

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MUHASEBE VE DENETİM ANABİLİM DALI

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİKE ÖZTÜRK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ümmühan ASLAN

BİLECİK, 2020

10299998

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MUHASEBE VE DENETİM ANABİLİM DALI

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİKE ÖZTÜRK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ümmühan ASLAN

BİLECİK, 2020

10299998

BEYAN

“Türkiye ve İtalya’daki Kadın Muhasebecilerin Sosyo-Kültürel Açından Karşılaştırılması” başlıklı yüksek lisans tez çalışmamın hazırlanışı ve yazılışı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, diğer akademik çalışmalardan yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı ve tezin herhangi bir kısmını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Melike ÖZTÜRK

25/02/2021

ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması, hazırlanması ve sunulduğu aşamasında, desteğini ve katkılarını esirgemeyen, çalışmamın başından sonuna kadar bana yön veren, takip eden, sabrını esirgemeyen ve öneri/eleştirileri ile çalışmamın tamamlanmasında önemli katkısı bulunan Prof. Dr. Ümmühan ASLAN'a çok değerli destek ve emekleri için sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi eğitim hayatım boyunca da sürekli beni destekleyen, maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen ve gurur ile yanımda duran canım aileme de bu süreçte beni motive ettikleri için sonsuz sevgilerimi sunarım. Ve bu çalışmanın hazırlanmasında bana destek olan bütün arkadaşlarıma ve özellikle İtalya'da anket çalışmamı kadın muhasebecilere ulaştırmamda yardım ve desteklerini esirgemeyen sevgili İtalyan arkadaşım Marta BASILONE'ye sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

ÖZET

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

Bir topluma yön veren etkenlerin başında gelenek, inanç, kültür ve değerler gelir. Bu değişkenler, bireylerin mesleklerini seçmelerinde ve tercih ettikleri mesleklerinin icra edilmesinde de yol gösterici veya yönlendirici olabilmektedir.

Kural bazlı bir meslek olmasına rağmen muhasebe mesleğini tercih eden ve bu mesleği icra eden meslek mensuplarının da için de buldukları toplumun, gelenek, inanç ve kültüründen etkilendiği bilinen bir gerçektir.

Bir mesleğin eril veya dişil bir meslek olması da toplumsal değerlere(gelenek, inanç, kültür) bağlıdır. Diğer bir ifade ile bazı meslekler erkek egemen meslekler olarak kabul edilirken bazı meslekler ise dişil meslekler olarak kabul edilmektedir. Bu tür cinsiyetçi yaklaşımlar toplumsal kabulün bir sonucudur. Sayısal açıdan kadın muhasebe meslek mensuplarının erkeklerden daha az olmasının kökeninde yine toplumsal bazı kodlamaların veya kabullerin yattığı düşünülmektedir.

Muhasebe mesleği ve kadın muhasebeciler ile ilgili yapılan araştırmalarda kadın muhasebeciler ve erkek muhasebeciler karşılaştırılması ve kadın muhasebecilerin yaşadığı sorunlar üzerine çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Bu çalışmada ise diğer çalışmalardan farklı olarak, kültürel farklılıklara göre kadın muhasebecilerin yapısı analiz edilmek istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda ikisi de Akdeniz ülkesi olan Türkiye ve İtalya'da faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin, Hofstede'nin kültür boyutlarına göre farklılıkları ve benzerlikleri ortaya konularak, bu iki ülkedeki kadın muhasebecilerin kültür boyutlarına göre yapıları analiz edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde muhasebe mesleği hakkında genel bilgiler, tarihsel gelişimi, İtalya ve Türkiye'deki muhasebe mesleğinin hukuksal yapısı, muhasebe mesleğindeki etik kodlar ve dünyadaki muhasebe meslek örgütleri hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde ise muhasebe mesleğindeki kadın muhasebeciler hakkında nicel ve nitel bilgilere değinilmiş olup, kadınların küresel anlamda İtalya, Türkiye ve dünyada karşılaştıkları sorunlar ile ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Üçüncü bölümde kültür kavramına ve çalışmamızın temelini oluşturan Hofstede kültür boyutlarına değinilmiştir. Bu kültür boyutlarının Türkiye ve İtalya kültür yapısındaki etkileri değerlendirilmiştir. Son olarak da kültür ve muhasebe arasındaki ilişki açıklanmıştır. Son bölüm olan dördüncü bölüm de

ise Türkiye ve İtalya'da faaliyet gösteren kadın muhasebecilere Hofstede'nin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kolektivizm, uzun/kısa dönem yönelim ve erillik/ dişillik boyutları içeren anket formu oluşturulup kadın muhasebecilere uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 22 programında analiz edilmiştir.

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



ABSTRACT

COMPARISON OF SOCIO-CULTURAL CHARACTERISTICS of FEMALE ACCOUNTANT in TURKEY and ITALY

Tradition, belief, culture and values are the most important factors that shape a society. These variables can also be guiding or directing individuals in choosing their profession and performing their preferred profession.

Although it is a rules-based profession, it is a known fact that the members of the profession who prefer and perform the accountancy profession are also influenced by the traditions, beliefs and culture of the society they live in.

Whether a profession is a masculine or feminine profession also depends on social values (traditions, beliefs, cultures). In other words, some professions are accepted as male dominated professions, some professions are accepted as feminine professions. Such sexist approaches are the result of social acceptance. In numerical terms, it is thought that some social coding or acceptance lies at the root of the fact that female accounting professionals are less than men.

In the studies conducted on the accounting profession and female accountants, it was observed that studies were conducted on the comparison of female and male accountants and the problems faced by female accountants.

In this study, different from previously held studies, the aim is to analyze the female accountants structure of according to cultural differences. For this purpose, in the Mediterranean country, women accountants operating in Turkey and Italy, according to the cultural dimension Hofstede clarifies the differences and similarities of structure were analyzed according to the cultural dimension of female accountant in these two countries.

In the first part of the study, general information about the accounting profession, the historical development of the accounting profession, the legal structure of the accounting profession in Turkey and Italy, ethics in accounting profession codes and general information about the accounting professional organizations in the world are given. In the second part, quantitative and qualitative information about female accountants in the accounting profession is mentioned and a literature review has been made on the problems faced by women accountants in Italy, Turkey and World. In the third chapter, the concept of culture and the cultural dimensions of Hofstede, which forms the basis of our study, are mentioned. The effects of this cultural dimension in Turkey and Italy culture was evaluated.

Finally, the connection between culture and accounting has been explained. The fourth and final section, to female accountants in operating in Turkey / Italy on the basis of Hofstede's power distance, uncertainty avoidance, collectivism, long / short-term orientation and masculinity / femininity dimension a survey was created. This questionnaire was applied to female accountants and the data obtained were analyzed in SPSS 22 program.

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



İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. MUHASEBE MESLEĞİ	3
2.1. Muhasebe Mesleği Hakkında Genel Bilgiler	3
2.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihi	5
2.2.1. Muhasebe Mesleğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi	5
2.2.2. Muhasebe Mesleğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi.....	7
2.2.3. Muhasebe Mesleğinin İtalya'daki Tarihsel Gelişimi	10
2.3. Muhasebe Mesleğinin Hukusal Yapısı.....	13
2.3.1. Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Hukuki Yapısı.....	13
2.3.2. İtalya'daki Muhasebe Mesleğinin Hukuki Yapısı.....	18
2.4. Muhasebe Mesleğinde Etik Kodlar	22
2.5. Muhasebe Mesleğinde Küresel Kurumlar	24
3. MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN MUHASEBECİLER.....	28
3.1. Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler	28
3.1.1. Türkiye'deki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler	28
3.1.2. İtalya'daki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler.....	30
3.1.3. Dünya'daki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler	32
3.2. Kadın Muhasebecilerin Yerel Ve Küresel Sorunları.....	34
3.2.1. Türkiye'deki Kadın Muhasebecilerin Sorunları.....	34
3.2.2. İtalya'daki Kadın Muhasebecilerin Sorunları	37
3.2.3. Küresel Ölçekte Kadın Muhasebecilerin Sorunları.....	39
3.3. Kadın Muhasebecilerin Sorunları Üzerine Küresel Örgütlerin Faaliyetleri.....	41

4. KÜLTÜR VE MUHASEBE	44
4.1. Kültür Hakkında Genel Bilgiler	44
4.1.1. Kültür Nedir	44
4.1.2.1. Güç Mesafesi(Power Distance Index-PDI).....	47
4.1.2.2. Belirsizlikten Kaçınma(Uncertainty Avoidance Index - UAI).....	48
4.1.2.3. Bireysellik/Kolektivizm(Individualism/Collectivism-IDV)	50
4.1.2.4. Erillik/Dişillik(Masculinity/Femininity-MAS)	51
4.1.2.5. Uzun/Kısa Dönem Yönelim(Long/Short Term Orientation-LTO)	53
4.2. Geert Hofstede Kültür Boyutlarına Göre Türkiye'nin Kültür Yapısı.....	54
4.3. Geert Hofstede'nin Kültür Boyutlarına Göre İtalya'nın Kültür Yapısı.....	57
4.4. Kültür Ve Muhasebe.....	61
4.5. Kültür Ve Cinsiyet	63
5. TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KADIN MUHASEBECİLERİN SOSYO-KÜLTÜREL YAPILARININ HOFSTEDE'NİN KÜLTÜR BOYUTLARINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI.....	65
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	65
5.2. Araştırmanın Yöntemi	65
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	65
5.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	66
5.5. Araştırma Verilerinin Analizi.....	66
5.5.1. Araştırma Katılımcılarının Tanımlayıcı Verileri.....	71
5.5.2. Katılımcıların Hofstede'nin Kültür Boyutlarına İlişkin Görüşleri	72
5.5.2.1. Katılımcıların “ Güç Mesafesi” Boyutuna Yönelik Görüşleri	72
5.5.2.2. Katılımcıların “Belirsizlikten Kaçınma” Boyutuna Yönelik Görüşleri	73
5.5.2.3. Katılımcıların “Bireysellik/ Kolektivizm ”Boyutuna Yönelik Görüşleri	74
5.5.2.4. Katılımcıların “Uzun/Kısa Dönem Yönelim” Boyutuna Yönelik Görüşleri	75
5.5.2.5. Katılımcıların “ Erillik/ Dişillik” Boyutuna Yönelik Görüşleri.....	76
5.6. Araştırmanın Hipotezleri	77
5.6.1. Hipotezlerin Analizi	78
5.7. Araştırmanın Sonuçları.....	93
6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	96

KAYNAKÇA	100
EK 1: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “GÜÇ MESAFESİ” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ	113
EK 2: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ	115
EK 3: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ BİREYSSELLİK/ KOLEKTİVİZM” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ.....	117
EK 4: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ UZUN/KISA DÖNEM YÖNELİM” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ.....	119
EK 5: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ERİLLİK/ DİŞİLİK” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ	121
EK 6: TÜRKÇE ANKET FORMU	123
EK 7: İTALYANCA ANKET FORMU	127
EK 8: ÖZGEÇMİŞ.....	131

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACCA	: The Association of Chartered Certified Accountants
AFWA	: Accounting Financial Women's Alliance
AICPA	: The American Institute of Certified Public Accountants
AISG	: Accountants International Study Group
APB	: Accounting Principles Board
AWSCPA	: American Woman's Society of Certified Public Accountants
BDDK	: Bankacılık Kanunu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
BOBİ FRS	: Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı
CA	: Chartered Accountant
CGA	: Certified General Accountant
CICA	: The Canadian Institute of Chartered Accountants
CFO	: Chief Financial Officer
CMA	: Certified Management Accountant
CNDCEC	: Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili
EFrag	: European Financial Reporting Advisory Group
FASB	: Financial Accounting Standards Board
FEE	: The European Federation of Accountants
GAAP	: Generally Accepted Accounting Principles
GKGMH	: Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri
IAS	: International Accounting Standard

IASB	: International Accounting Standards Board
IASC	: International Accounting Standards Boards
ICA	: Institute of Chartered Accountants/ Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü
ICAA	: The Institute of Chartered Accountants in Australia
ICAI	: The Institute of Chartered Accountants of India
IDV	: Individualism- Bireysellik/Kolektivizm
IFAC	: International Federation of Accountants
IFRIC	: International Financial Reporting Standarts Interpretation Committee
IOSCO	: International Organization of Securities Commissions
İDT	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
JICPA	: The Japanese Institute of Certified Public Accountants
KGK	: Kamu Gözetim Kurumu
L'OIC	: Organismo Italiano di Contabilità
M.Ö.	: Milattan Önce
MAS	: Masculinity- Erillik/Dışillik
MSUGT	: Muhasebe Sistemi Uygulamaları Genel Tebliği
OECD	: The Organisation For Economic Co-Operation And Development
PAO	: Professional Accounting Organization
PDI	: Power Distance Index- Güç mesafesi Boyutu
SEC	: Securities and Exchange Commission
SM	: Serbest Muhasebeci
SMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SPK	: Sermaye Piyasası Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TDS	: Türkiye Denetim Standartları
TFRS	: Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	: Türkiye Muhasebe Standartları
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TMUD	: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği
TMUDESK	: Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
UAI	: Uncertainty Avoidance Index- Belirsizlikten Kaçınma Boyutu
UMSK	: Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu
VUK	: Vergi Usul Kanunu
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1. Yıllara Göre Muhasebe Meslek Mensubu Sayıları	9
Tablo 2. 2. İtalya’da Muhasebe Meslek Mensuplarının Yıllara Göre Artışı	12
Tablo 2. 3. İtalya’da Muhasebe Mesleğine Ait Yasal Düzenlemeler	12
Tablo 2. 4. Muhasebe ve Mali Müşavirlik Mesleğine Katkıda Bulunan Yasal Düzenlemeler	13
Tablo 2. 5. AICPA Davranış Yasası İlkeleri ve Kuralları	23
Tablo 2. 6. IFAC Etik Kodlar	23
Tablo 3. 1. Meslek Mensubu Cinsiyet Sayıları Tablosu(2020)	29
Tablo 3. 2. Türkiye’de Yıllara Göre Kadın ver Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış ...	29
Tablo 3. 3. İtalya’da Toplam Üye Sayısının Cinsiyete Dağılım Oranı	30
Tablo 3. 4. İtalya’da Yıllara Göre Kadın ver Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış.....	31
Tablo 3. 5. İtalya’da Yıllara Göre Kadın ver Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış.....	31
Tablo 3. 6. Avrupa Ülkelerinde Muhasebe Meslek Kuruluşlarına Üye olan Kadın Muhasebeci Sayıları (2017 Yılı Verileri)	33
Tablo 3. 7. Kadın Muhasebecilerin Başlıca Sorunları.....	37
Tablo 4. 1. Hofstede’nin Kültürel Boyutları	47
Tablo 4. 2. Yüksek ve Düşük Güç Mesafesi Boyutunun Özellikleri.....	48
Tablo 4. 3. Düşük ve Yüksek Belirsizlikten Kaçınma Toplulukları arasındaki Farklar	49
Tablo 4. 4. Bireysellik ve Kolektivizm Boyutlarının Özellikleri	51
Tablo 4. 5. Erillik ve Dişillik Boyut Özellikleri	52
Tablo 4. 6. Uzun-Kısa Dönem Yönelim Boyutunun Özellikleri.....	54
Tablo 4. 7. İtalya’da Güç Mesafesi Yaklaşımı	59
Tablo 4. 8. İtalya’da Kolektivizm- Bireysellik Yaklaşımı	59
Tablo 4. 9. İtalya’da Dişillik-Erillik Yaklaşımı.....	60
Tablo 4. 10. İtalya’da Belirsizlikten Kaçınma Yaklaşımı	61
Tablo 5. 1. Skewness- Kurtosis Normallik Testi.....	67
Tablo 5. 2. Faktör Analizine İlişkin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonucu	68
Tablo 5. 3. Cronbach Alpha Güvenirlilik Sonuçları	68
Tablo 5. 4. Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu	69
Tablo 5. 5. Faktör Yükleri	70
Tablo 5. 6. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler	71

Tablo 5. 7. Kültür Boyutların Yaş Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu	78
Tablo 5. 8. Kültür Boyutların lke Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları	81
Tablo 5. 9. Kültür Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Test Sonuçları.....	83
Tablo 5. 10. Kültür Boyutların Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu	86
Tablo 5. 11. Kültür Boyutlarının alışma Yılı Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu.....	88
Tablo 5. 12. Kültür Boyutlarının Aylık Gelir Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu.....	91
Tablo 5. 13. Analiz Sonuçlarının lkelere Göre Karşılaştırması	93
Tablo 5. 14. Türkiye'nin Kültür Boyutları Seviyesi ile Türkiye'deki Kadın Muhasebecilerin Kültür Boyutları Seviyelerinin Karşılaştırılması	94
Tablo 5. 15. İtalya'nın Kültür Boyutları Seviyesi ile İtalya'daki Kadın Muhasebecilerin Kültür Boyutları Seviyelerinin Karşılaştırılması	95
Tablo 6. 1. Kabul Edilen Hipotezlerin lke Bazında Analizi	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1. Hofstede Kültür Boyutlarının Türkiye Değerleri.....	55
Şekil 4. 2. Hofstede Kültür Boyutlarının İtalya Değerleri	58
Şekil 4. 3. Gray'in Toplumsal Değerler- Muhasebe Değerleri- Muhasebe Uygulamaları Arasındaki Etkileşim Açıklaması	63



1. GİRİŞ

Muhasebenin tarihi milattan önceye uzanmaktadır ve milattan önceki dönemlerde günümüz muhasebesinin temellerini oluşturacak pek çok muhasebe kayıtları ortaya çıkarılmıştır. Günümüzde hala geçerliliği olan çift yanlı muhasebe sistemi 13. ve 14. yüzyıllarda oluşturulmuştur. Muhasebenin tarihsel geçmişi ile muhasebe mesleğinin tarihsel geçmişi bir biri ile örtüşmektedir. Muhasebe ve muhasebecilik, dönemin ihtiyaçları ve gelişmeleri doğrultusunda şekillenmiş ve nesilden nesille, yasalar, teknolojik gelişimler, ekonomik koşullar ve toplumsal değerler, doğrultusunda dönüşerek aktarılmıştır.

Küreselleşme ile birlikte ülkeler arası etkileşimin artması sonucu muhasebede tek düzen sistemi oluşturulmaya ihtiyaç duyulmuştur. Ülkeler arası ticaret, yatırım ve sermaye hareketliliklerinde şeffaflık ve karşılaştırılabilirlik sağlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda küresel anlamda faaliyet gösteren IFAC, ACCA ve IASB başta olmak üzere pek çok muhasebe örgütü kurulmuştur.

Ülkeler arasında oluşan farklılıkların temel faktörlerden bir tanesi de kültürdür. Kültür kavramı, insan, sanat, toplum, inançlar, değerler ve alışkanlıklar gibi birçok değişken faktörün oluşturduğu ilişkilerin sonucudur. Kültürün, ülkeden ülkeye farklılık göstermesi sosyal yaşantının, inançların, değerlerin, gelenek ve göreneklerin ne şekilde muhasebe mesleğine yansıdığını ve muhasebe mesleğinin gelişmesine nasıl etki ettiği merak konusu olmuştur.

Birçok meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de cinsiyete bağlı sorunlar yaşanmaktadır. Kadınlar iş hayatına girmeden önce bağlı bulunduğu toplum tarafından kadına bazı manevi yükümlülük ve görevler atanırken erkeklere maddi sorumluluklar ve görevler verilmiştir. Ancak sosyal, ekonomik ve kültür gibi alanlardaki gelişmeler, kadının toplum içindeki rollünü değiştirmiştir.

Muhasebe mesleğinde kadınların faaliyet göstermeleri 21. yüzyıl başlarına denk gelmektedir. Diğer pek çok meslek gibi muhasebe mesleğinde de erkeklerin nicel olarak egemen olması kadın muhasebeciler açısından sorun yaratmaktadır. Özellikle kültürel açıdan kadının çalışmasını uygun bulmayan topluluklar da kadın muhasebeciler mesleğini icra ederken zorlanmaktadırlar.

Karşılaştıkları başlıca sorunlar, mükellefleri ile iletişim sorunu, kadın oldukları için mükellefler tarafından tercih edilmeme, erkek muhasebecilerin baskısı, aile-iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlama, duygusal anlamda baskı ile iş yaptırma şeklinde sıralanabilir.

Kadın muhasebeciler üzerine yapılan çalışmalarda kadın muhasebecilerin sorunları üzerine yoğunlaşıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise Akdeniz ülkesi olan Türkiye ve İtalya'da muhasebecilik

yapan kadın muhasebecilerin Hofstede'nin kültür boyutlarına göre benzerlikleri ve farklılıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu bağlamda literatürde en çok kabul gören sosyoloji/ psikoloji uzmanı olan Geert Hofstede'nin geliştirdiği sosyolojik, psikolojik ve kültürel açıdan farklılıkları ortaya koyan “güç mesafesi”, “belirsizlikten kaçınma”, “kolektivizm/bireysellik”, “erillik/dişillik” ve “uzun/kısa dönem yönelim” kültür boyutları, iki ülkede faaliyette bulunan kadın muhasebecilere bir anket uygulanarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, muhasebe mesleği hakkında genel bilgiler, tarihsel gelişimi, İtalya ve Türkiye'deki muhasebe mesleğinin hukuksal yapısı, muhasebe mesleğindeki etik kodlar ve dünyadaki muhasebe meslek örgütleri hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadın muhasebeciler hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Kadınların İtalya, Türkiye ve dünyada karşılaştıkları sorunlar ile ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Kadın muhasebecilerin karşılaştıkları sorunları çözmek için küresel örgütlerin faaliyetlerinin neler olduğuna değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, kültür kavramına ve çalışmamızın temelini oluşturan Hofstede kültür boyutlarına değinilmiştir. Bu kültür boyutlarının Türkiye ve İtalya kültür yapısındaki Hofstede kültür boyut puanları değerlendirilmiştir. Araştırmamızın iki temel unsuru olan kültür ve muhasebe arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise araştırmanın konusu, amacı, kapsamı, sınırlılıkları, yöntemi ve bulgularını içeren uygulama yer almaktadır.

2. MUHASEBE MESLEĞİ

2.1. Muhasebe Mesleği Hakkında Genel Bilgiler

Muhasebe, işletme olarak adlandırılan iktisadi birimlerde meydana gelen parasal işlemlerin kayıt altına alınması, sınıflanması, özetlenmesi ve analiz edilmesi işlemlerinin yapıldığı bir sistemdir. Muhasebeci ise muhasebe sistemindeki yapılması gerekli olan işlemlerden kayıtlama, sınıflama, özetleme ve analiz etme işlemlerini yapan kişidir.

3568 sayılı muhasebe meslek yasasında muhasebeci tanımından ziyade mali müşavirlik ve yeminli mali müşavirlik unvanlarının ne işler yaptığı ifade edilmiş¹ ve dipnotta belirtilen işleri yapan kişiler ise serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak isimlendirilmiştir.

3568 sayılı yasada yapılan tanımlamada anlaşıldığı üzere muhasebeci, paraya konu olan işlemleri kayıtlayan, raporlayan, analiz eden bireyler olarak ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra bütçeleme ve denetim için bilgi oluşturan, yönetim faaliyetlerini gözlemleyen, muhasebe prosedürlerini, hesap planını ve finansal raporları oluşturan, muhasebe faaliyetlerini gerçekleştiren, yönetimin ihtiyaç duyduğu spesifik raporları hazırlayan ve vergisel süreçleri yöneten ve beyannameleri düzenleyen kişi de aynı zamanda muhasebecidir.

Muhasebe mesleğini icra edenlerin bazı sorumlulukları vardır. Bunlar *sosyal sorumluluk, işletme sahibi ve yöneticilerine sorumluluk, meslektaşlarına yönelik sorumluluk, meslek odasına yönelik sorumluluk ve kanun ve yönetmeliklere yönelik sorumluluklardır.*

Bunun yanı sıra muhasebecilerin, mesleki beceri, mesleki etik ve mesleki bilgiye sahip olmaları gerekmektedir(Arslan, 2020:39).

Muhasebe mesleğini yapan bireylerde olması gerekli olan özellikler bir başka kaynakta aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır(Sert, 2019: 7).

¹ Yasa Serbest Muhasebeci Mali Müşavir; Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir.

- *Muhasebe mesleği nitelikli bilgi ister; çünkü muhasebe mesleği bilgilerinin yanında hukuki, ekonomik ve finansal yönlerde de belirli bir bilgi birikimine ihtiyaç duyar.*
- *Muhasebe mesleği uzun süreli tecrübeye ihtiyaç duyar; çünkü muhasebe mesleği sadece teorik bilgileri kapsamamaktadır bu yüzden bilgi birikiminin yanı sıra uzun süreleri kapsayan tecrübe edinimi de önem arz eder.*
- *Muhasebe mesleği sorumluluk gerektirir; çünkü muhasebecinin elde etmiş olduğu bilgiler işletme içi ve dışı kullanıcılarını ve devleti ilgilendirdiğinden dolayı tün toplumu ilgilendirmektedir.*
- *Muhasebe mesleği sır tutmayı gerekli kılar; çünkü muhasebenin elde etmiş olduğu bilgiler işletme için önemlilik derecesi yüksek ise gizli tutulması gerekir ve kanuni açıdan bir mecburiyet söz konusu değil ise hiçbir şekilde kendisi veya bir başkasının çıkarı için kullanılamaz.*
- *Muhasebe mesleği yorucudur; çünkü meslekte hataya yer verilmez bu da hata payını düşürmek için zihin enerjisi harcanan yorucu ve yıpratıcı bir meslektir.*

Muhasebeciler, işletmelerin organizasyon şemasında tepe yönetime oldukça yakın konumda yer alırlar ve tepe yönetimin mali danışmanı olarak görev yaparlar. Ayrıca meydana gelen mevzuat değişiklikleri veya diğer bir takım yeni yasal düzenlemeleri yakından takip eden çalışanlar olarak bilgi aktarma, uygulama ve rapor üretme konusunda işletme içinde kilit konumda görevleri vardır.

Muhasebeci olabilmek için gerekli koşullar her ülkenin muhasebe mesleğini düzenleyen yasalarında belirtilmiştir. Ülkemizde muhasebeci olmanın koşulları 3568 sayılı yasanın 5. Maddesinde² düzenlenmiştir.

² Madde 5 – A) Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır.

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisanüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) (Değişik: 10/7/2008-5786/3 md.) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. (Değişik ikinci paragraf: 10/7/2008-5786/3 md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

2.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihi

Muhasebe mesleğinin dünyadaki, Türkiye'deki ve İtalya'daki tarihsel gelişimi incelenmiş ve muhasebe mesleğinde önem arz eden ülkelerin muhasebe örgütlerinin tarihine değinilmiştir.

2.2.1. Muhasebe Mesleğinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

Muhasebenin kesin olarak ilk nerede, ne zaman ve ne şekilde ortaya çıktığı bilinmemektedir. Bilim adamları ve tarihçiler, M.Ö. 3000'li yıllara dayanan papirüsleri, kil tabletleri, taş tabletleri ve binaların üzerine yapılmış olan kayıtları ilk muhasebe belgeleri olarak kabul etmektedirler. 4000 yıl önce Babil'de çivi yazısı ile kil üzerine ticari hayat ile ilgili yazılan yazılar ise muhasebe kaydı olarak kabul etmektedirler(Kızıl ve Kocur, 2017: 331).

Birçok muhasebe tarihçisi yazı ve rakamların icadını insanların arasındaki muhasebe (hesaplaşma) ihtiyacından doğup, geliştiği görüşünü savunmaktadır. Yani muhasebe mesleğinin yazı ve rakamların icadından da eski bir geçmişe sahip olduğunu ve insanlık kadar köklü bir tarihinin olduğunu düşünmektedirler(Atmaca, 2020: 8).

İnsanlar arasındaki ticari- ekonomik karmaşıklıkların artması kayıt tutma zorunluluğuna yöneltmiştir. Bu gelişmeler muhasebecilik mesleğinin de doğmasına ve gelişmesine neden olmuştur.

Günümüz muhasebesinin temelleri ve esasında çift yanlı kayıt sistemi 14. ve 15. yüzyıllarda İtalya'da başlayan uygulamalar sonucu ortaya çıkmıştır ve gelişmiştir(Bozdemir, 2016: 1). Çift taraflı kayıt sistemi, işletmelerde gerçekleştirilen faaliyetlerin iki yönünü ele alarak her işlem için en az iki kayıt gerçekleştirmiştir. Bu sistem ile hata yapma ihtimali azalmış, kayıtların kontrol edilebilirliği artmış ve hata olduğu zaman hatanın ortaya çıkarılması kolaylaştırılmıştır. Çift taraflı kayıt sistemi, muhasebede modern anlamda bir devrim niteliğinde İtalyan matematikçi ve rahip Luca Pacioli tarafından geliştirilmiştir(Kurtcebe, 2008: 16).

Sanayi devrimi ile birlikte teknolojik gelişmeler, şirketleşmeler ve ticari hayatın küresel boyut kazanması gibi etmenler muhasebenin teorik ve uygulama anlamında ilerleme kaydetmesine katkıda bulunmuştur(Kaygusuz vd. 2014: 6).

Ancak muhasebeciliğin meslek olarak kabul edilmesi 18. yüzyıla dayanmaktadır. 19. yüzyıl boyunca İngiltere'de meydana gelen sanayi devrimi ve diğer ekonomik gelişmeler ile muhasebeye olan ihtiyaç artmıştır. Bunun sonucunda muhasebeciler kendi aralarında bölgeler organizasyonlar oluşturmaya başlamıştır(Kurtcebe, 2008: 17).

Muhasebeciliğin örgütlü ve yasal bir meslek haline gelmesi ilk olarak İngiltere’de olmuştur. İngiltere’yi Fransa takip etmiştir. Bu ülkelerin ardından ABD ve diğer birçok Avrupa ülkesi de muhasebe mesleğini kabul etmiş ve tanımışlardır. Muhasebe alanındaki ilk yasal düzenleme 1870’de İngiltere tarafından yapılmış ve ilk meslek örgütü olan Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü (Institute of Chartered Accountants- ICA) kurulmuştur. Bu örgüt 1980 yılında Kraliyet Ruhsatı ile resmîyet kazanmıştır. İngiltere’nin muhasebe mesleği ile ilgili attığı gelişmeleri yakından takip eden batı Avrupa ülkeleri benzer meslek örgütü kuruluşlarını oluşturmuşlardır(Bayrakdar, 2019: 8).

ABD 1904 yılında ilk uluslararası muhasebe kongresine ev sahipliği yaptığı için önemli bir konuma sahiptir. Çünkü açık ve anlaşılır bir mali raporlamanın özellikle büyük işlemler için ne kadar önemli olduğu ve muhasebe meslek mensuplarının bu durum karşısında ne yapması gerektiği bu kongrede ele alınmıştır(Dennis, 2004: 1).

Günümüzdeki muhasebenin temellerinin atılmasına katkı sağlayan Amerikan Sertifikalı Muhasebeciler Enstitüsü (American Institute of CPA-AICPA), 1887 yılında Mali Müşavirler Amerikan Derneği (AAPA) adıyla kurulmuştur. 1917 yılında günümüzdeki adını almıştır. AICPA, 100 yıllardır ABD’nin etkili muhasebe organizasyonu olarak görev yapmaktadır. AICPA’nın başlıca amaçları; profesyonel olarak muhasebe, mali analizler, vergi muhasebesi işlemleri, yönetim ve danışmanlık hizmetleri sunmaktır(2011 Yılı Faaliyet Raporu, İSMMMO: 202).

Kanada’da Kanada Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (The Canadian Institute of Chartered Accountants-CICA) 1902 yılında Kanada Parlamentosu’nun bir yasası ile kurulmuştur. CICA, Kanada’daki kuruluşlar için muhasebe, denetim ve güvence standartları geliştirmiştir ve Yeminli Mali Müşavir profesyonel unvanını yayınlamıştır. CICA, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu(International Federation of Accountants) ve Küresel Muhasebe İttifakının (Global Accounting Alliance) kurucu üyelerindedir(CICA).

Avustralya’da 1905 yılında Avustralya Muhasebeciler Birliği kurulmuştur. Avustralya’daki bütün muhasebecilere ulusal bir muhasebe organı oluşturmak için Avustralya Muhasebeciler Birliği ile Sydney Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Enstitüsü çalışmalara başlamış ve nihayetinde 1907 yılında Avustralya Serbest Muhasebeciler Birliği kurulmuştur. Ancak bu kurum yalnızca kamu muhasebecilerini kapsıyordu. 1928 yılında Kraliyet Tüzüğü’nün verilmesi ile Avustralya Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü(The Institute of Chartered Accountants in Australia- ICAA) kurulmuştur. ICAA, İngiltere dışında Kraliyet Tüzüğü alan ilk muhasebe kuruluşudur. 2014 yılında Yeni Zelanda Yeminli

Muhasebeciler Enstitüsü ile birleşmesinden sonra Yeni Zelanda ve Avustralya Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (Chartered Accountants Australia and New Zealand - CA ANZ) kurulmuştur(CA ANZ).

Japonya'da 1948 yılında Yeminli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik belirli bir politika altında icra edilmiştir. 1949 yılında Japon Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (The Japanese Institute of Certified Public Accountants- JICPA) adı altında gönüllü organizasyon olarak faaliyete başlamıştır. 1966 yılında ise Yeminli Mali Müşavirler Yasası kapsamında şirket olmuştur(JICPA).

Hindistan Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (The Institute of Chartered Accountants of India- ICAI), 1913 yılında bağımsız Hindistan'da sadece bir yasa iken 1949 yılında yasal olarak kurulmuş profesyonel muhasebe organıdır. ICAI, dünyanın ikinci büyük Muhasebe ve Finans kuruluşudur(ICAI).

Kanada'da 2013 yılına kadar ulusal olarak tanımlanan üç muhasebe sınıflandırması var idi: Yeminli Mali Müşavir(Chartered Accountant- CA), Sertifikalı Yönetim Muhasebecisi (Certified Management Accountant- CMA) ve Sertifikalı Genel Muhasebeci (Certified General Accountant- CGA)'dir. 2012 yılında üyeler ve paydaşların arasında başlayan tartışmalar sonucunda 2013 yılında Kanada Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (CICA), Kanada Yönetim Muhasebecileri Derneği (CMA Canada) ve Kanada Yeminli Mali Müşavirleri (CGA-Canada) çıkarılan yasa uyarınca birleştirilerek Kanada Yeminli Mali Müşavirler (Chartered Professional Accountants of Canada (CPA Canada- CPA Canada) kurumu kurulmuştur(CPA Canada).

2.2.2. Muhasebe Mesleğinin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de muhasebe tarihinin başlangıç dönemi, eldeki belgelerin yetersizliği ve kısıtlılığı nedeniyle tam bilinmemektedir. Ancak elbette Türk devletlerinin de muhasebe alanındaki gelişmelerde haberdar olduğunu, hesap işleri ile ilgilendiklerini söylemek mümkündür. Çünkü kabile yaşantısından gelip büyük medeniyetler kurarak böyle bir büyük coğrafya oluşturulması ve dünyanın en güçlü ordularına sahip olup onları yönetmesi, gelişmiş bir envanter bilgisine sahip olunması ve hesapların düzenli ve kontrollü olarak kayıt edilmesine bağlıdır. O dönemin şartlarına bağlı olarak tüm kontrolü sağlayabilmek için muhasebe uygulama ve tekniklerine ihtiyaç duymuşlar ve muhasebe alanındaki gelişmelere ve değişimlere hâkim olmuşlardır(Taşçı, 2019: 20).

