



## Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder Mi?<sup>2</sup>

Doç. Dr. Ahmet Ağca<sup>1</sup>  
Uzman Neriman Yalçın

**Özet:** Diğer birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de muhasebe meslek mensuplarının profili incelendiğinde kadın muhasebe meslek mensuplarının sayısının erkek muhasebe meslek mensuplarının sayısından az olduğu görülmektedir. Bu çalışmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın bu dikkat çekici durumun açıklanmasında ana faktörlerden biri olduğu kabul edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, kadın meslek mensuplarının cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeni ile sorunlarla karşılaşır karşılaşmadıkları ortaya koymaktır. Bu amaçla İstanbul ilindeki kadın muhasebe meslek mensuplarına bir anket uygulanmıştır.

### Does It Matter Being A Woman In Accounting Profession?

**Abstract:** Like in many other countries, when profile of the Turkish accounting profession examined it can be seen that number of woman members of the profession is less than number of man members of profession. In this study sex discrimination is assumed as one of the main reasons to explain this eye-catching situation. The purpose of the study is to reveal whether woman members of accounting profession encounter problems due to sex discrimination or not. For this purpose a survey is applied to woman member of accountants in Istanbul.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe mesleği, kadın muhasebe meslek mensubu, ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı

## GİRİŞ

Cumhuriyet Türkiye’sinin ilk yıllarından itibaren kendisini gösteren muhasebe mesleğini yasal bir çerçeveye oturtma çabaları 13 Haziran 1989 yılında çıkartılan 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nu\* ile olumlu yönde nihayetlenmiştir.

Muhasebe mesleği geniş üye yelpazesine sahip mesleklerdendir. Meslek mensuplarının profili incelendiğinde her yaşta, her eğitim seviyesinden, her türlü çevreden meslek üyesinin mevcut olduğu görülmektedir. Böylesi zengin üye portföyüne sahip olan muhasebe mesleğini hem kadınlar hem de erkekler tercih ve icra etmektedirler. Ancak mesleği icra yetki ve hakkına sahip olan kadın ve erkek sayısı istatistiksel olarak karşılaştırıldığında kadınların sayıca azlığı dikkat çekmektedir. Söz konusu farklılığın birçok faktörden kaynaklandığı kesindir. Bu çalışmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın muhasebe mesleğindeki kadın azlığının ana faktörlerden biri olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmamızda, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımındaki dikkat çekici farklılıktan yola çıkılarak, muhasebe mesleğini icra eden kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşır karşılaşmadıklarını tespit etmek ve böylesi bir ayrımcılık var ise hangi alanlarda yoğunlaştığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Çalışmanın izleyen bölümünde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu ele alınmıştır. Daha sonra çalışmanın amacını gerçekleştirmek üzere düzenlenen araştırmaya ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Bireyler, insanları benzersiz varlıklar olarak düşünmektense cinsiyet, ırk yaş, din ve benzeri ortak özelliklerine göre sınıflama eğilimindedirler (Kaya, 2007). Bu şekilde sınıflandırma kişilerin bireysel özelliklerinin göz ardı edilmesine ve bağlı bulunduğu gruba atfedilen özellikler nedeniyle diğer gruplara

\* Bu çalışma Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe-Finansman Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilen MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK NEDENİ İLE YAŞADIĞI MESLEKİ SORUNLAR VE İSTANBUL İLİ SAHA ARAŞTIRMASI simli çalışmadan üretilmiştir.

<sup>1</sup> Dumlupınar Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü

\* 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun adı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir.

nazaran eşit olmayan muamele görmesine neden olur. Bu durum da, ayrımcılığı ortaya çıkarır.

Ayrımcılık, bir kişi ya da gruba yas, ırk, renk, milliyet ya da etnik köken; cinsiyet, hamilelik ya da medeni durum; özürllük; dini inanç; cinsel tercih veya diğer kişisel özellikler nedeniyle başka kişi ya da gruplara göre, farklı davranılması sonucu oluşur (Topbaş, 2003: 4). Ayrımcılık olumlu ve olumsuz olmak üzere iki şekilde görülebilir. Olumsuz ayrımcılık ele alındığında, özürllük, yaş, ırk, ekonomik sınıf, dini mensubiyet ve cinsiyet gibi nedenlerle ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, cinsiyet nedeniyle yaşanan olumsuz ayrımcılık esas alınmıştır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, ayrımcılığın en dikkat çekici türlerinden biridir. Toplumun yapıtaşlarından kadın ve erkek, hayatın her alanında karşılıklı olarak yaşamaktadır. Sosyal yaşamdan aile yaşamına, iş hayatından politik ve ekonomik alanlara kadar her alanda kadınların varlığı söz konusudur. Ancak kadının varlığı bazı alanlarda uzun yıllar boyunca ikincil olarak görülmüştür.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık bir kişinin bir kadına/erkeğe, cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe/kadına davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın/erkek üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık temel olarak belli bir varlığın karakteristik özelliklerinin her zaman kendine özgü sınırlar içinde kalmaya mahkûm olduğu düşüncesine dayanır. Kendi içinde ise; erkeğe, kadına, çift cinsiyetli olana ve cinsiyet değiştirene karşı ayrımcılık olarak bölümlendirilebilir. Bu türlerden her biri farklı bir tarihi gelişime sahiptir ve farklı davranış biçimleriyle kendini gösterir. Her karakteristik özelliğın kendine ait kesin sınırları olduğu düşüncesi, erkeği ve kadını ait oldukları sınıflara kesin bir şekilde ayırdığı gibi, her iki cinsiyete ait özellikleri gösteren bireyi de reddeder. Böylece bu düşünce; bir erkeğın diğer erkeklerden, bir kadının ise diğer kadınlardan önemli bir farkı olabileceğı ihtimalini de yok sayar ([http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel\\_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k](http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k), 2007).

Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın, kadın erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınması kullanılması bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran,

cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet ve kısıtlamadır (Tuksan, 2007: 561).

Literatür incelendiğinde uluslar arası alanda kadına karşı yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin çalışmaların ancak 1960'lı yıllardan itibaren başladığı görülmektedir. Uluslararası alanda kurumsal düzeyde yapılan çalışmalar incelendiğinde Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi uluslararası birliklerin kadına karşı ayrımcılıkla ilgili yaptırımli çalışmalarını ön plana çıkarmaktadır. Özellikle "The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – Kadına Karşı her türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW)" sözleşmesi konuyla ilgili en önemli çalışmadır. Uluslararası literatürün en fazla yer verdiği çalışmalar birçok dünya ülkesinin katılımıyla gerçekleşen Dünya Kadın Konferanslarıdır. Bugüne kadar dört konferans ve bir geçmiş programları gözden geçirme toplantısı yapılmıştır. Bu konferans ve toplantılarda kadınların geçmiş sorunları, mevcut sorunları ve olası sorunları ele alınmış, bu sorunlara çözüm önerileri getirilmiş, tavsiyelerde bulunulmuştur.

Türkiye'de ise cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili çok fazla kurumsal düzeyde yürütölen çalışma ile karşılaşmamaktadır. 1998 yılından itibaren Başbakanlığa bağlı "Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)" tarafından yayınlanan kaynaklar dışında Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığı konu alan çalışmalar bulunmamaktadır. Konu ile ilgili yazılmış akademik nitelikli çalışmalarda da, KSGM yayınlarından yararlanmış oldukları görülmektedir.

Siyasal yaşamdan, eğitim hakkına, çalışma yaşamına kadar hemen her alanda kadının cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de görülmektedir. Türkiye'de 1935 yılından itibaren seçim sonuçlarına bakıldığında kadınların temsil oranının 1935 de %4,5 olduğu, ancak oranın her seçimde daha fazla düştüğü ve 1954 yılında Cumhuriyet tarihinin en düşük temsil oranı olan %0,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 1960 ve 1970 yıllarında yapılan tüm seçimlerde temsil oranı düşük seviyelerde seyretmiştir ve %1,8'i geçememiştir. 1983 yılında yapılan seçimlerde ancak %3,0 seviyelerine ulaşılabilmiştir. Kadınların siyasi temsil oranı 2002 yılı seçimlerinde dahi 1935 yılındaki orana ulaşamamış ve %4,4'de kalmıştır. 2007 yılında yapılan son seçimlerde ise kadınların temsil oranı ancak %9,1 olarak gerçekleşebilmiştir.

Eğitim alanında kadına bakıldığında, ise siyasi temsil oranından pek de farklı olmayan bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Toplumumuzda kız çocuklar ve kadınlar, çok kültürlü ve dinli bir imparatorluktan

lâik bir ulus devlete dönüşümü sağlayan Cumhuriyet Devrimi ile birlikte yaygın ve örgün eğitim olanaklarına kavuşmuşlardır. 1927 yılında 6 ve daha yukarı yaşlardaki kadınların yüzde 95,4'ü okumaz yazma bilmediği görülmektedir. 1928 yılında Lâtin alfabesinin kabulü, kız ve erkek çocukların birlikte eğitim görecekları karma eğitim ilkesinin benimsenmesi ve Öğretim Birliği Yasası'nın desteği ile kadınlar için eşit eğitim fırsatı doğduğu gibi, tüm mesleklerin kapıları da ardına kadar açılmıştır (Arat, 2007). 1982 Anayasası 42. maddesinde "kimse eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz" ifadesi ile eğitime kadının katılımının anayasal olarak desteklenmesi amaçlanmıştır. Ancak kadınların bu temel haktan yararlanmaları bütün eğitim seviyelerinde erkeklerden çok düşüktür. En temel haklar söz konusu olduğunda bile yasalarda ve formal düzlemde belirtilmesi onların gerçekleştirilmelerini sağlamaya yetmemektedir (Arat, 2007).

Kadınların çalışma yaşamına tam katılımı, onların kişisel ve sosyal kalkınmaları için anahtar bir rol oynar, ülke ekonomisine katkı sağlar. Kadınların iş gücü piyasasına katılımını, kadınların kişisel vasıfları, aile içindeki pozisyonları, içinde buldukları hukuksal ve ekonomik çevre gibi faktörler etkiler (Palaz, 2005: 592). Kadınları çalışma yaşamına iten nedenleri ek gelir ihtiyacı, ekonomik bağımsızlık, sosyal ortam, kendini geliştirmek, eğitimini değerlendirmek gibi sıralanabilir (Fidan, 2005: 191).

