R., Dalton, D. W., Webb, L. L. H. and McMillan, J. J. (2020). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics, 164*, 17-38. doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4

Çakır, İ. ve Arslan R. (2018). Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 18*, 265-280.

Çetin, A. A. (2019). Muhasebe Mesleğinde Kadın, Editör; Kumkale, İ., Kadının İş Yaşamı ve Etik, Nobel Yayınevi Baskı Yılı Kasım, 2019.

Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 1*, 187-210. DOI: 10.14782/marusbd.412643

Din, N. U., Cheng, X. and Nazneen, S. (2018). Women's skills and career advancement: a review of gender (in) equality in an accounting workplace. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 31:1*, 1512-1525.

DOI: 10.1080/1331677X.2018.1496845

Ehtiyar, V. R., Solmaz, C. ve Can, Ç. Ü. (2019). Kadın Akademisyen Olmak: Turizm Alanındaki Kadın Akademisyenlere Yönelik Bir Metafor Çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 16 (2)*, 296-318.

Feucht, F. J., Krachman, S. H., Smith, K. T. and Smith, L. M. (2009). Changes in gender distribution among accounting academics. *International Journal of Critical Accounting, Vol. 1, No. 1/2*, 110-122. DOI: 10.1504/IICA.2009.025333

Flynn, A., Earlie, E. K. and Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal Vol.30, No.6*, 479-499. DOI 10.1108/GM-06-2015-0048

Fortune 500 fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/ (Erişim-Aralık 2020)

Galizzi, G. and Siboni, B. (2016). Positive action plans in Italian Universities: Does gender really matter? *Meditari Accountancy Research, Vol. 24, No. 2*, 246-268.

Khlif, H. and Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. *Managerial Auditing Journal Vol.32 No.6*, 627-655. DOI 10.1108/MAJ-02-2016-1319

- Kıral, B. (2020) Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı. 15*, 170-189.
- Lindawati, A. S. L. and Smark, C. (2015). Barriers to women's participation in the accounting profession in Java, Indonesia. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 9(1)*, 89-101. DOI:10.14453/aabfj.v9i1.7
- Lupu, I. (2010). Women in the French accountancy profession: the test of the labyrinth. *Interdisciplinary Perspectives on Accounting (IPA)*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00475216>
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti: YTÜ Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum, 2015/3*, 191-222.
- Selimoğlu, S. Cengiz, A. A., Özdemir A., Yalı B. ve Yiğit M. (2020). Sayıların görül(e)meyen kahramanları kadın muhasebeciler: Eskişehir’de keşifsel bir çalışma. *Muhasebe ve Denetime Bakış, (60)*, 1-18.
- Silva, J. C., Magro, C. B. D. and Silva, M. Z. (2016). Gender inequality in accounting profession from the perspective of the glass ceiling. *Race, Joaçaba, v. 15, n. 2*, 447-474. <http://dx.doi.org/10.18593/race.v15i2.9914>
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz, *ViraVerita E-Dergi, Sayı 2*, 1-22.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 49, Sayı 3*, 89-115.
- TOBB, (2020). 81 İilde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi. TOBB Yayın No: 2020/333. <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10212>
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim, 22(2)*. 173-208.
- TURMOB <https://turmob.org.tr/FaaliyetRaporlari/1e3cfbbf-57b3-4858-8f70-63351e50455e/2019-faaliyet-raporu> (Erişim: Ocak 2021)
- Whitten, D. (2016). A predominately female accounting profession: Lessons from the past and other professions”. *Forum on Public Policy*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1143001.pdf>
- World Economic Forum (2020) Global Gender Gap Report 2020. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi Cilt 8, Sayı 1*, 29-40. DOI: 10.5961/jhes.2018.245
- Yüksek Öğretim Kurulu, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim: Ocak 2021)
- <https://turkey.un.org/sites/default/files/2020-06/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-tr.pdf> (Erişim: Ocak 2021)
- <https://www.fortuneturkey.com/fortune500> (Erişim-Aralık 2020)
- <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Erişim-Aralık 2020)