Eski Türk devlerindeki muhasebe sistemine baktığımızda Abbasiler döneminde Avrupa muhasebe kayıt kültürü ortaya çıkmış, İlhanlılar tarafından geliştirilmiş ve Anadolu Selçuklu devletine kadar ulaşmış olan bir kültür sistemidir. Son olarak Osmanlı devletindeki Arap ve Fars kültürü

etkisindeki Türkler tarafından geliştirilen özü devlet muhasebesi sistemi yani vergi odaklı bir sistemdir(Ertaş vd. 2017:53). Bu döneme ilişkin kayıt ve belgeler günümüze kadar ulaşamamıştır. Ancak Osmanlı döneminde muhasebe kayıt kültürü, batı ile etkileşim süreci başlayarak çağdaşlaşmıştır ve yerini Batı Avrupa kayıt kültürüne bırakmıştır(Güvemli, 2014: 9-10).

Çağdaşlaşma alanındaki ilk adım, 1850 yılında Kanunname-i Ticaret'in kabul edilmesiyle yabancı sermayeleri şirketlerin kurulması ve bu şirketlerin çift yanlı kayıt yöntemini kullanmalarındır. İkinci adım ise işletmecilik anlayışına sahip muhasebe mesleğinin doğup geliştirilmesi olmuştur(Arıkan ve Güvemli, 2013: 41). Diğer bir gelişme ise 1883 yılında Hamîdiye Ticâret Mekteb-i Âlîsi'nin açılmasıdır. Türkiye tarihinde ticaret eğitimini başlatan ilk kurum olarak bilinmektedir(Atmaca, 2020: 12).

Cumhuriyetin ilanından önceki dönemlerde ülkemizde özel sektörün gelişmemiş olmasından kaynaklı devlet muhasebesi dışında muhasebe alanındaki herhangi bir gelişme kaydedilememiştir(Taşçı, 2019:29).

1926 yılında yürürlüğe giren Almanya Ticaret Kanunu'ndan uyarlanmış 865 sayılı TTK ile tutulması zorunlu olan defterler, karın hesaplanması, hesap tutma şekilleri gibi muhasebenin şekil ve yapısından değişiklikler meydana gelmiştir(Dinç ve Atasel, 2016: 270).

1950 yılında VUK'un yürürlüğe girmesi ve 1957 yılında TTK'nin revize edilmesi muhasebe sisteminin gelişmesine ve oluşturulmasına yasal zemin oluşturmuştur. Temelde VUK ve TTK farklı amaca hizmet eden iki ayrı kanundur(Kurtcebe, 2008:22).

1964 yılının mart ayında 440 sayılı "İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakleri Kanunu" yürürlüğe girmiştir ve bu kanun hükümlerince 1964 ila 1968 yılları arasında faaliyet gösteren "İktisadi Devlet Teşekkülleri Yeniden Düzenleme Komisyonu" oluşturulmuştur. Düzenleme komisyonu 1964 yılının mart ayında Tekdüzen Muhasebe Sisteminin ilkelerini oluşturmuş ve iktisadi devlet teşekkülleri için zorunlu, özel işletmeler için isteğe bağlı olabileceği önerisinde bulunmuştur. Önerilen bu sistem Amerika'daki muhasebe uygulama ve kuramına dayandırılmıştır. 1922-1977 yılları arasında Tekdüzen Muhasebe Sistemi kademli olarak kullanılmaya başlanmıştır(Özyürek, 2009: 62-63).

1981 yılında Sermaye Piyasası Kanunu(SPK) yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile muhasebe alanında büyük ilerleme kaydedilmiştir. Sermaye piyasaları globalleşmenin etkisi ise uluslararası

alanda yer aldığı için SPK tarafından yayınlanan maddeler ile muhasebenin anlaşılmasında kolaylık sağlamıştır(Ayboğa, 2002: 47).

Yukarıda ifade edilen gelişmelere rağmen Türkiye’de muhasebe mesleği ile ilgili yasal bir düzenleme 1989 yılına kadar yapılamamıştır. 1989 yılından önceki süreçte muhasebeci olabilmenin belirlenmiş bir yasal çerçevesi bulunmamaktadır. Ancak cumhuriyetten sonraki süreçte muhasebe mesleğinin yasal bir meslek olması çabaları verilmiştir. Bu çabalar 1989 yılında “3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun” kabul edilmesiyle başarıya ulaşmıştır. “*Bu kanunun 1. Maddesi gereği Türkiye Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odaları birliği(TÜRMOB) oluşturulmuştur*”. Kanuna göre meslek unvanları, Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak belirlenmiştir. 2008 yılında 3568 sayılı kanunun adı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir.

Türkiye’de muhasebe sisteminin hukuki yapı olarak yavaş ilerlemesi mesleğin gelişimini olumsuz etkilemiştir. Bu yavaş ilerleme de mesleğin istenilen seviyeye ulaşmasını ve profesyonel bir muhasebe sisteminin kurulmasını da engellemiştir. Mesleği icra eden muhasebeciler ise genellikle defter tutup beyannamelerini düzenleyerek vergi kanunlarına ait yükümlülükleri yerine getiren kişi olarak görülmüştür.

Tarihsel süreç içinde ülkemizdeki muhasebe meslek mensuplarının sayısal verileri aşağıdaki Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2. 1.Yıllara Göre Muhasebe Meslek Mensubu Sayıları

Yıllar	SM	SMM	YMM	Toplam
1990	16.466	8.755	1.887	27.108
1995	25.085	14.282	2.402	41.769
2000	27.064	22.473	3.182	52.719
2005	29.842	33.158	3.502	66.502
2010	21.164	57.405	3.858	82.427
2015	10.144	85.740	4.334	100.218
2019	8.142	102.18	4.783	115.108
2020	7.786	104.18	4.785	116.758

Kaynak: (Özdemir, 2020: 75; TÜRMOB,2020)

Tablo 2.1’e bakıldığında 1990 yılında toplamda 27.108 muhasebe meslek mensubu var iken 2020 yılına gelindiğinde bu sayı 116.758 olmuştur. Diğer yandan tabloda görülen SM sayısı 1990

yılından 2008 yılına kadar artış gösterirken, 2008 yılında 5786 sayılı Yasa ile yapılan düzenlemede SM unvanı kaldırılmış, mevcuttaki SM'lere ise hak kazanmaları koşuluyla SMMM unvanına verilmeye başlanmıştır.

2.2.3. Muhasebe Mesleğinin İtalya'daki Tarihsel Gelişimi

İtalya ticareti güçlü olan bir ülke olması sebebiyle tarihsel süreç içinde hesap işlerinin takibinde daha iyi konumda olduğu düşünülmektedir. Elde edilen kanıtlara göre orta çağda İtalya'da nesnel muhasebe sisteminin varlığı İtalyan komünlerinde başlamıştır. Yapılan araştırmalara göre 13 ve 14. yüzyıllara kadar varlığını koruyan İtalyan komünlerinin 1336-1338 yılında Floransa'ya, 1341 yılında Treviso'ya, 1463 yılında Milano'ya ait bilançoların var olduğu bilinmektedir(Yavuz, 2017: 7-12).

Muhasebenin temelini oluşturan çift yanlı kayıt sisteminin ilke olarak nerede ortaya çıktığı ve nerede kullanıldığı ile ilgili kesin bilgi olmamakla beraber, yazarlar arasında da bir görüş birliği bulunmamaktadır. Ancak çift yanlı kayıt sisteminin, 1296 yılında Floransa'da tutulan kayıtlardan anlaşıldığı ve 13. Yüzyıl ile beraber İtalya'da kullanılmaya başlandığı ileri sürülmüştür. Bazı bilim insanlarına göre de, muhasebede çift yanlı kayıt sisteminin başlangıcı, Roma rakamlarının kullanılması ile başlamıştır(Atmaca, 2020:9).

1494 yılında muhasebenin babası olarak Luca Pacioli olarak bilinen rahip ve dönemim ünlü matematikçilerinden olan Fra Luca Bartolomeo de Pacioli, muhasebe çift yanlı kayıt sistemini anlatan kitaplar yazmıştır. Ancak Pacioli bir sistemi icat etmemiştir. Sadece Rönesans döneminde Venedik'teki tüccarlar tarafından kullanılan bir yöntemi tarif edip açıklamıştır(Smith, 2018: 1). “Aritmetik, Geometri, Oran ve Orantı Hakkında Özet” (Summa De Aritmetica, Geometrie, Proportioni et Proportionalite) isimli aslında matematik alanında yazdığı kitabının son kısmında muhasebede dönüm noktası oluşturacak bilgilerden bahsetmiştir(Atmaca, 2020: 9-10). Bu eserin muhasebe yönünden önem taşımasının nedeni muhasebe uygulamalarını sistematik bir şekilde ortaya koyan ilk eser olmasıdır(Can, 2007: 9).

İtalya'nın muhasebe tarihi açısından önemli bir ülke olması, muhasebecilik mesleğinin İtalya'daki tarihi açısından da önemli bir başlangıç olarak kabul edilebilir.

İtalya'da 19. yüzyılın ilk yarısında pek çok yüksek ticaret okulu açılmıştır. Özellikle Ca' Foscari, gençleri iktisat, hukuk veya muhasebe orta öğretim öğretmenleri olarak iş hayatındaki kariyerlere hazırlamayı amaçlamışlardır(Sargiacomo, Servalli ve Andrei, 2012: 251-252). Bu okulların açılması da muhasebecilik mesleğinin ülkede yaygınlaşması açısından önem arz etmektedir.

İtalya’da günümüzdeki muhasebe mesleğinin çatı kurumu olan günümüzde Ulusal Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirler konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili- CNDCEC) olarak isimlendirilen kurum 1953 yılında faaliyetine başlamıştır ve bu tarihte muhasebe mesleği yasal olarak tanınmıştır. Aynı yıl, başka bir kararname ile muhasebe ve ticaret uzmanları birliği de oluşturulmuştur(Baldo vd., 2018: 6-7).

İtalya’da günümüzde Ulusal Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirler konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili- CNDCEC), İtalyan Muhasebe Komitesi (Organismo Italiano di Contabilita) ve İtalyan Uluslararası Muhasebeciler Birliği olmak üzere üç farklı muhasebe kurum ve meslek örgütü bulunmaktadır. Ulusal Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirler konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili- CNDCEC) ülkemizdeki muhasebe çatı örgütü olan TURMOB muadili bir kurumdur. Bu kurum 1953 yılında bir dernek olarak kurulmuştur. 28 Haziran 2005 tarihinde 138 sayılı kararname uyarınca günümüzdeki yapısına kavuşturulmuştur. Bu kuruluş Adalet Bakanlığı’nın denetimine tabi, kar amacı gütmeyen bir kamu kuruluşudur. Kurumun faaliyeti ve görevleri mesleğin icrası ile ilgili üyelerini ve kamu çıkarlarını korumayı amaçlamaktadır(<https://commercialisti.it/chi-siamo> : Erişim Tarihi:09.05.2020).

CNDCEC’e üye olan muhasebeciler ya Esperti Contabili (Muhasebe Uzmanı) ya da Dottori Commercialista(Diplolamalı Muhasebeci) unvanlarına sahiptirler. Muhasebe Uzmanı unvanına sahip muhasebeciler; muhasebe hizmetlerini sunmaya, vergi beyannamesi düzenleme ve sınırlı denetim işlevleri yapmaya yetkili olan muhasebecilerdir. Diplomalı Muhasebeciler ise Uzman Muhasebeciler ile aynı hizmetleri yerine getirmeye yetkilidir ve ayrıca şirket değerlemeleri, iflas prosedürleri, vergi mahkemelerinde müvekkilli savunma ve yasal olmayan denetimler için tam kapsam ve güvence hizmetleri yürütmek üzere yetkili olan muhasebecilerdir. <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/members/consiglio-nazionale-dei-dottori-commercialisti-e-degli-esperti-contabili>: Erişim Tarihi: 02.10.2020)

İtalya da muhasebeciler bağımlı ve bağımsız şekilde faaliyetlerine devam edebilmektedir. Commercialisti olarak isimlendirilen muhasebeciler bağımsız olarak mesleklerini icra etmektedirler. Commercialis’lerin küçük bir azınlığı ise şirketlere bağlı olarak çalışmaktadır(The Profession Of Commercialista in Italy, 2015: 10).

Tablo 2.2’de 2008 ile 2019 yılları arasında İtalya’da muhasebe mesleğine icra eden muhasebecilerin sayıları verilmiştir. 2008 yılında meslek odalarına kayıtlı olan meslek mensubu sayısı 107.499 iken 2019 yılında 118.639’a ulaşmıştır.

Tablo 2. 2. İtalya’da Muhasebe Meslek Mensuplarının Yıllara Göre Artışı

2008	107.499	2014	115.067
2009	109.474	2015	116.245
2010	110.787	2016	117.352
2011	112.162	2017	117.916
2012	113.265	2018	118.333
2013	114.041	2019	118.639

Aşağıdaki tablo 2.3’de 1906-2016 yılları arasında muhasebe mesleğine yönelik yapılan yasal düzenlemeler yer almaktadır. 1906 yılında yapılan düzenleme ile İtalya’da defter tutabilmenin koşulu Türkiye’deki karşılığı ticaret lisesi olan okullara kayıtlı olmak olarak belirlenmiştir. 1928 yılında muhasebe mesleğine girebilmek için gerekli olan eğitimler ve sınavlara ait düzenleme yapılmıştır. 1953 yılında diplomalı Muhasebeciler Derneği kurulmuştur. Bu dernek muhasebeciliğe ait düzenlemeleri derneğin kuruluş tüzüğünde belirlemiştir. 1998 yılında bağımsız denetçilere ait yasal düzenlemeler yapılmıştır. 2005 yılında Ulusal Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirler konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili- CNDCEC) kurulmuş ve daha sonraki yıllar da bağımsız denetçilik sınavları ve stajlara ait düzenlemeler yapılmıştır(Morini, 2004: 150-154).

Tablo 2. 3. İtalya’da Muhasebe Mesleğine Ait Yasal Düzenlemeler

Yıl	Düzenleme/Yasa	İçerik
1906	Legge n.327 del 1906	College of Bookkeepers’a kayıtlı muhasebeciler serbest çalışan profesyoneller olarak ilan edilir.
1928	Decreto n.588 del 1928	Muhasebe mesleğinin yönergelerini içerir. Muhasebeci unvanına erişmek için bir sınavı geçmek ve yüksek dereceden mezun olmak zorunludur.
1953	Decreto del Presidente della Repubblica n.1067 del 1953	İlk defa “Dottori Commercialisti” olarak adlandırılan Muhasebeciler Derneği ayrı olarak kurulur. Ekonomik, ticari, vergi, mali ve defter tutma alanındaki teknik beceriler, muhasebecilere atfedilir.
1953	Decreto del Presidente della Repubblica n.1068 del 1953	Muhasebecilik mesleğini düzenler.
1998	Decreto n.58, (TUF) del 1998	Denetim firmaları ve borsada işlem gören şirket denetçileri için yeni şartlar tanımlanmıştır.

2005	D.Lgs. 28 giugno 2005, n. 139	24 Şubat 2005 tarihinde Ulusal Muhasebeciler ve Muhasebeciler Birliği kurulmuştur.
2014	Direttiva Europea 2014/56/EU	Denetçi sınavının içermesi gereken içeriği ve akademik konuları tanımlar.
2014	Decreto MilleProroghe n.192 del 31 dicembre 2014	Muhasebe sınavı ile yasal denetçi mesleğine erişim arasındaki tam hukuki sağlamlığı onaylanmıştır. Muhasebeciler, yasal denetçi olmak için ek sınavlara ihtiyaç duymazlar.
2016	Decreto 19 gennaio 2016 , n. 63 .	Muhasebeci ve muhasebecilere hâlihazırda kayıtlı olanlar ve muhasebeci olmaya istekli olanlar, risk yönetimi ve iç kontrol, ulusal ve uluslararası denetim ilkeleri, denetim hizmetleri disiplini, mesleki etik ve bağımsızlık ve mesleki denetime ilişkin ek bir yazılı sınavı geçmek zorundadır.
2016	Informativa n.53/2016	Staj kurslarıyla ilgili kurallar vardır. Bu kurslar 6 aylık bir dönemde en az 350 saat sürmelidir.

Kaynak: (Morini, 2004: 150-154)

2.3. Muhasebe Mesleğinin Hukusal Yapısı

2.3.1. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Hukuki Yapısı

Türkiye’de muhasebe mesleğine ilişkin hukuki düzenlemeler ve koordinasyon TÜRMOB tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunun yanı sıra Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim standartları Kurulu (KGK) muhasebe ve denetim standartlarının oluşturulması ve uygulanmasının yanı sıra bağımsız denetçilik mesleği ile ilgili düzenleme ve koordinasyonu yerine getirmektedir. Türkiye’de muhasebe mesleğine ve muhasebe mesleğini icra edenlere katkı sağlayan yasal düzenlemelerin kronolojik tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. 4. Muhasebe ve Mali Müşavirlik Mesleğine Katkıda Bulunan Yasal Düzenlemeler

Yasal Düzenlemenin Adı	Yılı
Hesap Mütchassıslığı Kanunu Tasarısı	1932
Avukatlık Kanunu Tasarısı ile Hesap Mütchassıslığı Tasarısı	1938
Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği	1942
Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği (TMUD)	1967
Türkiye Muhasebeciler Dernekleri Federasyonu	1974

- “Genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümlerince, defterlerini tutmak, bilanço, kar zarar tablosu ve beyannameler ve diğer belgelerini düzenlemek ve benzer işleri yerine getirmek;
- Muhasebe sistemlerini oluşturmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda danışmanlık yapmak;
- İnceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak oluşturmaktadır”.

Muhasebe mesleğine konu olan yukarıda sayılan işleri bir işyerine bağlı olmaksızın gerçekleştiren kişilere “mali müşavir” denilmektedir. Meslek mensubu olabilmenin genel şartları şunlardır:

- T.C. vatandaşı olmak;
- Medeni Hakların kullanımına sahip olmak;
- Kamu haklarından mahrum olmamak;
- Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçtan mahkûm olmamak;
- Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda mahrumiyetten çıkarılmış olmamak;
- Meslek hayset ve şerefine uymayan durumları bulunmamaktır.

“Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmenin özel şartları:

- Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak;
- En az üç yıl staj yapmış olmak;
- Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak(yazılı);

- *Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz;*
- *Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmaktır”.*

“Yeminli mali müşavir olabilmenin özel şartları ise:

- *En az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak;*
- *Yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olmak;*
- *Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmaktadır”.*

“Yeminli Mali Müşavir” olarak göreve kabul edilenler mesleğe başlamadan önce Asliye Ticaret Mahkemesine yeminde bulunurlar. Yeminli mali müşavirler gerçek ve tüzel kişiliklerin finansal tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe ilkeleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre uygulandığını tasdik ederler. Yeminli mali müşavirlerin tasdikten doğan finansal sorumlulukları ile disiplin sorumlulukları ayrı şekilde hazırlanmış raporlar ile tespit edilir.

Muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini devam ettirmeleri için birlik ve odalar tarafından düzenlenen mesleki geliştirme ve eğitim seminerlerine katılmaları zorunludur..

“Muhasebe Meslek Mensuplarına Ait Yasaklanmış Konular:

- SMMM’ler bu unvan ile YMM’ler ise bu unvan ve tasdik yetkisi ile faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla gerçek ve tüzel kişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak hizmet akdi ile çalışamazlar, ticari faaliyette bulunamazlar, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan işlerle uğraşamazlar.
- YMM’ler eşi(boşanmış olsa bile) ve 3 üncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhrî hısımlarının veya bunların ortak oldukları firmaların işlerine bakamazlar, yukarıda sayılan yakınlıktaki akrabaları olan SMMM’lerin baktığı işleri tasdik edemezler.
- SMMM veya YMM ortaklık bürosu veya şirket şeklinde birleşirebilirler. Bu bürolarda yapılan faaliyetler ticari faaliyet sayılmaz. Şirket şeklinde çalışılması halinde, yapılan işlerden doğacak cezai sorumluluk işi yapan meslek mensubuna aittir.
- Meslek mensupları, iş elde etmek için reklâm sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar.

- Muhasebe meslek mensupları, görevlerini icra ederken veya görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı, yapılan eylemlerin niteliğine göre Türk Ceza Kanununa ait hükümleri uyarınca cezalandırılırlar”.

“Meslek mensuplarına verilebilecek disiplin cezaları:

- Mesleki kurallara, mesleğin vakar ve onuruna aykırı fiil ve harekette bulunanlarla, görevin gerektirdiği güveni sarsıcı harekette bulunan meslek mensupları hakkında, ilk defasında uyarma, tekrarında ise kınama cezası uygulanır.
- Görevini bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlikle yapmayan veya kusurlu olarak yapan veyahutta bu Kanunda yer alan mesleğin genel prensiplerine aykırı harekette bulunan meslek mensupları için geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma cezası uygulanır.
- Tasdik yetkisini gerçeğe aykırı olarak kullandığı Maliye Bakanlığınca ilk defa tespit edilen ve rapora bağlanan YMM’ler hakkında geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma, bu husus tekrür edip bunun mahkeme kararıyla kesinleşmesi halinde de yeminli sıfatını kaldırma cezası verilir.
- Mükellefle birlikte kasden vergi ziyana sebebiyet verdikleri mahkeme kararı ile kesinleşen meslek mensuplarına, meslekten çıkarma cezası verilir.
- Üç yıllık bir dönem içinde iki veya daha fazla disiplin cezasını gerektiren davranışta bulunan meslek mensubuna, her yeni suçu için bir öncekinden daha ağır ceza uygulanabilir.
- Beş yıllık dönem içinde iki defa mesleki faaliyetten alıkoyma cezası ile cezalandırılmasından sonra bu cezayı gerektiren fiili yeniden işleyen meslek mensupları hakkında meslekten çıkarma cezası uygulanır”.

Muhasebe meslek mensubuna, savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Yetkili disiplin kurulu tarafından verilen süre (10 günden az olmamak üzere) içinde savunma yapmayan meslek mensupları savunma hakkından vazgeçmiş kabul edilirler.

3568 sayılı meslek kanunu ile bağımsız denetçilerin SMMM veya YMM unvanlarına sahip olma koşulu getirilmiştir. 3568 sayılı kanun ile muhasebe mesleği unvanları, görevleri açıklığa kavuşmuş ve denetim alanına bir zemin hazırlamıştır. 2003 yılında TÜDESK, 3568 sayılı kanuna göre meslek unvanına sahip olan SMM ve YMM’lerin denetim faaliyetleri ile başka kanunlarla belirtilen denetim

faaliyetlerini doğru bir biçimde gerçekleştirebilmesi için uluslararası denetim standartlarını incelemesi ve yayınlaması amacıyla TÜRMOB tarafından kurulmuştur(Demir vd, 2017: 191).

2.3.2. İtalya'daki Muhasebe Mesleğinin Hukuki Yapısı

Ulusal Yeminli Mali Müşavirler ve Muhasebe Uzmanları Konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili CNDCEC), 2005 yılında 139 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile aşağıdakilerden sorumlu kuruluş olarak belirlenmiştir(<https://commercialisti.it/>):

- Üyeleri için etik şartların geliştirilmesi;
- Üyelerinin mesleğin teknik ve etik standartlarına uyumunu izlemek ve uygulamak;
- Bölgesel kurumlar tarafından oluşturulan sürekli mesleki gelişim programlarını değerlendirmek ve onaylamak;
- Mesleği ulusal ve uluslararası düzeyde temsil etmek;
- Gerekli olduğu şekilde kanun tasarıları üzerinde görüş formüle etmektir.

İtalya'da muhasebe mesleğini yerine getirenler Mali Müşavirler(Commercialisti) ve Muhasebe Uzmanları (Esperti contabili) olarak iki unvan altındadır. CNDCEC tarafında bu iki ünvana sahip olan meslek mensuplarının görev alanları aşağıda belirtilmiştir(The Profession Of Commercialista in Italy, 2015: 13-14).

Mali Müşavirlerin(Commercialisti) Görevleri:

- Yasal denetime tabi olmayan kamu ve özel şirket veya kuruluşların mali tabloları hakkında denetim, görüş bildirme veya diğer güvence tasdiklerini sağlama ayrıca kamu ve AB sübvansiyonlarına ve fonlarına erişim gibi amaçlar için kamu mali kaynaklarının kullanımını hakkındaki raporları tasdik etmek,
- Şirket değerlemesi yapabilmek,
- İflas, adli ve idari işlemlerin yanı sıra, tasfiye memurları olarak hareket etmek,
- Şirketlerin ve kamu kuruluşlarının yasal denetimi (denetim komitelerine üyeleri olarak) yapmak,
- Müfettiş ve mahkeme tarafından atanan bilirkişi olabilmek,
- Gelecekteki performans tahminlerini de içeren finansal konularla ilgili makaleler ve araştırma çalışmaları hazırlamak,
- Vakıf ve derneklerin hukuki statüsünün tanınması göz önünde bulundurularak fonlarının amaçlarına uygunluğunun değerlendirilmesini yapmak,

- Taşınır ve taşınmaz varlıklar için satış işlemleri yapmak ve bir mahkeme tarafından yetkilendirildiklerinde düzenleme/dağıtım planlamayı yapmak (giudice dell'esecuzione),
- Yerel yönetimler için finansal danışmanlık faaliyetlerini yerine getirmek,
- İşletmeler tarafından sağlanan kamu fonlarının kullanımının izlenmesi ve bu işletmeler için özel ders hizmetleri vermek,
- İşletmeler ve diğer özel / kamu sektörü kuruluşları için çevresel, sosyal ve sürdürülebilirlik raporlarının hazırlanması ve belgelendirilmesini yapmaktır.

Muhaasebe Uzmanlarının (Esperti Contabil) tüm faaliyetleri ve görevleri:

- Muhasebe ve vergi defterleri ile çalışanların defterlerinin hazırlanması ve tutulması, derneklerin, tüzel kişiler dışındaki gerçek veya tüzel kişilerin mali tablolarının denetlenmesi ve belgelendirilmesi,
- Vergi beyannamelerinin hazırlanması ve dosyalanması,
- Vergi beyannameleri için “visto di conformità” (uygunluk sertifikaları) verilmesi,
- Denetim işlevini yerine getirmek,
- Kamu kurumlarının katıldığı iş ve kuruluşların hesaplarını denetlemek,
- Kamu veya özel kuruluşlara dijital imza gerektiren belge ve belgelerin dosyalanması ve kaydedilmesi,
- Serbest meslek sahibi olmayan ve herhangi bir işi olmayan vergi mükelleflerine vergi danışmanlığı sağlamaktır.

Mali Müşavir (Commercialisti) veya Muhasebe Uzmanı(Esperti Contabil) unvanını almak için aşağıdaki koşulları yerine getirmek gerekmektedir;

- Ekonomi ve İşletme Yönetimi Bilimleri alanında üç yıllık lisans derecesi veya ekonomi bilimi veya ekonomik işletme yönetimi bilimlerinde beş yıllık bir yüksek lisans derecesi (laurea magistrale); veya önceki üniversite sistemine göre bir İktisat Okulu'ndan alınan beş yıllık bir derece(Lisans Derecesi + Yüksek Lisans Derecesi);
- 18 aylık mesleki eğitim almak;
- Kamu Sınavını Geçmek (Esame di Stato);
- Professional Roll'a kayıtlı olmak

- Mali Müşavir (Commerciali) olmak için beş (3+2) yıllık üniversite derecesi, 18 aylık staj süresi ve üç yazılı-bir sözlü kamu sınavını geçmek gerekmektedir. Muhasebe Uzmanı(Esperti contabili) için ise üç yıllık üniversite derecesi, 18 aylık staj süresi ve üç yazılı-bir sözlü devlet sınavını geçmek gerekmektedir.

Profesyonel meslek ve idari kuruluşa Mali Müşavir veya Muhasebe Uzmanı olarak başvurmak için başvuru sahiplerinin aşağıdaki genel gereksinimleri karşılaması gerekmektedir:

- İtalyan veya AB vatandaşı olmak veya İtalya ile karşılıklı imzalanmış bir ülkenin vatandaşı olmak;
- Medeni haklardan tamamen yararlanmak;
- Herhangi bir yüz kızartıcı suçtan hüküm yememiş olmak veya soruşturma geçirmemiş olmak;
- Coğrafi bölgede ikamet veya mesleki ikametgâh sahibi olmak;
- Yürürlükteki mesleki düzenlemeler uyarınca, başvuranın Professional Roll'u iptal etmesini gerektirecek bir suç için başvurunu cezalandıran herhangi bir nihai kararın bulunmamasıdır.

Mali Müşavirlik ve Muhasebe Uzmanlığı yasanın öngördüğü durumlarda yürütülen mesleki faaliyetler doğru bir şekilde kamu idarelerine yardımcı ve ilgili kamu yararına olarak tanımlanabilir. Daha spesifik olarak, kayıtlı bir Mali Müşavir, girişimciye karar vermede, danışmanlık hizmetleri sunarak veya kurumsal kontrolün tipik işlevlerini yerine getirirken yardımcı olurken önemli bir kamu yararı rolünü yerine getirir.

Mali Müşavirlerin ve Muhasebe Uzmanlarının meslekte uyması gereken etik yükümlülükleri yerine getirmek için sürekli mesleki gelişim gerçekleştirmesi – böylece bilgilerini sürekli olarak artırması gerekmektedir.

Muhasebe odalarına kayıtlı muhasebeciler genellikle girişimcilere iş planlarını tasarlamada yardımcı olurlar. Bu durumlarda, aşağıdaki aşamalarda yardım sağlarlar:

- İş planının ilk değerlendirmesini desteklemek için veri ve yasal-mali bilgilerinin toplanması,
- İş planının hazırlanması,
- Kaynak yaratma,
- Şirket için en uygun yasal yapının belirlenmesi ve yönetim sisteminin tanımlanması,

- Tüzüklerin ve kuruluş için gerekli yasal evrakların hazırlanmasıdır.

Şirket hayatı boyunca muhasebe profesyonelleri aşağıdaki işlevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

- Finansal ihtiyaçların analizi,
- Vergi danışmanlığı sağlama – geliri hesaplama, beyanları doldurma ve dosyalama,
- Vergi danışmanlığı ve planlaması,
- Vergi davalarında destek sağlamak ve müşterileri temsil etmek,
- Şirket yönetimi,
- Defter tutma, finansal tabloların hazırlanması ve raporlama,
- Yönetim kontrolleri,
- Bir yönetim kontrol organının üyesi olarak yasaya uygunluğun izlenmesi,
- Dış denetçi veya denetimden sorumlu olarak yasal denetimdir.

Mali Müşavir ve Muhasebe uzmanları tarafından gerçekleştirilebilecek faaliyetler listesine yasal denetim dâhildir. Bunun için muhasebecilerin denetim komitelerine (Collegio sindacale) üye olmaları gerekmektedir.

Mali Müşavirin hukuk alanında gerçekleştirdiği işlemlere gelince, bunlar hâkim -mahkeme tarafından yerine getirilen işlemlere yardımcı olarak mahkeme tarafından atanan vekil/tasfiye memuru, müfettiş, hakem/arabulucu, İflas işlemlerinde rehinli veya ipotekli malların değerlendirme raporlarının tertip amacıyla hazırlanmasından sorumlu, İflas kanununda öngörülen özel tasdiklerin düzenlenmesinden sorumlu, Yerel vergi mahkemesi komisyonlarında yargıçlık görevleri ile ve topluluk hedeflerini gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Vergi hukuku alanında, muhasebe meslek mensuplarından vergi danışmanlığı, vergi destek hizmetleri sunmaları ve her türlü ihtilaflı prosedürle ilgilenmeleri istenmektedir.

İtalyan Commercialisti Etik Kuralları, dört bölüme ayrılan 45 maddeden oluşmaktadır: Genel hükümler, mesleki ilişkiler, rekabet ve geçiş hükümleridir. Etik kurallara uymayan herhangi bir muhasebe meslek mensubu ait olduğu yerel Ordine Yönetim Kurulu tarafından disiplin cezası alabilir ve bu nedenle işlenen ihlale orantılı disiplin cezaları verilebilir.

Mali Müşavirler ve Muhasebe Uzmanları bağımsız olarak (kendi uygulamaları) veya ortaklıklarda (firmalar) çalışabilir. Her iki durumda da, her bir profesyonel, müşteriye karşı tam sorumluluk üstlenen bir görevi yerine getirir.

2.4. Muhasebe Mesleğinde Etik Kodlar

Etik insanların toplumda neyi yapıp yapmaması gerektiği hakkındaki davranışları, kuralları, görevleri ve sorumlulukları ifade eden felsefe disiplindir(Sert, 2019: 11). Muhasebe mesleği açısından etik ise muhasebe meslek mensubunun kendi kişisel çıkarlarına karşı dezavantaj sağlasa bile topluma, müşterilerine, devlete ve meslektaşlarına karşı doğru, dürüst ve itibarlı davranma sorumluluğu vardır. Toplumdaki kişilerin ve toplulukların değerlerindeki değişim ve gelişimler mesleki alanlardaki düzenlemeleri de önemli ölçüde etkilemektedir(İşgüden, 2007: 72).

Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de mesleki yeterlilik ve mesleki bilginin yanında ahlaki unsurlar olan dürüstlük, bağımsızlık, güvenilirlik gibi kavramlarında mesleğe icra edenler tarafından iyice kavranmış olması gerekmektedir. Meslek mensupları mesleklerini gerçekleştirirken pek çok konuda farklı yargı ve sonuçlara ulaşmaktadırlar. Bu ikilemleri ortadan kaldırmak için muhasebe meslek etiği ilke ve kuralları oluşturulmuştur(Bozkurt, 2011: 30-33). Meslek etiğinin temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır(Ayboğa, 2001:32):

- Meslek etiği ile bireysel etik arasında kesin bir sınır yoktur.
- Meslek etiğinin altında dürüstlük bulunmaktadır.
- Meslek etiği saygılı, dürüst ve namuslu olmayı gerektirir.
- Meslek etiği doğru sözlü olmayı, aldatici davranışlardan kaçınmayı gerektirir.
- Meslek etiğinin özünde güvenilirlik vardır.
- Meslek etiği işletmelerde üst yönetimden alt yönetime kadar bütün herkese yansımaktadır.
- Mesleki etik kurallar yazılı olamayan değerlere dayanırlar.

Muhasebe meslek etiği konusundaki ilk çalışmalar muhasebe mesleğinin en geniş düzenlemelerinin bulunduğu ABD’de AICPA (Amerika Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü) tarafından 1988 yılında 6 prensip ve 11 kural olarak yayınlanan “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği Standartları” ile başlatılmıştır. AICPA tarafından yayınlanan standartlarda iki başlık ele alınmıştır: “Mesleki Davranış Yasası İlkeleri” ve “Mesleki Davranış Yasası Kuralları”dır(Kutlu, 2008: 148). Tablo 2.5’de bu prensip ve kurallar gösterilmiştir(Bilen ve Yılmaz, 2014: 62-63).

Tablo 2. 5. AICPA Davranış Yasası İlkeleri ve Kuralları

Sorumluluk	Hizmetin Kapsam ve Niteliği	Muhasebe Prensipleri ile Uyum	Komisyon ve Danışma Ücretleri
Kamu Yararı	Bağımsızlık	Müşteri ile ilgili Bilgilerin Gizliliği	Mesleği İcra Biçimi ve İsim
Dürüstlük	Dürüst ve Tarafsız Olma	Şarta Bağlı Ücret	
Tarafsız ve Bağımsız Olma	Genel Standartlar	Uygunsuz Davranışlar	
Mesleki Özen Gösterme	Standartlara Uygun Davranma	Reklam Yapma ve Hizmet Satışına Yönelik Diğer Talep Biçimleri	

Kaynak: (Bilen ve Yılmaz, 2014: 62-63)

Dünya çapında muhasebe mesleği için önem teşkil eden diğer bir kuruluş olan IFAC muhasebe meslek mensupları için “Profesyonel Muhasebeciler İçin Etik Kurallar” başlığında etik kodlar yayınlamıştır. IFAC tarafında yayınlanan etik kodların 7 bölümü bütün muhasebecilere, diğer 7 bölümü serbest çalışan muhasebecilere ve 4 bölümü ise bağımlı çalışan muhasebeciler içindir. Bu kurallar tablo 2.6’da gösterdiği gibidir(www.ifac.org :Erişim Tarihi: 26.04.2020).