Çalışma yaşamında din, dil, ırk, siyasi düşünce, felsefi düşünce veya cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamaz. İşverenin işe almadan, hizmet içi eğitime, terfiden işten çıkarmaya kadar her aşamada iş yerinde çalışanlara eşit davranması gerekmektedir. Rekabetçi piyasanın bir gereği olarak bireylerin, mevkileri, pozisyonları, kazançları arasında fark olması doğaldır. Ancak bu farklılıkların kaynakları, eğitim seviyesi, performans, verimlilik gibi kriterler olduğu sürece doğaldır. Farklılıkların nedenleri bu tip kriterler değil de kişilerin işle ilgisi olmayan özellikleri olduğunda eşitsizlik, ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Oysa kadınların çalışma yaşamında yer alması, kadınlar arasında girişimciliğin yaygınlaşması; kadınların kendi kazançlarını sağlayarak başkalarına bağımlılığını azaltır, onları özgürleştirir. Ücretli iş bulamayan kadınların emek piyasasına katılımını sağlar, yanında çalışanlarla genel istihdama katkıda bulunur (Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB ve İnsan Hakları Platformu, 2007).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık iki türlü gerçekleşmektedir (Kurşun, 2006: 64). İlki dolaysız ayrımcılık; Kişiye onunla aynı veya benzer durumda olan başka bir kişiye nazaran daha az

olumlu davranmaktır. Bir kişiye cinsiyetini veya cinsiyetle ilgili herhangi bir niteliğini öne sürerek onu işe almamak veya farklı ücret ödemek dolaysız cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak tanımlanır. Cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığı düşünülen işçinin; eğer kadın-erkek olmasaydı ayrımcılık teşkil ettiği iddia edilen işleme maruz kalmayacağı sonucuna varılıyorsa, kişiye cinsiyeti nedeniyle çalışma yaşamında ayrımcılık yapıldığından söz edilebilir. İkincisi dolaylı ayrımcılık; Bir kanun, kural ya da işlemin ilgili herkese eşit bir şekilde uygulanması ancak toplumun bir bölümü üzerinde orantısız etkilere sahip olması ile ortaya çıkan cinsiyete dayalı ayrımcılık türüdür (Kurşun, 2006: 65). Bir başka tanım ise dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığı; bir kişinin, kendisinden bir şey (örneğin iş) isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi bir şarta bağlaması durumu olarak ifade eder. Bu tanıma göre söz konusu şartın aşağıdaki özellikleri taşıması halinde dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılıktan söz edilebilir. Söz konusu şart;

- Hem erkek hem de kadınlara uygulanacaksa,
- Şartı yerine getirebilecek kadınların oranı erkeklere nazaran daha az ise,
- Yerine getirmemek ilgili kadının zararına ise,
- Öne süren kişi şartı, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak açıklayamıyorsa, ortamda dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığından söz edilebilir (Acar, 1999: 5).

## **TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEĞİ VE CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK**

Muhasebe mesleği, ekonomik ve teknik ölçümleri belirli kurallar, standartlar ve prosedürlere dayanarak gerçekleştirme işi ve uğraşdır. Bir işin veya uğraşın meslek kabul edilebilmesi için belirli özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özellikler; sürekli gelişen bir bilgi yapısının olması, mesleki yarğının kullanılmasını gerektirmesi, kamuya karşı mesleki bir sorumluluğun bulunmasıdır (Türk, 2004: 39). Muhasebe mesleği bu belirtilen özellikleri taşımaktadır.

Muhasebe meslek mensubu dendiğinde herhangi bir kuruluştaki çalışan muhasebe elemanından, mesleğin uygulamadaki en üst noktası olan yeminli mali müşavire kadar geniş bir yelpazeden bahsedilmektedir (Mugan, 1999: 3). Muhasebe meslek mensubunun tanımı farklı şekillerde yapmak mümkündür. Kimileri "muhasebeci aldığı eğitim ve uygulamada edindiği muhasebe bilgi ve beceri ve deneyimlerini, müşterilere muhasebecilik mesleği ile ilgili yasaların ve mesleki kuruluşların öngördüğü sınırlar içinde sunarak yaşamını sürdüren bir profesyoneldir" (Türk, 2004: 39) şeklinde tanımlama yaparken, kimileri de "muhasebeci, bir işletmedeki

finansal nitelikli işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, analiz edip, yorumlayan ve bu bilgilere gereksinimi olan ilgililere raporlayan kişidir” (Avder, 2008: 3) şeklinde tanımlama yapmıştır.

Mesleğin konusu 3568 sayılı kanunda iki temel grupta toplanmıştır. Birinci grupta Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik, ikinci grupta Yeminli Mali Müşavirlik ele alınmıştır. Her iki grup tarafından yapılan hizmetler; muhasebe ve defter tutma hizmetleri, denetim, müşavirlik ve tasdiktir. Serbest muhasebeciler bu hizmetlerden birincisini, serbest muhasebeci mali müşavirler ilk üçünü, yeminli mali müşavirler ise son üç hizmeti yapmakla yükümlüdürler.

Muhasebenin, uygulama sonuçları itibariyle, toplumun tüm kesimlerini etkileyebilecek nitelikte olması, muhasebe meslek mensuplarının sorumluluk

duygusu ile hareket etmelerini gerektirmektedir (Akbulut, 1999: 125). Toplumun ekonomik gelişimi için önemli bir meslek dalı olan muhasebe mesleğini icra edenlerin de toplumdan aynı sorumluluğu beklemesi olağandır. Ancak her alanda olduğu gibi meslek üyelerinin cinsiyetinden dolayı yaşadığı ayrımcılık kaynaklı sorunlar mevcuttur. Bu durumun en büyük kanıtları meslek mensubu kadın sayısındaki azlık ve kadın meslek mensuplarının mükellef sayısıyla orantılı olarak düşük kazanç seviyesidir.