Tablo 2. 6. IFAC Etik Kodlar

Bütün Muhasebeciler	Serbest Çalışan Muhasebeciler	Bağımlı Muhasebeciler
Doğruluk ve tarafsızlık	Bağımsızlık	Sadakat çatışması
Ahlak çatışmalarının çözümlenmesi	Mesleki yeterlilik ve muhasebeci olmayanlardan yararlanılmasına dair sorumluluklar	Meslektaşlara destek
Mesleki yeterlilik	Ücretler ve komisyonlar	Mesleki yeterlilik ve bilginin sunuluşu
Gizlilik	Serbest muhasebecilikle bağdaşmayan uygulamalar	
Vergi Uygulaması	Diğer serbest meslek faaliyetinde bulunan muhasebecilerle ilişkiler	
Sınır ötesi faaliyetler, yani bölgesel teknik standartların ve ahlak kurallarının önceliği	Kamu yararına uygulamalar	

Kaynak: (www.ifac.org :Erişim Tarihi: 26.04.2020)

2.5. Muhasebe Mesleğinde Küresel Kurumlar

Dünyada muhasebe mesleği alanında çalışmalar sürdüren pek çok uluslararası kurum bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu(IFAC) 1977 yılında New York merkezli olarak kurulmuş bir muhasebe meslek örgütüdür. IFAC, uluslararası alanda yüksek kalitede standartları oluşturmayı ve kullanılmasına teşvik etmeyi, kurula bağlı meslek üyeleri ile bağlı olmayan meslek üyeleri ile arasındaki işbirliğini sağlamayı ve muhasebe mesleğini uluslararası alanda savunarak küresel anlamda kamu çıkarı adına üs düzey fayda sağlamayı hedef olarak belirlemiştir. Günümüzde IFAC, 130'dan fazla ülkede, dünya çapında 3 milyondan fazla muhasebeciyi temsil eden 175'ten fazla üye organizasyondan oluşmaktadır(www.ifac.org: Erişim Tarihi: 26.04.2020).

Muhasebe mesleğinin bütün dünyada aynı şekilde gelişme göstermesini ve ilerleme kaydetmesini hedefleyen IFAC, muhasebe mesleğinin en iyi şekilde yerine getirilebilmesi için pek çok alanda standart ve yönergeler oluşturmaktadır(Köse ve Yılmaz, 2003: 21).

IASC, 1973 yılında Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Japonya, Meksika, Hollanda, İngiltere / İrlanda ve Amerika Birleşik Devletleri'nin profesyonel muhasebe organları tarafından oluşturulmuştur. Bu komite, muhasebe standartlarının belirlenmesi, mali raporların hazırlanması, denetlenmesi veya kullanılmasından sorumludur(www.ıfrs.org: Erişim Tarihi: 26.04.2020).

IASC Vakfının temel amacı; uluslararası sermaye piyasalarında işlemler gerçekleştiren ve diğer ekonomik açıdan karar alma sürecinde olan karar alıcılara yardım etmek, mali raporlamalardaki bilgilerin karşılaştırılabilir, tutarlı ve şeffaflık ihtiyaçlarını karşılamak, kamuya fayda sağlayacak yüksek nitelikte anlaşılabilir uluslararası muhasebe platformu oluşturarak bu standartların kullanımını ve uygulanmasına teşvik etmektir(Demir, 2019: 100).

IFAC, 1981 yılında IASC'nin standart oluşturma konusunda bir özerkliğinin olduğunu kabul etmiş ve IFAC üyeleri aynı zamanda IASC üyesi olarak kabul edilmiştir. Ancak 2000 yılında IASC vakıf niteliğine dönüştürülmüştür. 2000 yılından sonra IFAC ile IASC arasındaki üyelik bağlantısı koparılmıştır(Karabınar, 2006: 143).

IASC, uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartlarını oluşturma görevi olan bir komite olarak faaliyetlerine sürdürmüştür. Ancak bir süre sonra komitenin standartları uygulamadaki otorite yetersizliği ve üye ülkelerin kendi muhasebe standartlarını oluşturma yetkisi olduğundan komite görevini yerine getiremez olmuştur. Bundan dolayı IASC görevini 1 Nisan 2001 tarihinde IASB'ye devretmiştir. IASC'nin yürütmekte görevli olduğu tüm görevler IASB tarafından gerçekleştirilmiştir(Demir, 2019:101-102). IASB'ın temel hedefi, finansal tablolarda, tutarlı, şeffaf, karşılaştırılabilir, yüksek kalitede, anlaşılabilir ve uygulanabilir, ulusal muhasebe standartları geliştirmektir(Kurtcebe,2008: 19).

IASB'nin en önemli görevlerinden birisi de standartların uygulanmasında gerçekleşen uygulama sorunları karşısında, standartları güncelleme ve gerekli görülen değişiklikleri yapmaktır. IASB tarafından çıkarılan standartlar tüm dünyaya yayılırken, ülkeler ulusal muhasebe düzenlemelerini IFRS'ler ile uyumlaştırmaktadır. Pek çok ülke IASB tarafından yayınlanan IFRS'leri kendi diline çevirerek kullanmakta veya bu standartları temel alarak bazı düzenlemeler hazırlamaktadır(Sağlam vd. 2008: 4).

Standartların oluşturulmasında faaliyet gösteren BM, OECD ve IOSCO gibi örgütlerin standartları oluşturma ve yayınlama sorumluluğunu IASB'a bırakmaları, standartların uygulamasını zorunlu hale getirdiği anlaşılabilmektedir. 29 Ekim 2002 tarihinde UFRS'nin gelişimini ve uyum sürecini etkileyecek önemli bir gelişme yaşanmıştır. Bu gelişme IASB ile ABD Finansal Raporlama Standartları arasında birliğin sağlanması anlaşmasıdır. Bu anlaşma ile 2005 yılına kadar ABD ve IASB standartları arasındaki farkların kaldırılması konusunda karar alınmıştır. (Demir, 2019:102).

1973 yılında Norwalk, Connecticut merkezli olarak kurulan "FASB" "Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri'ne (GAAP)" uygulayan kamu ve özel şirketler ile kar amacı gütmeyen kuruluşlar için finansal muhasebe ve raporlama standartları oluşturan bağımsız, özel, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur(www.fasb.org:Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ABD'de gerçek anlamda muhasebe standartları ile ilgili çalışmalar 1939 yılında AICPA tarafından yayınlanan 51 adet Muhasebe Araştırma Bülteni ile başlamıştır. Ancak yayınladığı bu çalışmalar bazı sebeplerden dolayı iptal olmuş ve APB 31 adet görüş ve önerilerini yayınlamıştır. Ancak bu kurumunda yaptığı çalışmalar yeterli olmamış ve bu kurumunda görevi son bulmuştur(Demir, 2012: 105).

FASB US-GAAP'ı hazırlamıştır. Ancak ABD'de çıkan muhasebe skandalları sonrasında yayınladığı bu ilkelerin yeterli olup olmadığı tartışmaları başlamıştır. Bu tartışmalar beraberinde uluslararası alanda muhasebe çalışmalarının uyumlaştırılma sürecini hızlandırmıştır. Bu çalışmalara bir adım olarak 18.09.2002 tarihinde FASB ve IFRS arasında bir anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşmanın amacı, FASB, IFRS ve US-GAAP kurumları arasındaki farklılıkları en aza indirmektir. Bu anlaşma aynı zamanda global muhasebe uygulamaları açısından büyük önem arz etmektedir ve mevcutta veya gelecekte oluşabilecek muhasebe sorunlarını yüksek kalitede, birbirleriyle uyumlu sonuçlar üretmede etkili olacaktır(ufrsifrs.blogspot.com/2015/02/amerikadaki-finansal-raporlama: Erişim Tarihi: 27.04.2020).

ABD'de muhasebe standartları alanında atılan adımlarda, özel sektör alanında 1887 yılında kurulan AICPA 1934 yılında kurulan ve bir kamu kuruluşu olan SEC ve 1973 yılında kurulan ve bir özel sektör kuruluşu olan FASB etkili olmuştur. Ve bu kurullar Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinin(US GAAP) oluşturulmasında etkili olan kuruluşlardır(Kötüoğlu, 2008: 9).

FASB, 133 adet standart yayınlamıştır ve çalışmaları halen günümüzde devam etmektedir. FASB kurulunun amacı uluslararası yatırımcıları ve finansal bilgi kullanıcılarına şeffaf, karşılaştırılabilir, doğru bilgi sağlayarak yatırımları konusunda eğitmek ve yatırım konusunda kılavuz olacak muhasebe standartlarını geliştirmek ve uygulanmasını sağlamaktır(FASB).

FEE, 1986 tarihinde Belçika'da kurulmuştur ve 29 ülkeden 41 meslek mensup örgütünü bir araya toplamıştır. FEE'ye üye meslek örgütleri, 15 AB ülkesi, 9 AB'ye aday ülkeler ve 3 EFTA ülkelerinden oluşmaktadır. Federasyon, %94'ü AB ülkesi olmak üzere 500.000 adet meslek mensubunu bir arada tutmaktadır. Avrupa'da muhasebe mesleğinin gelişiminde temsilci bir konumdadır. FEE, Avrupa'da muhasebe mesleğini uluslararası düzeyde temsil eden bir kurum olduğu için IFAC ve IASB ile muhasebe standartları konusunda yakın ilişkiler kurmaktadır(Toraman ve Bayramoğlu: 464).

FEE'nin amaçları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır(Karabınar, 2012: 147):

- Avrupalı muhasebe mesleğinin kamu yararını koruyarak uluslararası düzeyde gelişmesini sağlamak;
- Avrupa Birliği'nde muhasebe ve denetim konularında yapılacak düzenleme ve uygulamaları küresel düzeydeki gelişmelere paralel olarak teşvik etmek;
- Muhasebe meslek örgütleri arasındaki etkileşimi geliştirmek;

- Mesleğe etkisi olabilecek gelişmeleri ve dñzenlemeleri takip etmek;
- Avrupa Birliği kurumlarında Avrupalı muhasebecileri temsil etmek;
- Avrupalı muhasebecileri küresel düzeyde temsil etmektir.

ACCA, 1904 yılında Londra merkezli kurulan ve finans/muhasebe profesyonellerine küresel anlamda mesleki yeterlilik ve ruhsatlandırma sunan mesleki bir kuruluştur. 179 ÷lkede, en yüksek mesleki ve etik değerleri destekleyen, 219.000 üye ve 527.000 öğrenciden oluşan küresel bir topluluktur. ACCA' nın amacı kamu yararı için fırsat yaratarak küresel muhasebe mesleğine liderlik etmektir.

ACCA, kamu yararını korumak için muhasebe mesleğinin içinde yaşadığımız toplumlara daha adil ve şeffaf hale getirebileceğine inanmaktadır. Hükümetler, işverenler, uluslararası topluluklar ve diğer organlarla işbirlikleri sayesinde, ticareti arttırmak, yatırım ortamını büyütmek ve tüm dünyadaki muhasebecilerin aynı yüksek uluslararası standartlarda çalıştığından emin olmak için birlikte çalışmaktadırlar.

3. MUHASEBE MESLEĞİNDE KADIN MUHASEBECİLER

3.1. Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler

Bu bölümde Türkiye’de, İtalya’da ve dünyada kadın muhasebecilerin sayısal durumları ve meslek içindeki etkinlikleri ele alınmıştır.

3.1.1. Türkiye’deki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler

Ülkemizde muhasebe mesleğinin yasal bir meslek haline gelmesi 1989 yılında olmuştur. Diğer bir ifade ile mesleğin yasal bir meslek olmasının üzerinden 30 yıl geçmiştir. Türkiye’nin gelişmekte olan, Avrupa ve Asya arasında köprü özelliği olan bir coğrafi bölgede yer alması ve kültürel açıdan hem doğu hem de batı etkisini içinde bulunduran bir ülke olması ve ayrıca hem Müslüman hem de seküler olması göz önüne alındığında muhasebe mesleğinde kadın sayısının veya kadın muhasebecilerin meslek içindeki etkinliğinin birçok açıdan analiz edilmesini gerekli hale getirmektedir.

Tarihsel süreç içinde Türkiye’de kadın muhasebecilere ait bir istatistiğin olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile Türkiye’de ilk kadın muhasebecinin kim olduğu ve ya kadınların muhasebe mesleğine ilk defa ne zaman başladıkları gibi bilgiler bulunmamaktadır. 1934 yılında kadınlara verilen seçme ve seçilme hakkı ile Türkiye birçok Avrupa ülkesinden daha önce kadınları iş yaşamında ve sosyal yaşamda var olma imkânı tanımıştır. Ancak 1989 öncesi kadın muhasebecileri hakkında bir bilgi söz konusu değildir. 1989 yılında meslek yasası çıkarıldığında o tarihlerde defter tutma işi yapan tüm erkek ve kadınların, muhasebeci unvanı almaya hak kazandığı bilinmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de muhasebecilik unvanı, kadın ve erkeklere eşit olarak aynı tarihte verilmiştir.

Sayısal açıdan kadın muhasebecilerin Türkiye’deki durumuna bakıldığında birçok ülkeden farklı olmadığı görülmektedir. Ülkemizdeki çatı muhasebe meslek örgütü olan Türkiye Muhasebeciler ve Serbest Muhasebeci Mali Mali Müşavirler Odaları Birliği(TÜRMOB) verilerine göre 2020 yılı Temmuz ayı itibari ile Türkiye’deki muhasebeci sayıları tablo 3.1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 3. 1. Meslek Mensubu Cinsiyet Sayıları Tablosu(2020)

<i>Cinsiyet</i>	<i>SM</i>	<i>SMM</i>	<i>YMM</i>	<i>Toplam</i>
<i>Erkek</i>	6.407	71.837	4.395	82.312
<i>Kadın</i>	1.379	32.350	390	33.855
<i>Toplam</i>	7.786	104.187	4.785	116.758

Kaynak: (TÜRMOB)

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere Türkiye’de erkek muhasebecilerin toplam sayısının kadın muhasebecilerin toplam sayısının iki katından da fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1’e göre, Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının 7.786’sı SM, 104.187’si SMM ve 4.785’i YMM’dir. Bu sayılar içinde kadınların oranları ise SM toplam sayısının %17,71’ini, SMM sayısının % 31,04’ünü ve YMM sayısının % 8,15’dir. Toplam muhasebe meslek mensubu içerisinde kadınların oranı %28,99’dur.

Ancak Yılmaz vd. tarafından yapılan ve 4 yıllık trendi gösteren tablo 3.2’de yıllara göre kadın sayısındaki oransal artışın erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 2. Türkiye’de Yıllara Göre Kadın ve Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
SM	-8,34	-5,96	-7,07	-6,76	-6,29	-6,05	-6,06	-6,91	-5,82	-5,85
SMM	13,01	7,25%	7,83	3,85	7,16	4,53	9,78	5,12	7,61	3,99
YMM	6,23	5,11%	9,52	3,87	13,04	6,75	3,85	2,22	2,85	0,65

Kaynak: (Yılmaz vd. 2018: 30) (SM unvanı kaldırıldığı için oransal artış eksi olarak görülmektedir.)

Kadın muhasebecilerin sayısındaki oransal artışa bakıldığında, önümüzdeki yıllarda kadın muhasebeci sayısının erkek muhasebeci sayısının önüne geçeceği konusunda güçlü görüşler öne sürülmektedir. Kadın muhasebecilerin sayısal durumundaki bu gelişmelere rağmen gerek meslek örgütünün yönetiminde gerekse oda yönetimlerinde istenilen sayıda ve oranda görev almadıkları veya

alamadıkları görülmektedir. Kadın muhasebecilerin Türkiye özelinde yaşadığı problemler ve bu konuda yapılan çalışmalar aşağıdaki bölümde detaylı olarak ele alınacaktır.

3.1.2. İtalya'daki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler

İtalya'da kadınların muhasebe mesleğini icra etmeleri 1908 yılında başlamıştır. İlk kez 1919 yılında ise kadınlara her mesleği icra edebilme yetkisi verilmiştir. Bununla birlikte kadınların hem üniversite çalışmalarına hem de muhasebe mesleği faaliyetini sürdürebilmelerindeki dönüm noktası savaş sonrası dönemde erkek ölümleri olmuştur.

Bu dönemden sonra kadınların meslekteki payı 1941'de %1 i temsil ederken 1967 yılında bu oran %2 olmuştur. Her ne kadar meslekte kadın muhasebeciler de yer alsa da erkek egemenliği devam etmiştir(Baldo, 2019: 175).

İtalya'da muhasebe meslek mensuplarına ilişkin istatistiksel verilere bakacak olursak, 1 Ocak 2020 tarihinde yayınlanan rapora göre ülke de meslek odasına kayıtlı 118.775 üye bulunmaktadır(<https://www.fondazioneazionalecommercialisti.it/> :Erişim Tarihi: 27.04.2020).

Tablo 3. 3. İtalya'da Toplam Üye Sayısının Cinsiyete Dağılım Oranı

	<i>Sayı</i>	<i>Oran</i>
<i>Kadın</i>	39.315	33,1%
<i>Erkek</i>	79.460	66,9%
<i>Toplam</i>	118.775	100%

Kaynak: (www.fondazioneazionalecommercialisti.it/ : Erişim Tarihi: 30.01.2020)

Tablo 3.3'de yer alan bilgilere göre, İtalya'daki muhasebe meslek mensuplarının % 33,1'ini kadın muhasebeciler % 66,9'unu ise erkek muhasebecilerin oluşturmaktadır. Türkiye ile karşılaştırıldığında kadınların toplam üyeler arasındaki oranı birbirine çok yakındır.

Tablo 3. 4. İtalya’da Yıllara Göre Kadın ver Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış

<i>Yıl</i>	<i>Erkek</i>	<i>Kadın</i>
2009	%8.3	%3.5
2010	%8.5	%3.6
2011	%8.9	%3.6
2012	%8.9	%3.9
2013	%9.08	%4.03
2014	%9.2	%4.1
2015	%9.2	%4.2
2017	%9.2	%3.6

Kaynak: (Baldo, 2019: 176)

Tablo 3.4’de görüldüğü üzere İtalya’da kadın muhasebeci sayısındaki oransal artış Türkiye’deki durum ile karşılaştırıldığında İtalya’da kadınlardaki oransal artışının erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir. Türkiye’de ise oransal olarak kadın sayısındaki artışın erkeklerden daha ileride olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 5. İtalya’da Yıllara Göre Kadın ver Erkek Meslek Mensubu sayılarında Oransal Artış

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek%	Kadın%
2009	109.474	76.632	32.842	70,0	30,0
2010	110.787	77.551	33.236	70,0	30,0
2011	112.164	79.636	32.528	71,0	29,0
2012	113.235	78.585	34.650	69,4	30,6
2013	114.041	78.688	35.353	69,0	31,0

2014	115.067	78.936	36.131	68,6	31,4
2015	116.245	79.512	36.733	68,4	31,6
2016	117.352	79.799	37.553	68,0	32,0
2017	117.916	79.829	38.087	67,7	32,3
2018	118.333	78.336	39.997	66,2	33,8
2019	118.639	79.725	38.914	67,2	32,8

Kaynak: (<https://www.commercialisti.it/> Erişim Tarihi: 31.01.2020)

Tablo 3.5’de İtalya’daki kadın muhasebecilerin sayısındaki artışa bakıldığında 2009 yılından günümüze kadar %3 lük bir artış olmuştur. Ancak erkek muhasebecilerin yüzdekileri göz önünde bulundurulduğunda ise %2,8’lik bir azalış görülmüştür. Kadın muhasebecilerin mesleğe atılmamalarının sebebini dünya genelinde kadın muhasebecilerin meslekte yaşamış oldukları sorunlara sonuç olarak gösterilebilir.

3.1.3. Dünya’daki Kadın Muhasebeciler Hakkında Genel Bilgiler

Dünya çapında muhasebe öğrenen kadınların oranı son beş yılda önceki yıllara göre artış göstermiştir. Dünya çapında muhasebe eğitimi alan kadınların toplam yüzdesi, 2013 yılında %48 iken 2017’de yaklaşık % 49 olmuştur. Amerika’daki bütün muhasebeci ve denetçilerin %60,6’sı kadındır. Kadınlar, CPA firmalarındaki tam zamanlı personelin %51’i olmakla birlikte, ortakların ve müdürlerin sadece %24’ünü oluşturmaktadır. Dört büyük denetim şirketinde, 2018 yılı verilerine göre kadınların yüzdesi Deloitte % 20.8, PwC % 16.3, EY % 12,9 ve KPMG % 10,6’dır(www.catalyst.org: Erişim Tarihi: 09.05.2020).

‘The Accountant World Survey 2017: Europe’ isimli çalışmada Avrupa’daki ülkelerde profesyonel muhasebe kurumlarına üye kadın muhasebeciler ile kadın muhasebe öğrenci sayıları tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre oluşturulan rapor aşağıdaki Tablo 3.6’da gösterilmiştir (The Accountant World Survey 2017: Europe: www.theaccountant-online.com: Erişim Tarihi: 09.05.2020). Bu çalışma sonucuna göre Avrupa’da muhasebe meslek örgütleri, meslek enstitüleri ve muhasebe meslek birliklerine kayıtlı kadın üye sayısı 253.193’dür. Ükelere göre dağılım ise aşağıdaki Tablo 3.6’da gösterilmiştir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere en fazla kadın muhasebecinin İngiltere’de

olduğu görülmektedir. İngiltere'yi 37.000 kadın muhasebeci ile İtalya, 30.000 kadın muhasebeci sayısı ile Türkiye, 28.000 kadın muhasebeci sayısı ile Romanya ve 12.522 kadın muhasebeci sayısı ile İrlanda takip etmiştir. Araştırmaya konu olan Türkiye ve İtalya'da muhasebe kurum ve kuruluşlarına kayıtlı kadın üye sayısının birbirine yakın olduğu ve bu iki ülkenin en fazla kadın muhasebeciye sahip ülkeler arasında yer aldıkları dikkat çekmektedir.

Tablo 3. 6. Avrupa Ülkelerinde Muhasebe Meslek Kuruluşlarına Üye olan Kadın Muhasebeci Sayıları (2017 Yılı Verileri)

Ülkeler	Kadın Muhasebeci
Avusturya	3.117
Belçika	2.047
Bosna Hersek	5.704
Hırvatistan	627
Kıbrıs	1.547
Çekya	605
Danimarka	1.024
Estonya	232
Finlandiya	547
Fransa	8.205
Almanya	2.010
Macaristan	3.247
İzlanda	112
İrlanda	12.522
İtalya	37.552
Latviya	495
Litvanya	263
Lüksemburg	531
Malta	1.281
Monaco	10
Karadağ	1.150
Hollanda	4.100
Norveç	1.953
Polonya	4.472
Portekiz	385
Romanya	28.927
Sırbistan	2.681
Slovakya	500
Slovenya	840
İspanya	899
İsveç	2.453
İsviçre	1.175
Türkiye	30.280
İngiltere	91.700

3.2. Kadın Muhasebecilerin Yerel Ve Küresel Sorunları

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşıldığı üzere diğer mesleklerde olduğu gibi muhasebe mesleğinde de sayısal olarak cinsiyet eşitsizliği söz konusudur. 1960'lı yıllardan önce muhasebe mesleğindeki cinsiyet çalışmalarına çok az yer verilirken, eşit istihdam ve ayrımcılıkla mücadele mevzuatının ve sosyal etkinin getirilmesi ile birçok ülkedeki akademisyenlerin dikkati bu konular üzerine yoğunlaşmıştır(Baldo, Tudor, ve Faragalla, 2018: 1-4). Aşağıda Türkiye, İtalya ve diğer dünya ülkelerinde kadın muhasebecilerin yaşadığı sorunlara ait yapılan tartışmalar ve araştırmalar ele alınmıştır.

3.2.1. Türkiye'deki Kadın Muhasebecilerin Sorunları

Türkiye'deki kadın muhasebeciler diğer ülkelerde olduğu gibi mesleklerini icra ederken bir takım zorluklar ve sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Kadın muhasebecilerin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar üzerine yapılan bilimsel çalışmalar ve ulaşılan sonuçlar aşağıda ele alınmıştır.

Ağca ve Yalçın (2009), İstanbul'da SM ve SMM meslek mensuplarına uyguladıkları anket çalışmasında, kadınların meslekte ikincil olarak görüldüklerine, varlıklarını kabul ettirmede zorlandıklarına ve mükellef bulma konusunda ve ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Aslan ve Hatunoğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada 300 kadın muhasebeci üzerine anket uygulanmıştır. Çalışmada, kadın muhasebecilerin anne, kadın ve evli olmalarından kaynaklı olarak erkek meslektaşlarının ulamış olduğu gelir seviyesine, mükellef sayısına ulaşamadıkları tespit edilmiştir.

Çelik ve Dağdeviren (2015), meslekte etik dışı davranışların nedenini araştırmak için, Antalya, Isparta ve Burdur illerinde muhasebe meslek mensupları ile bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, meslekteki hızlı mevzuat değişikliklerinin etik dışı davranışları etkilediği, yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu ve erkek muhasebecilerin kadın muhasebecilere oranla daha fazla etik dışı davranışlara başvurduğu vurgulanmıştır.

Ciğer ve Uyar (2016), Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı 42 adet otel işletmesinde faaliyet gösteren muhasebe çalışanlarına "Cam Tavan" sendromu ile ilgili faktörleri ortaya koymak amacıyla anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Cam Tavan, örgütsel kalıp ve yargılar tarafından oluşturulmuş, kadınlar ve azınlık grupların üst düzey pozisyonlara ilerlemesini engelleyen, görünmeyen, yapay

engeller olarak tanımlanmıştır. Çalışma sonucunda, bireysel, toplum ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellerin oluşmadığı ve cam tavan engeli ile karşılaşmadıkları sonucuna varılmıştır.

Yaşar (2016), Türkiye’deki 2001-2015 tarihleri arasındaki erkek ve kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki yasa ve kurallara uyumunu disiplin cezaları kapsamında ele almıştır. Araştırma sonucunda, kadın muhasebe meslek mensuplarının aldıkları disiplin cezaları erkek muhasebe meslek mensuplarından daha az sayıda oldu ve meslekte kadınların erkeklere oranda mesleki kurallara duyarlılığının daha fazla olduğu sonucuna varmıştır.

Kapıcı (2017), İzmir’de faaliyet gösteren 220 kadın SM, SMM ve muhasebe stajyerine stres düzeyi ve kaynaklarının belirlenmesi için anket uygulaması yapmıştır. Çalışma sonucunda, çevrelerinden kadın muhasebeci oldukları için herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadıklarını, yaptıkları işin stres düzeyinin yüksek olduğunu, kişilik yapısını ölçen sorularda kadın meslek mensuplarının daha çok a tipik aceleci ve kaygılı kişilik yapılarının olduğu sonucuna varmıştır. Meslek unvanları ile kişisel stres yapıları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmış ve SM’lerde kişisel stresin çok fazla olduğunu tespit etmiştir. Ve meslekte kadın olmanın herhangi bir olumsuz etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Aksoylu (2019), Kütahya’da kadın muhasebe meslek mensuplarının stres nedenlerini demografik özelliklerine göre incelemek için 53 kadın muhasebeci ile 2 bölümden oluşan bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Anket sonucu meslekte strese neden olan 9 faktör belirlenmiştir: etik ve sorumluluk, fiziksel zorluklar, finansal kaygılar, paydaşlarla iletişim, kendini geliştirme, çevresel faktörler, mesleğin doğası ve algısal faktörlerdir. Ayrıca “zamandan” etkilenme düzeyi “çalışma koşullarına” ve “kendini geliştirme” den etkilenme düzeyi “mesleki deneyime” göre değişmektedir sonucuna varmıştır.

12 Aralık 2013 tarihinde İstanbul SMM odası bünyesinde bulunan “Kadın Meslek Mensupları İletişim Komitesi” kadın meslek mensuplarının sorunlarının belirlenmesi ve kadınların iş hayatındaki sorunlarının en aza düşürülmesi amacıyla “ Kadın ve İş” başlıklı bir proje oluşturulmuştur. Proje kapsamında yapılan çalışmalar sonucunda kadın muhasebecilerin karşılaştıkları sorunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır(İSMMO Faaliyet raporu 2013-2016: 431-433):

- Kadın muhasebecilerin, bilinçsiz mükellefleri tarafından etik dışı tavır ve davranışlara maruz kaldıkları,
- Muhasebecilik ücretlerinin tahsil edilmesinde sorunlar yaşadıkları,

- Türkiye'deki şartlar dolayısıyla her iş alanında faaliyet göstermede zorluk yaşaması ve bu yüzden genelde küçük ölçekli veya hizmet sektöründe çalışılmaya itilmeleri,
- Muhasebe meslek mensubunu kayıt dışı işlem yapmaya, kural ve kanunları dikkate almayarak onları etik dışı davranışlara yönlendiren mükelleflerin, herhangi bir cezai uygulamada kadın muhasebecileri erkek muhasebecilere oranla daha kolay suçlaması,
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının, mükelleflerinin faaliyette bulunduğu iş alanlarına girmede sorun yaşamasından dolayı, mükellef bulmada zorlanması,
- Türkiye'deki genel kültür ve aile yapısına bağlı olarak erkek muhasebecilerin mükellefler ile daha yakın ilişkiler kurarken, kadın için bu durum dezavantaj oluşturması.

Kadın Meslek Mensupları İletişim Komitesinden sonra kadın muhasebecilerin sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel ve mesleki anlamda kolay bir yaşam sürdürmeleri için çözümler üretmek amacıyla 2016 yılında ilk genel kurul toplantısını yapan“ İstanbul Kadın Muhasebeciler Derneği” kurulmuştur. 2017 yılında da İzmir ve Kayseri’de de kadın muhasebeci derneği oluşturulmuştur. Bu derneklerin toplantılarda dile getirdikleri kadın muhasebecilerin yaşadıkları temel sorunlar aşağıdaki gibidir(Özçelik, 2018: 8-9):

- Kadın muhasebecilerin istihdam konusunda sorun yaşadıkları, çalışabilecekleri bir firma bulamadıkları, buldukları zaman da uygun koşullarda olmadıkları, firmalarda iş bulan kadın meslek mensuplarının da üst kademeye terfi edilmesi konusunda da geri planda tutulup evli mi bekâr misin? Çocuğunuz var mı? Çocuk düşünüyor musunuz? Gibi sorularla karşılaştıkları ve muhasebe mesleğinde erkeğin egemen olmasına izin verildiği,
- Kadın SMMM ve meslek stajyerlerinin artması ile gelecekte de meslekte kadın muhasebecilerin artacağı göz önünde bulundurularak oda yönetimlerinde halen kadınlara yer verilmemesi,
- Muhasebe sektöründe sürekli mevzuat ve bilgilerin değiştiği ve bu değişimi sürekli takip etmek zorunda oldukları göz önünde tutularak toplantı ve eğitimlere çocuklarını bırakamadıkları için katılamadıkları ve toplantı ve eğitimlerin olduğu dönemlerde çocuklarını oda bünyesinde bırakabilecekleri bir yapının oluşması gerektiğini,

- Kadın muhasebecilerin hamilelik süresince ve sonrasında yaşadığı sorunlar dolayısıyla (iş potansiyellerinde düşme ve hemen iş başı yapma zorunluluğu) bu konuda projelerin olmamasıdır.

Yukarıdaki literatür taramalarından ve kadın muhasebecilere ait dernek ve kurumların tespitleri doğrultusunda Türkiye’de kadın muhasebecilerin yaşamış oldukları sorunlar üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar Kadın olmak, Anne olmak, Evli veya Bekâr Olmak.

Tablo 3. 7. Kadın Muhasebecilerin Başlıca Sorunları

Kadın Olmak	Anne Olmak	Medeni Durum
<i>Stres ve Yoğun Tempo</i>	<i>Hamilelik</i>	<i>Görevde Yükselme</i>
<i>Kültür</i>	<i>Doğum</i>	<i>Ev işleri</i>
<i>Müşteri İlişkileri</i>	<i>Çocuk Bakımı</i>	<i>Müşterilerin ve meslektaşların farklı yaklaşımları(Taciz vb.)</i>
<i>İş Yapma Şekilleri</i>		<i>Müşteri Bulmada Zorlukları</i>
<i>Görevde Yükselme</i>		
<i>Müşteri Bulmada Zorlukları</i>		

3.2.2. İtalya’daki Kadın Muhasebecilerin Sorunları

Türkiye ve bütün dünyada olduğu gibi İtalya’da da muhasebe mesleğinde kadınların erkeklere göre sayısal olarak az oldukları gözlemlenmiştir. Tarihsel sürece bakacak olursak 1865 yılında çıkarılan yeni medeni kanuna göre, ülkenin evli ya da bekâr tüm kadınları, erkeklerle aynı mülkiyet haklarına sahip olmuştur. Kadınlar, mülk sahibi olduklarında ve kendi adlarına arazi, binalar, banka hesapları, hisse senetleri ve menkul kıymetler bulundurdıklarında ekonominin kamusal alanına yerleştirilmiş ve “sosyal süreçte” yer almaya başlamışlardır(Licini, 2011:35-37).

İtalya’da 20.yüzyılın başlarında muhasebe mesleği kadınlara yasaklanmış bir meslektir. Erkeklerin varlığı tüm mesleklerde (mühendisler, doktorlar, avukatlar, muhasebeciler) baskın olmuştur. Kadınların “her mesleği icra edebilmeleri ve her kamusal pozisyonda kalabilmeleri için erkeklerle eşit olarak” kabul edilmeleri yasaklanmıştır. 1919 yılında 1176 sayılı “Sacchi Yasası” olarak adlandırılan yasanın onaylanması ile Medeni Yetkilendirme Enstitüsü’nün kaldırıldığı ilan edilmiş ve kadınların üretken ve ekonomi ile uğraşan mesleklere hazırlanmalarını, belli mevkilere ulaşmaları sağlanmıştır(Baldo vd.,2018:7).

Tarihsel olarak muhasebe mesleği incelendiğinde “ erkek mesleği” olarak muhasebe, kadınlara da kapılarını açmıştır ancak toplumsal cinsiyet hiyerarşisi, annelik, iş-yaşam sorunları gibi pek çok

sorun kadınların önünde engel olmuş ve engel olmaya da devam etmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda geleneksel olarak kadınların kariyerlerindeki gelişmelerinin erkek güç yapılarından etkilendiği belirtilmiştir. İtalya'da son 30 yılda muhasebe ve cinsiyet çalışmalarının önemi artmıştır. Yapılan bu araştırmalar, hem örgütsel yapının işe alım, değerlendirme ve eğitim gibi resmi mekanizmaların hem de kültürel normlar, değerler ve inançlardan oluşan gayri resmi durumların dikkate alınmasını ortaya koymuştur(Baldo, 2019: 173-174).

Muhasebe mesleğinde kadının tarihi, 1908 yılında Milano Muhasebeciler Koleji'ne başvuruda bulunan kadınların red aldığı tarihte başlamıştır. Bu red, kurumları etkileyen ve kadınların girişine kapı açan bir tartışmanın başlangıcı olmuştur. Pierina Pavoni ve Bianca Salvetti, 1911'de Roma Muhasebeciler Koleji Uygulayıcıları Siciline ilk kabul edilen kadın muhasebeciler olmuştur(CNDCEC 2016).

Kadınların varlığının azlığı Yeminli Mali Müşavirler ve Muhasebe Uzmanları Konseyi (Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili) bünyesindeki organlarda da görülmektedir. 2015 yılında oluşturulan organlarda, komisyon ve çalışma gruplarında 737 erkek (79.68%) ve 188'i kadın (20.32%) görev almıştır. Bu sayılar, meslek örgütü içinde yer alan karar organlarında kadın muhasebecilerin sayısal azlığını göstermektedir(Baldo vd, 2018: 6-9).

İtalya'da kadın muhasebecilerin sorunları üzerine yapılan akademik çalışmalar ve elde edilen sonuçlar aşağıda ele alınmıştır.

Baldo(2019), kadın muhasebeciler ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında İtalya'da muhasebe mesleğinde kadınların temsil edilebilirlik derecesini analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışmasının sonucunda ulusal muhasebecilik mesleğinin yönetiminde önemli bir cinsiyet farkı olduğunu ve bu araştırma akışını hem uygulamada hem de teoride daha da geliştirmeyi amaçlayan bir araştırma gündemi önermemize ve kadınların temsil gücünü ve cinsiyet dengesini geliştirmeye yönelik olası eylemlere işaret edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

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

Richardson(2016) çalışmasının sonucunda erkek ve kadın muhasebecilerin farklı kariyer yollarına sahip oldukları ve daha yaygın olarak erkekler tarafından sergilenen sürekli doğrusal kariyer

ilerlemesinin daha yüksek ücret seviyelerine yol açtığını ortaya koymuştur. Ayrıca kadınların çocuk sahibi olmalarının kariyerlerinde ilerlemelerinin önüne geçildiği sonucuna varmıştır.

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

Yukarıdaki ele alınan akademik çalışmalarda İtalya’da kadın muhasebecilerin, meslekte ilerleme, yükselme, ücret düşüklüğü ve çocuk sahibi olmaktan kaynaklı sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

3.2.3. Küresel Ölçekte Kadın Muhasebecilerin Sorunları

Küresel ölçekte kadın muhasebecilerin sorunlarına değinmeden önce dünya ölçeğinde kadın muhasebeci ve kadın CEO’lar ile ilgili bazı istatistiksel bilgilere bakıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Standart and Poor’s(S&P) Aralık 2019 tarihinde ABD borsalarına kote olan 500 en büyük işletmede kadın CEO oranını % 5.8 olarak açıklamıştır. Fortune dergisinin 500 en büyük işletme istatistiklerine ait 2019 Aralık verilerine göre ise kadın CEO oranı% 7.4 olarak tespit edilmiştir.

AICPA’nın kadın insiyatifi yönetim komitesinin 2017 yılında yaptığı araştırmada ABD’de faaliyette bulunan CPA firmalarının ortaklarının % 22’sinin kadın olduğu tespit edilmiştir.

500 büyük işletmedeki kadın CEO istatistikleri ile muhasebe şirketlerindeki kadın ortak ve sahiplik istatistikleri karşılaştırıldığında kadın muhasebecilerin oransal olarak daha iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Kadın muhasebecilerin sayısal olarak erkek muhasebeciler seviyesine gelmesi konusunda önemli aşama kaydetmesine rağmen kadın muhasebecilerin kadın olması, anne olması ve evli olması gibi faktörlere bağlı karşılatıkları sorunların hala mevcut olduğu görülmektedir. ABD’nin ilk YMM olarak kabul edilen ‘Christine Ross ‘1896 yılında almayı hakettiği sertifikası kadın olmasından dolayı 3 yıl sonra 1899 yılında alabilmiştir. (Whitten,2016). Bu olay bile muhasebe mesleğinde kadın olmanın

getirdiği sorunları ortaya koymak adına önemli bir göstergedir. Aşağıda kadın muhasebecilerin sorunlarına ait farklı ülkelerde yapılan bilimsel çalışmalara yer verilmiştir.

Kinard vd. (1998), kadın muhasebecilerin YMM (CPA) yetkisi olma yolundaki zorluklarını araştırmak amacı ile 718 işletme ile bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda, kadın muhasebecilerin ailevi zorluklar yaşadıklarını, eğitim desteği talep ettiklerini ve iş çevresinin uyumlaştırılması gerektiğini düşündükleri sonuçlarını elde etmişlerdir.

Hoddinott ve Jarratt (1998), Avusturalya’da iş yerlerindeki adaletsizliği araştırmak amacıyla 115 muhasebeci ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, işyerinde çalışma koşulları belirlenirken kadınların dikkate alınmadığı, kadınların işyerinde finansal ödüllendirme, statü gibi etmenlerin erkek muhasebeciler ile aynı şartlarda olmadıkları ve son olarak kadın muhasebecilerin çalıştıkları iş yerlerine olan duygusal bağlılıklarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu, tespit edilmiştir.

Anderson vd. (1994) çalışmalarında kariyerin başarılı şekilde oluşmasında cinsiyetin önemli bir faktör olduğunu belirtmişler ve kadın muhasebecilerin ve özellikle evli ve çocuklu ailesi olanların, bu durumdan dolayı üst düzey pozisyonlara ulaşma isteklerinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

Kumar (2010), Botsvana’da(Güney Afrika Ülkesi), kadınların muhasebe eğitim ve mesleğinde karşılaştıkları zorlukları araştırmıştır. Muhasebe eğitimi ile ilgili araştırma, 2005-2007 yılları arasında 1107 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir ve anket sonucunda kadınların muhasebe mesleğini erkeklerden daha çok tercih ettiği ortaya konulmuştur. Muhasebe mesleği konusunda 18 işletmedeki 80 kişi ile anket çalışması gerçekleştirilmiş ve araştırma sonucunda, iş yerinde terfi konusunda ayrımcılık yapıldığı ve erkeklerin kadın çalışanlar ile aynı işi yapmalarına rağmen erkeklerin daha yüksek ücret aldıkları tespit edilmiştir.

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

Lindawati ve Smark (2015), Java/ Endonezya’da Endonezya’nın gelişiminde muhasebe mesleğindeki cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ile ilgili kadın muhasebeciler ile bir mülakat çalışması gerçekleştirmişlerdir. Üç konu üzerinde durulmuştur. Bunlar: Java kültüründe kadın-erkek eşitliğinde kariyer söz konusu olduğu durumlarda erkeklerin lehine yapıldığı, kadın muhasebecilerin evli ve

çocuklu olmaları durumunda iş kanunları tarafından korunmadığı ve son olarak kadın muhasebecilerin aile kurumuna zarar vermemek için bir rol modele ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Pendergast (2015), Almanya’da kadın muhasebecilerin meslekte karşılaştıkları sorunlar üzerinde bir çalışma yapmış ve sonucunda iletişim tıkanıklığı, esnek iş saatleri ve aile-iş dengesinin korunması sonucuna varılmıştır.

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

García Lara vd. (2017), İngiltere’de liderlik rolündeki kadınların erkeklerden ne derece farklılık gösterdiğini araştırmak için firmalarda çalışmaları gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalar sonucunda, kadın yöneticilere daha düşük ücret verildiği ve kadınların erkekler ile aynı işi yapmasına rağmen cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu sonucuna varmıştır.

Guthrie ve Jones Iii (2017), ABD’de muhasebe firmalarında danışmanlık yapan erkek ve kadınların performanslarını değerlendirmek üzere 321 muhasebeci ile anket yapılmıştır ve kadın muhasebeciler ilişkilerinin seviyeli ve sürekli olmasını, kariyer gelişimini ve rol model olmayı önemli gördükleri görüşünü vurgulamışlardır.

Çetin (2019), çalışmasında, kadınların üst düzey görevlere terfilerinde aile, çocuk vb. bağlarının dikkate alındığı ve kadınların her şeyden önce ailelerine karşı sorumlu olmalarının istendiği sonucuna varmıştır.

Yukarıdaki bilimsel çalışmalar dünyanın farklı ülkelerinde faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin kadın olmalarından dolayı benzer sorunlar ile karşılatıklarını ortaya koymaktadır.

3.3. Kadın Muhasebecilerin Sorunları Üzerine Küresel Örgütlerin Faaliyetleri

Sanayi devrimi ile iş yaşamında yer almaya başlayan kadınların örgütlü olarak kendi yasal haklarını savunmalarına katkı sağlayan ve kadınlara ait problemlerin çözülmesine destek olacak kurum ve kuruluşlar faaliyet göstermektedir. Aynı şekilde kadın muhasebecilerin problemleri ve yasal haklarının korunmasına yönelik kadın muhasebe kurum ve kuruluşları bulunmaktadır.

Bu kurumlardan birisi olan Amerikan Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Derneği (American Woman's Society of Certified Public Accountants- AWSCPA) 4 Ocak 1933 tarihinden beri faaliyet göstermektedir. AWSCPA, tüm kadın CPA'larına hizmet etmeye adanmış ulusal bir kuruluştur

ve üyelere kişisel ve mesleki hedeflerine liderlik, ağ oluşturma ve eğitim dâhil çeşitli fırsatlarla ulaşmaları için destekleyici bir ortam ve değerli kaynaklar sağlamaktadır.

Bir diğer kuruluş, Muhasebe ve Finansal Kadın İttifakıdır(Accounting Financial Women's Alliance- AFWA), 1938 yılında tüm muhasebe ve finans alanlarındaki kadınların tam potansiyellerine ulaşmalarını ve mesleklerine katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur(www.afwa.org: Erişim Tarihi: 01.05.2020).

1984 yılından beri AICPA, kadın çalışanların terfi etmeleri ile ilgili sorunların üzerine çalışmaktadır. AICPA'nın Kadın ve Aile Sorunları Yönetim Komitesi, kadın ve aile sorunları ile ilgili biri oda oluşturmuştur ve muhasebe firmalarına ve bu sorunlarla ilgilenen diğer kurumlara yardımcı çalışmalar yapmaktadır(Yardımcı oğlu, 2008:148).

AICPA Kadın Girişimcileri Yürütme Kurulu(WIEC), muhasebe mesleğindeki kadınların varlığını ve gelişimlerini sağlamak için firma ve kuruluş kültürlerine etki edip kadınlara mesleğe etki eden etmenler ile ilgili güvenilir doğru istatistikler sağlamak amacıyla pek çok hizmet sunan bir kuruldur(www.aicpa.org: Erişim Tarihi: 01.05.2020).

AFWA, önde gelen Finansal ve Muhasebe Şirketlerinin yıllık anketi olan Muhasebe MOVE Projesi'nin sponsorudur(www.afwa.org: Erişim Tarihi: 01.05.2020). Muhasebe MOVE Projesi'nin sağladığı hizmetler şunlardır:

- Kadınlar için yıllık “En İyi Muhasebe Firmaları Listesi “oluşturulması,
- Muhasebecilik alanında kadınların durumunun gözden geçirilmesi,
- Kariyer geliştirme faaliyetleri,
- Firmalarda kadın girişimlerinin oluşturulması için kaynak yaratma.

AICPA Kadınlarının Yükselme Hareketliliği Özel Komisyonu(The AICPA Upward Mobility of Women Special Committee) AICPA'nın altında kurulmuştur. Bu komisyon, 1988 yılında yapmış oldu bir anket çalışmasında, kadınların kamu muhasebesinde tutulmasını engelleyen etmenleri belirlemeye çalışmıştır(Penafort vd, 2008: 160-161). Bu etmenler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- İşyerinde kadınlarla ilgili eski ve olumsuz fikirlerin hala mevcut olduğu,
- İşverenlerin, kadınları işe almada engeller koyduklarını inkâr ettiği,
- Kadınların üst düzey pozisyonlara ilerleyemediği,
- Çocuk bakımı ve aile sorumlulukları,

- Aile ve yönetim baskıları, kültürel önyargılar ve bu etkenlere bağlı performans düşüklüğü ve stres,
- Flört ve evlilik sorunları,
- Kadınların mesleki derneklere katılımının olmaması.



4. KÜLTÜR VE MUHASEBE

4.1. Kültür Hakkında Genel Bilgiler

4.1.1. Kültür Nedir

Kültür kavramı ilk olarak Latince “Colere” kelimesinden türemiştir. Colere kelimesi 17. Yüzyıla kadar tarımda ekin ekmek, yetiştirmek anlamında kullanılmıştır, sonra insan zekâsının oluşumu, gelişimi ve yüceltilmesi anlamında kullanılmıştır. 19. yüzyılda kültürü ilk kez antropolojide Sir Edward Burnett Tylor tanımlamıştır. Yapmış olduğu tanıma göre kültür, toplumun bir parçası olan kişinin kazandığı bilgi, inanç, sanat, hukuk, adalet, ahlak, gelenek ve alışkanlıkların karmaşık bir bütünüdür(Emen, 2019:5).

Kültür kavramı çeşitli alanlar tarafından ele alınmış bir kavram olduğu için tek bir tanımı bulunmamaktadır.

Pado ve Tezcan (2018), yapmış olduğu çalışmalarında literatürde en çok atıf alan kültür tanımlamalarını belirtmişlerdir. Bunlardan bazıları;

Hofstede'nin (1994) kültür tanımı, insanları, toplulukları veya grup üyelerini diğer birey veya üyelerden ayırt eden düşüncenin programlanmış halidir, şeklinde yapmıştır.

Kroeber' in (1985) kültür tanımı ise öğrenilmiş ve aktarılmış durumlar, davranışlar, bilgiler, değerler, alışkanlıklar ve motive edici davranışların tamamıdır şeklindedir.

Kluckhohn' e (1951) göre ise kültür, grupların veya toplumun kendine özgü özelliklerini ortaya koyan, oluşturan ve gelecek kuşaklara aktarılan semboller ile ifade edilen fikir, duygu, alışkanlık biçimleri ve o topluma özel değerlerin toplamıdır.

Modern antropolog Murdock'e göre kültürün bilimsel ve evrensel özellikleri ise aşağıdaki başlıklardan oluşmaktadır(İşgüden, 2007: 37-38);

- Kültür bireysel değildir, sosyal değer ve davranışlar bütünüdür ve yaşam tarzıdır.
- Kültür geçmiş nesillerden bir sosyal mirastır ve genç nesillere öğrenme ve şartlanma yolu ile geçer.
- Kültür bir birikimdir, ait olduğu toplumun geleceğini korumak için kendi normlarını korumak zorundadır.

- Kültür, bütün toplumların ideallerini gerçekleştirmede ve sosyal kişiliklerinin belirlenmesinde bir semboldür.
- Kültürel değerlerin korunması ne derece önemli ise değişme kavramı da o kadar önemlidir.

Güvenç(1979), kitabında kültür kavramının dört farklı anlamda kullanıldığını belirtmiştir. Birincisi, bilimsel alandaki kültür (uygarlık anlamında), ikincisi, beşeri alandaki kültür (eğitim süreci ürünü olarak),  c nc s , estetik alandaki kültür (güzel sanatlar anlamında), dördüncüsü ise biyolojik alandaki ( retme, tarım ve ekin anlamında) kültürdür.

Kültürün oluşumunda etkili olan temel faktörlerden bazılarını şu Şekilde sıralayabiliriz; ahlak, gelenek, görenek, aile, bayramlar, yiyecek yasakları, cenaze törenleri, dil, hukuk, batıl inançlar, ceza kanunları, dinsel ayinler, yaş derecesi, atletik sporlar, maddi mücevher, takvim, temizlik eğitimi, kamu organizasyonu, yemek, ortak çalışma, kozmoloji, dans, keşif, iş bölümü, rüya tabiri, eğitim, oyunlar, miras kanunları, rakamlar, nüfus politikası ve ticarettir(Asunakutlu ve Safran, 2004: 35).

Kültür ile toplum arasında ayrılmaz bir bağ vardır. Toplum yaşantısının olduğu her yerde bir kültür oluşmuştur. Kültürün doğup yaşayabilmesi için bir topluluğa ihtiyaı vardır ve kültürün yaşamasını devam ettirmek için onu aktararak, yaşatacak gelecek nesillere de ihtiyaı vardır(Bing l, 2010:39).

Toplumsal gelişme sürecinde kuşaktan kuşağa aktarılan maddi ve manevi bütün değerlerde aktarma aracı olarak kültür kullanılmıştır. Maddi ve manevi bütün değerler atalarımızdan günümüze bilgi, sanat, ahlak, davranış, gelenek ve göreneklerin aktarılmasında kültür büyük rol oynamıştır. Aynı zamanda yeni nesillere milli kimliklerini bu yol ile tanıtmışlardır. Ancak kültür bir davranış ve davranışın incelenmesi değildir. Kültürün bir kısmı davranış normlarını içerir, diğer bir kısmı ise ideolojilerin amaçlarını ve belirlenmiş davranışların sonuçlarını gösterir(İşgüden, 2017: 31-34).

Bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişim ve değişimler kültürel değişimlerin kaynağıdır. Maddi kültür unsurları hızlı değişime uğrarken manevi kültür unsurları daha yavaş değişmektedir. Kültür değişiminin sağlanması zorunlu ve serbest olarak iki Şekilde olmaktadır(avdarı, 2002: 74).

Genel kültür, bir toplum veya ülkenin her sosyal grubunda, coğrafi bölgesinde geçerli olan unsurlar bütünüdür. Alt kültür ise, genel kültürü üst sistem olarak ele alırsak, pek çok alt sistemlerden oluştur ve bu alt sistemlere de alt kültür denir. Alt kültür toplumun temelinde var olan kültür faktörlerini paylaşmakla beraber kendini diğer gruplardan farklı kılan kültür unsurlarını bünyesinde tutar. Maddi

kültür, somut olan sembollerdir ve toplumdan topluma değişmektedir. Kültür unsurlarının fiziki olarak var olan kısmını oluşturur. Örneğin, ulusal bayrak, yollar, araçlar, köprüler gibi. Manevi kültür ise bir toplumun konuştuğu dil, inançları, ahlak anlayışı, davranışı, örf ve adetleri gibi soyut simgeleri ifade etmektedir(Çakmak, 2015: 6-7).

4.1.2. Geert Hofstede Kültür Boyutları

Hollandalı araştırmacı Geert Hofstede tarafından kültürün karakteristiklerine açıklık getirmek için üç seviyeli bir piramit oluşturulmuştur. Piramidin ilk basamağını bireylere özgün özelliklerin olduğu evrensellik seviyesidir; bu basamaktaki davranış ve kurallar bireye doğuştan gelir. İkinci basamağını, insanın üyesi olduğu topluma ait norm ve kurallar oluşturur; bireylerin toplum ile etkileşimde bulunup neyi yapıp neyi yapmaması gerektiğini öğretir. Üçüncü basamağında ise doğuştan gelmeyen ve sonradan öğrenilmeyen norm ve kuralların dizisinin dışında kalan kişinin karakteristik ve zihinsel yapısı ile ilgili olan ve farklılıkların en bariz görüldüğü basamaktadır(Karadağ, 2020: 43).

Bireylerin kişilikleri onların sahip olduğu özgün zihinsel programlardır. Kişiliğin sahip olduğu karakteristikler kendine özgü genetik kodlardan oluşur diğer bir kısmı ise öğrenilmiş davranışlar bütününden yani kolektif programlama olan kültürden oluşur(Hofstede, 2010: 7).

Pek çok yazar tarafından ulusal kültür modelleri oluşturulmuştur. Hofstede'nin ulusal kültür modeli, boyutlarının çeşitliliği ve kapsamlılığı bakımından sosyoloji, yönetim, psikoloji gibi pek çok alanda en çok başvurulan çalışma olmayı devam ettirmektedir. Hofstede, 1980 yılında yayınladığı "Culture's consequences: National differences in thinking and organizing" isimli kitabı ile bu alanda büyük etki yaratmış, kültür alanındaki nicel çalışmaların geleceğini oluşturmuştur. Hofstede aynı zamanda son on yıl içerisinde en çok bilimsel atıf alan on araştırmacı arasında olmuştur. Hofstede, kendi oluşturduğu kültür modeli çalışmasının yeni bir değerler dizisi özelliğinin olduğunu söylemiştir(Saylık, 2019: 1865).

Hofstede, çalışmasını psikolog olarak çalıştığı IBM (Uluslararası İş Makineleri) şirketinde, 53 ülkede bulunan 116.000 çalışan ile gerçekleştirmiştir. IBM'i seçmesinin nedeni neredeyse her ülkede yerli iştiraklerinin olması ve uluslararası ve ulusal anlamda, farklı uluslara ve kültürlere ulaşabilmesidir. Çalışma sonucunda, liderlik ve kültür hakkında tartışma oluşturan ve uluslar/ ülkeler arasında ortaya çıkan farklılıkları beş boyut olarak öne sürmüştür. Başlangıçta çalışma sonunda dört boyut belirlenmiştir, Hofstede ve Michael Harris Bond, Çin Kültür Bağlantısı araştırması kapsamında 23 Asya ülkesinde 2.300 öğrenci üzerinde yaptığı anketler sonucu uzun-kısa dönem yönelimi olan beşinci

boyutu eklemiştir. Bu kültürel boyutlar, güç mesafesi (power distance), toplulukçuluk (collectivism)- bireycilik (individualism), dişillik (femininity) -erillik(masculinity) ve belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance) dır(Hofstede, 2001: 41-77).

Tablo 4. 1. Hofstede'nin Kültürel Boyutları

Kültürel Boyut	Ölçek Boyutu	
	Güç Mesafesi(Power Distance Index-PDI)	Düşük Güç Mesafesi
Belirsizlikten Kaçınma(Uncertainty Avoidance- UAI)	Düşük Belirsizlikten Kaçınma	Yüksek Belirsizlikten Kaçınma
Bireycilik- Kolektivizm(Individualism/Collectivism-IDV)	Kolektivizm	Bireycilik
Erillik- Dişillik(Masculinity/Femininity- MAS)	Dişillik	Erillik
Uzun Dönem- Kısa dönem Yönelimi(Long/short Term Orientation-LTO)	Kısa dönem Yönelimi	Uzun Dönem Yönelimi

Kaynak: (Steers, Sanchez-Runde Nardon, 2010: 413)

4.1.2.1. Güç Mesafesi(Power Distance Index-PDI)

Güç mesafesi boyutu, en temel anlatımla insanların toplum içerisindeki eşitsizliği ile ilgilidir. Bireylerin toplumda sahip oldukları her güç seviyesi birbirinden farklıdır. Güç mesafesi boyutu da bireyler arasındaki güç eşitsizliklerinin buldukları toplumun kabullenme derecesini göstermektedir. Bu kabullenme derecesi toplumun sahip olduğu norm ve kurallar çerçevesinde değerlendirilmektedir(Gür, 2017: 65-66).

Güç aralığının düşük ve yüksek olduğu toplumlarda hiyerarşiye bakış açıları farklıdır. Güç aralığı düşük toplumlarda hiyerarşi, bireylerin eşitsiz dağıtılan rollere uyum sağlaması iken güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ise bireyler hiyerarşiyi varoluşsal bir yapıya sahip olduğunu ve otorite yapısını daha çok desteklerler(Uğurlu ve Yeşil, 2020: 44).

Güç mesafesi yüksek olan toplumlar, yenilik ve değişikliğe karşı direnç gösterirler. Bu toplumlarda üst noktada bulunan kişiler bu güçlerini bireysel çıkarları için bile kullanabilirler ve haklı olmaları için doğruyu bilmelerine gerek yoktur çünkü sahip oldukları güç onların her durumda haklı

olduklarını göstermektedir. Güç mesafesi düşük olan toplumlarda (Almanya, Finlandiya ve Avusturya vs.) hiyerarşi eşitsizlik olarak görülür ve karar alınırken üstler astlar ile görüşür. Güç, üst noktadaki kişilerin kişisel çıkarları için değil, toplum veya örgütün çıkarları için kullanılır(Hofstede, 1980,1997,2011).

Tablo 4. 2. Yüksek ve Düşük Güç Mesafesi Boyutunun Özellikleri

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Bütün bireyler birbirleri ile etkileşim içindedir.	Toplum az bir kısmı bağımsızdır diğer kalan çoğunluğu bağımlıdır.
Toplum içindeki eşitsizlikler en aza indirgenmelidir.	Toplumda eşitsizlik düzeni olmalıdır.
Sosyal ilişkiler dikkatli olarak incelenmelidir.	Statüler, kısıtlamalar aracılığı ile dengelenmelidir.
Herkes eşit kabul edilmektedir.	Bireyler sahip oldukları güç ve statü kapsamında sınıflara ayrılmalıdır.
Güçlü olan veya olmayan bütün bireyler birbirine bağlıdır.	Toplumda güçsüz bireyler güçlü bireylere bağımlıdır.
Güç kullanımı yasal olmalı ve sorgulanmalıdır.	Güç toplumun temel gerçeği ve kesinlikle sorgulanamaz.
Herkes eşitler haklara sahiptir.	Gücü elinde bulunduranların toplumda ayrıcalıkları vardır.

Kaynak: (Hofstede 2001: 9)

Bu boyut kapsamında yapılan çalışmalar sonucunda, *Doğru Avrupa, Latin Asya ve Afrika* ülkeleri için güç mesafesi aralığı yüksek iken, *Almanca ve İngilizce konuşan Batı ülkelerinde* güç mesafesi aralığı düşüktür(Hofstede, 2011: 9).

4.1.2.2. Belirsizlikten Kaçınma(Uncertainty Avoidance Index - UAI)

Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir kültürün üyesi olan bireylerin belirli olmayan veya bilinmeyen durumlarda ne ölçüde tehdit hissettiği ve yaşadığı endişenin derecesinin belirlenmesidir(Hofstede, 2001: 146).

Belirsizlikten kaçınma boyutu, toplumdaki insanların herhangi bir belirsizlikle karşılaşması sonucu ne gibi tutumlar sergiledikleri ile ilgilidir. Belirsizlikten kaçınan toplumlardaki insanlar, kariyer, iş güvencesi, ücret ve emekliliklere yüksek derecede önem verirler. Bu tip toplumlar için oluşturulan kurallar ve düzenlemeler çok büyük öneme sahiptir(Aydemir ve Demirci, 2006: 31).

Bir toplumun belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksekse geleceklerin garanti altına almak için yazılı kuralları çoğaltma, farklı düşüncelere karşı çıkma ve kesin doğrunun ne olduğunu arama faaliyetleri gerçekleştirmeleri kuşkusuzdur(Şahin, 2018: 34).

Belirsizlikten kaçınan kültürler, katı davranış kuralları, yasalar ve kurallar, sapkın görüşlerin reddedilmesi ve mutlak hakikat inancıyla ilgili bu gibi durumların olasılığını en aza indirmeye çalışır(Lanbaran 2019: 34).

Bireyler belirsizlik bulunan ortamlara uyum sağlamada ciddi derecede sorunlar yaşamaktadırlar. Toplumdaki bilginin açık veya net olmadığı, bilgi karmaşıklığının var olduğu, değişimlerin aniden gerçekleştiği ortamlarda kendilerini risk ve tehdit altında görmekte dirler. Ve bu gibi durumların söz konusu olduğu topluluklarda bireylerin yetkin davranabilmeleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir(Sıgır ve Tıgılı, 2006: 332).

Yüksek belirsizlikten kaçınma kültürüne sahip toplumlarda kural ve formalite dizisine ihtiyaç vardır. Belirsizlikten kaçınmanın zayıf olduğu kültürlerde ise güçlü bir inanç söz konusudur ve bu toplum yenilik ve girişimlere daha çok eğilimlidir(Karadağ, 2020: 52).

Tablo 4. 3. Düşük ve Yüksek Belirsizlikten Kaçınma Toplulukları arasındaki Farklar

Düşük Belirsizlikten Kaçınma	Yüksek Belirsizlikten Kaçınma
Hayattaki doğal belirsizlikler kabul edilir,	Yaşamdaki doğal belirsizlikler, mücadele edilmesi gereken sürekli bir tehdit olarak hissedilir.
Kolaylık, düşük stres, esas kontrol, düşük kaygı.	Yüksek stres, duygusallık, kaygı ve endişe
Kişisel sağlık ve refah konusunda daha yüksek derece.	Kişisel sağlık ve refah konusunda daha düşük derece.
Sapkın kişilerin ve fikirlerin hoşgörüsü; farklı olanı merak etmek.	Sapkın kişilerin ve fikirlerin hoşgörüsüzlüğü; farklı olan tehlikelidir
Belirsizlik ve kargaşa ile rahatlık duygusu	Netlik ve yapı ihtiyacı
Öğretmenlerin bilmeme hakkı vardır.	Öğretmenlerin bütün cevapları bilmesi gerekiyor.
İşleri değiştirmek sorun değildir.	Kurallara uymamak - yazılı veya yazılı olmayan kurallara duyulan duygusal ihtiyaç - uyulmasa bile.
İstenmediği halde işini yerine getirmek.	
Siyasi durumlarda vatandaşlar kendilerini üst makamlara karşı yetkin hisseder.	Siyasi durumlarda vatandaşlar kendilerini üst makamlara karşı yetkisiz ve beceriksiz hisseder.
Din, felsefe ve bilimde: görelilik ve ampirizm.	Din, felsefe ve bilim: nihai gerçeklere inanma ve büyük teoriler.

Kaynak: (Lanbaran, 2019: 35)

Belirsizlikten kaçınma derecesi *Latin ve Orta Doğu* ülkelerinde daha yüksektir. *Japonya*, *Almanya* ve *Almanca* konuşulan ülkelerde ve *Kuzey* ve *Çin* kültürüne sahip kültürlerde belirsizlikten kaçınma derecesi daha düşüktür(Hofstede, 2011: 11).

4.1.2.3. Bireysellik/Kolektivizm(Individualism/Collectivism-IDV)

Bireyci topluluklarda kişiler kendi çıkarlarını toplumdan ayrı görürler, bağımsız olduklarını düşünürler ve bireysel başarı ön planda tutulur. Kolektivist kültürde ise birey kendini toplumun önemli bir parçası olarak görür ve grup çıkarlarını kendi bireysel çıkarlarının önünde görür veya ikisi arasında bir uyum sağlar(Saylık, 2019: 1867).

Kolektivizm ve bireysellik boyutunu, toplum içerisinde var olan bireyin “ben” ve “biz” olma tercihini yapması ile belirlenir. Bireysellik düşüncesinin hâkim olduğu toplumlarda bireysel gevsek bir sosyal çevre yapısına sahiptirler ve bu bireyler yalnızca kendileri ve yakın aile çevresi için önem arz ederler. Kolektivist toplumda ise daha geniş ve sıkı bağlarla bir arada olan sosyal çevre vardır ve toplumdaki diğer gruplara sadakat gösterirler. Bir toplumdaki bireylerin karşılıklı sürdürdüğü bağımlılık derecesidir ve “benlik kavramı” ile ilgilidir(Hofstede, 1984: 83).

Kolektivizm toplumları bir grup olarak veya bir bütün olarak hareket etmektedirler. Bu yüzden grup içerisindeki üyelerin onayları onlar için birer ödüldür. Bu toplum kültüründe üyeler birbirini incelemektedirler ve kendilerine en yakın olan üyeyi gruba dâhil etmektedir. Gruptan bağımsız hareket eden üye kolektivizm değil bireysel kültürü sergiler(Emre, 2013:59).

Kolektivizm kültürüne sahip olan topluluklarda dikey ilişkiler (ebeveyn-çocuk) daha önemliken, bireyselliğin hâkim topluluklarda yatay ilişkilere (eşler arasındaki ilişki) daha önem verilmektedir. Yapılan araştırmaya göre kolektivist bireyler çalıştıkları yerlerde daha uzun süre çalışırken, bireycilik seviyesi yüksek çalışanlar daha sık iş değiştirmektedirler. Bununla birlikte, niteliksiz işçi sınıfından teknik, mühendis ve yönetici sınıfına yükseldikçe kolektivist eğilim azalmaktadır(Hofstede, 2001: 219-258).

Bireyselliğin olduğu kültürlerde, bireyler kendi gelişimlerine, özel hayatlarına ve kişisel hedeflerine daha önem verirler. Hayatlarına kendileri yön vererek kendi başlarına şekillendirmeye çalışırlar. Kişisel çıkar ve hedefler toplum çıkarlarının üstündedir. Bireyler, karar vermede bağımsızdırlar ve karar verirken yakın aile çevresindekilerin düşüncelerini çok önemsemezler. Karar vermede bağımsız olmaları, bireylerin yenilik ve değişimlere açık olduğunu gösterir. Kararlarını alırken de rasyonel davranmaya daha yatkındırlar. Bu kültürde yetişen bireyler gelişme ve ilerleme konusunda daha iyidirler(Özdemir, 2019: 54).

Tablo 4. 4. Bireysellik ve Kolektivizm Boyutlarının Özellikleri

Kolektivizm	Bireysellik
İnsanlar dünyaya geldikleri toplumu ve geniş ailelerini korurlar.	Bireyler yalnızca kendisini ve yakın ailesini korurlar.
Bireylerde “biz” bilinci vardır.	Bireylerde “ ben” bilinci vardır.
Bireyler arasındaki ilişkilerde, görev geri plandadır.	Bireyler arasındaki ilişkilerde, görev önceliklidir.
Özerk yapıya sahiptir.	Evrensel yapıya sahiptir.
Eğitimin amacı bir için nasıl yapılacağını öğrenmektir.	Eğitimin amacı öğrenmeyi öğrenmektir.

Kaynak: (Hofstede 2011: 11)

Bireyselci toplum kültürünün fazla olduğu ülkeler, *Amerika, Avustralya ve İngiltere’dir*. Kolektivist bir kültürel yapı sergileyen ülkeler ise *Guatemala, Pakistan ve Endonezya* olarak söylenebilir.

4.1.2.4. Erillik/Dişillik(Masculinity/Femininity-MAS)

Hofstede’ye göre atılganlık ve materyalist değerler ön planda ve insana verilen değerler geri planda tutuluyorsa bu toplumda erkek kültür hâkimdir. İnsana verilen önem ve yaşamın genel niteliğinin ön planda tutulduğu toplumlarda ise dişi kültürü hâkimdir. Dişi kültürün hâkim olduğu toplumlarda, nazik, şefkatli, sadık, merhametli, sevgi dolu, duyarlı ve anlayışlı kavramları ortaya çıkmaktadır(Şahin, 2018: 35).

Genelde her toplulukta kadınlara ve erkeklere yüklenen davranışları ayırsa da hangi davranışların kadın ve erkek tarafından yapılacağı, toplumdaki kültürel değerlerin farklılığından dolayı değişiklik göstermektedir. Biyolojik açıdan bakıldığında insanlar kadın ve erkek olarak ayrılırken aynı zamanda sosyo-kültürel açıdan da toplumlar dişi-eril olarak sınıflandırılmıştır(Şenesen, 2018: 301).

Hofstede’ye göre erkek kültürün hâkim olduğu toplumlarda erkeklerde kariyer, para gibi hedefler ön planda iken dişi kültürün olduğu toplumlarda kadınlar için insanlarla iyi iletişim kurma, yardımseverlik ve çevreyi koruma gibi sosyal hedefler daha önem arz etmektedir. Bu durumun oluşması, toplumda erkeklerin ekonomik ihtiyaçları karşılaması kadınların ise ailesi ile ilgilenmesi ile ilgilidir.

Kadın-erkek sınıflandırması yalnızca geleneksel toplumlarda yapılmamaktadır bunun yanı sıra modern toplumlarda da bu tarz bir sınıflandırma yapılmaktadır. Bu durumun en iyi gözlemlendiği yer

kadın ve erkeklerin iş kollarındaki dağılımıdır. Mesela kadınlar Rusya’da doktorluk, Belçika’da diş hekimliği ve Batı Afrika’nın bazı kesimlerinde mağaza personeli pozisyonlarında aktif rol almaktadırlar. Erkekler, Pakistan’da kâtiplik, Hollanda’da ise hemşirelik alanlarında bulunmaktadırlar. Japonya’da neredeyse hiç kadın yönetici olmazken Tayland ve Filipinler’de kadınlar erkek yöneticilerden fazladır. Bu sosyal cinsiyet rolleri bağlı bulunulan toplulukların kültürel yapılarına bağlı olarak geliştiği söylenebilir(Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2010:137).