Muhasebe meslek mensuplarının Türkiye’deki sayısal durumu incelenecek olursa; 29.131 kişinin Serbest Muhasebeci (SM) , 41.828 kişinin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve 3.774 kişinin Yeminli Mali Müşavir (YMM) olduğu görülür.

**Tablo 1 Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı**

Unvan	Kadın	Erkek	Toplam
<b>Serbest Muhasebeci (SM)</b>	4.975	23.864	28.839
<b>Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)</b>	10.061	33.890	43.951
<b>Yeminli Mali Müşavir (YMM)</b>	239	3.608	3.847
<b>Toplam</b>	15.275	61.362	76.637

Kaynak: TURMOB 2009

Tablo 1 incelendiğinde muhasebecilerin yaklaşık %80’inin erkek, %20’inin kadın olduğu görülmektedir. Kadın meslek mensuplarının unvan dağılımı incelendiğinde %32.5’inin SM unvanına sahip olduğu, %65.8’inin SMMM olduğu ve sadece %2’sinin YMM unvanına sahip olduğu

görülmektedir. Tablodan anlaşıldığı üzere muhasebe mesleğinde kadınların sayısal azlığı dikkat çekicidir. Araştırmamızın uygulama sahası olan İstanbul için ise istatistikler aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2 İstanbul İli Meslek Mensubu Cinsiyet Dağılımı**

	SM	SMMM	YMM	TOPLAM
<b>Erkek</b>	6082	12049	-	18131
<b>Kadın</b>	1470	3922	-	5392
<b>Toplam</b>	7552	15971	1916	25 439

Kaynak: TURMOB 2007

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası kayıtlarına göre 2007 yılında toplam 23.523 meslek mensubu mevcuttur. Üyelerden 5392’si kadın,

18131’i erkek meslek mensubudur. Türkiye genelinde olduğu gibi İstanbul ilinde de kadın meslek mensubu sayısı erkek meslektaşlarının gerisinde kalmaktadır.

## ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Literatürde mesleklerin kadın ve erkek mesleği olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Muhasebe mesleği de cinsiyete dayalı ayrımcılığın yoğun orak görüldüğü, kamuoyu, işletmeler ve mesleğin erkek mensuplarınca “erkek mesleği” olarak adlandırılan mesleklerden biridir. Muhasebe mesleğinde kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını ve hangi alanlarda yoğunlaştığını tespit etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır ve muhasebe mesleğinde faaliyet gösteren SM ve SMMM kadınları kapsamaktadır.

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için birincil veri kaynağı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket uygulamasına YMM meslek mensuplarının çok uzun yıllarla ifade edilen tecrübeye sahip oldukları, birçok mesleki sorunu elimine etmiş buldukları, müşteri portföylerinin zengin olduğu varsayımları ile araştırmamızda sözü edilen mesleki sorunlarla karşılaşma ihtimallerinin düşük olacağı düşünüldüğü için dahil edilmemiştir. Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ilçelerinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensupları, örnekleme ise ana kütle içerisinde kendilerine ulaşılabilen ve görüşmeyi kabul eden 100 SM ve SMMM unvanlı kadın meslek mensupları oluşturmaktadır. Ankete katılan kişiler tesadüfi olarak büro tabelalarından tespit edilerek belirlenmiştir. Ankette uygun soru oluşturmak için yaklaşık 20 kadın muhasebe meslek mensubu ile telefonla ve yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen bilgiler literatür bilgileriyle de zenginleştirilerek 13 adet demografik soru ve 5 soru grubu altında toplam 35 yargı ifadesi hazırlanmıştır.

Anketin ilk 13 sorusu ankete katılanlara ilişkin demografik bilgileri tespit etmek amacıyla oluşturulmuştur. Anketin 14. sorusunda 5 adet yargı ifadesi yer almaktadır. Bu bölümde muhasebe meslek mensubu kadınların, çalışma yaşamında kadının çalışmasına karşı kamuoyunun benimsediği önyargıların var olduğuna katılma derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece kamuoyunda var olduğu varsayılan kadına karşı ayrımcılığın kadın meslek mensuplarınca da kabul edilip edilmediği ortaya konulmak istenmiştir. Anketin 15. sorusu altında yer alan 11 yargı ifadesi ile muhasebe meslek mensubu kadınların mesleğe başlarken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların var olduğuna katılıp katılmadıkları ortaya konulmak istenmiştir. Anketin 16. sorusu altında yer alan 14 yargı ifadesi ile muhasebe meslek mensubu kadınların muhasebe mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların var olduğuna katılıp katılmadıkları ortaya konulmak istenmiştir. Anketin 17. sorusu altında yer alan 5 yargı ifadesi ile muhasebe meslek mensubu kadınların aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıp yapılmadığı konusundaki görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Yani 14., 15., 16. ve 17. sorular ile sırasıyla kadının çalışmasına ilişkin önyargılar, mesleğe başlarken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık, mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık, aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık olup olmadığı meslek mensubu kadınların bakış açısından ele alınmıştır. Anketin son sorusu açık uçlu bir soru olup kadın meslek mensuplarının mevcut konularından memnuniyeti sorgulanmıştır.

Anketin 14., 15., 16. ve 17. sorularında yer alan ifadeler 5’li Likert Ölçeğine göre ölçülmüştür. Yapılan analizde bu soruların tamamına alınan cevapların genel güvenilirlik düzeyi (Cronbach alfa değeri) %76 olarak çıkmıştır.

## BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ankette sorulan demografik soruların cevaplarına göre ankete katılanlara ile ilişkin bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

- Katılımcıların % 61’i SMMM, % 39’u ise SM unvanına sahiptir.
- Katılımcıların %32’si 20-30, % 51’i; 31-40, %13’ü 41-50, %3’ü 51-60, %1’i 61 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.
- Katılımcıların %2’si ilköğretim, %16’sı orta öğretim, %13’ü önlisans, %68’i lisans, %1’i yüksek lisans seviyesinde eğitime sahiptir.
- Katılımcıların % 54’ü bekar % 46’sı evlidir; evli olanlardan %37’si çocuk sahibidir.
- Katılımcıların % 92’si ortalama 10 yıldır mesleği icra etmektedir, % 6’sı 21-30 ,% 2’si 31-40 yıldır mesleğin içindedir.
- Katılımcıların % 81’inin mükellef sayısı 1-50 arasındadır. Mükellef sayısı 50’den fazla olan katılımcı yüzdesi çok düşüktür. Katılımcıların aylık ortalama gelirleri incelendiğinde, % 24’ünün aylık ortalama geliri 1.500 YTL ve üzerindedir, katılımcıların %52’si ise 2.000 YTL’den daha fazla kazanmaktadır. Mükellef sayıları ile karşılaştırarak bakıldığında katılımcıların kazanç seviyelerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların meslekte memnuniyetsiz olmalarına neden olmaktadır. Bu durumu kadın olmalarıyla bağdaştırılan katılımcılar azımsanmayacak kadar fazladır (%46)

Muhasebe meslek mensubu kadınların çalışma yaşamında kadının çalışmasına karşı kamuoyunda “Cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır” ve “Çalışma hayatında kadına güven duyulmaz” şeklinde görüşlerin var olduğuna genel olarak katıldıkları görülmektedir (Tablo 3; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum).

**Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların, Kamuoyunda “Cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır” ve “Çalışma hayatında kadına güven duyulmaz” Şeklindeki Yargılar Hakkındaki Görüşleri**

	1	2	3	4	5	Top.
Kadının çalışması uygun değildir.	60,0	12,0	3,0	21,0	4,0	100
Çalışma yaşamında kanda karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.	29,0	12,0	4,0	37,0	18,0	100
Kadın çalışma yaşamının gereklerine sahip değildir.	49,0	16,0	1,0	28,0	6,0	100
Kadın, erkek meslektaşlarının ikamesidir.	42,0	21,0	4,0	29,0	4	100
Çalışma hayatında kadına güven duyulmaz.	19,0	12,0	2	63,0	4,0	100

Muhasebe meslek mensubu kadınların mesleğe başlarken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların var olduğuna katılıp katılmadıklarını tespit etmeye dönük yargılara alınan cevaplara bakıldığında (Tablo 4; 1- Kesinlikle

katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) kadın meslek mensuplarının ilk iki ifadeye genel olarak katıldığı diğer ifadeler ise katılmadıkları anlaşılmaktadır.

**Tablo 4: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Mesleğe Başlarken Kamuoyunda “Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle sorunların var olduğu” Şeklindeki Yargılar Hakkındaki Görüşleri**

	1	2	3	4	5	Top.
Kadın muhasebe meslek mensuplarına karşı önyargı vardır.	9,0	15,0	3,0	56,0	17,0	100
Muhasebe mesleği erkek mesleği olarak algılanmaktadır	8,0	20,0	0,0	55,0	17,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları iş yeri kiralamada sorun yaşarlar.	40,0	35,0	7,0	18,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları araç gereç temininde sorun yaşarlar.	31,0	49,0	3,0	15,0	2,0	100
Erkek muhasebe meslek mensupları kadınların mesleğe girişlerini hoş karşılamazlar.	10,0	40,0	10,0	38,0	2,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları müşteri ilişkilerinde tecrübesizdirler	9,0	38,0	19,0	32,0	2,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları meslekte kendilerini kabul ettirmekte sorun yaşarlar	14,0	46,0	3,0	35,0	2,0	100
Kadınlar muhasebe mesleğinde ikincil iş gücü olarak görülürler	19,0	21,0	7,0	32,0	22,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları kadın oldukları için müşteri bulmada sorun yaşarlar.	18,0	33,0	3,0	42,0	4,0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları meslek örgütleriyle sorun yaşar.	33,0	19,0	1,0	47,0	0,0	100
Kadın muhasebe meslek mensubu personel bulmada sorun yaşar.	66,0	20,0	1,0	13,0	0,0	100

Muhasebe meslek mensubu kadınların muhasebe mesleğini icra ederken kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların var olduğuna katılıp katılmadıklarına ilişkin yargı ifadelerine alınan cevaplara bakıldığında ise (Tablo 5; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum), “Mükellefler kadın meslek mensuplarına güven duymazlar”, “Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet

etmede zorlanırlar”, “Kadın muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına oranla daha azdır”, “Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha düşük gelir elde ederler”, “Kadın muhasebe meslek mensupları ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılır”, “Muhafap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi kadına karşı ayrımcılığa neden olur” şeklindeki ifadeler genel olarak katıldıkları görülmektedir.

**Tablo 5: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Muhasebe Mesleğini İcra Ederken Kamuoyunun “Kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların var olduğu” Şeklindeki Yargılar Hakkındaki Görüşleri**

	1	2	3	4	5	Toplam
Kadın muhasebe meslek mensuplarının pazarlık gücü azdır.	41	35	5	18	1	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlanırlar.	16	29	1	42	12	100
Kadın muhasebe meslek mensupları müşterilere odaklanmada sorun yaşarlar.	59	31	2	8	0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları muhasebe mesleğinin sorumluluğunu taşıyabilecek donanımda değildirler.	39	22	1	38	2	100
Mükellefler kadın meslek mensuplarına güven duymazlar.	10	31	0	55	4	100
Kadın muhasebe meslek mensuplarının mükellef sayısı erkek meslektaşlarına oranla daha azdır.	7	21	10	62	0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha düşük gelir elde ederler.	0	17	18	65	0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları erkek meslektaşlarına oranla daha fazla stres altındadır.	20	34	14	31	0	100
Kadın muhasebe meslek mensuplarının iş performansları düşüktür.	41	42	16	1	0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır.	1	23	0	76	0	100
Muhatap olunan müşteri portföyünün eğitim ve kültür seviyesi kadına karşı ayrımcılığa neden olur.	8	21	4	67	0	100
Mesleğin çalışma saatlerinin belirsizliği kadınlara ağır gelmektedir.	9	33	8	50	0	100
Muhasebe mesleğinde cinsel istismara maruz kalma ihtimali daha yüksektir.	25	31	30	14	0	100
Kadın muhasebe meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları sorunları elimine etmek için erkek bir meslektaşla ortak çalışır.	29	33	23	15	0	100

Muhasebe meslek mensubu kadınların aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıp yapılmadığı konusundaki görüşlerine ilişkin yargı ifadelerine alınan cevaplarda ise (Tablo 6; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) “Muhasebe mesleğinin

yoğunluğu ailevi problemler doğurur”, “Evdeki sorumluluklar kadının muhasebe mesleğindeki kariyerine engeldir”, “Kadının eşinin eğitim durumu muhasebe mesleğine girip girmemesini etkiler” şeklindeki yargılara katıldıkları görülmektedir.

**Tablo 6: Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Kamuoyunda “Aile ve ev sorumluluklarının paylaşımında kadına karşı cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaktadır” Şeklindeki Yargılar Hakkındaki Görüşleri**

	1	2	3	4	5	Toplam
Muhasebe mesleğinin yoğunluğu ailevi problemler doğurur.	6,0	12,0	3,0	21,0	58,0	100
Evdeki sorumluluklar kadının muhasebe mesleğindeki kariyerine engeldir.	4	19	16	60	1	100
Kadının eşinin eğitim durumu muhasebe mesleğine girip girmemesini etkiler.	9	30	11	49	1	100
Kadınlar mesleki eğitimlerine önem veremez, unvanlarını yükseltmezler.	11	35	7	27	20	100
Mesleği icra ederken karşılaşılan sorunlar nedeniyle kadınlar işi bırakmayı düşünebilirler.	51	36	13	0	0	100

Çalışma yaşamındaki konularından memnun olmadığını ifade eden katılımcılar özellikle mesleğin ücret bakımından tatminkâr olmadığını, kırtasiyecilik işi yapmak zorunda olduklarını ve mesleğin çok fazla mensubu olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi kendisinden kaynaklı mesleki yetersizliği ifade etmiş ve bu durumun kadın olmaktan dolayı kaynaklandığını dile getirmiştir.

$X^2$  analizleriyle muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunlarla meslek unvanları, mesleki deneyimleri, eğitim seviyeleri ve medeni durumları arasındaki ilişkiler test edilmeye çalışılmıştır. Buna göre; katılımcıların meslek unvanları SM'den SMMM'ye yükseldikçe çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğuna ve müşteri bulmadaki zorlukların kadın olmaktan kaynaklandığını söyleyen ifadelerle katıldıkları görülmüştür. Ancak erkek meslektaşlarıyla rekabet etmede zorlandıkları ve mesleğin erkek mesleği olarak görüldüğü ifadelerine olan katılımlarının meslek unvanıyla ilişkili olmadığı anlaşılmıştır.

Katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe, “Kadın meslek mensubu erkek meslektaşının ikamesidir” ve “Kadının çalışmasının uygun değildir” önyargılarının varlığına dair katılma derecelerinin yükseldiği görülmüştür.

Kadın muhasebe meslek mensubunun medeni durumu ile “Mesleğin yoğunluğunun ailevi sorunlar doğurur” ve “Diğer mesleklere oranla daha fazla cinsel istismara maruz kalır” ifadeleri ilişkilendirildiğinde, evli kadınların söz konusu yargılara daha fazla katıldıkları görülmüştür.

Muhasebe meslek mensubu kadınların mesleki deneyimleri ile “Kadın muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır” varsayımı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça söz konusu problemin varlığını kabul edişlerinin arttığı görülmüştür.

Sonuç olarak analizler kadının eğitim seviyesi ve mesleki deneyim süresi arttıkça, meslek unvanı bir üst seviyeye çıktıkça ve iş yaşamının sorunlarına ailevi faktörler de etkilenince karşılan sorunların yelpazesi genişlemekte, sorunların algılanma seviyesi yükselmektedir. Ayrıca tüm bunlar sorunlarla karşılaşma ihtimalinin yanı sıra katılımcıların birebir bu sorunlarla karşılaşmalar dahi ayrımcılıktan kaynaklanan sorunların var olduğunu kabul ediş oranının da yükseldiği görülmüştür.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Muhasebe mesleği geniş üye yelpazesine sahip mesleklerdendir. Meslek mensuplarının profili incelendiğinde her yaştan, her eğitim seviyesinden, her türlü çevreden meslek üyesi mevcuttur. Bu çeşitlilikte üye portföyüne sahip olan muhasebe mesleğini hem kadınlar hem de erkekler tercih etmektedirler. Ancak mesleği tercih eden kadın ve erkek sayısı istatistiksel olarak karşılaştırıldığında kadınların sayıca azlığı dikkat çekmektedir.