Çoğu toplumda erkeklerin oranı kadınlardan fazladır ve bu derece sosyal farklılık olan toplumlar kurumlarını iddiacı bir düşünce yapısı ile inşa ederler. Bu toplumlarda “performans toplumları” ortaya çıkar ve eril kültür etkin olur. Bunun dışındaki toplumlar sosyal farklılığı en aza indirmeye çabalar. Erkeklerin yine çok olduğu topluluklarda dişil kültürü, topluluklarını düzenli, özenli ve yaşam kalitesi odaklı oluştururlar. Bu dişil kültürler “ esenlik topluluklarını” oluşturacaklardır(Kurt, 2016: 13-14).

Eril kültürlerde başarı, yüksek kazanç, para, kariyer, tanınma ve maddiyat ile ölçümlenirken dişil kültürlerde ekonomik durumlar geri planda tutularak insanlar ile iyi ilişkiler ve toplum refahı ön planda tutulur. Eril kültürlerde rekabetçilik kavramı iyi olarak bilinir, güçlü olanın kazanması istenir ve başarılı insanlar ödül sistemi ile ödüllendirilir. Dişil kültürlerde aksine sosyal adalet önemlidir ve güçlü insanları fakir insanlara yardım etmesi, performansa göre değil ihtiyaca göre yapılması gerekir. Eril kültürlerde “çalışmak için yaşamak”, dişil kültürlerde “yaşamak için çalışmak” bilinci vardır. Çalışma hayatından eril kültür ağırlıkta ise iş hayatında para kazanmak önemli, dişil kültürde ise çalışma koşul ve ilişkileri maddiyattan daha önemli olmaktadır(Özdemir, 2019: 56).

Tablo 4. 5. Erillik ve Dişillik Boyut Özellikleri

Dişillik	Erillik
Cinsiyetler arasında asgari düzeyde duygusal ve sosyal rol farklılaşması vardır.	Cinsiyetler arasında maksimum düzeyde duygusal ve sosyal rol farklılaşması
Erkekler ve kadınlar mütevazı ve şefkatli olmalı.	Erkekler iddialı olmak zorundadır.
Aile ve iş merkezleri arasında denge olmalıdır.	İş ailenin geçimi için geçerlidir
Babalar ve anneler, gerçekler ve hislerle uğraşırlar.	Babalar gerçeklerle ilgilenir, anneler duygularla
Hem erkekler hem kızlar ağlayabilirler.	Kızlar ağlar, erkekler ağlamaz. Erkekler savaşmalı, kızlar ise savaşmamalıdır
Anneler çocuk sayısına karar verir.	Babalar çocuk sayısına karar verir.
Seçilmiş siyasi pozisyonlarda birçok kadın bulunabilir.	Seçilmiş siyasi pozisyonlarda az sayıda kadın bulunmalıdır.
Din, diğer insanlara odaklanır.	Din, Tanrı ya da tanrılara odaklanır.

Cinselliğe dair olguların tutumları; cinsiyet bir ilişki yoludur.

Cinsellik hakkında ahlaki tutumlar; seks yapmak için bir yol.

Kaynak: (Hofstede 2011: 12)

Hofstede'in araştırma sonuçlarına göre, *Japonya, Avusturya, Venezuela, İsviçre, Meksika ve İtalya* eril kültüre sahip ülkelerken, *Danimarka, Finlandiya, Hollanda, Norveç ve İsveç* dişil kültüre sahip ülkelerin başında gelmektedir.

4.1.2.5. Uzun/Kısa Dönem Yönelim(Long/Short Term Orientation-LTO)

Uzun dönem yönelime odaklı toplumlar geleceğe yönelik planlar yapma, pragmatik davranma gibi davranışlar göstermektedirler. Kısa dönem yönelim odaklı toplumlarda ise geleceğe yönelik planlar yapmak yerine geçmiş ön plandadır. Kısa dönem yönelimi olan kültürlerde gelenek, görenekler ve toplumsal düzeydeki sorumluluklar önem arz etmektedir(Hofstede, 2010: 239).

Kısa dönem yönelimlerinde değişiklikler çok çabuk gerçekleşmektedir ancak uzun dönem yöneliminde değişiklikler için kolay adım atılamamaktadır. Uzun dönem yönelimli kültürler kısa dönem yönelim kültürüne göre daha yüksek performans sergilemektedirler. Uzun döneme yönelen toplumlarda, geçmiş dönemlerdeki değerlerin korunması gibi değerler önem kazanmakta, bu tip topluluklarda emeğe büyük saygı gösterilmektedir. Bu toplumlardaki bireyler pek çok şeyi bilmekte ve yatırımlar için tasarruflar ayırmaktadırlar. Düşüncelerinde dinamikler ve ilişkiler genellikle statülere göre düzenlenmektedir(Sarioğlu, 2014: 42-43).

Hofstede bu boyutun erdem ve gerçeklik arasında tercih yapma problemi olduğunu belirtmiştir. Uzun dönem yönelimi, geleceğe, devamlılığa, uyum kapasitesine ve tasarruf etme gibi değerlere odaklanırken kısa dönem yönelimi, geçmiş-gelecek ve geleneksel değerlere odaklanmaktadır. Kısa dönemde ise sabırsızlıkla bir durumun hemen gerçekleşmesini beklemektedirler. İş hayatında kısa dönem kültürüne sahip kişiler terfi ve teşvikleri kısa dönemde almayı beklemektedirler(Özdemir, 2019: 57).

Tablo 4. 6. Uzun-Kısa Dönem Yönelim Boyutunun Özellikleri

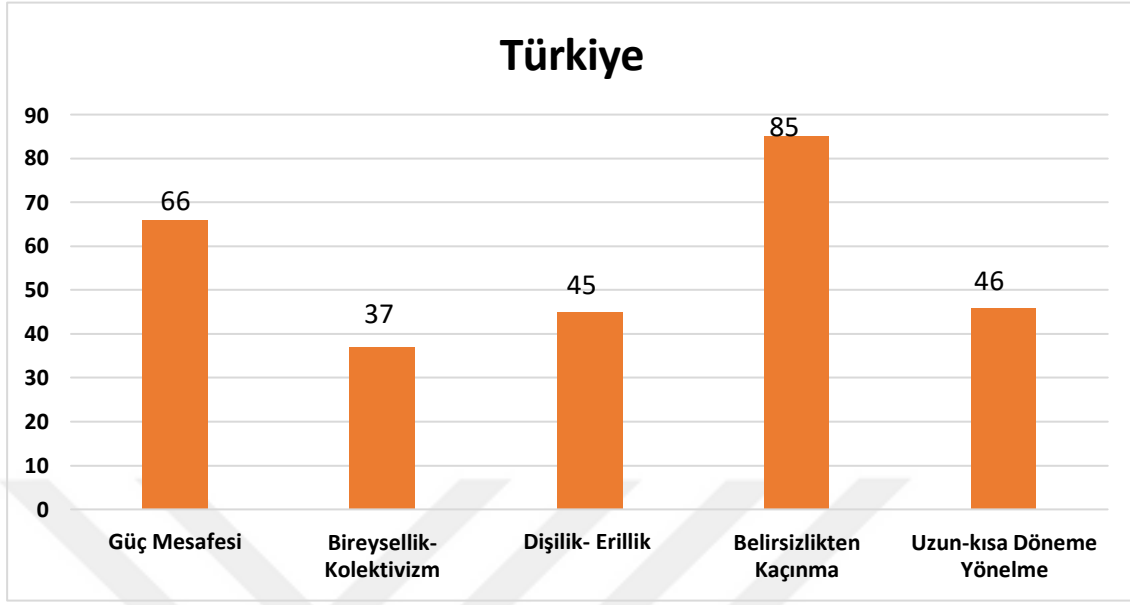
Kısa Dönem Yönelimi	Uzun Dönem Yönelimi
Yaşamdaki en önemli olayda ya geçmişte gerçekleşti ya da şimdi gerçekleşiyor.	Yaşamdaki en önemli olaylar gelecekte gerçekleşecek.
İyi insan her zaman aynıdır.	İyi insan şartlara uyar.
İyi ve kötü olan şey hakkında evrensel kurallar vardır.	İyi veya kötü olma durumu şartlara bağlıdır.
Gelenekler kutsaldır.	Geleneklere yenilik ve değişimlere uyarlanabilir.
Aile hayatı şartlar tarafından yönlendirilir.	Paylaşılan görevler tarafından yönlendirilen bir aile hayatı vardır.
Başkalarına hizmet etmek önemli bir amaçtır.	Tasarruf ve azim önemli hedeflerdir.
Sosyal harcama ve tüketim vardır.	Büyük tasarruf teklifi, yatırım için kullanılabilir fonlar vardır.
Öğrencilerin başarıları şansa başarısızlığı ise şanssızlığa bağlıdır.	Öğrenciler başarısı çabadan, başarısızlığı ise çaba eksikliğinden kaynaklanır.

Kaynak: (Hofstede 2011: 14)

En uzun dönem yönelim seviyesine sahip olan ülkeler *Çin, Hong Kong, Tayvan, Japonya* ve *Kore'dir*. Bunu *Brezilya*, ardından da diğer *Asya* ülkeleri olan *Hindistan, Tayland* ve *Bangladeş* takip etmektedir. Kısa dönem yönelim seviyesine sahip olan ülkeler ise *Filipinler* ve *Pakistan'dır*. Hiçbir batılı ülke ise orta vadeden fazla düzey alamamıştır(Hofstede, 2007: 418).

4.2. Geert Hofstede Kültür Boyutlarına Göre Türkiye'nin Kültür Yapısı

Türkiye'nin de içinde bulunduğu 53 ülkedeki 116.000 IBM çalışanı ile yapılan çalışmada Hofstede kültürel boyutlarının Türkiye'deki durumu aşağıdaki gibidir:



Şekil 4. 1. Hofstede Kültür Boyutlarının Türkiye Değeri

Kaynak: (Karadağ, 2020: 58)

Güç Mesafesi

Türkiye'nin güç mesafesi boyutu puanı 66'dır. Bu durum Türkiye'nin güç mesafesi boyutunda yüksek olduğunu belirtmektedir(<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Bu puanın yüksek olması da Türkiye'nin, bağımlı, hiyerarşik, üstler çoğu zaman erişilemez kavramlarına sahip olduğunu göstermektedir. İdeal bir patronun baba figürü olduğunu da söyleyebiliriz. Gücün merkezi oluşturulur ve çalışanlar yöneticilerine ve kurallara güvenirlir. Çalışanları kendi başlarına iş yapamazlar, üst yönetimden kendilerinin ne yapılacağını söylenmesini beklerler. Yöneticilere karşı tutum resmidir ve herhangi bir aile yakınlığı oluşmamıştır. İletişim direk ast- üst olarak gerçekleşmez, astlardan üstlere dolaylı olarak bilgi akışı seçilerek iletilir. Aile ilişkilerinde de baba, diğer aile üyelerinin itaat ettiği bir güç merkezidir. İş hayatından aile yaşantısına kadar güç bir merkezde toplanmıştır ve toplum güç merkezine bağımlıdır.

Kolektivizm/Bireysellik

Türkiye, Kolektivizm ve Bireysellik boyutu analizinde 37 puan ile kolektivist bir toplum olarak görülmektedir(<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Türkiye’de “biz” kavramının “ben” kavramı yerine en çok tercih edildiği tespit edilmiştir. Bireylerin içinde buldukları toplumlara sadık olduğu, kendilerini toplumlara ait hissettikleri, dolaylı iletişimin olduğu ve zamanla güvenin oluştuğu bir kültüre sahiptir.

Hofstede, ülkenin zenginliği ile bireysel davranış derecesi arasında istatistiksel bir görüş sunmuştur ve sosyo-ekonomik seviyesi düşük ülkelerde toplumsal davranış eğilimi yüksek iken, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan gelişmiş toplumlarda veya ülkelerde, bireysellik kültürünün daha ağır bastığını belirtmiştir. Türkiye’de gelişmekte olan bir ülke konumunda olduğu için bu iki boyut arasında ikilem yaşamıştır. Türkiye Anadolu’daki yaşam biçimine bakıldığında toplumsal boyut öne çıkmaktadır. Ancak toplumsal yaşamın yenilenip değişmesi ve küreselleşme etkileri ile toplumsal boyuttan bireysellik boyutuna doğru ilerlenmiştir(Gür, 2017: 82).

Dişillik/Erillik

Hofstede tarafından yapılan çalışma sonucunda Türkiye’nin 45 puanla dişil bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat bu puan Türkiye’nin orta seviyelerde seyir ettiğini göstermektedir. Bu boyutta toplumun aynı seviyede olduğu ve kültürün hassas yönlerinin değer kazanıp teşvik edildiği anlamına gelir(<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Türkiye’de özel ve iş yaşantısında çatışmalardan kaçınılıp ortak yol bulma yoluna gidildiğinin sonucudur. Toplum anlayış içerisinde bir yaşam sürdürür ancak burada güç mesafesinin yüksek olmasından kaynaklı statü farkı gözetilir.

Türk kültürü görünüş olarak eril yapıda gözükse de gerçekte dişil bir kültür yapısına sahiptir. Türkiye’deki pek çok iş alanında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla olması buna örnek olarak verilebilir. Türk kadın yöneticilerin en belirgin özelliklerinin başında ön plana çıkmamak, sosyo-ekonomik açıdan üst pozisyonda yer alması sosyo-ekonomik düzeyin etkisini göstermektedir. Dişil kültür yapısının taşıdığı değerlerin yeniliklere açık bir ortam sağlamasının yanı sıra modern yönetim anlayışına da uygun bir ortam hazırlamaktadır. Türk işletmelerinin son yıllarda uluslararası pazarlarda rol üstlenmesi ve yeni kültürel kodlar elde etmesi dişil kültüre ait olan değerlerin içselleştirilmesini sağlamaktadır.

Belirsizlikten Kaçınma

Türkiye belirsizlikten kaçınma boyutunda 85 puana sahiptir. Bu durum Türkiye’de yasalara ve kurallara yüksek oranda ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Toplumdaki bireylerin kaygı ve

endişelerini en aza indirmek için pek çok yazılı kaynaklara ihtiyaç duyarlar(<https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Türkiye’de belirsizliğe karşın esneklik yapısı düşük olan bireyler, güç mesafesini arttırarak bu belirsizliği en aza indirgemek istemektedirler. Burada üst yönetime duyulan ihtiyaç güç mesafesinin yüksek çıkmasına neden olmuştur. Bireylere endişe yaratacak belirsizlikler güç mesafesi dengesi ile doğru orantıda olmuştur. Oluşan veya oluşabilecek herhangi bir belirsizlik durumunda bireylerin; iş yerlerinde patronlarına, siyasal anlamda politikacılara, manevi anlamda Allah’a, aile yaşamında ebeveynlerine sığınarak belirsizlik durumunu minimize etmeye çalışmaktadırlar.

Türk toplumundaki belirsizliğin yarattığı endişe, kaygı ve tehdit unsurlarını ortadan kaldırmak için güç aralığına ihtiyaç duymakta ve yönetimin kendilerini yönlendirme, kontrol etme gibi durumlarını toplumsal kültürün norm ve davranış kalıplarına uygun olarak yürütülmesi beklemektedir(Gür, 2017: 77-78).

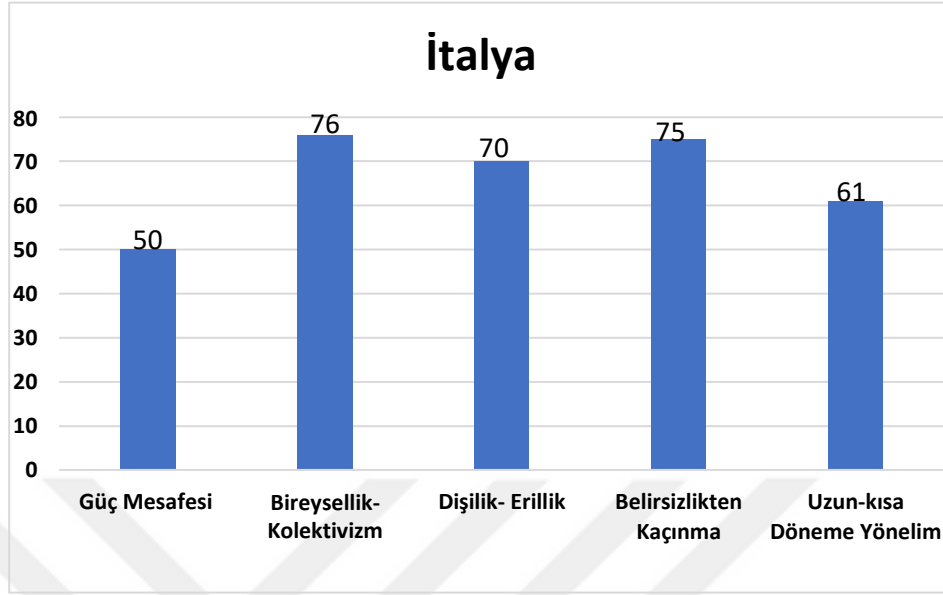
Uzun/Kısa Dönem Yönelim

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

Kısa- uzun döneme yönelim boyutu, toplumların karşılaşılabilecekleri problemleri çözebilmek için geçmiş ile bağlantısını koruma seviyesini gösterir. Bu boyutun oranının yüksek olması toplumun değişime açık ve her türlü koşula uyum sağlayabilen bir yapısının olduğunu gösterir. Türkiye bu boyuttaki oranı ile hem kural sistemini benimseyip hem de davranışlara bağlı kalmayı tercih etmektedir. Bunun yanı sıra; değişime de açık bir yapıya sahip olduğunu da göstermektedir.

4.3. Geert Hofstede’nin Kültür Boyutlarına Göre İtalya’nın Kültür Yapısı

Hofstede tarafından yapılan çalışmada 53 ülkenin içinde İtalya’da bulunmaktadır. Aşağıdaki şekilde İtalya’nın Hofstede kültür boyutları puanları gösterilmiştir.



Şekil 4. 2. Hofstede Kültür Boyutlarının İtalya Değeri

Kaynak: (<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/italy/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020)

Güç Mesafesi

50 puanla Kuzey İtalya, eşitliği, iktidar ve karar alma sürecinin merkezîleştirilmesini tercih ediyor. Kontrol ve resmi denetim genellikle ekip çalışması tercihini ve açık yönetim tarzını gösteren genç nesiller arasında beğenilmemektedir. Güney İtalya'da ise güç ve mesafenin sonuçları genellikle yüksektir(<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Machiavelli'nin Prensi (1532) tarafından önerilen liderlik önerilerinde, Kuzey İtalya daha çok 'tilki' modeline, Güney İtalya ise 'aslan' modeline benzemektedir. Bu güç dönüşümü, küçük ve orta aile tabanlı İtalyan işletmelerinin liderliğinde ve yönetiminde bir zorluk oluşturmaktadır. Cohen ve Federico (2001), "küçük İtalyan firmalarının ortak değerlerden, inanç sistemlerinden ve sosyal etkileşimlerden yararlandığını" iddia ederek İtalya'yı "dünyanın en zengin ve ekonomik olarak gelişmişlerinden biri olduğunu savunuyorlar(Tavanti, 2012: 291-292).

Tablo 4. 7. İtalya’da Güç Mesafesi Yaklaşımı

Karar Verme	Eşitlik ve iktidarın ve karar alma sürecinin merkezîyetçi olması.
Yönetim	Kontrol ve resmi denetim, ekip çalışması ve açık yönetim tarzı.
İletişim	Kontrol edilme ve ne yapılacağını söyleme.

Kaynak: (Milosevic, 2019: 2)

Kolektivizm/Bireysellik

76 puanla İtalya, bir bireyci kültürdür. Böylece aile ve arkadaşlar bu duygu için önemli bir tehdit oluşturmaktadır.

Bu boyut, daha az bireyci davranışın gözlemlenebileceği Güney İtalya'da değişiklik göstermektedir: aile ağı ve grubun ait olduğu önemli sosyal unsurlardır ve düğünler veya ailenizle birlikte pazar öğle yemeği gibi ritüeller, kaçırmayacağınız olaylardır. Güney İtalya'dan Kuzeye giden insanlar, sadece farklı iklim için değil, ilişkilerdeki daha az “sıcak” yaklaşım için de soğuk hissettiklerini söylemektedirler(<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Tablo 4. 8. İtalya’da Kolektivizm- Bireysellik Yaklaşımı

Aile ve Arkadaşlar	Aile ve arkadaşlar duygu için önemli bir çözüm olur.
Çevre	Bireysel.
Görünüm	Erkekler modaya uygun, yüksek kaliteli takım elbise giymelidir.
Davranış	Aile ile birlikte düğün ya da pazar öğle yemeği gibi ritüeller.
Dil	Çok çeşitli lehçeler var. İyi konuşma konuları kültür, sanat, yemek, şarap, aile ve filmler.

Kaynak: (Milosevic, 2019: 1)

Dişillik/Erillik

70 puan ile İtalya “Eril” bir toplum kültürüne sahiptir - yüksek başarı odaklı ve güdümlüdür. Çocuklara erken yaşlardan itibaren rekabetin iyi olduğu ve kazanan olmak kişinin hayatında önemli olduğu öğretilir. İtalyanlar başarılarını güzel bir araba, büyük bir ev, yat ve egzotik ülkelere seyahatler gibi durum sembolleri edinerek gösteriyorlar. Çalışma ortamı, her İtalyan'ın başarısına ulaşabileceği bir yer olduğundan, meslektaşları arasında kariyer yapmak için rekabet çok güçlü olabilir.

İtalya, MAS endeksi 70 olan 76 ülkeden yedisi, 19'uncu sırada yer alan Latin, Avrupa ülkeleri ve ABD'nin önünde oldukça erkeksi bir toplumdur. İtalya'daki işgücüne kadınlar girmesine rağmen, hala çok azı üst düzey liderlik ve yönetsel pozisyonlarda bulunuyor(Tavanti, 2012: 294).

Campa, Casarico ve Profeta (2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, İtalya'daki liderlik ve istihdamdaki cinsiyet farkı kültürel aile değerleriyle bağlantılıdır. Kadınların yaklaşık yüzde 27'si ilk çocuklarını edindikten sonra işten ayrılıyor ve bebeklerin yüzde 10'undan azının okul öncesi kreşlere gönderildiği bilinmektedir. Büyükanne ve büyükbabalar genellikle çocuk bakımının ana sağlayıcıları olurlar. Erkeklerden daha fazla İtalyan kadının üniversite derecesine sahip olmasına rağmen, İtalyan kadınlarının sadece yüzde 46'sı istihdam edilmektedir, bununla birlikte Avrupa Birliği için ortalama yüzde 59'dur.

Tablo 4. 9. İtalya’da Dişillik-Erillik Yaklaşımı

Çevre	İtalya Eril bir toplumdur, yüksek başarı odaklı ve yönlendirilmiş
Yaşam/Çalışma	Çalışma ortamı, her İtalyanın başarısına ulaşabileceği bir yerdir, meslektaşları arasında kariyer yapmak için rekabet çok güçlü olabilir.
Statü Sembolleri	Güzel bir araba, büyük bir ev, bir yat ve seyahatler gibi durum sembollerini gösterir.

Kaynak: (Milosević, 2019: 4)

Belirsizlikten Kaçınma

75 puan ile İtalya'nın “Belirsizlikten Kaçınma” konusunda yüksek bir puanı var, bu da bir ulus olarak İtalyanların belirsiz durumlarda rahat olmadığı anlamına geliyor. İtalyan toplumunda formalite önemlidir ve İtalyan ceza ve medeni kanunu, hükümler, din görevlileri gibi. Çalışma açısından yüksek belirsizlikten kaçınma, büyük miktarda ayrıntılı planlama ile sonuçlanır. Düşük belirsizlikten kaçınma yaklaşımı (planlama sürecinin değişen çevreye esnek olabileceği yerlerde) İtalyanlar için çok stresli olabilir(<https://www.hofstede-insights.com/country/italy/> : Erişim Tarihi: 05.05.2020).

Hataları kabul etmek ve belirsizlik göstermek, İtalya liderlik tarzlarında yapılanlarla pek ilişkili değildir. Belirsizliğin ele alınması, herhangi bir ülkedeki herhangi bir liderin veya insan kurumunun bir parçası ve parsel olmasına rağmen, İtalya, Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Endeksi'nde (UAI) 75 puan alır (diğer Kuzey Avrupa ülkelerine kıyasla oldukça yüksek bir düzeydir. İtalyanlar arkadaşlarını

yabancılara tercih ederek ve yeni ya da garip durumlara aşına olduklarından, günlük yaşamda risk ve belirsizlikten kaçınırlar(Tavanti, 2012: 292-293).

İtalya'da yüksek erkeklik ve yüksek belirsizlikten kaçınma kombinasyonu hayatı çok zor ve stresli hale getirir. Gün boyunca oluşan gerginliğin bir kısmını serbest bırakmak için İtalyanların günlük yaşamlarında iyi ve rahatlatıcı anlara sahip olmaları, uzun bir yemeğin veya sık sık kahve molalarının tadını çıkarmaları gerekir.

Tablo 4. 10. İtalya’da Belirsizlikten Kaçınma Yaklaşımı

Belirsizlikten Kaçınma	Belirsiz durumlarda rahat değil.
Fikir/ Düşünce	Mevcut tüm normlar ve prosedürler ile gerçek arasındaki çelişki.
İş	Büyük miktarlarda ayrıntılı planlama.
Duygu	Duygular o kadar güçlüdür ki, bireyler onları içeride tutamazlar ve özellikle beden dili kullanarak başkalarına ifade etmektedirler.

Kaynak: (Milosević, 2019: 3)

Uzun/Kısa Dönem Yönelim

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

İtalya'nın uzun kısa dönem puanı göz önünde bulduğunda, uzun vadede planlama yapmadıkları ve yatırıma odaklanmadığı için kısa vadeli yönelimdedir. Ayrıca gelenekleri çok önemli buluyorlar. (<http://europconconsulting.blogspot.com/p/hofstede.html>: Erişim Tarihi:05.05.2020).

4.4. Kültür Ve Muhasebe

Ülkelerdeki muhasebe yapısını, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar, yaptırımlar, dış ticaret, örgüt yapısı, toplumsal kültür, siyasi ilişkiler, eğitim, ekonomik yapı ve yasal düzenlemeler gibi pek çok faktör etkilemektedir. Muhasebe üzerinde önemli etkiye sahip faktörlerden biri de kültürdür(Keskin, Tutar ve Yazgan, 2019: 100-101).

Muhasebe mesleğinin mekanik yüzünün yanı sıra icra edenin insan olması sebebiyle sosyal bir yüzü de vardır. Sosyal yüzünden kasıt, muhasebe ve muhasebeyi uygulayan muhasebecinin içinde bulunduğu toplumun kültüründen, sosyal değerlerinden etkilenmesidir. Muhasebenin bu sosyal yönünü araştıran çalışmalar iki başlık altında sınıflandırılabilir. Bunlar: 1) Davranışsal veya Bilişsel muhasebe 2) Muhasebe kültürü. Muhasebe kültürü alanında yapılan çalışmalarda esasında “toplum kültürlerinin tanımlanıp sınıflandırılması” ve “ buna bağlı şekillenen muhasebe olgularının” ortaya çıkarılması vardır(Tecimer ve Karabınar, 2009: 2).

Gray, 1988 yılında ‘Uluslararası Muhasebe Sistemlerinin Gelişiminde Kültürel Etkilerin Bir Teorisine Doğru’ isimli çalışmasında kültürün muhasebe uygulamalarını direkt olarak etkilediğini söylemiştir. Gray bu çalışmasında özellikle Hofstede’in toplumların kültürleriyle ilgili çalışmasından yararlanarak toplumsal değerler ile muhasebe yapısı arasında bağlantı kuran Hofstede-Gray Modelini geliştirmiştir.(Keskin A, vd.: 2009, s.103)

Gray muhasebenin toplumsal kültür içerisinde var olan bir alt kültür olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda Gray, Hofstede’in sınıflandırmasından hareketle muhasebe kültürünü profesyonel/statükocu; tekdüze /esnek; Tutucu/iyimser ve gizliliğe karşı şeffaflık olarak sınıflandırmıştır(Keskin A, vd.:2009,s.103).

Gray, dört temel muhasebe değerini veya boyutunu aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

Profesyonellik/ Statükoculuk: Profesyonellik derecesi, muhasebe sisteminin otoriteyi etkileme derecesi ile ölçümlenir. Statükoculuk, resmi otoriteler tarafından gerçekleştirilen düzenlemelerin muhasebe sistemine uygunluk derecesidir. Bir toplumun profesyonellik kültür derecesi yüksek ise kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşılamaları da yüksektir(Keskin, Tutar ve Yazgan, 2020: 201).

Tekdüzelik/ Esneklik: Tekdüzelik, şirketlerin muhasebe uygulamaları ve sistemlerinde tutarlık için benzer uygulamaların oluşturmasını amaçlamaktadır. Esneklik ise şirketlerin kendi yapı ve işleyişine uygun kendilerine ait muhasebe uygulama ve sistemlerini oluşturmasını amaçlamaktadır(Durmuş ve Güneş, 2017: 86).

Tutuculuk/ İyimserlik: Muhasebe uygulamalarının kullanılmasında oluşabilecekten riskten kaçınma, durumlara daha dikkatli ve ölçülü yaklaşılması gerekmektedir. Amaç, gerçekte belirsizlik ile ilgili oluşabilecek durumların önüne geçmektir. Ve oluşabilecek herhangi bir belirsizlik için yöntem ve uygulamalar kurallar ile belirlenmiştir. İyimserlik ise, muhasebe uygulamalarının kullanılmasında daha özgün ve risk almayı savunur(Karabınar, 2014: 40).

Gizlilik/ Şeffaflık: İşletmelerin muhasebe kapsamındaki bilgilerinin ne kadarını halka açacağı ile ilgili olan boyutudur. Sermaye piyasası gelişmiş ülkelerde şeffaflık yüksek iken gelişmemiş ülkelerde gizlilik boyutu yüksektir(Karabınar, 2014: 40).



Şekil 4. 3. Gray'in Toplumsal Değerler- Muhasebe Değerleri- Muhasebe Uygulamaları Arasındaki Etkileşim Açıklaması

Kaynak: (Durmuş ve Güneş, 2017:88)

4.5. Kültür Ve Cinsiyet

Kültür, cinsiyete yönelik davranışların şekillenmesine katkı sağlayan önemli bir unsurdur. Kültür bir toplumdaki kadınların ve erkeklerin davranışlarını, ilişkilerini, evlenme usullerini ve aile tipleri gibi pek çok olguyu etkiler. İnsanlar günlük yaşamlarını sürdürürken kültür tarafından sağlanan bu olguları görmezden gelemezler bu yüzden toplumun ve kültürün cinsiyete yönelik ortaya koyduğu tutum ve davranışlar insanlar üzerinde denetleyici, düzenleyici ve sınırlandırıcı pek çok işlevi vardır(Kaya ve Aslan, 2013: 214).

Yunan Medeniyeti günümüzde kadının konumunu belirleyen ilk kültür medeniyetidir. Yunan kültüründe iyi kadın olmak “İyi kadın sabırlı, zevkli, güzel, çocuklarına karşı şefkatle yaklaşan bir anne, eşine her zaman sadık olan bir eş, evin çekip çevrilmesinde başarılı bir yönetici” şeklinde tanımlanmaktadır. Roma kültürü ise kadına bakışın daha sert olduğu kültürdür. Bu medeniyette kadın babadan kocaya devredilen bir “meta” dır ve yüzü görünür bir şekilde dışarı çıkması yasaktır. Bunun gibi pek çok medeniyette veya kültürde farklılıklar bulunmaktadır(Demirel, 2019: 12)

Bu bağlamda, her toplumda kadın ve erkeğin nasıl davranışlar sergilemesi gerektiği, aile içindeki rolleri, toplum içindeki rolleri, mesleki tercihleri, o toplumun kültürel değerlerine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Belirli bir toplumun üyesi olan bireyler özgür ve istedikleri gibi hareket edemezler. Tutum ve davranışlarını doğdukları kültürel değerleri esas alarak gerçekleştirirler. Kadın ve erkekler toplumsal bir alana girmeden fiziksel anlamda birer varlık iken, topluma girdiklerinde toplumsal değer ve rollere bürünürler. Cinsiyetler arasında oluşan farklılıklar toplumun onlardan ne istediğine göre şekillenir. Cinsiyetlerin gösterdikleri roller toplum tarafından onaylamalar veya tepkiler olması gerekenle olan arasındaki farka göre belirlenir(Ersoy, 2009: 227).

Cinsiyet kültürü kavramı da kültürün kadınlara ve erkeklere atfettiği davranışlar, tavırlar, tutum ve değerler ve cinsiyete yapılan nitelermeleri de kapsar. Cinsiyet rolleri, bir kültürdeki kadınlarla ve erkeklerle ilgili olan davranışlara, inançlara ve değerlere, kültürel beklentilere, sosyal olarak tanımlanan özellikleri gösterir(Ersoy, 2009: 214-215).

Özetle, cinsiyet ve kültür etkileşim halinde bulunan iki olgudur. Kültür bir toplumun sahip olduğu tutum ve davranışlardır. Cinsiyet ise kültürün sahip olduğu tutum ve davranışlar çerçevesinde şekillendirilen bir unsurdur.

5. TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KADIN MUHASEBECİLERİN SOSYO-KÜLTÜREL YAPILARININ HOFSTEDE'NİN KÜLTÜR BOYUTLARINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve İtalya'da faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin Hofstede'nin kültür boyutları açısından karşılaştırmasını yaparak, sosyo-kültürel farklılıkları ve benzerlikleri ortaya koymaktır.

Kadın muhasebeciler ile ilgili literatürde yapılan çalışmalarda kadın muhasebecilerin mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar, çalışmanın yapıldığı bölge, şehir veya ülke bazında tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ise iki farklı ülkedeki kadın muhasebecilerinin kültür boyutları açısından sosyo-kültürel karşılaştırılması hedeflenmiştir. Bu yönüyle çalışma kadın muhasebeciler ile ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklılık arz etmektedir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma ampirik bir çalışmadır. Nicel yöntemler kapsamında kolayda örnekleme yoluyla Türkiye ve İtalya'daki kadın muhasebecilere anket çalışması uygulanmıştır.

Anket verileri SPSS 22 paket programı kullanılarak hipotezler “betimsel istatistikler”, “yüzde ve frekans hesaplamaları”, “geçerlilik ve güvenilirlik analizleri”, “Independent-Samples T Testi” ve “One-Way Anova Testi” ve Ki Kare(chi square) testi ile test edilmiştir.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye ve İtalya'da muhasebe mesleğinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni aynı zaman da araştırmanın kapsamını da oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 33.855 Türk ve 39.315 İtalyan kadın muhasebeci oluşturmaktadır. Gerçekleştirdiğimiz çalışmada ise araştırmanın örneklemi kapsamında 110 İtalyan, 119 Türk kadın muhasebeciye ulaşılmıştır ve toplamda 229 kadın muhasebeci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

İki ülkenin seçilmesi, 229 kadın muhasebecinin sosyo-kültürel açıdan karşılaştırılması, Hofstede beş kültürel boyutunun ele alınması bu araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

5.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Anket formunda Hofstede kültür boyutları temel alınmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında Ahmet SAYLIK tarafından 2019 tarihinde yazılan “ Hofstede’ nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Açısından” isimli araştırma makalesindeki anket soruları dikkate alınmıştır(Saylık, 2019: 1881).

Verilerin toplanılmasında kullanılan anket yöntemindeki sorular literatür taraması sonucu yapılmış olan çalışmalar incelenerek oluşturulmuştur. Anket formunda 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki değerler şu şekilde belirlenmiştir: 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum.

Anket 34 sorudan ve 6 bölümden oluşmaktadır. Demografik özelliklere ait soruların yer aldığı ilk bölümde 8 adet, güç mesafesi kültür boyutuna ait soruların yer aldığı ikinci bölümde 5 adet, belirsizlikten kaçınma kültür boyutuna ilişkin soruların yer aldığı üçüncü bölümde 5 adet, kolektivizm bireysellik kültür boyutu ile ilgili soruların yer aldığı dördüncü bölümde 6 adet, uzun kısa dönem yönelim kültür boyutuna ait soruların yer aldığı beşinci bölümde 6 adet ve erillik dişillik kültür boyutuna ait soruların yer aldığı altıncı bölümde ise 4 adet soru bulunmaktadır.

Anket uygulamasına başlamadan önce anket sorularının anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği için uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşü doğrulamasından sonra anket formları online olarak kadın muhasebecilere mail ve diğer sosyal medya iletişim araçları ile dağıtılmıştır ve anket formları online olarak anonim şekilde doldurulmuştur.

5.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verilerine uygulanacak analizlerin belirlenmesi için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılması gerekmektedir. Anket verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için “ Çarpıklık (Skewness)” ve “Basıklık (Kurtosis)” testleri incelenmiştir. Bu testlere göre anket verilerinin normal dağılıma sahip olması için elde edilen değerlerin “[-1,5 / +1,5]” aralığında olması gerekmektedir(Tabachnick ve Fidell, 2013). Anketten elde edilen sonuçların dağılımlarına bakıldığında tepe değer, ortanca ve aritmetik ortalama merkezi dağılım ölçülerinin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5/+1,5 aralığında olması ve grafik dağılımlarının incelenmesi sonucu normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 5. 1. Skewness- Kurtosis Normallik Testi

Skewness- Kurtosis	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık(Kurtosis)
Güç Mesafesi	0,653	-0,034
Belirsizlikten Kaçınma	-0,150	0,433
Kolektevizm	-0,055	-0,569
Uzun-kısa Dönem	-0,610	0,779
Erillik-Dişillik	1,150	0,887

Tablo 5.1’de görüldüğü üzere Skewness- Kurtosis testinin boyutlar üzerinde normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Anketten elde edilen sonuçların geçerliliğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi kullanımı uygun görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi, aynı yapıyı ölçen birbiriyle ilişkili değişkenleri bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir analiz yöntemidir. Faktör analizi yapı geçerliğini incelemede sıklıkla kullanılan bir tekniktir (Büyüköztürk, 2014: 133).

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucu 26 madde 5 boyut altında toplanmıştır. Bunlar; PDI- güç mesafesi boyutu”, “UAI- belirsizlikten kaçınma”, “IDV- kolektevizm/Bireysellik”, LTO- uzun/kısa dönem yönelim” ve “MAS- erillik/dişillik” boyutlarıdır.

Faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir. Bu uygunluk ise Kaise-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi ile ortaya çıkartılabilir. KMO katsayısı, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır. KMO değerinin 0,60’dan büyük çıkması beklenir. Barlett küresellik testi ise değişkenler arasında ilişkinin var olup olmadığını korelasyonlar kapsamında inceler ve hesaplanan ki-kare testinde p değerinin 0,05’den küçük çıkması verilerin uygun olduğunun ve çok değişkenli normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir(Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 219).

Tablo 5. 2. Faktör Analizine İlişkin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		0,744
Bartlett'in Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	1527,943
	df	300
	Sig.	0,000

Tablo 5.2'yi incelediğimizde KMO değerinin 0,744 olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Brallett küresellik test sonucuna göre de ki-kare değeri de 0,05'den küçük olduğundan anlamlı olduğunu görmekteyiz. Bu test sonuçlarına göre anket verilerimizin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Anketten elde edilen sonuçların güvenilirliğine ilişkin araştırmalarda en çok kullanılan güvenilirlik analizi olan Cronbach Alpha güvenilirlik testi kullanılmıştır. Cronbach Alpha Güvenirlik Sonuçları Aşağıdaki gibi elde edilmiştir.

Tablo 5. 3. Cronbach Alpha Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Ögelerin Sayısı
Güç Mesafesi (PDI)	0,504	5
Belirsizlikten Kaçınma(UAI)	0,664	5
Kolektivizm/ Bireysellik(IDV)	0,732	6
Uzun/kısa Dönem Yönelim(LTO)	0,713	6
Erillik/ Dişillik(MAS)	0,779	4
Genel	0,707	26

Tablo 5.3'de görüldüğü üzere güç mesafesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,504, belirsizlikten kaçınma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,664, kolektivizm/ bireysellik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,730, uzun/kısa dönem yönelim boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,713, erillik/dişillik boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,779 ve anketin tamamından elde edilen güvenilirlik katsayısı ise 0,707' dir. Kalaycı'ya(2008) göre anketin güvenilir seviyesi kabul edilebilir bir orandır.

Anketin faktör desenini ortaya koymak için en sık kullanılan yöntemlerden biri olan “temel bileşenler analizi (Principle Component Analysis, PCA)” kullanılmıştır. Faktörleşme tekniğinin belirlenmesinden sonra döndürme (rotation) işlemi olmadan sonuçların yorumlanmasının zor olacağı Tabachnick ve Fidel (2015) tarafından belirtilmiştir. Bu yüzden sosyal bilimlerde en çok kullanılan döndürme yöntemi “varimax” yöntemi kullanılarak dik döndürme analizi gerçekleştirilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 213; Tabachnick ve Fidel, 2015: 624). Açıklanan varyans oranları Tablo 5.4 ’de gösterilmiştir.

Tablo 5. 4. Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu

Bileşenler	İlk Özdeğerler			Karesel Yüklerin Dönme Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
PDI	4,261	17,043	17,043	3,252	13,007	13,007
UAI	3,231	12,924	29,968	2,671	10,684	23,69
IDV	1,987	7,949	37,917	2,463	9,854	33,544
LTO	1,579	6,316	44,233	2,142	8,567	42,112
MAS	1,487	5,95	50,182	2,018	8,071	50,182

Tablo 5.4’e bakıldığında ilk sütunda başlangıç öz değerleri, ikinci sütunda her bir faktörün varyansına ilişkin yüzdesi ve üçüncü sütunda ise varyansa ilişkin birikimli yüzdesi verilmiştir. Faktör analizlerinde öz değeri 1 veya 1’den büyük olan faktörler önemli faktörler olarak bilinmektedir. Çok faktörlü ölçülerde açıklanan varyans oranının %30 veya daha yüksek olması beklenmektedir(Büyüköztürk, 2014). Tablo 5.4’de görüldüğü üzere açıklanan toplam varyans oranının %50,182 olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 5. Faktör Yükleri

MADDELER	FAKTÖRLER				
	1	2	3	4	5
UAI1	0,675				
UAI2	0,532				
UAI3	0,685				
UAI4	0,449				
UAI5	0,711				
IDV1		0,682			
IDV2		0,592			
IDV3		0,782			
IDV4		0,707			
IDV5		0,721			
MAS1			0,706		
MAS2			0,831		
MAS3			0,752		
MAS4			0,695		
IDV6				0,322	
LTO1				0,334	
LTO2				0,399	
LTO3				0,423	
LTO4				0,834	
LTO5				0,742	
PDI1					0,601
PDI2					0,625
PDI3					0,523
PDI4					0,589

Faktör yük tablosu maddelerin faktörler ile olan ilişkisini açıklayan katsayıları göstermektedir. Tabachnick ve Fidel (2015), çalışmalarında her bir değişken faktör yükünün 0,32 veya daha yüksek olması gerektiğini belirtmiştir. 0,32'lik faktör yükü varyansın %10'unu açıklar. Güç mesafesi boyutunun beşinci ifadesi (PDI5) ve uzun kısa dönem yönelim boyutunun ikinci ifadesi (LTO2) faktör yük değerini düşürdüğünden değerlendirmeye alınmamıştır.

Tablo 5.5'e bakıldığında birinci boyuttaki faktör yükleri (UAI1,UAI2, UAI3, UAI4, UAI5) 0,711 ile 0,449 arasında; ikinci boyuttaki faktör yükleri(IDV1, IDV2, IDV3, IDV4,IDV5) 0,782 ile 0,592 arasında; üçüncü boyuttaki faktör yükleri (MAS1, MAS2, MAS3, MAS4) 0,834 ile 0,322 arasında; dördüncü boyuttaki faktör yükleri(IDV6, LTO1, LTO3, LTO4, LTO5, LTO6) 0,742 ile 0,322

arasında ve beşinci boyuttaki faktör yükleri(PDI1, PDI2, PDI3, PDI4) 0,625 ile 0,523 arasında değişmektedir. Testten elde edilen sonuçlara göre faktör yük değerleri 0,40 baraj değerinin üzerinde kaldığından kabul düzeyini karşıladığı görülmektedir.

Tablo 5.5’de güç mesafesi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,504 olmasının temel nedeni anket çalışmasının Türkiye ve İtalya’da uygulanmasıdır. Her iki ülke anket verilerine yapılan testler sonucu güç mesafesinin algılanma oranının Türkiye’de daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Anket sonuçları beraber değerlendirmeye alındığında Türkiye’nin güvenilirlik katsayısı İtalya’da güç mesafesi boyutuna verilen cevapları düşürmektedir. 0,504 oranı yüksek güvenilirlikte olmasa da kabul edilebilir bir değerdir.

5.5.1. Araştırma Katılımcılarının Tanımlayıcı Verileri

Ankete katılan kadın muhasebecilere ilişkin demografik veriler Tablo 5.6’da verilmiştir.

Tablo 5. 6. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-25	91	39,7
	26-30	52	22,7
	31-35	42	18,3
	36-40	12	5,2
	41-45	10	4,4
	46 yaş üstü	22	9,6
	Toplam	229	100
Ülke	Türkiye	119	52
	İtalya	110	48
	Toplam	229	100
Eğitim Seviyesi	Lise	46	20,1
	Üniversite	132	57,6
	Yüksek Lisans ve üstü	51	22,3
	Toplam	229	100
Medeni Durum	Evli	73	31,9
	Bekâr	156	68,1
	Toplam	229	100
Mesleki Çalışma Yılı	1 yıldan az	79	34,5
	1-5 yıl	104	45,4
	6-10 yıl	23	10
	10 yıldan fazla	23	10
	Toplam	229	100
Aylık Gelir	Düşük	52	22,7

Orta	130	56,8
Yüksek	47	20,5
Toplam	229	100

Tablo 5.6'ya göre araştırmaya katılan 229 kadın muhasebecinin % 39.7 sinin 18-25 yaş aralığında %52'sinin Türkiye'den, %57.6'sının üniversite mezunu ve %68.1'nin ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Kadın muhasebecilerin meslekteki çalışma yılları ve aylık gelirleri incelendiğinde, katılımcıların % 45,4'nün 1-5 yıllık tecrübeleri olan kadın muhasebecilerden oluştuğu ve aylık gelirleri açısından ise %56,8'nin orta düzey gelire sahip oldukları görülmektedir.

5.5.2. Katılımcıların Hofstede'nin Kültür Boyutlarına İlişkin Görüşleri

5.5.2.1. Katılımcıların “ Güç Mesafesi” Boyutuna Yönelik Görüşleri

Ek 1'de verilen tabloda Türkiye'deki kadın muhasebecilerin *güç mesafesi boyutuna* ait sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde; “ Muhasebeci, karar alırken kendisinden daha alt kademede çalışan astına danışmamalıdır.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%50,4) kesinlikle katılmadığını ifade etmiştir.

“Muhasebecinin, kendisinden daha deneyimli meslek mensuplarının fikirlerine çok sık başvurmasına gerek yoktur.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%53,8) katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Muhasebeci, kendisinden daha deneyimli olan meslek mensupları veya üstleri ile ters düşmekten kaçınmalıdır.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%42,9) katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Deneyimsiz muhasebeciler, kendilerinden daha deneyimli olan muhasebecilerin kararlarına karşı çıkmamalıdır.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%43,7) katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Deneyimli ve karar almada yetkili olan muhasebeciler tarafından önem arz etmeyen konuları bile deneyimsiz ve kıdemsiz muhasebe çalışanları ile paylaşmalıdır.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (% 43,7) katılmıyorum cevabını vermiştir.

Ek 1'de **İtalya**'daki kadın muhasebecilerin *güç mesafesi* boyutuna ait görüşlerine bakıldığında ise; “Muhasebeci, karar alırken kendisinden daha alt kademede çalışan astına danışmamalıdır.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%40) kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Muhasebecinin, kendisinden daha deneyimli meslek mensuplarının fikirlerine çok sık başvurmasına gerek yoktur.” ifadesine katılımcıların yüksek düzeyde (%44,5) kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir.

“Muhasebeci, kendisinden daha deneyimli olan meslek mensupları veya üstleri ile ters düşmekten kaçınmalıdır.” ifadesine katılımcıların %28,2’si katılmıyorum”, %30,9’u kararsızım”, %27,3’ü katılıyorum cevabı ile **düşük** düzeyde katıldıkları görülmüştür.

“Deneyimsiz muhasebeciler, kendilerinden daha deneyimli olan muhasebecilerin kararlarına karşı çıkmamalıdır” ifadesine katılımcıların %30’u kararsızım, %29,1’i katılmıyorum, %27,3’ü ise katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Deneyimli ve karar almada yetkili olan muhasebeciler tarafından önem arz etmeyen konuları bile deneyimsiz ve kıdemsiz muhasebe çalışanları ile paylaşmalıdır.” ifadesine katılımcıların % 31,8’i katılmıyorum”, %32,7’si kararsızım”, %29,1’i katılıyorum yanıtını vermiştir.

Yukarıdaki değerlendirmelere göre, **Türkiye’deki** kadın muhasebecilerin “**güç mesafesi**” boyutuna ilişkin ifadeler **yüksek düzeyde katılmadıkları**, **İtalya’daki** kadın muhasebecilerin ise “**güç mesafesi**” boyutuna ilişkin ifadeler konusunda **düşük düzeyde katılmadıkları** tespit edilmiştir.

5.5.2.2. Katılımcıların “Belirsizlikten Kaçınma” Boyutuna Yönelik Görüşleri

Ek 2’de verilen tabloda **Türkiye’deki** kadın muhasebecilerin *belirsizlikten kaçınma* boyutuna ait sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır.

Verilen cevaplar incelendiğinde; “Mükelleflerime tam ve doğru raporlar sunabilmem için benden ne istendiğine dair açık ve anlaşılır talimatlara ihtiyaç duyarım.” ifadesini, katılımcıların %55,5’i kesinlikle katılıyorum yanıtı ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Muhasebe alanında yayınlanmış olan prosedür, standart ve talimatları yakından takip ederim.” ifadesini, katılımcıların, %50,4’ü katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Oluşturulmuş kural ve düzenler bütünü, ne yapmam gerektiğini gösterdiği için önemlidir.” ifadesini katılımcıların, %50,4’ü katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Mükelleflerime uyguladığım prosedürlerin standartlara dayandırılmasını faydalı buluyorum.” ifadesini katılımcıların, %59,7’si katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Oluşturulacak yeni bir uygulamanın talimatlarla açıklanması meslekte önem arz eder.” ifadesini katılımcıların, %50,4’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

Ek 2'de **İtalya**'daki katılımcıların *belirsizlikten kaçınma* boyutuna ait sorulara verdikleri yanıtlara bakıldığında, “Mükelleflerime tam ve doğru raporlar sunabilmem için benden ne istendiğine dair açık ve anlaşılır talimatlara ihtiyaç duyarım.” ifadesini katılımcıların, %51,8 katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Muhasebe alanında yayınlanmış olan prosedür, standart ve talimatları yakından takip ederim.” ifadesini katılımcıların, %58,2'si katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Oluşturulmuş kural ve düzenler bütünü, ne yapmam gerektiğini gösterdiği için önemlidir.” ifadesini katılımcıların, %69,1'i katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Mükelleflerime uyguladığım prosedürlerin standartlara dayandırılmasını faydalı buluyorum.” ifadesine katılımcıların, %59,7'si katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

“Oluşturulacak yeni bir uygulamanın talimatlarla açıklanması meslekte önem arz eder.” ifadesini katılımcıların, %59,1'i katılıyorum yanıtını ile yüksek seviyede desteklemişlerdir.

Yukarıdaki bilgilere göre, **Türkiye**'de ve **İtalya**'da araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin “belirsizlikten kaçınma” boyutuna ilişkin ifadelerine **yüksek düzeyde katıldıkları** görülmektedir.

5.5.2.3. Katılımcıların “Bireysellik/ Kolektivizm ”Boyutuna Yönelik Görüşleri

Ek 3'de verilen tabloda **Türkiye**'deki kadın muhasebecilerin *bireysellik-kolektivizm* boyutuna ait sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde; “Muhasebeciler kişisel çıkarlarını toplum için feda etmelidirler.” ifadesine katılımcıların, %26,9'u katılmıyorum, %32,8'i ise kararsızım yanıtını vermiştir.

“Karşılaşılan zorluklara rağmen muhasebeciler bağlı buldukları topluluklarda kalmayı sürdürmelidirler.” ifadesine katılımcıların, %41,2'si katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Meslekte meydana gelen olumlu gelişmeler ve iyileştirmeler, kişisel çıkarlardan daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların, %51,3'ü katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebe mesleğinin başarısı, bireysel başarılarından daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların, %25,2'si katılmıyorum, %26,9'u Kararsızım, %27,7'si katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Kişisel çıkarlar, mesleki çıkarlardan daha sonra gelmelidir.” ifadesine katılımcıların, %40,3'ü katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebeci, kişisel hedeflerine ulaşamamış olsa bile, mesleği ile bağıını koparmamalıdır.” ifadesine katılımcıların, %54,6’sı katılıyorum yanıtını vermiştir.

Ek 3’de yer alan tabloda **İtalya**’daki kadın muhasebecilerin **bireysellik/kolektivizm** boyutuna yönelik vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, “Muhasebeciler kişisel çıkarlarını toplum için feda etmelidirler.” ifadesine katılımcıların, %51,8’i katılmıyorum yanıtını vermiştir.

“Karşılaşılan zorluklara rağmen muhasebeciler bağlı buldukları topluluklarda kalmayı sürdürmelidirler.” ifadesine katılımcıların, %37,3’ü katılmıyorum, %25,5’i kararsızım, yanıtını vermiştir.

“Meslekte meydana gelen olumlu gelişmeler ve iyileştirmeler, kişisel çıkarlardan daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların, %32,7’si katılmıyorum, %25,5’i kararsızım, yanıtını vermiştir.

“Muhasebe mesleğinin başarısı, bireysel başarılarından daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların, %40’ı katılmıyorum”, %28,2’si kararsızım, yanıtını vermişlerdir.

“Kişisel çıkarlar, mesleki çıkarlardan daha sonra gelmelidir.” ifadesine katılımcıların %32,7’si katılmıyorum %32,7’si ise katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebeci, kişisel hedeflerine ulaşamamış olsa bile, mesleği ile bağıını koparmamalıdır.” ifadesine katılımcıların, %56,4’ü katılıyorum yanıtını vermiştir.

Türkiye’de “**bireysellik/kolektivizm**” boyutuna ilişkin ifadeler incelendiğinde, katılımcıların bireysellik/kolektivizme ilişkin ifadeler **yüksek düzeyde katıldıkları** belirlenmiştir. **İtalya**’da ise “bireysellik/kolektivizm” boyutuna ilişkin ifadeler incelendiğinde, katılımcıların bireysellik/kolektivizm ilişkin ifadeler **düşük düzeyde katıldıkları** tespit edilmiştir.

5.5.2.4. Katılımcıların “Uzun/Kısa Dönem Yönelim” Boyutuna Yönelik Görüşleri

Ek 4’de verilen tabloda **Türkiye**’deki kadın muhasebecilerin **uzun-kısa dönem yönelim** boyutuna ait sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde; “Muhasebecilik yaparak kazanılan para iyi yönetilmeli ve dikkatli harcanmalıdır.” ifadesine katılımcıların, %58,8’i katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebecilik yaparken, karşılaşılan herhangi bir zorluk karşısında pes etmek yerine amaçları doğrultusunda kararlılıkla devam edilmelidir.” ifadesine katılımcıların, %52,9’u kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Meslekte uzun vadeli planlama yapmak önemlidir.” ifadesine katılımcıların %40,3’ü katılıyorum” ve %46,3’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Mesleki faaliyetleri icra ederken kararlı ve istikrarlı olmak önemlidir.” ifadesine katılımcıların, % 47,9’u katılıyorum” ve %49,6’sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Gelecekte başarı elde edebilmek için günü boşa harcamak yerine çok fazla çalışılmalıdır.” ifadesine katılımcıların, %46,2’si katılıyorum ve %28,6’sı kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebecilik mesleğinde en üst makama gelebilmek, çok çalışmaktan geçer.” ifadesine katılımcıların, %39,5’i katılıyorum ve %40,3’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Ek 4’de verilen tabloda **İtalya**’daki kadın muhasebecilerin *uzun/kısa dönem yönelim* ile ilgili görüşleri incelendiğinde, “Muhasebecilik yaparak kazanılan para iyi yönetilmeli ve dikkatli harcanmalıdır.” ifadesine katılımcıların, %53,6’sı katılıyorum ve %29,1’i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebecilik yaparken, karşılaşılan herhangi bir zorluk karşısında pes etmek yerine amaçlar doğrultusunda kararlılıkla devam edilmelidir” ifadesine katılımcıların, %50’si katılıyorum ve %38,2’si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Meslekte uzun vadeli planlama yapmak önemlidir.” ifadesine katılımcıların %49,1’i katılıyorum ve %35,5’i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Mesleki faaliyetleri icra ederken kararlı ve istikrarlı olmak önemlidir.” ifadesine katılımcıların % 48,2’si katılıyorum ve %42,7’si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Gelecekte başarı elde edebilmek için günü boşa harcamak yerine çok fazla çalışılmalıdır.” ifadesine katılımcıların %50,9’u katılıyorum ve %37,3’ü kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

“Muhasebecilik mesleğinde en üst makama gelebilmek, çok çalışmaktan geçer.” ifadesine katılımcıların, %50’si katılıyorum” ve %41,8’i kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir.

Türkiye’de ve **İtalya**’da “*uzun/kısa dönem yönelim*” boyutuna ilişkin ifadeler incelendiğinde, katılımcıların uzun kısa dönem yönelime ilişkin ifadelerle **yüksek düzeyde katıldıkları** belirlenmiştir.

5.5.2.5. Katılımcıların “ Erillik/ Dişillik” Boyutuna Yönelik Görüşleri

Ek 5’de verilen tabloda **Türkiye**’deki kadın muhasebecilerin *erillik – dişillik boyutuna* ait sorulara verdikleri cevaplar yer almaktadır. Verilen cevaplar incelendiğinde; “Erkeklerin meslekte daha

profesyonel pozisyonda bulunması kadınlara kıyasla daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların, %54,6’sı kesinlikle katılmıyorum, %39,5’i katılmıyorum yanıtını vermiştir.

“Erkekler problemleri mantıkla kadınlar ise sezgileri ile çözerler.” ifadesine katılımcıların %31,1’i kesinlikle katılmıyorum, %45, katılmıyorum yanıtını vermiştir.

“Karşılaşılacak zor durumlar, erkeklerin aktif ve zorlayıcı olmasını gerektirir.” ifadesine katılımcıların %31,9’u katılmıyorum, %30,3’ü kararsızım, yanıtını vermiştir.

“Erkekler kadınlara göre her zaman bazı işleri onlardan daha iyi yaparlar.” ifadesine katılımcıların %55,5’i kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir.

Ek 5’de İtalya’daki katılımcıların erillik/dişillik kültür boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde, “Erkeklerin meslekte daha profesyonel pozisyonda bulunması kadınlara kıyasla daha önemlidir.” ifadesine katılımcıların %62,7’si kesinlikle katılmıyorum, yanıtını vermiştir.

“Erkekler problemleri mantıkla kadınlar ise sezgileri ile çözerler.” ifadesine katılımcıların %40’ı kesinlikle katılmıyorum, %30,9’u katılmıyorum yanıtını vermiştir.

“Karşılaşılacak zor durumlar, erkeklerin aktif ve zorlayıcı olmasını gerektirir.” ifadesine katılımcıların %21,8’i kesinlikle katılmıyorum, %24,5’i katılmıyorum”, %25,5’i kararsızım, %25,5’i katılmıyorum yanıtını vermiştir.

“Erkekler kadınlara göre her zaman bazı işleri onlardan daha iyi yaparlar.” ifadesine katılımcıların %56,4’ü kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir.

Türkiye’de ve İtalya’daki kadın muhasebecilerin “erillik/dişillik” boyutuna ilişkin ifadelere verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcıların erillik/ dişiliğe ilişkin **ifadelere yüksek düzeyde katılmadıkları** saptanmıştır.

5.6. Araştırmanın Hipotezleri

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

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

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

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

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

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

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

5.6.1. Hipotezlerin Analizi

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

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlar ile ilgili görüşleri iki ülke kapsamında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem için kullanılan One-Way Anova analizi ile incelenmiştir. One-Way Anova analizi veya tek faktörlü varyans analizi, iki veya daha fazla örneklemin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı şekilde olup olmadığını ortaya çıkarılmaktadır(Büyüköztürk, 2014: 39). Analiz sonuçları tablo 5.7'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 7. Kültür Boyutların Yaş Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyutlar	Yaş	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	18-25 yaş	48	43	2,475	2,3395	0,5636	0,6768	0,252	2,695	0,938	0,025
	26-30 Yaş	28	24	2,4929	2,5583	0,6312	0,6619				
	31-35 Yaş	26	16	2,4923	2,8625	0,6279	0,4364				

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

Tablo 5.7’de **Türkiye**’deki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara verdikleri cevaplar ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, güç mesafesi boyutunda gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=2,7000$ ile 46 yaş üzeri gruba aittir. One-Way anova testi incelendiğinde $f= 0,252$ ve $p=0,938>0,05$ olup ortalamalar birbirine yakın olmadığı için güç mesafesi boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda en yüksek ortalama $X=4,5000$ ile 36-40 yaş aralığına ait olup anova testi sonucuna göre $f= 0,566$ ve $p=0,963>0,05$ olduğundan belirsizlikten kaçınma boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bireysellik/kolektivizm boyutu incelendiğinde, gruplar arasındaki en yüksek ortalamanın $4,0833$ ile 46 yaş üzeri gruba ait olduğu ve anova test sonuçları incelendiğinde $f=2,210$ ve $p=0,058\leq 0,05$ olduğu için ***bireysellik/kolektivizm kültürel boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu*** sonucuna ulaşılmıştır.

Uzun/kısa dönem yönelim boyutuna bakıldığında gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=4,2535$ ile 15-25 yaş aralığına aittir. One-Way Anova analizi incelendiğinde $f=1,010$ ve $p=0,415>0,05$ olduğu için uzun/kısa dönem yönelim ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Erillik/dişillik boyutu incelendiğinde en yüksek ortalama $X=2,0417$ ile 46 yaş üzerine ait ve anova test sonuçları incelendiğinde $f=0,051$ ve $p=1,087>0,05$ olduğu için erillik/dişillik kültürel boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.7'de **İtalya**'daki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara verdikleri yanıtlar yaş değişkenine göre One-Way Anova testi ile incelendiğinde, güç mesafesi boyutunda en yüksek ortalama $X=3,1143$ ile 41-45 yaş aralığına aittir. Anova test sonuçlarına bakıldığında $f=2,695$ ve $p=0,025<0,05$ olduğu için ***güç mesafesi boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu*** sonucuna varılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=4,0605$ ile 18-25 yaş aralığına aittir. Anova test sonuçlarına bakıldığında $f=0,566$ ve $p=0,444>0,05$ olduğu için belirsizlikten kaçınma boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysellik/kolektivizm gruplar arasında en yüksek ortalama $X=3,0349$ ile 18-25 yaş aralığındadır ve anova testi sonuçlarına göre $f=0,889$ ve $p=0,485>0,05$ olduğundan bireysellik/kolektivizm kültürel boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Uzun/kısa dönem yönelim kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=4,2778$ ile 46 yaş üzeri gruba aittir. Anova tes sonuçlarına göre $f=0,212$ ve $p=0,957>0,05$ olduğu için uzun/kısa dönem yönelim boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Erillik/dişillik boyutunda ise gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=2,6429$ ile 41-45 yaş aralığına aittir. Anova tes sonucuna göre $f=1,087$ ve $p=0,372>0,05$ olduğundan erillik/dişillik kültürel boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

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

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

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlardaki görüşlerinin ülke değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Bu analiz, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır(Kalaycı, 2008:74). Analiz sonuçları tablo 5.8'de gösterilmiştir.

Tablo 5. 8. Kültür Boyutların Ülke Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Kültürel Boyut	Ülke	N	X	Standart Sapma	T	df	p
Güç Mesafesi	Türkiye	119	2,3950	0,8657	-1,418	227	0,157
	İtalya	110	2,5636	0,9338			
Belirsizlikten Kaçınma	Türkiye	119	4,4286	0,5457	4,993	227	0,000
	İtalya	110	4,0545	0,5879			
	Türkiye	119	3,4118	0,9011	4,579	227	0,000

Kolektivizm/Bireysellik	İtalya	110	2,8818	0,8457			
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	Türkiye	119	4,3655	0,5663			
					0,919	227	0,359
	İtalya	110	4,2955	0,5877			
	Türkiye	119	1,8950	0,8583			
Erillik/Dişillik					-225	227	0,823
	İtalya	110	1,9227	1,0118			

Tablo 5.8’de güç mesafesi kültürel boyutu incelendiğinde ortalamalar dikkate alındığında İtalya’daki katılımcıların $X=2,5636$ daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve İtalya’daki katılımcıların Türkiye’deki katılımcılara oranla güç mesafesi ile ilgili vermiş oldukları cevapların daha anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,157>0,05$ olduğu için güç mesafesi boyutu ile ülke değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma kültürel boyutu incelendiğinde ortalamalar dikkate alındığında Türkiye’deki katılımcıların $X=4,4286$ daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmakta ve Türkiye’deki katılımcıların İtalya’daki katılımcılara oranla belirsizlikten kaçınma ile ilgili vermiş oldukları cevapların daha anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,000<0,05$ olduğu için ülke değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın **istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kolektivizm/bireysellik boyutu görüşlerinin ülke değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tablo 31’de bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir. Sadece ortalamalar dikkate alındığında Türkiye’deki katılımcıların $X=3,4118$ daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve Türkiye’deki katılımcıların İtalya’daki katılımcılara oranla kolektivizm/bireysellik ile ilgili vermiş oldukları cevaplarında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,000<0,05$ olduğu için ülke değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın **istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının uzun/kısa dönem yönelim boyutu görüşlerinin ülke değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin görüşleri incelendiğinde sadece ortalamalar dikkate alındığında Türkiye’deki katılımcıların $X=4,3655$ daha yüksek ortalamaya sahip

olduğu ortaya çıkmakta ve Türkiye’deki katılımcıların İtalya’daki katılımcılara oranla uzun/kısa dönem yönelim ile ilgili vermiş oldukları cevaplar da farklılık vardır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,359>0,05$ olduğu için uzun/kısa dönem yönelimi ile ülke değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültür boyutu incelendiğinde sadece ortalamalar dikkate alındığında Türkiye ve İtalya’daki katılımcıların $X=1,9227$ ve $X=1,9227$ ortalama ile birbirine yakın olduğu gözlemlenmiştir. T-testi sonuçlarına bakıldığında 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,823>0,05$ olduğu için erillik/dişillik kültürel boyutu ile ülke değişkeni arasında çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri ülke değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hipotez, **belirsizlikten kaçınma, kolektivizm- bireysellik boyutlarında doğrulanmıştır**. Diğer kültür boyutları açısından ret edilmiştir.

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

Kadın muhasebeci meslek mensuplarının kültürel boyutlara ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Tablo 32’de bağımsız gruplar t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 5. 9. Kültür Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin T-Test Sonuçları

Kültür Boyutu	Medeni Durum	N		X		Standart Sapn		T		df		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	Evli	33	40	2,4424	2,69	0,6647	0,6404	-0,726	1,543	117	108	0,515	0,945
	Bekâr	86	70	2,5302	2,4857	0,5604	0,6831						
Belirsizlikten Kaçınma	Evli	33	40	4,2727	3,865	0,5652	0,406	-0,688	-1,507	117	108	0,632	0,181
	Bekâr	86	70	4,3349	4,0114	0,4051	0,5317						
Kolektivizm Bireysellik	Evli	33	40	3,4798	2,9	0,7439	0,6324	1,355	-0,414	117	108	0,463	0,821
	Bekâr	86	70	3,2829	2,95	0,6964	0,5947						
Uzun/Kısa Dönem	Evli	33	40	4,0859	4,1417	0,5775	0,4856	-1,16	-1,05	117	108	0,679	0,826
	Bekâr	86	70	4,2151	4,2476	0,5312	0,5224						
Erillik/Dişillik	Evli	33	40	2,053	2,125	0,8722	1,0159	0,655	0,791	117	108	0,173	0,006
	Bekâr	86	70	1,9535	1,9786	0,6876	0,7681						

Tablo 5.9'a göre **Türkiye**'deki kadın muhasebecilerin güç mesafesi ile ilgili medeni durum değişkenine göre ortalamaları gösterilmiştir. Sadece ortalamalar dikkate alındığında Türkiye'deki bekâr katılımcıların $X=2,5302$ ile daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum neticesinde ise ve Türkiye'deki bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla güç mesafesi ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde $p=0,515>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutu incelendiğinde Türkiye'deki bekâr katılımcıların $X=4,3349$ ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç neticesinde bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla belirsizlikten kaçınma ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde $0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0,630>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kolektivizm/bireysellik boyutuna bakıldığında Türkiye'de evli katılımcılar $X=3,4798$ ortalamaya sahiptir. Evli katılımcılar bu kültürel boyutta verdikleri cevaplarda farklılık vardır. T-testi sonuçları incelendiğinde ise $0,05$ anlamlılık düzeyinde Türkiye'de $p=0,463>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın muhasebecilerin uzun/kısa dönem yönelim ile ilgili ülke değişkenine göre bekâr katılımcıların Türkiye'de $X=4,2151$ ortalamaya sahip olduğu ve bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla uzun/kısa dönem yönelim ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde $0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0,679>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültür boyutu analiz sonuçları incelendiğinde sadece ortalamalar dikkate alındığında evli katılımcıların Türkiye'de $X=2,0530$ ile daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmakta ve evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla güç mesafesi ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde $0,05$ anlamlılık

düzeyinde $p=0,173>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.9'a göre İtalyan katılımcıların güç mesafesi ile ilgili medeni durum değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde evli katılımcıların $X=2,6900$ ile daha yüksek ortalaması olduğu ortaya çıkmaktadır. Evli katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar bekâr katılımcılara oran ile farklıdır. T- testi sonuçları incelendiğinde İtalya'da 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,940>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutuna bakıldığında sadece ortalamalar dikkate alındığında bekâr katılımcıların $X=4,0114$ ile daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ve bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla belirsizlikten kaçınma ile ilgili vermiş oldukları cevapların farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,181>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kolektivizm/bireysellik boyutunda ise sadece ortalamalar dikkate alındığında $X=2,9500$ ortalaması ile bekâr katılımcı oranı yüksektir. T-testi sonuçları incelendiğinde ise 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,820>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın muhasebecilerin uzun/kısa dönem yönelim ile ilgili ülke değişkenine göre sadece ortalamalar dikkate alındığında bekâr katılımcıların $X=4,2476$ ortalamaya sahip olduğu ve bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla uzun/kısa dönem yönelim ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,800>0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültür boyutu analiz sonuçlarında sadece ortalamalar dikkate alındığında evli katılımcıların $X=2,1250$ ile daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmakta ve evli katılımcıların bekâr katılımcılara oranla güç mesafesi ile ilgili vermiş oldukları cevaplarda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde $p=0,006<0,05$ olduğu için medeni durum değişkenine göre ortaya çıkan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak kültürel boyutların medeni durum değişkeni ile arasındaki anlamlı farklılık ilişkisi incelendiğinde **İtalya'da erillik/dişillik boyutu için hipotez kabul edilmiştir.** Ancak diğer kültürel

boyutlar ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için ret edilmiştir. Katılımcıların ankete vermiş oldukları yanıtların medeni durum değişkeni ile ilişkisinin yüksek oranda olmadığı söylenebilir. Sadece İtalyan katılımcıların erillik/dişillik kültürel boyutuna vermiş oldukları yanıtlarda medeni durum değişkeninin etkisi bulunmaktadır.