Çalışmamız, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımındaki dikkat çekici bu farklılıktan yola çıkmıştır. Söz konusu farklılığa neden olan birçok faktör olduğu kesindir. Ancak bu çalışmada olumsuz ayrımcılığın spesifik olarak da cinsiyete dayalı ayrımcılığın muhasebe mesleğindeki kadın azlığının ana faktörlerden biri olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmamızda, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımındaki dikkat çekici farklılıktan yola çıkılarak, muhasebe mesleğini icra eden kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmış karşılaşmadıklarını tespit etmek ve böylece bir ayrımcılık var ise hangi alanlarda yoğunlaştığını ortaya koymak amaçlanmıştır

Hazırlanan ankette kadınların medeni durumları, yaşları, eğitim seviyeleri, mesleki deneyimleri, gibi demografik özellikleri hakkında sorular sorularak katılımcılar için bir profil oluşturulmuştur. Anketin diğer bölümlerinde ise kamuoyunun kadının çalışmasına karşı geliştirdiği önyargıların varlığına katılıp katılmadıkları ile ilgili sorularla, ayrımcılığın çalışma yaşamında kendisini gösterdiği aşamalara göre; mesleğe girişte, mesleği icra ederken ve aile faktörü ile ilgili sorularla muhasebe mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşayıp yaşamadıkları test edilmeye çalışılmıştır.

Yüz yüze yapılan görüşmelerde ve anketlere verilen cevaplarda meslek mensupları birçok sorunla karşılaştıklarını bunlardan bir kısmının mesleğin genel problemleri olduğunu ancak bazılarının özellikle kadın olmaktan kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Özellikle meslek mensubu kadınlar mesleğe başlarken destek görmediklerini, meslekte ikincil görüldüklerini, kendilerini kabul ettirme sorunu yaşadıklarını, müşteri bulmada zorlandıklarını, mükelleflerle ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettiklerini, mesleğin yoğun çalışma şekli gibi nedenlerle sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir.



Tüm literatür taramaları, teorik çalışmalar, araştırmalar ve İstanbul ilinde faaliyet gösteren 100 katılımcıya uygulanan anket sonucunda “Muhasebe meslek mensubu kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle mesleki sorunlar yaşamaktadır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın sonunda muhasebe meslek mensubu kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle yaşadıkları sorunların elimine edilebilmesi için önerilerimiz şunlardır;

- Meslek yasasının çok geç yürürlüğe konmuş olmasından dolayı mesleğin genel olarak çok fazla sorunu mevcuttur. Bu sorunlar kadın olsun erkek olsun meslek mensuplarının mesleği tercih etmelerini ve devam ettirebilmelerini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle öncelikle meslek kuruluşu TURMOB’un mesleğin kolaylaştırıcı, meslek mensuplarını koruyucu çalışmalarında bulunması gerekmektedir. Kadın meslek üyeleri için pozitif ayrımcılık uygulaması en azından bir gelişme süreci yaratılabilmesi için düşünülebilir.
- İl örgütlerinin daha sık eğitim programları, seminerler vererek meslek üyelerini bilgilendirmesi gerekmektedir. Ayrıca bu tür etkinlikler aynı çevrede faaliyet gösteren meslek üyelerinin birbirlerini tanımalarını, birbirleri ile bilgi alış verişinde bulunmasını, deneyimlerini paylaşmasını sağlayacaktır. Araştırmamız esnasında, Kütahya ilinde faaliyet gösteren sadece 5 kadın muhasebe meslek mensubu bulunmasına rağmen, söz konusu 5 meslek üyesinin de birbirlerini hiç tanımadıkları gerçeği ile karşılaşmıştır. Buna neden olarak yoğun iş temposu, iş çıkışı evde bekleyen sorumlulukları göstermişlerdir. Bu nedenle meslek örgütünün bu tür etkinliklerle meslek üyelerini bir araya getirmesi gerekmektedir.
- Toplumda kadının muhasebe mesleğini yapamayacağına dair ön yargılar vardır. Kadınların her mesleği olduğu gibi muhasebe mesleğini de tüm gerekleriyle yerine getirebileceğine toplumun inanması gerekmektedir. Bunun için meslek üyelerinin ve meslek örgütlerinin katkılarıyla reklam ve tanıtım çalışmaları yapılabilir. Medya aracılığıyla uzun yıllara yayılmış şekilde yapılacak bir çalışma ile toplumdaki kadın muhasebeciye güvensizlik ön yargısı kırılabilir.
- Mesleğin erkek mensupları da toplumun geneli gibi, kadınları muhasebe mesleğinde görmekten

hoşnut değillerdir. Bu hoşnutsuzluk mükelleflere yansıdığında, daha önce bir erkek muhasebe meslek mensubu ile çalışmış olan mükellef kadın meslek mensubuna karşı ön yargılı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle mesleğin erkek üyelerinin kadın meslektaşlarının önüne engel olacak şekilde değil, meslek etiğine yakışır biçimde hareket ederek, onları desteklemeleri gerekmektedir.