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

Tablo 5. 10. Kültür Boyutların Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

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

Tablo 5.10'da araştırmaya katılan Türk ve İtalyan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının eğitim değişkenine ilişkin grupların ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Türkiye'deki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara ilişkin yanıtları ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, güç mesafesi boyutunda gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=2,9000$ ile lise grubuna aittir. Anova test sonuçlarına bakıldığında $f=1,369$ ve

$p=0,258>0,05$ olduğu için güç mesafesi boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=4,3306$ ile üniversite grubuna aittir ve anova sonuçlarına göre de $f=0,739$ ve $p=0,480>0,05$ olduğu için belirsizlikten kaçınma boyutu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Kolektivizm/ bireysellik boyutu incelendiğinde en yüksek ortalama $x=3,6176$ ile üniversite üstü eğitim grubuna aittir. One-Way Anova test sonuçları incelendiğinde $f=1,578$ ve $p=0,211>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Uzun/kısa dönem yönelim boyutunun eğitim düzeyi anlamlılık derecesi incelendiğinde ise gruplar arasındaki en yüksek ortalama $X=4,3137$ ile üniversite üstü eğitim düzeyine ait olduğu sonucuna varılmıştır. One-Way Anova analizi incelendiğinde ise $f=0,727$ ve $p=0,485>0,05$ olduğu için uzun/kısa dönem yönelim boyutu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Erillik/dışillik kültürel boyutunda ise en yüksek ortalama $X=2,0735$ ile üniversite üstü eğitim düzeyi grubuna aittir. Anova test sonuçları incelendiğinde $f=0,590$ ve $p=0,556>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.10'da **İtalya**'daki katılımcılar tarafından kültürel boyutlara verilen yanıtlar ile eğitim düzeyi değişkeni arasındaki ilişki One-Way Anova analizi ile incelendiğinde, güç mesafesi boyutunda en yüksek ortalama $X=2,7941$ ile üniversite üstü eğitim düzeyi grubuna aittir. One-Way Anova test sonuçları incelendiğinde ise $f=3,719$ ve $p=0,027<0,05$ olduğu için ***güç mesafesi boyutu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık söz konusudur.***

Belirsizlikten kaçınma boyutuuna bakıldığında en yüksek ortalama $X=3,9882$ ile üniversite eğitim düzeyi grubuna aittir. One-way Anova testi incelendiğinde $f=0,146$ ve $p=0,864>0,05$ olduğu için belirsizlikten kaçınma kültürel boyutu ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutu incelendiğinden en yüksek ortalama $3,0595$ ile lise grubuna aittir ve anova test sonuçlarına göre $f=1,558$ ve $p=0,215>0,05$ olduğundan kolektivizm/bireysellik boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uzun/kısa dönem yönelim boyutunda en yüksek ortalama $X=4,3137$ ile üniversite üstü eğitim düzeyine aittir. Anova test sonuçlarına bakıldığında ise $f=0,050$ ve $p=0,951>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=2,0735$ ile üniversite üstü eğitim grubuna aittir. One-Way Anova analizi sonucunda ise $f=3,062$ ve $p=0,051\leq 0,05$ olduğu için ***erillik/dişillik kültürel boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu*** sonucuna varılmıştır.

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

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

Tablo 5.11'de araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının çalışma yılı değişkenine ilişkin grupların ortalamaları, standart sapmaları ve anova analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. 11. Kültür Boyutlarının Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

Kültürel Boyu	Çalışma Yılı	N		X		Standart Sapma		f		p	
		TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT	TR	IT
Güç Mesafesi	1 yıldan az	17	40	2,4588	2,27	0,5466	0,4868	0,237	5,579	0,87	0,001
	1-5 yıl arası	56	39	2,5036	2,7231	0,5896	0,6815				
	5-10 yıl arası	23	17	2,4609	3	0,6478	0,8746				
	10 yıl üstü	23	14	2,5913	2,5714	0,5892	0,8443				
Belirsizlikten Kaçınma	1 yıldan az	17	40	4,3529	4,125	0,4273	0,4093	0,853	2,549	0,47	0,06
	1-5 yıl arası	56	39	4,3429	3,8821	0,4031	0,5041				
	5-10 yıl arası	23	17	4,1826	3,8353	0,6206	0,6051				
	10 yıl üstü	23	14	4,3652	3,8429	0,3938	0,4518				
Kolektivizm /Bireysellik	1 yıldan az	17	40	3,2549	2,9958	0,6322	0,5804	5,13	0,625	0	0,6
	1-5 yıl arası	56	39	3,2946	2,8675	0,7487	0,6788				

	5-10 yıl arası	23	17	3,0435	3,0294	0,5623	0,4535				
	10 yıl üstü	23	14	3,7971	2,8095	0,6255	0,6466				
Uzun/Kısa Dönem Yönelim	1 yıldan az	17	40	4,2157	4,2833	0,6173	0,429	0,66	1,259	0,58	0,292
	1-5 yıl arası	56	39	4,2202	4,1581	0,4747	0,5086				
	5-10 yıl arası	23	17	4,0362	4,049	0,6871	0,6503				
	10 yıl üstü	23	14	4,1957	4,3333	0,5041	0,5229				
Erillik Dişillik	1 yıldan az	17	40	1,8529	1,8688	0,5307	0,6227	0,36	1,083	0,78	0,36
	1-5 yıl arası	56	39	1,9688	2,1987	0,6555	0,8701				
	5-10 yıl arası	23	17	1,9891	2,1176	0,8065	1,1184				
	10 yıl üstü	23	14	2,0978	1,9286	0,9935	1,0805				

Tablo 5.11’de Türkiye’deki katılımcıların kültürel boyutlara vermiş oldukları cevaplar ile meslekte çalışma süresi arasındaki ilişki One-Way Anova analizi ile incelendiğinde, güç mesafesi boyutuna ilişkin en yüksek ortalama $X=2,5913$ ile 10 yıl üzeri çalışan gruba ait olduğu sonucu gözlemlenmiştir. Anova test sonucunda ise $f=0,237$ ve $p=0,870>0,05$ olduğu için güç mesafesi boyutu ile çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda ise en yüksek ortalama $X=4,3652$ ile 10 yıl üzeri çalışan gruba aittir ve One-Way Anova testi sonucunda $f=0,853$ ve $p=0,468>0,05$ olduğundan aralarındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutta ise en yüksek ortalama $X=3,7971$ ile 10 yıl üzeri çalışan gruba aitti ve anova test sonuçlarına göre $f=5,130$ ve $p=0,002<0,05$ olduğu için ***kolektivizm/bireysellik kültürel boyutu ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.***

Uzun/kısa dönem yönelim kültürel boyutunda en yüksek ortalama 4,2202 ile 1-5 yıl arası çalışan gruba aittir. One-Way Anova test sonuçlarına bakıldığında ise $f=0,660$ ve $p=0,578>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Erillik/dişillik boyutunda ise en yüksek ortalama $X=2,0978$ ile 10 yıl üzeri gruba aittir. Anova test sonuçları incelendiğinde ise $f=0,360$ ve $p=0,782>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5.11’de **İtalya**’daki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara bakış açıları ile çalışma yılı değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde ise, güç mesafesi boyutunda en yüksek ortalama $X=3,0000$

ile 5-10 yıl arası çalışma yılı grubuna aittir. One-Way anova analiz sonuçları incelendiğinde ise $f=5,579$ ve $p=0,001<0,05$ olduğundan ***güç mesafesi boyutu ile çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu*** sonucuna varılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda en yüksek ortalama $X=4,1250$ ile 1 yıldan az çalışan gruba aittir ve anova test sonuçlarına göre $f=2,549$ ve $p=0,060>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutunda ise en yüksek ortalama $X=3,0294$ ile 5-10 yıl çalışma yılı grubuna aittir. Anova test sonuçlarına bakıldığında da $f=0,625$ ve $p=0,600>0,05$ olduğundan kolektivizm/bireysellik boyutu ile çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

Uzun/kısa dönem yönelim kültürel boyutunda ise en yüksek ortalama $X=4,3333$ ile 10 yıl üstü çalışma grubuna aittir. Anova testi sonucunda $f=1,259$ ve $p=0,292>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültürel boyutunda da en yüksek ortalama $X=2,1987$ ile 1-5 yıl arası çalışma yılı grubuna aittir. One-Way Anova test sonuçlarına bakıldığında $f=1,083$ ve $p=0,360>0,05$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

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

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

Tablo 5.12'de araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin kültür boyutlarının çalışma yılı değişkenine ilişkin grupların ortalamaları, standart sapmaları ve anova analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. 12. Kültür Boyutlarının Aylık Gelir Değişkenine İlişkin One-Way Anova Tablosu

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

Tablo 5.12’de **Türkiye**’deki kadın muhasebecilerin kültürel boyutlara vermiş oldukları yanıtlar ile aylık gelir değişkeni arasındaki istatistiksel ilişkiyi One-Way Anova analizi ile incelendiğinde güç mesafesi boyutuna ilişkin en yüksek ortalama $X=2,5327$ ile orta düzey gruba aittir. One-Way Anova testi incelendiğinde $f=1,159$ ve $p=0,223>0,05$ olduğu için güç mesafesi boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=4,6000$ ile düşük gelir düzey grubuna aittir ve anova testi sonucuna göre $f=0,372$ ve $p=0,690>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=3,7059$ ile yüksek gelir grubuna ait ve anova test sonuçları incelendiğinde ise $f=2,784$ ve $p=0,066>0,05$ olduğu için kolektivizm/bireysellik kültürel boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Uzun/kısa dönem yönelim boyutunda ise en yüksek ortalama $X=4,2451$ ile yüksek gelir düzey grubuna aittir. One-Way Anova test sonucuna göre $f=0,190$ ve $p=0,827>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Erillik/dişillik kültürel boyutunda ise en yüksek ortalama $X=3,0000$ ile düşük gelir grubuna aittir. One-Way Anova testi incelendiğinde ise $f=1,286$ ve $p=0,280>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.12’de **İtalya**’daki katılımcıların kültürel boyutlara vermiş oldukları yanıtların aylık gelir değişkeni ile arasındaki ilişki incelendiğinde güç mesafesi boyutunda en yüksek ortalama $X=2,8552$ ile orta gelir düzeyidir. Güç mesafesi boyutu anova test sonuçları incelendiğinde $f=4,381$ ve $p=0,015<0,05$ olduğu için güç mesafesi kültürel boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunda en yüksek ortalama $4,0897$ ile orta düzey gelir grubudur. One-Way Anova analizi incelendiğinde ise $f=1,677$ ve $p=0,192>0,05$ olduğu için belirsizlikten kaçınma ve aylık gelir değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kolektivizm/bireysellik kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=3,0065$ ile düşük gelir grubuna aittir. Kolektivizm/bireysellik boyutu anova test sonuçları incelendiğinde $f=0,743$ ve $p=0,478>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Uzun/kısa dönem yönelim kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=4,2889$ ile yüksek gelir grubuna aittir. Uzun/kısa dönem yönelim kültürel boyutu anova testi incelendiğinde $f=0,600$ ve $p=0,551>0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erillik/dişillik kültürel boyutunda en yüksek ortalama $X=2,2255$ ile düşük gelir grubuna aittir. One-Way Anova test sonuçları incelendiğinde $f=6,375$ ve $p=0,002<0,005$ olduğu için ***erillik/dişillik boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna*** ulaşılmıştır.

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

Sonuç olarak Türkiye ve İtalya’deki kadın muhasebeci meslek mensuplarının güç mesafesi/belirsizlikten kaçınma/ kolektivizm-bireysellik/ uzun-kısa dönem yönelim/ erillik-dişillik kültürel boyutlarına yönelik görüşleri aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi ***İtalya’da erillik/dişillik ve güç mesafe kültür boyutu için kabul edilmiştir.***

5.7. Araştırmanın Sonuçları

Araştırmanızdan elde edilen sonuçların ülke ve Hofstede kültürel boyut seviyeleri karşılaştırması aşağıdaki tablolarda açıklanmıştır.

Tablo 5. 13. Analiz Sonuçlarının Ükelere Göre Karşılaştırması

<i>Kültür Boyutları</i>	<i>Türkiye'deki Kadın Muhasebeciler</i>	<i>İtalya'daki Kadın Muhasebeciler</i>
<i>Güç Mesafesi</i>	Güç Mesafesi İstemiyor	Güç Mesafesi konusunda Kararsız
<i>Belirsizlikten Kaçınma</i>	Belirsizlikten Kaçınıyor	Belirsizlikten Kaçınıyor
<i>Bireysellik Kolektivizm</i>	Kollektivist	Bireyselci
<i>Uzun Kısa Dönem Yönelim</i>	Uzun Dönem Yönelim	Uzun Dönem Yönelim
<i>Erillik Dişillik</i>	Dişil	Dişil

Tablo 5.13'de Türkiye ve İtalya'da faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, Hofstede'nin kültür boyutlarına göre farklılıkları ve benzerlikleri görülmektedir. Tabloya göre Güç Mesafesi kültür boyu konusunda Türkiye'deki kadın muhasebecilerin güç mesafesini, diğer bir ifade ile gücün tek bir yerde toplanmasını istemedikleri, problemlerin çözümünde ve işlerin yürütülmesinde katılımcı bir yaklaşımın benimsenmesinden yana oldukları, bunun yanında İtalya'daki kadın muhasebecilerin ise güç mesafesi konusunda tam bir görüş ortaya koyamadıkları ve bu konuda kararsız bir davranış sergiledikleri görülmüştür.

Belirsizlikten kaçınma kültür boyutu açısından ise yine Tablo 5.13'de görüldüğü üzere her iki ülkede faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, belirsizlikten hoşlanmadıkları ve belirsizlikten kaçındıkları, mesleki belirsizlikten kaçınma konusunda yönerge, standart ve yasal düzenlemelerin uygulanması konusunda çok dikkatli ve özenli oldukları tespit edilmiştir.

Bireysellik ve Kollektivizm kültür boyutu açısından, Türkiye’deki kadın muhasebecilerin kollektivist, İtalya’daki muhasebecilerin ise bireyselci oldukları görülmüştür.

Her iki ülkedeki kadın muhasebecilerin uzun dönemli eğilim sergiledikleri, gelecek odaklı, tasarruf yapmaya istekli ve kariyerlerinde en üst seviyeye çıkmayı hedefledikleri tespit edilmiştir.

Erillik-Dişillik kültür boyutu açısından kadınların doğal olarak dişil yaklaşım içinde oldukları görülmüştür.

Türkiye’deki kadın muhasebecilerin Hofstede’nin Kültür boyutları açısından elde edilen özellikleri ile Türkiye’nin Hofstede’nin kültür boyutlarına göre tespit edilen özelliklerinin karşılaştırılması ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 5. 14. Türkiye’nin Kültür Boyutları Seviyesi ile Türkiye’deki Kadın Muhasebecilerin Kültür Boyutları Seviyelerinin Karşılaştırılması

<i>Kültür Boyutları</i>	<i>Türkiye’deki Kadın Muhasebeciler</i>	<i>Türkiye</i>
<i>Güç Mesafesi</i>	Güç Mesafesi Düşük	Güç Mesafesi Yüksek
<i>Belirsizlikten Kaçınma</i>	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
<i>Bireysellik \ Kollektivizm</i>	Kollektivizm Yüksek	Kollektivizm Yüksek
<i>Uzun \ Kısa Dönem Yönelim</i>	Uzun Dönem Yönelim Yüksek	Uzun Dönem Yönelim Yüksek
<i>Erillik \ Dişillik</i>	Dişil	Eril

Tablo 5.14’e göre Türkiye’deki kadın muhasebecilerin güç mesafe düzeyi Türkiye’nin güç mesafe seviyesinden daha düşük olduğu, aynı şekilde Türkiye’nin eril bir toplum olmasına rağmen kadın muhasebecilerin dişil özellikleri destekleyen tutum içinde oldukları görülmektedir.

Tablo 5. 15. İtalya'nın Kültür Boyutları Seviyesi ile İtalya'daki Kadın Muhasebecilerin Kültür Boyutları Seviyelerinin Karşılaştırılması

<i>Kültür Boyutları</i>	<i>İtalya'daki Kadın Muhasebeciler</i>	<i>İtalya</i>
<i>Güç Mesafesi</i>	Güç Mesafesi Kararsız	Güç Mesafesi Düşük
<i>Belirsizlikten Kaçınma</i>	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
<i>Bireysellik \ Kollektivizm</i>	Bireysellik Yüksek	Bireysellik Yüksek
<i>Uzun \ Kısa Dönem Yönelim</i>	Uzun Dönem Yönelim Yüksek	Uzun Dönem Yönelim Yüksek
<i>Erillik \ Dişillik</i>	Dişil	Eril

Tablo 6515'e göre İtalya'nın Hofsetede'nin kültür boyutlarına göre özellikleri ile İtalya'daki kadın muhasebecilerin Hofsete'nin Kültür boyutlarına göre özellikleri güç mesafesi boyutu ve erillik dişillik boyutu dışında örtüştüğü görülmektedir. Güç mesafesi konusunda İtalya'daki kadınlar kararsız bir tutum sergileyerek İtalya'nın geneline ait güç mesafesi boyutu seviyesine göre düşük seviyede kaldığı tespit edilmiştir. Türkiye'deki kadın muhasebeciler de olduğu gibi İtalya'daki kadın muhasebecilerin de ülkelerinin aksine dişil boyut olarak farklı çıkmıştır. Her iki ülkede dişil boyutun çıkması çalışmanın kadınlar üzerine uygulanmasının kaçınılmaz bir sonucu olarak görülmüştür.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Muhasebecilik ticaretin gelişmesi, sanayileşme, küreselleşme ve dijitalleşme gibi yaşanan gelişmelerden etkilenmiş ve her yeni dönemde bir başka forma dönüşmüştür. Muhasebecilik ilk dönemlerde defter tutan bir meslek olarak anılmıştır. Sanayileşme, sermaye piyasalarındaki gelişmeler ile defter tutmanın yanı sıra devlete, kredi kurumlarına, sermaye piyasalarında işlem yapan yatırımcılara finansal rapor hazırlayan, finansal raporları analiz eden ve denetleyen bir meslek haline gelmiştir.

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

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

Yapılan literatür taraması sonucunda kadın muhasebecilerin; kadın oldukları için mükellefler tarafından tercih edilmeme, erkek mükellefler ile iletişim sorunu, erkek muhasebecilerin baskısı, manevi yükümlülükleri yerine getirmede sorun yaşama, duygusal anlamda baskı ile iş yaptırma olarak sıralanmaktadır. Bu sorunlar, dünyanın farklı ülkelerinde faaliyet gösteren kadın muhasebecilerin ortak sorunu olduğu yine yapılan literatür çalışmasında görülmüştür.

Kadın muhasebecilerin sorunları üzerine Amerikan Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Derneği (American Woman's Society of Certified Public Accountants- AWSCPA), Muhasebe ve Finansal Kadın İttifakı(Accounting Financial Women's Alliance- AFWA) ve AICPA kuruluşları kadın muhasebecilerin sorunlarını çözmeye destek vermektedir.

Bu çalışmada kadın muhasebecilerin sorunlarından ziyade ülkelerin kültürel özellikleri bağlamında Türkiye ve İtalya'da faaliyette bulunan kadın muhasebecilerin, Hofstede'in kültür boyutları açısından farklılıkları ve benzerlikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Türkiye'de faaliyet gösteren 119

kadın muhasebeciye ve İtalya’da faaliyet gösteren 110 kadın muhasebeciye anket çalışması uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın muhasebecilerin %52’si Türkiye’den, % 48’i ise İtalya’dandır. Araştırmaya % 39,7 oranı ile en fazla 18-25 yaş aralığındaki kadın muhasebeciler katılım sağlamıştır. Eğitim seviyeleri açısından araştırmaya %57,6 oranı ile en fazla üniversite mezunu kadın muhasebeciler katılmışlardır. Medeni durum açısından bakıldığında katılımcıların %68.1’nin bekâr muhasebecilerden oluştuğu görülmüştür. Deneyim yılları açısından ise katılımcıların %44,5 oranı ile en fazla 1-5 yıllık tecrübeye sahip olan kadın muhasebecilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %58’i orta düzey gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Kabul edilen hipotezlere ait analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 6.1’de özetlenmiştir.

Tablo 6. 1. Kabul Edilen Hipotezlerin Ülke Bazında Analizi

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

Yukarıdaki tablodan görüldüğü üzere H_1 hipotezi Türkiye’de kolektivizm/bireysellik ve İtalya’da güç mesafesi boyutu için kabul edilmiştir. Türkiye’de 18-25 yaş aralığında olan kadın muhasebecilerin diğer yaş gruplarına göre bireysellik seviyelerinin daha yüksek, İtalya’da ise 41-45 yaş aralığındaki kadın muhasebecilerin diğer yaş aralıklarına göre güç mesafe seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“ H_2 hipotezi Türkiye’de belirsizlikten kaçınma ve kolektivizm/bireysellik kültürel boyutları için kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, Türkiye’deki ve İtalya’daki kadın muhasebecilerin tüm kültür boyutları açısından ülke değişkeni açısından farklılıkları analiz edildiğinde; Türkiye’deki kadın muhasebecilerin,

İtalya'daki kadın muhasebecilere göre kolektivist oldukları ve belirsizlikten kaçındıkları tespit edilmiştir.

“**H₃** hipotezi İtalya'da eril dışıl kültür boyutu açısından kabul edilmiştir. Bir diğer değişle İtalya'daki evli kadın muhasebecilerin, bekâr kadın muhasebecilere göre daha dışıl seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Türkiye'de medeni durum ile kültür boyutları arasından bir farklılık saptanamamıştır.

“**H₄** hipotezi İtalya'da erillik dışillik ve güç mesafesi kültür boyutları açısından kabul edilmiştir. Diğer bir değişle, İtalya'daki üniversite mezunu olan kadın muhasebecilerin diğer eğitim seviyelerine göre daha eril oldukları ve güç mesafe seviyelerinin de diğer eğitim seviyelerine göre yüksek olduğu görülmüştür. Türkiye'deki kadın muhasebecilerin eğitim seviyeleri ile kültür boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

“**H₅** hipotezi Türkiye'de kolektivizm/bireysellik ve İtalya'da güç mesafesi kültürel boyutunda kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile Türkiye'de 10 yılın üzerinden çalışma yılı olan kadın muhasebecilerin daha kolektivist oldukları, İtalya'da ise 5-10 yıllık iş deneyimi olan kadın muhasebecilerin güç mesafesi seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

“**H₆** hipotezi İtalya'da erillik/dışillik, güç mesafe kültür boyutları için kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile orta seviye gelir düzeyine sahip olan kadın muhasebecilerin güç mesafe seviyelerinin daha yüksek olduğu, düşük gelire sahip kadın muhasebecilerin ise dışillik seviyelerinin daha yüksek oldukları elde edilmiştir. Türkiye'deki kadın muhasebecilerin gelirleri ile kültür boyutları arasından bir ilişki görülmemiştir.

Elde edilen hipotez sonuçlarına göre, İtalya'da evli kadın muhasebecilerin daha dışıl, 41-45 yaş aralığında olan muhasebecilerin güç mesafeyi destekledikleri, üniversite mezunu olan kadın muhasebecilerin daha eril, iş deneyimi 5-10 yıl arasında olan kadın muhasebecilerin güç mesafeyi diğerlerine göre daha çok destekledikleri, orta seviye gelire sahip kadın muhasebecilerin güç mesafesini destekledikleri, düşük seviye gelire sahip olan kadın muhasebecilerin dışillik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın, medeni durum, öğrenim seviyesi ve gelir seviyesi bağımsız değişkenleri ile kültür boyutları arasındaki ilişki ölçmeyi hedefleyen hipotezler Türkiye'deki kadın muhasebeciler tarafından kabul edilmemiştir. Yaş ile kültür boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmeye çalışan H1 hipotezi 18-25 yaş grubunda güç mesafe boyutunda farklılık göstermiştir. Türkiye'de 18-25 yaş aralığındaki kadın muhasebecilerin güç mesafeye uzak oldukları görülmüştür. Z kuşağının temel

özelliği olan bireysellik, Türkiye'deki kadın muhasebeciler tarafından onaylanmıştır. Ayrıca iş deneyimi 10 yılın üzerinde olan kadın muhasebecilerin iş deneyimi az olanlara göre daha kolektivist oldukları görülmüştür.

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

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

KAYNAKÇA

2019 Accounting MOVE Project Report (2019), *Promotions, Plateaus and Possibilities: New Ways Forward for Women in Accounting*, <https://moveproject.eu/> .

Abdullatif, M., Quasem, R. (2014), The Status of Women in the Accounting Profession in Jordan: An Exploratory Study, *International Business Research*, S: 7, 146-159.

Ağca, A., Yalçın, N.(2009), Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Sorun Teşkil Eder Mi?, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 24, ss: 1-9.

Ağsakal, A. (2015), *Dış Ticaret İşlemlerinin Uluslararası Muhasebe Standartlarına (Ufrs) Göre Muhasebeleştirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Akdoğan, N., & Tenker, N. (2007). *Finansal Tablolar ve Mali Analiz Teknikleri*, Ankara, Gazi Kitabevi.

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*, S: 83, ss: 249-262.

Alisbah T. A. (2012), Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 25, ss: 445-449.

Altıntaş, A. T. (2011), Uluslararası Muhasebe Ve Türkiye’de Muhasebe Hukuku, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:1, ss: 162-174.

Anderson, J. C., & Johnson, E. N., & Reckers, P. M. J. (1994), Perceived Effects of Gender, Family Structure, and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 19(6), 483-491.

Antonelli V., & D’Alessio, R. (2011), Summa DB: A Research Note About an Italian Accounting History Database, *Accounting History*, S: 16, ss: 459-473.

Antonelli, V., & Boyns, T., & Cerbioni, F. (2015), The development of cost accounting in Italy, c.1800 to c.1940, *Accounting History*, ss: 465-507.

Antonelli, V., & D’Alessio, R. (2011), Summa DB: A Research Note About An Italian Accounting History Database, *Accounting History*, S: 16, ss: 459-473.

- Arıkan, Y., & Güvemli, B.** (2013), Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, *Oktay Güvemli Muhasebe ve Finans Tarihi Vakfı Dergisi*, S: 7, ss: 33-67.
- Asunakutlu, T., & Safran, B.** (2004), Kültür Ve Kültür Boyutlarının İnovasyon Kapasiteleri Üzerine Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler enstitüsü Dergisi*, S: 6, ss: 26-49.
- Atmaca, P.** (2020), *Muhasebe Mesleğinin Bugünü Ve Geleceği: Meslekte Uzmanlaşma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Ayboğa, H.** (2001), Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Etiği-Ahlakı, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, S: 1(2), ss: 28-44.
- Aydemir, M., & Demirci, M. K.** (2006), *İşletmelerin Küreselleşme Stratejileri*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, D., & Uçman, P.** (2019), Türk Toplumunun Çalışma Yaşamı Karakteristiklerinin Hofstede’nin Boyutları Çerçevesinde İncelenmesi, *Management and Political Sciences Review*, S:2, ss: 131-151.
- Baldo D. M., & Tudor, T. A., & Faragalla, A. W.** (2018), Women’s Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania, *MDPI Administrative Sciences*, S: 9, ss: 2-23.
- Baldo, M. D.** (2019), The Governance of Chartered Accounting Associations: does Gender Matter? The Case of Italy, Paola Paoloni (Ed.), *2nd International Conference on Gender Research- ICGR 2019*, Roma.
- Başpınar, A.** (2004), Türkiye’de ve Dünyada Muhasebe Standartlarının Oluşumuna Genel Bir Bakış, *Maliye Dergisi*, S: 145, ss: 42-57.
- Bayrakdar, M.** (2019), *Muhasebe Hata Ve Hilelerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Üzerine Etkileri Ve Meslek Mensuplarının Muhasebe Hata Ve Hilelerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: Sivas Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Borker, D. R.** (2012), Accounting, Culture And Emerging Economies: IFRS In Central And Eastern Europe, *International Business & Economics Research Journal*, S: 11, 1003-1018.
- Buyruk Akbaba, A. N.** (2018), Muhasebede Etik, Mesleki Değerler, Etik Ve Tutum, İes 4 Kapsamında İnceleme, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, S: 20, ss: 762-778.

Çakmak Y. (2015), *Örgüt Kültürü Ve Kültürel Farklılık Yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Can, V. A. (2007), Luca Pacioli “Muhasebenin Babası” Mıdır ?, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, S:12, ss: 1-15.

Can, V. A., & Karabınar, S., & Küçüker, M. (2012), Kutadgu Bilig’de Muhasebe, Ticari Hayat ve Etik İle İlgili Beyitler ve Güncel Yorumu, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S: 2, ss: 68-100.

Çavdarıcı, M. (2002), *Türkiye’de Sosyal Değerlerin Aşınması Ve Kültür Sömürgeciliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Çetin, A. A. (2019), Muhasebe Mesleğinde Kadın, İlknur Kumkale(Ed.); *Kadının İş Yaşamı ve Etik*, Nobel akademik Yayıncılık, ss: 351.

Ceylan, G. (2011), *213 Sayılı Vergi Usul Kanunu Ve 3568 Sayılı Kanun Çerçevesinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirlerin Sorumlulukları: Afyonkarahisar İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

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

Ciğer, A., & Vardar, Ç. G. (2019), Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarına İlişkin Cam Tavan Algısı: Antalya İli Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, S: 14, ss: 239-258.

Cinquini, L., Marelli, A. (2007), Accounting History Research in Italy, 1990–2004: An Introduction, *Accounting, Business & Financial History*, S: 17, ss: 1-9.

Coronella, S., & Neri, L., & Risaliti, G., & Russo, A. (2019), The Accounting History Research In The ‘Rivista Italiana di Ragioneria’ (Italian Accounting Review), 1901–2015, *Accounting History*, S: 24:1, ss: 83-114.

Cultus The Journal of Intercultural Mediation and Communication (2010), Identity and Integration: Cuccbi Costanza, *Hofstede’s Cultural Dimensions: Italian National Identity in ELF usage*, S: 3, ss: 137-159.

- Demir, B.** (2019), *Muhasebe Bilgi Sisteminde Düzenleyici Kuruluşlar Ve Denetim: Değişim Sürecine Meslek Mensuplarının Bakış Açuları Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Dinç, E., & Atasel, O. Y.** (2016), Türkiye'deki Muhasebe Anlayışının Gelişim Süreci Ve Mevcut Durumun İncelenmesi, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:12, ss:267-283.
- Dorel, M., & Veronica, G.** (2009), Comparative Study Romania-Italy Concerning The Implementation of IAS/IFRS, Elsevier Journal.
- Durmuş, F. A., & Güneş, R.** (2017), Türkiye'deki Yeminli Mali Müşavirlerin Kültür Bazlı Muhasebe Değerlerinin Analizi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S:76, ss: 81-98.
- Emre, S.** (2013), *Kadın Girişimcilerin Kültür Ve Cinsiyet Kaynaklı Zorlukları Aşabileceklerine İlişkin İnançları Ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ergin, E. N.** (2016), Türkiye'de Muhasebe Hukuku ve Vergi Usul Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Kıskaçında Muhasebe Kayıtları, *Vergi Dünyası*, S: 417, ss: 60-78.
- Eroğlu, O., & Pıçak, M.** (2011), Entrepreneurship, National Culture and Turkey, *International Journal of Business and Social Science*, S: 2, ss: 146-151.
- Erol M., & Aslan, M.** (2017), Uluslararası Muhasebe ve Denetim Standartlarının Gelişmesi, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S:12, ss: 55-86.
- Ersoy E.** (2009), Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 2, ss: 209-230.
- Ertaş, Ç. F., & Alpaslan, F.Ç., & Akdemir, Y.** (2017), Anadolu Muhasebe Kayıt Kültürünün Doğuşu - 1350-1500, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S: 13, ss: 51-89.
- Ertaş, F.C., & Erol, M., & Elagöz, İ.** (2013), Türkiye'de Muhasebe Tarihi Çalışmalarının Son Dönemi (1984-2011), *Muhasebe Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, ss: 73-87.
- Faragalla, W. A.** (2015), The Perception of Women on Discrimination at the Job: Case Study for the Accounting Profession, *Audit Financiar*, 13(129), 122-130.
- Fondazione Nazionale dei Commercialisti** (2019), Rapporto 2019 Sull'abito Dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili.

- Fondazione Nazionale dei Commercialisti** (2020), Rapporto 2020 Sull'abito Dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili.
- García Lara, J. M., & García Osma, B., & Mora, A., & Scapin, M.** (2017), The Monitoring Role of Female Directors over Accounting Quality, *Journal of Corporate Finance*, 45, 651-668.
- Gökgöz, A.** (2011), Tarihsel Perspektifte Muhasebenin Doğuşunu Ve Gelişimini Etkileyen Faktörler, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 1, ss: 167-177.
- Görgülüoğlu, E.** (2019), *Muhasebe Mesleğinde Staj Verimliliği, Tecrübe Ve Sistem Uygunluğunun Mesleki Yeterlilik Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Guerra, B. B., & Huset, M.**, AWS CPA History 75 Years(75th Anniversary 1933-2008), *American Woman's Society of Certified Public Accountants*.
- Guide Operative; Guida operativa per la transizione ai principi contabili internazionali (IAS/IFRS)(2015), Organismo Italiano Di Contabilita- OİC(www.fondazioneoic.eu- Guida 1).
- Güney, S.** (2018), Uluslararası Muhasebe Standartlarının Ulusal Muhasebe Kültürüne Etkileri, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S: 8, ss: 87-98.
- Gür, E.** (2017), *Hofstede' In Ulusal Kültür Boyutları Modeli Ve Ak Parti Seçim Beyannamelerinin Kültür Boyutları Modeli Bakımından Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürtürk D. S.** (2019), *Toplumsal Cinsiyet Ve Kültürel Dönüşümle Birlikte Erkek Ve Erkeklik Temsilleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Elazığ.
- Guthrie, C. P., & Jones Iii, A.** (2017), Maximizing Mentoring in Public Accounting: The Effects of Structure on Outcomes for Male and Female Protégés, *Journal of Managerial Issues*, 29(2), 137-154.
- Güvemli, O., & Güvemli, B.** (2016), Osmanlı Kayıt Kültüründe Vakıf Muhasebesi ve Devlet Muhasebe Sistemi, *Vakıflar Dergisi*, S: 46, ss: 9-21.
- Güvemli, O.** (2015), Türk Muhasebe Düşüncesinin Evreleri (Orta Asya Kültüründen – Batılılaşmaya), *Oktay Güvemli Muhasebe ve Finans Tarihi Vakfı Dergisi*, S: 9, ss: 5-17.
- Haftacı, V., & Badem, A. C.** (2011), Yeni Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Muhasebe Mesleğini İlgilendiren Genel Düzenlemeler, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S: 50, ss: 1-16.

Hoddinott, M., & Jarratt, D. G. (1998), Gender Imbalance in the Workforce: An Examination of the Public Accounting Profession. *Australian Accounting Review*, 8(16), 59-67.