- Muhasebe meslek mensubu kadınlar mesleği tercih ederken ailelerinden destek görmediklerini ifade etmektedirler. Anne babalar kız çocuklarını meslek tercihi sırasında kadın işi-erkek işi şeklindeki önyargılardan uzak bir şekilde yönlendirmelidirler.
- Meslek unvanını alıncaya kadar stajyer olarak meslek mensuplarına başvuran kadın meslek adayları, kadın oldukları için kabul görmediklerini ifade etmişlerdir. Vergi dairesine gidilmesi gerektiğinde, mükellefler ve diğer taraflarla büro dışında görüşülmesi gerektiğinde kadın stajyerlerin faydası olmayacağı düşüncesi ortadan kaldırılmalıdır.
- Mükelleflerin büyük çoğunluğunun erkek olması nedeniyle kadın muhasebe meslek mensubu yanlış anlaşılmaktan çekindiği için erkek meslektaşları kadar girişken olamamaktadır. Bu da mükellef sayısının az olması, gelirin az olması ve sonuç olarak da mesleki tatminsizlik beraberinde getirmektedir. Kadın meslek mensubu yanlış anlaşılmaktan korkmaktadır, bunun nedeni de kamuoyunun yanlış bakış açısıdır. Mesleki anlamda kadına karşı bulunan güvensizlik duygusu ile birlikte bu ön yargılarında kaldırılması gerekmektedir.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık soyut bir kavramdır, önüne geçmek için yazılı yaptırımlı yasalar çıkartılması yeterli olamayabilir. Ancak cinsiyete dayalı ayrımcılık dolaylı olarak yani görünmeyen yollardan yapıldığı için bu sorunun çözümünde öncelikle toplumun düşünce yapısındaki kalıp yargıları değiştirmek gerekmektedir.
- Kadın meslek mensubu ister evli olsun ister bekar olsun, mesleğin yoğunluğu sebebiyle ailevi sorunlar yaşayabilmektedir. Bazı meslek mensupları ev yaşantıları ile ilgili problemler nedeniyle meslek değiştirmeyi düşündüklerini hatta bunu gerçekleştiren meslektaşları olduğunu dile getirmişlerdir. Bunun önüne geçilebilmesi için toplumun aile ve ev ile ilgili tüm sorumluluğu kadına bırakmaktan vazgeçmesi gerekmektedir.

Son olarak bu çalışma esnasında yapılan görüşmelerde özellikle anket uygulaması için yapılan yüz yüze görüşmelerde kadın muhasebe meslek mensuplarının sorunları görmezden gelmeye çalıştıklarına, bu sorunların varlığıyla işlerini devam ettirdiklerini şahit olundu. Bir çok sorunu kabul etmemelerine rağmen katılımcıların tamamının bürosunda erkek personel sayısının fazla olması, büro dışı işleri için erkek personelle çalışmayı ifade etmiş olmaları aslında sorunların varlığının ne kadar net olduğunun bir göstergesidir. Sorunların varlığını kabul etmek onları aşmanın ilk ve en büyük adımı olacaktır.

## KAYNAKÇA

ACAR, F. ve Diğerleri. (1999). **Eğitimde Cinsel Ayrımcılık**, TC Başbakanlık KGSSM Yayınları, Ankara.

AKBULUT, Y. (1999). “*Meslek Ahlakı Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerine Bir Araştırma*”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, Nisan.

ARAT, N. (2007). “*Türkiye'nin Kadınları, Panel Konuşması*”, <http://www.baskonsolosluk.ch/3633/> (Erişim tarihi: 03.03.2007)

AVDER, E., (2008). “*Muhasebenin Ülkemizdeki Tarihi Gelişimi ve Tek Düzen Hesap Planı*”, **www.muhasabe.tr.com**. (Erişim tarihi 05.01.2008)

FİDAN, F. (2005). “*Çalışan Kadının Sorunu:Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler*” **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Yayın No: 4567.

GÖK, F. (1999). “*Türkiye’de Kadınların Eğitimi; Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, **Kadın Eserleri Kütüphanesi Makale Arşivi**, No:6 GÖK, 99/829

KAYA, N. (2007). “*Kadın mısın erkek mi?*”, **Derki Dergisi**, [www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekhtml](http://www.derki.com/sayfalar8/kadinerkekhtml). (Erişim tarihi 02.01.2007)

KURŞUN, Ö. (2006). **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi ve Cinsiyet Temelli Ayrımcılık**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimle Enstitüsü Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Eskişehir.

MUGAN, C. Ş. (1999). “*Ahlak Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri*”, **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı 2, Haziran.

PALAZ, S. (2005). “*Women’s Labour Force Participation in Turkey*”, **İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları**, 50. Kitap, İstanbul 2005

TOPBAŞ, F. (2003). “**Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye Örneği**”, Trabzon, KTU Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, s; 4.

TURMOB, <http://www.turmobil.org.tr>

TUSKAN, A. A. (2007). “*Kadın Hakları ve Yeni Medeni Kanun*”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt 81, Sayı 2007/2.

TÜRK, Z. (2004). **Muhasebe Meslek Ahlakı**, Nobel Kitabevi.

**Ulusal Kadın Politikası 2007 – 2011 Eylem Planı**, Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, AB ve İnsan Hakları Platformu.

<http://www.wikipedia.org>  
[http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel\\_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k](http://tr.wikipedia.org/wiki/Cinsel_ayr%C4%B1mc%C4%B1l%C4%B1k) (Erişim tarihi: 07.02.2007)