Hofstede, G. (1980), Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?, *Organizational Dynamics*, S: 9, ss: 42-63.

Hofstede, G. (1983a). Cultural dimensions for project management. *International Journal of Project Management*, S: 1, ss: 41-48.

Hofstede, G. (1983b). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, Special Issue on Cross- Cultural Management, S: 14, ss: 75-89.

Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*, 2.Edition, Sage.

Hofstede, G. (2006), What did globe really measure? Researchers' minds versus respondents' minds. *Journal of international business studies*, S: 37, ss: 882-896.

Hofstede, G. (2018). Değerler anketi Modülü [Erişim Tarihi: 10.04.2020, www.geerthofstede.com/research-and-vsm/].

Hofstede, G., & Minkov, M. (2013). VSM 2013. Values Survey Module [Erişim Tarihi: 12.04.2020, <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/vsm-2013/>]

Hofstede, G., & Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010), *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.

İşgüden, B. (2007), *Sosyal Ve Kültürel Değerlerin Muhasebe Meslek Etiği Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (2016), 2013-2016 Yılları Faaliyet Raporu(No:83), İSMM: İstanbul.

Jones, M.L. (2007), Hofstede - Culturally questionable?, *Oxford Business & Economics Conference: Oxford, UK*, 24-26.

Kantaş Sarıoğlu, M. (2014), *Örgüt Kültüründe Hofstede Modeli İle Öğrenen Organizasyon Arasında İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Kapcı, D. S.** (2017), *Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Üzerine İzmir İlinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Karabınar, S., & Tecimer, Y.** (2009), Muhasebe Kültürü Bağlamında Yapılan Seçilmiş Bazı Çalışmaların Metodolojik Analizi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, S: 4, ss: 1-12.
- Karabınar, S.** (2011), Muhasebe İklimini Küresel Düzeyde Yönlendiren Kuruluşlar, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S:31, ss: 141-148.
- Karadağ, D.** (2020), *Hofstede'nin Kültürel Boyutları Kapsamında Turizm Çalışanlarında Bölgesel Farklılıkların İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Karakaya, H.** (2018), Toplumsal Cinsiyet Algısı, Din Ve Kadın, *Journal of Analytic Divinity*, S: 2, ss: 36-62.
- Kaya, Y., & Aslan, E.** (2013), Kadın cinselliğinde gelenekler ve kültür(Derleme), *Androloji Bülteni*, S:22, ss: 214-217.
- Kayan, A.** (2000). Verginin Tarihsel Gelişimi ve Sebep Olduğu Bazı Önemli Olaylar, *Maliye Dergisi*, 135, 80-87.
- Kaygusuz, S.Y., & Aslan, Ü., & Kepçe, N.** (2014), '*Genel Muhasebe I*', Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Keskin, A.D., & Tutar, S., & Yazgan, K. F.** (2019) Şeffaflık Raporlarının Hofstede-Gray Modeliyle Muhasebe Kültürü Açısından Karşılaştırılması: Türkiye, Nijerya, Letonya ve İngiltere Örneği[Bildiri], S. Sigalı, E. Korkmaz(Ed.); *Proceedings of MODAV 16th International Conference on Accounting Bildirileri*, 5-8 Ekim, *Muhasebe Öğretim Üyeleri Dayanışma Vakfı: İzmir*, ss: 100-109.
- Kinard, J., & Little, B., & Little, P.** (1998), Public Accounting: Can female CPAs Find a Comfort Zone? *American Business Review*, 16(1), 14.
- Kızıl, C., & Kocur K.** (2017), Antik Çağlarda Muhasebe Ve Dinlerin Muhasebeye Bakış Açısı, *Kesit Akademi Dergisi*, S: 10, ss: 327-339.

- Kocamaz, H.** (2012), Uluslararası Muhasebe Standartlarının Dünyada Ve Türkiye’de Oluşum Ve Gelişim Süreci, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S: 2, ss: 105-120.
- Kötüoğlu, G. Ş.** (2008), *Uluslararası Muhasebe Standartları Paralelinde Türkiye Ve Amerikan Muhasebe Standartları’ nın Bazı Standartlarda Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Küçüker, M., & Can, V.A.** (2018), Tarihi Belgeler Işığında Uygurlarda Sağış, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, S: Özel Sayı, ss: 233-252.
- Küçükkömürler, S., & Aydınlı, K. F.** (2019), Kadınların İş Yaşamındaki Konumunun Hofstede’nin Kültür Boyutları Açısından İncelenmesi, *İş ve İnsan Dergisi*, S: 6, ss: 43-53.
- Kumar, K. S.** (2010), Gender Imbalance in Accounting Profession: Evidence from Botswana. *IUP Journal of Accounting Research and Audit Practices*, 9(4), 42-53.
- Kurt, S.** (2016), *Kurum Kültürü Ve Alt Kültürler: Halkla İlişkiler Birimi Olmayan Bir Şirkette Kurum Kültürü Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Lazzini, A., & Lacoviello, G., & Franceschi F. R.** (2018), Evolution of accounting education in Italy, 1890–1935, *Histories of Accounting Education, Accounting History*, S: 23, ss: 44-70.
- Leoni, G., & Florio, C.** (2015), A Comparative History Of Earnings Management Literature From Italy And The US, *Accounting History*, S:27, ss: 1-28.
- Licini, S.** (2011), Assessing female wealth in nineteenth century Milan, Italy, *Accounting History*, S: 16, ss: 35-54.
- Lindawati, A., & 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.
- Maran, L., & Leoni, G.** (2018), The Contribution Of The Italian Literature To The International Accounting History Literature, *Accounting History*, S: 24, ss: 5,-39.
- Marşap, B.** (1995), *Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Masum, T.** (2009), Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma, 4. *Türkiye Muhasebe Forumu: Mersin*, 10–11 Nisan, s. 31.
- Miloseviç, D.** (2019), Comparison Of A Hofstede's Cultural Dimensions Between Italy, Germany, & Serbia, *The Economic and Management of Natural Resources*.
- Mohammadi, L. N.** (2019), *Örgüt Kültürünün Bilgi Paylaşımı Ve Bilgi Teknolojileri Kabulüne Etkisi: Formalleşme Ve Ulusal Kültürün Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Morini, A.** (2016), *The Ongoing Process of Professionalization of Accountants*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Università Ca' Foscari Venezia, Venedik.
- Ökten, Ş.** (2009), Toplumsal Cinsiyet Ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni, *Journal of International Social Research*, S: 88, ss: 302-312.
- Okuşluk, Ş. R.** (2018), Türk Halk Kültüründe Geçiş Dönemlerinin G. Hofstede'nin Kültürel Boyutlarından Erillik-Dişillik (Masculinity) Faktörüne Göre Değerlendirilmesi, *International Journal of Social Sciences*, S: 6, ss: 297-316.
- Özdemir, S.** (2019), *Hofstede'nin Kültür Boyutlarının Tüketici Etnosentrizmine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, B. & Gündoğdu, A.E.** (2011) , Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkçede Atasözleri Ve Deyimler, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, S: 6.
- Öztürk, E.** (2015), Muhasebedeki Değerleme Yaklaşımları Üzerine Kültürel Bir Değerlendirme, Gökğöz Ahmet(Ed.): *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies: Yalova*, ss: 17-33.
- Öztürk, Y.** (2010), *Profesyonel Muhasebeciler İçin Etik Kurallar El Kitabı*, Grup Matbaacılık A.Ş. : Ankara.
- Özyılmaz, M. A.** (2016), *Türkiye'de Kadın Girişimciliği Ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

- Özyürek, H.** (2009), *Türkiye’de Muhasebe Ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pado, G., & Tezcan, L.** (2018), Kültür Ve Kültür Boyutlarının İnovasyon Kapasiteleri Üzerine Etkileri, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, S: 3, ss: 275-292.
- Paglietti, P.** (2009), Exploring The Role Of Accounting History Following The Adoption Of IFRS İn Europe: The Case Of Italy, *Spanish Journal of Accounting History*, S:11, ss: 83-115.
- Paglietti, P.** (2009), Investigating the Effects of the EU Mandatory Adoption of IFRS on Accounting Quality: Evidence from Italy, *International Journal of Business and Management*, S:12, ss: 3-18.
- Pendergast, M. A.** (2015), Opportunity and Diversity in the Accounting Profession, *CPA Journal*, 85(8), 88-88.
- Peshori, C., & Kishore S.** (2014), Role of Independence in Ethics for SMP Accountants, *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, S:6, ss: 305-328.
- Quagli, A., & Avallone, F., & Ramassa, Paola, R., & Roncagliolo, E.** (2019), The Governance of Standard Setting and The Role of Academia in Italian Accounting Regulation, 1942 to the Present, *Accounting History*, S: 24, ss: 464-488.
- Reginato, E.** (2010), Accountability Perspectives in Italian Municipality Accounting Systems: The GAP Between Regulations And Practices, *Public Administration Quarterly*, S:34, ss: 552-590.
- Sağlam, O., & Sağlam, N.** (2008). *TMS-21 Kur Değişiminin Etkileri. Türkiye Muhasebe Standartları Uygulaması(Yorum-Açıklama-Örnekler)*, Sağlam, N., Şengel, S., Öztürk, B. (Ed.), 2. Baskı, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara, 557-582.
- Sallabaş, K.** (1996), *Muhasebe Mesleği ve 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun İncelenmesi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sangster, A., & Scataglinibelghitar, G.** (2010), Luca Pacioli: The Father of Accounting Education, *Accounting Education: An International Journal*, S: 19, ss: 423-438.
- Sargiacomo, M., & Servalli S., & Andrei, P.** (2012), Fabio Besta: Accounting Thinker And Accounting History Pioneer, *Accounting History Review*, S: 22, ss: 249-267.

Saylık, A. (2019), Hofstede'nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması; Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, S: 8, ss: 1860-1881.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (1989), *T.C. Resmi Gazete*, 20194, 1 Haziran.

Sert, B. (2019), *Muhasebe Ve Hukuk Meslek Mensuplarının Adli Muhasebe İhtiyacına Yönelik Değerlendirmeleri- Sakarya İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Sıgri, Ü., & Tıgılı M. (2006), Hofstede'nin “ Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutunun Yönetmel- Örgütsel Süreçlere Ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S: 1, ss: 327-342.

Single, E. L., & Donald, G. S. (2013), Advocacy and Advancement A Study by the Women's Initiatives Committee of the AICPA.

Sipahioğlu, Y. G. (2019), *Muhasebe, Muhasebecilik, Adli Muhasebe Ve Türkiye'de Dört Büyük Denetim Şirketinin Verdiği Adli Muhasebe Hizmetleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Smith M. L. (2018), Luca Pacioli: The Father of Accounting, SSRN Electronic Journal.

Steers, R. M., Sanchez-Runde, C. J., Nardon, L. (2010), *Management across cultures: Challenges and strategies*. Cambridge University Press.

Taşçı, D. (2019), *Türkiye'de Muhasebe Mesleği, Meslek Mensupları Ve Çalışanlarının Sorunları Ve Beklentileri: Kars- Ardahan- Iğdır İllerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Tavanti, M. (2012), The Cultural Dimensions Of Italian Leadership: Power Distance, Uncertainty Avoidance And Masculinity From An American Perspective, *Leadership*, S: 8, ss: 287-301.

Terzi, A. (2010), *Muhasebe Mesleği Ve Rize'deki Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Terzi, S. (2011), Applications Of Financial Reporting In The European Union And Italy, *Journal of Administrative Sciences*, S: 9, ss: 273-290.

The Accountant- 2017 World Survey “ Where are the Accountant?”, Issue 6170, Ocak, 2018
[Erişim Tarihi: 10.01.2021, www.theaccountant-online.com]

The Profession of Commercialista in Italy (2015), Fondazione Nazionale dei Commercialisti [Erişim Tarihi: 10.05.2020, www.cndcec.it]

Tosunoğlu B., & Ertaş, C. F. (2019) Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: TR90 Bölgesi Örneği [Bildiri], S. Sigalı, E. Korkmaz(Ed.); *Proceedings of MODAV 16th International Conference on Accounting Bildirileri, 5-8 Ekim, Muhasebe Öğretim Üyeleri Dayanışma Vakfı: İzmir, ss: 109- 116.*

Üç, M. (2009), *Muhasebe Sistemlerinin Sınıflandırılması Ve Türk Muhasebe Sisteminin Yerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Analiz*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Uçma, T. (2005) Türk Muhasebe Hukukunu Oluşturan Düzenlemeler ve Türkiye’de Uluslararası Muhasebe Standartlarına Uyum Çalışmaları, *Mevzuat Dergisi, Yıl: 8, Sayı:89, Mayıs.*

Uğurlu, F., & Yeşil, S. (2020), Halkla İlişkiler Uygulamalarında Kullanılan Modellerin Hofstede’in Kültür Boyutları ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, S:1, ss: 39-55.*

Ülgen, B., & Aktaş, E., & Aslan, H.E. (2017), Kadın Girişimcilerin “Güç Mesafesi” Ve “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi, S: 1, ss: 27-71.*

Ulusan, H., & Eren, E., & Köylü, Ç. (2012), 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK)’nun Muhasebe Ve Denetim Uygulamalarına Getirdiği Yenilikler Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi, S: 55 , ss: 11 – 34.*

Usta, A. (2011), Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S: 1, ss: 39-50.*

Vigano, E., & Mattessich, R. (2007), Accounting Research in Italy: Second Half of the 20th Century, *Review of Accounting and Finance, S: 6, ss: 24-41.*

Whitten, D. (2016), A Predominately Female Accounting Profession: Lessons From The Past And Other Professions, *Institute of Education Sciences, S:1, ss: 1-9.*

Yalçın, N. (2008), *Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Nedeni İle Yaşadığı Mesleki Sorunlar Ve İstanbul İli Saha Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Yardımcıoğlu, M. (2008), Muhasebe Mesleğinde Bayanların Durumu: ABD ve Türkiye Karşılaştırması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S:38, ss: 147-152.

Yavuz, E. (2017), Çift Yanlı Muhasebe ve Kapitalizm: Sermayenin Dolanımı Açısından Sombart'gil Bir Yaklaşım, *Accounting and Financial History Research Journal*, S: 13, ss: 112-153.

Yıldırım, M. (2018), *Türkiye'de Muhasebe Mesleği İstihdam Durumu Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Yılmaz, B., & Allahverdi, M., & Kuzucu, S.C. (2018), 'Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Son Yıllardaki Durumunun İşgücü Açısından Analizi', *Mali Çözüm Dergisi*, S.28, (13-36).

Yılmaz, B., & Yılmaz, H. (2016), Muhasebede Kullanılan Kavramların Kelime Olarak Kökenleri Ve Muhasebe Sürecindeki Anlam Ve Yerleri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S: 9, ss: 925-933.

Zambon S. (2002), Locating Accounting in its National Context: The Case of Italy. *Milano: Franco Angeli*.

Zambon, S.,& Saccon, C. (1973), Accounting change in Italy, *European Accounting Review*, S: 2:2, ss: 245-284.

Zhao, Y., & Lord, B. R. (2016), Chinese Women in the Accounting Profession, *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 226-245.

EK 1: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “GÜÇ MESAFESİ” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
		Güç Mesafesi(PDI) Boyutuna İlişkin İfadeler								
PDI1	Muhasebeci, karar alırken kendisinden daha alt kademede çalışan astına danışmamalıdır.	TR	f	26	60	14	13	6	2,268	1,079
			%	21,8	50,4	11,8	10,9	5,0		
		IT	f	44	36	18	10	2	2,000	1,049
			%	40,0	32,7	16,4	9,1	1,8		
PDI2	Muhasebecinin, kendisinden daha deneyimli meslek mensuplarının fikirlerine çok sık başvurmasına gerek yoktur.	TR	f	25	64	10	19	1	2,218	0,984
			%	21,0	53,8	8,4	16,0	0,8		
		IT	f	49	38	8	6	9	1,981	1,218
			%	44,5	34,5	7,3	5,5	8,2		
PDI3	Muhasebeci, kendisinden daha deneyimli olan meslek mensupları veya üstleri ile ters düşmekten kaçınmalıdır.	TR	f	9	51	10	37	12	2,932	1,205
			%	7,6	42,9	8,4	31,1	10,1		
		IT	f	7	31	34	30	8	3,009	1,053
			%	6,4	28,2	30,9	27,3	7,3		
PDI4	Deneyimsiz muhasebeciler, kendilerinden daha deneyimli olan muhasebecilerin kararlarına karşı çıkmamalıdır.	TR	f	13	52	17	31	6	2,705	1,122
			%	10,9	43,7	14,3	26,1	5,0		
		IT	f	9	32	33	30	6	2,927	1,055

			%	8,2	29,1	30,0	27,3	5,5		
PDI5	Deneyimli ve karar almada yetkili olan muhasebeciler tarafından önem arz etmeyen konuları bile deneyimsiz ve kıdemsiz muhasebe çalışanları ile paylaşmalıdır.	TR	f	26	52	13	23	5	2,403	1,152
			%	21,8	43,7	10,9	19,3	4,2		
		IT	f	3	35	36	32	4	2,990	0,933
			%	2,7	31,8	32,7	29,1	3,6		
Güç Mesafesi Boyutu		TR	Aritmetik Ortalama: 2,395 Standart Sapma: 0,865							
		IT	Aritmetik Ortalama: 2,563 Standart Sapma: 0,933							

**EK 2: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA”
BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
UAI1	Mükelleflerime tam ve doğru raporlar sunabilmem için benden ne istendiğine dair açık ve anlaşılır talimatlara ihtiyaç duyarım.	TR	f	1	3	0	49	66	4,479	0,711
			%	0,8	2,5	0	41,2	55,5		
		IT	f	0	7	5	57	41	4,200	0,799
			%	0	6,4	4,5	51,8	37,3		
UAI2	Muhasebe alanında yayınlanmış olan prosedür, standart ve talimatları yakından takip ederim.	TR	f	0	3	12	60	44	4,218	0,726
			%	0	2,5	10,1	50,4	37,0		
		IT	f	1	4	12	64	29	4,054	0,776
			%	0,9	3,6	10,9	58,2	26,4		
UAI3	Oluşturulmuş kural ve düzenler bütünü, ne yapmam gerektiğini gösterdiği için önemlidir.	TR	f	0	1	8	60	50	4,336	0,641
			%	0	0,8	6,7	50,4	42,0		
		IT	f	1	2	12	76	19	4,00	0,663
			%	0,9	1,8	10,9	69,1	17,3		
UAI4	Mükelleflerime uyguladığım prosedürlerin standartlara dayandırılmasını faydalı buluyorum.	TR	f	1	4	10	71	33	4,100	0,752
			%	0,8	3,4	8,4	59,7	27,7		
		IT	f	1	9	22	65	13	3,727	0,811

			%	0,9	8,2	20,0	59,1	11,8		
UAI5	Oluşturulacak yeni bir uygulamanın talimatlarla açıklanması meslekte önem arz eder.	TR	f	0	1	4	54	60	4,453	0,607
			%	0	0,8	3,4	45,4	50,4		
		IT	f	2	13	12	60	23	3,809	0,962
			%	1,8	11,8	10,9	54,5	20,9		
Belirsizlikten Kaçınma Boyutu		TR	Aritmetik Ortalama: 4,428 Standart Sapma: 0,545							
		IT	Aritmetik Ortalama: 4,426 Standart Sapma: 0,545							

EK 3: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ BİREYSELLİK/ KOLEKTİVİZM” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
IDV1	Muhasebeciler kişisel çıkarlarını toplum için feda etmelidirler.	TR	f	18	32	39	22	8	2,747	1,129
			%	15,1	26,9	32,8	18,5	6,7		
		IT	f	14	57	22	13	4	2,418	0,980
			%	12,7	51,8	20,0	11,8	3,6		
IDV2	Karşılaşılan zorluklara rağmen muhasebeciler bağlı buldukları topluluklarda kalmayı sürdürmelidirler.	TR	f	7	25	25	49	13	3,302	1,101
			%	5,9	21,0	21,0	41,2	10,9		
		IT	f	11	41	28	30	0	2,700	0,987
			%	10,0	37,3	25,5	27,3	0		
IDV3	Meslekte meydana gelen olumlu gelişmeler ve iyileştirmeler, kişisel çıkarlardan daha önemlidir.	TR	f	5	12	17	61	24	3,731	1,030
			%	4,2	10,1	14,3	51,3	20,2		
		IT	f	7	36	28	34	5	2,945	1,039
			%	6,4	32,7	25,5	30,9	4,5		
IDV4	Muhasebe mesleğinin başarısı, bireysel başarılarından daha önemlidir.	TR	f	11	30	32	33	13	3,058	1,159
			%	9,2	25,2	26,9	27,7	10,9		
		IT	f	7	44	31	25	3	2,754	0,969

			%	6,4	40,0	28,2	22,7	2,7		
IDV5	Kişisel çıkarlar, mesleki çıkarlardan daha sonra gelmelidir.	TR	f	6	25	20	48	20	3,428	1,146
			%	5,0	21,0	16,8	40,3	16,8		
		IT	f	6	36	23	36	9	3,054	1,099
			%	5,5	32,7	20,9	32,7	8,2		
IDV6	Muhasebeci, kişisel hedeflerine ulaşamamış olsa bile, mesleği ile bağımlı koparmamalıdır.	TR	f	4	9	20	65	21	3,756	0,947
			%	3,4	7,6	16,8	54,6	17,6		
		IT	f	0	9	26	62	13	3,718	0,779
			%	0	8,2	23,6	56,4	11,8		
Bireysellik/Kolektivizm Boyutu		TR	Aritmetik Ortalama: 3,411					Standart Sapma: 0,901		
		IT	Aritmetik Ortalama: 2,881					Standart Sapma: 0,845		

EK 4: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ UZUN/KISA DÖNEM YÖNELİM” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	Uzun/kısa Dönem Yönelim (LTO) Boyutuna İlişkin İfadeler									
LTO1	Muhasebecilik yaparak kazanılan para iyi yönetilmeli ve dikkatli harcanmalıdır.	TR	f	2	9	8	70	30	3,983	0,882
			%	1,7	7,6	6,7	58,8	25,2		
		IT	f	1	8	10	59	32	4,027	0,872
			%	0,9	7,3	9,1	53,6	29,1		
LTO2	Muhasebecilik yaparken, karşılaşılan herhangi bir zorluk karşısında pes etmek yerine amaçlar doğrultusunda kararlılıkla devam edilmelidir	TR	f	0	1	5	50	63	4,407	0,621
			%	0	0,8	4,2	42,0	52,9		
		IT	f	1	2	10	55	42	4,227	0,762
			%	0,9	1,8	9,1	50,0	38,2		
LTO3	Meslekte uzun vadeli planlama yapmak önemlidir.	TR	f	1	5	10	48	55	4,268	0,850
			%	0,8	4,2	8,4	40,3	46,3		
		IT	f	0	2	15	54	39	4,181	0,731
			%	0	1,8	13,6	49,1	35,5		
LTO4	Mesleki faaliyetleri icra ederken kararlı ve istikrarlı olmak önemlidir.	TR	f	0	1	2	57	59	4,462	0,576
			%	0	0,8	1,7	47,9	49,6		
		IT	f	0	1	9	53	47	4,327	0,665

			%	0	0,9	8,2	48,2	42,7		
LTO5	Gelecekte başarı elde edebilmek için günü boşa harcamak yerine çok fazla çalışmalıdır.	TR	f	3	15	12	55	34	3,857	1,051
			%	2,5	12,6	10,1	46,2	28,6		
		IT	f	0	7	6	56	41	4,190	0,807
			%	0	6,4	5,5	50,9	37,3		
LTO6	Muhasebecilik mesleğinde en üst makama gelebilmek, çok çalışmaktan geçer.	TR	f	2	16	6	47	48	4,033	1,073
			%	1,7	13,4	5,0	39,5	40,3		
		IT	f	1	2	6	55	46	4,300	0,736
			%	0,9	1,8	5,5	50,0	41,8		
Uzun/Kısa Dönem Yönelim Boyutu		TR	Aritmetik Ortalama: 4,365 Standart Sapma: 0,566							
		IT	Aritmetik Ortalama: 4,295 Standart Sapma: 0,587							

EK 5: TÜRKİYE VE İTALYA'DAKİ KATILIMCILARIN “ERİLLİK/ DİŞİLLİK” BOYUTUNA YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Erillik/Dişillik(MAS) Boyutuna İlişkin İfadeler		Kesinlikle Katılmıy	Katılmıy	Karar	Katılıy	Kesinlikle Katılıy	Aritmetik Orta	Standart S		
MAS1	Erkeklerin meslekte daha profesyonel pozisyonda bulunması kadınlara kıyasla daha önemlidir.	TR	f	65	47	1	4	2	1,579	0,818
			%	54,6	39,5	0,8	3,4	1,7		
		IT	f	69	22	11	4	4	1,654	1,044
			%	62,7	20,0	10,0	3,6	3,6		
MAS2	Erkekler problemleri mantıkla kadınlar ise sezgileri ile çözerler.	TR	f	37	54	12	14	2	2,075	1,018
			%	31,1	45,4	10,1	11,8	1,7		
		IT	f	44	34	19	9	4	2,045	1,111
			%	40,0	30,9	17,3	8,2	3,6		
MAS3	Karşılaşılabacak zor durumlar, erkeklerin aktif ve zorlayıcı olmasını gerektirir.	TR	f	20	38	36	22	3	2,579	1,053
			%	16,8	31,9	30,3	18,5	2,5		
		IT	f	24	27	28	28	3	2,627	1,164
			%	21,8	24,5	25,5	25,5	2,7		
MAS5	Erkekler kadınlara göre her zaman bazı işleri onlardan daha iyi yaparlar.	TR	f	66	34	12	4	3	1,689	0,963
			%	55,5	28,6	10,1	3,4	2,5		
		IT	f	62	23	11	13	1	1,800	1,090

			%	56,4	20,9	10,0	11,8	0,9		
Erillik/Dişillik Boyutu		TR	Aritmetik Ortalama: 1,895 Standart Sapma: 0,858							
		IT	Aritmetik Ortalama: 1,922 Standart Sapma: 1,011							



EK 6: TÜRKÇE ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu çalışma, “Türkiye’de ve İtalya’da muhasebecilik yapan Kadın Muhasebecilerin Sosyo-Kültürel” açıdan karşılaştırmasını hedeflemektedir. Sorulara verilecek cevaplar, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Denetim Anabilim Dalında Hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Anketi cevaplarken isim belirtmenize gerek yoktur. Ankete verilen cevapların doğru ve tam olması çalışmanın bilimselliğine önemli katkılar sağlayacaktır. Lütfen soruları dikkatli bir şekilde okuyarak size en uygun yanıtı işaretleyiniz. Ankete katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Muhasebe Denetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
Melike Öztürk

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Soru 1. Yaşınız?

- 18-25 yaş 26-30 yaş 31-35 yaş 36-40 yaş 41-45 yaş 46 ve üzeri

Soru 2. İkamet edilen ülke?

- İtalya Türkiye

Soru 3. Medeni Durumunuz Nedir?

- Evli Bekar

Soru 4. Çocuğunuz var mı ?

- Evet Hayır (Varsa Kaç Tane? 1 2 3+)

Soru 5. Mezuniyet Derecesi?

- Lise Üniversite Üniversite +

Soru 6. Kaç yıldır muhasebe mesleği yapıyorsunuz?

- 1 yıldan az
 1-5 yıl arası

5- 10 yıl arası

10 yıldan daha fazla

Soru 7. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?

4 saat 5 saat 6 saat 7 saat 8 saat 8+

Soru 8. Elde Edilen Aylık Ücret Ne Kadardır?

Düşük Orta Yüksek

2.Bölüm Kadın Muhasebecilerin Kültür Yapılarının HOFSTEDE’ Kültür Boyutları Açısından Değerlendirilmesi		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
GÜÇ MESAFESİ						
1	Muhasebeci, karar alırken kendisinden daha alt kademede çalışan astına danışmamalıdır.					
2	Muhasebecinin, kendisinden daha deneyimli meslek mensuplarının fikirlerine çok sık başvurmasına gerek yoktur.					
3	Muhasebeci, kendisinden daha deneyimli olan meslek mensupları veya üstleri ile ters düşmekten kaçınmalıdır.					
4	Deneyimsiz muhasebeciler, kendilerinden daha deneyimli olan muhasebecilerin kararlarına karşı çıkmamalıdır.					
5	Deneyimli ve karar almada yetkili olan muhasebeciler tarafından önem arz etmeyen konuları bile deneyimsiz ve kıdemsiz muhasebe çalışanları ile paylaşmalıdır.					
BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA						

6	Mükelleflerime tam ve doğru raporlar sunabilmem için benden ne istendiğine dair açık ve anlaşılır talimatlara ihtiyaç duyarım.					
7	Muhasebe alanında yayınlanmış olan prosedür, standart ve talimatları yakından takip ederim.					
8	Oluşturulmuş kural ve düzenler bütününe yapmam gerektiğini gösterdiği için önemlidir.					
9	Mükelleflerime uyguladığım prosedürlerin standartlara dayandırılmasını faydalı buluyorum.					
1	Oluşturulacak yeni bir uygulamanın talimatlarla açıklanması meslekte önem arz eder.					
	KOLEKTİVİZM					
1	Muhasebeciler kişisel çıkarlarını toplum için feda etmelidirler.					
1	Karşılaşılan zorluklara rağmen muhasebeciler bağlı buldukları topluluklarda kalmayı sürdürmelidirler.					
1	Meslekte meydana gelen olumlu gelişmeler ve iyileştirmeler, kişisel çıkarlardan daha önemlidir.					
1	Muhasebe mesleğinin başarısı, bireysel başarılarından daha önemlidir.					
1	Kişisel çıkarlar, Mesleki çıkarlardan daha sonra gelmelidir.					
1	Muhasebeci, kişisel hedeflerine ulaşamamış olsa bile, mesleği ile bağını koparmamalıdır.					
	UZUN/KISA DÖNEM VERİMLİLİK					
1	Muhasebecilik yaparak kazanılan para iyi yönetilmeli ve dikkatli harcanmalıdır.					
1	Muhasebecilik yaparken, karşılaşılan herhangi bir zorluk karşısında pes etmek yerine amaçlar doğrultusunda kararlılıkla devam edilmelidir.					

1	Meslekte uzun vadeli planlama yapmak önemlidir.					
2	Mesleki faaliyetleri icra ederken kararlı ve istikrarlı olmak önemlidir.					
2	Gelecekte başarı elde edebilmek için günü boşa harcamak yerine çok fazla çalışılmalıdır.					
2	Muhasebecilik mesleğinde en üst makama gelebilmek, çok çalışmaktan geçer.					
	ERİLLİK/DİŞİLLİK					
2	Erkeklerin meslekte daha profesyonel pozisyonda bulunması kadınlara kıyasla daha önemlidir.					
2	Erkekler problemleri mantıkla kadınlar ise sezgileri ile çözerler.					
2	Karşılaşılabilecek zor durumlar, erkeklerin aktif ve zorlayıcı olmasını gerektirir.					
2	Erkekler kadınlara göre her zaman bazı işleri onlardan daha iyi yaparlar.					

EK 7: İTALYANCA ANKET FORMU

MODULO DI SONDAGGIO

Gentile Partecipante;

Questo studio mira a confrontare socio-culturalmente i ragionieri di sesso femminile che lavorano in Italia e in Turchia. Le Risposte saranno utilizzate nello studio di una tesi di laurea preparata presso l'Istituto di Scienze Sociali, Dipartimento di Revisione Ragionieri dell'Università Bilecik Şeyh Edebali. Non è necessario specificare il nome quando si risponde al sondaggio. Le risposte corrette e complete al questionario daranno importanti contributi alla scientificità dello studio. Per favore legga attentamente le domande e segni la risposta più adatta a Lei. Grazie per la sua partecipazione al sondaggio.

Bilecik Şeyh Edebali University

Dipartimento Contabilità e Revisione

Master Studente

Melike Öztürk

PRIMA PARTE: CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE

Soru 1. La sua età ?

18-25 anni 26-30 anni 31-35 anni 36-40 anni 41-45 anni 46+

Soru 2. Paese di residenza ?

Italia Turchia

Soru 3. Qual è il suo stato civile ?

Coniugata Nubile

Soru 4. Ha figli?

Si No (..... quanti ? 1 2 3+)

Soru 5. Livello di Istruzione?

Scuola superiore Laurea triennale Laurea specialistica

Soru 6. Da quanti anni svolge la professione di ragioniere?

Meno di 1 anno

- Tra 1-5 anni
- Tra 5- 10 anni
- Più di 10 anni

Soru 7. Quante ore lavora al giorno?

- 4 ore 5 ore 6 ore 7 ore 8 ore 8+

Soru 8. Qual è lo stipendio mensile ricevuto?

- Basso Medio Alto

Seconda Parte Valutazione delle strutture culturali delle donne ragionieri termini di dimensione di cultura di HOFSTEDE		Non sono d'accordo affatto	Non sono d'accordo	Sono indeciso	Sono d'accordo	Sono fortemente d'accordo
DISTANZA DI POTENZA						
1	Un ragioniere non dovrebbe consultare un suo collega che lavora ad un livello inferiore.					
2	Un ragioniere non ha bisogno di chiedere informazioni a professionisti che hanno più esperienza di lui.					
3	Un ragioniere dovrebbe evitare il disaccordo con professionisti o superiori che hanno più esperienza di lui.					
4	I ragionieri inesperti non dovrebbero opporsi alle decisioni dei ragionieri che hanno più esperienza di loro.					
5	Il trasferimento di informazioni su questioni non importanti dovrebbe essere effettuato da ragionieri esperti e autorizzati a ragionieri meno esperti.					
EVITARE L'INCERTEZZA						

6	Ho bisogno di istruzioni chiare e comprensibili su ciò che mi viene chiesto per poter fornire rapporti completi e accurati ai miei contribuenti.					
7	Seguo da vicino le procedure, gli standard e le istruzioni pubblicati nel campo della contabilità.					
8	Le regole e gli ordini creati sono importanti in quanto mostrano cosa dovrei fare.					
9	Trovo utile basare le procedure che ho applicato ai miei contribuenti sugli standard.					
1	Spiegazione di una nuova applicazione (quella che si creerà) con le istruzioni, questo è importante nella professione.					
	COLLETTIVISMO					
1	I ragionieri dovrebbero sacrificare i loro interessi personali per la società.					
1	Nonostante le difficoltà incontrate, i ragionieri devono rimanere nelle loro comunità.					
1	Gli sviluppi positivi e i miglioramenti nella professione sono più importanti degli interessi personali.					
1	Il successo della professione del ragioniere è più importante dei risultati individuali.					
1	Gli interessi personali dovrebbero essere secondari agli interessi professionali.					
1	Anche se un ragioniere non ha raggiunto i suoi obiettivi personali, non dovrebbe rompere il suo legame con la sua professione.					
	EFFICIENZA A LUNGO / BREVE TERMINE					
1	I soldi guadagnati dalla contabilità dovrebbero essere gestiti bene e spesi con cura.					

1	Mentre si fa la contabilità, invece di rinunciare per qualsiasi difficoltà, si deve continuare con determinazione per gli scopi.					
1	La pianificazione a lungo termine è importante nella professione.					
2	È importante essere decisi quando si svolgono attività professionali.					
2	Per avere successo in futuro, si dovrebbe lavorare molto invece di perdere tempo.					
2	Per raggiungere la prima posizione nella professione ragioniere, è necessario lavorare sodo.					
	FEMMINILITÀ / MASCOLINITÀ					
2	È più importante che gli uomini si trovino in una posizione più professionale rispetto alle donne.					
2	Gli uomini risolvono i problemi con la logica e le donne li risolvono con intuizione.					
2	Le situazioni difficili da affrontare richiedono che gli uomini siano attivi e stimolanti.					
2	Gli uomini fanno alcune cose meglio delle donne.					