

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME (İKTİSAT) ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA
BAĞIMSIZ DENETÇİLERİN SORUNLARININ
ARAŞTIRILMASI: FENOMENOLOJİK BİR
ARAŞTIRMA**

Meryem KARA

2502130163

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. Selahattin KARABINAR

İSTANBUL – 2022

ÖZ

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA BAĞIMSIZ DENETÇİLERİN SORUNLARININ ARAŞTIRILMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

MERYEM KARA

Toplumsal cinsiyet, tüm bireyleri doğdukları andan itibaren etkileyen ve yönlendiren bir mekanizmadır. Bu mekanizmanın işleyişi kültürlere bağlı olarak bazı farklılıklar gösterse de özü itibariyle aynı kalarak aile, toplum ve çalışma hayatını şekillendirmektedir. Bu çalışma ile amaçlanan toplumsal cinsiyetin çalışma hayatındaki etkilerinin bağımsız denetçilik mesleği özelinde araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda toplumsal cinsiyete bağlı sosyal ve kültürel edinimlerin bağımsız denetçi meslek mensuplarının, mesleğe ilişkin deneyimlerini, algılarını ve rollerini ne yönde şekillendirdiği incelenmiştir. Araştırmada nitel yöntem ve tekniklere başvurulmuş, 32 meslek mensubu ile yarı yapılandırılmış görüşmeler ile derinlemesine veri elde edilmiştir. Verileri oluşturmada fenomenolojik yaklaşımdan faydalanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde –In Vivo– kodlama yöntemi kullanılmış ve analiz sürecinde –Rqda– programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda toplumsal cinsiyete dair tüm yargı ve kabullerin, meslekte resmi ve gayri resmi tüm iş ilişkilerini etkilediği, zihinlerdeki cinslere atfedilen özelliklerin meslek mensuplarına dair algıları da şekillendirdiği ve meslekte çeşitli eşitsizlik ve sorunlara kapı araladığı anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Toplumsal cinsiyet, bağımsız denetim, bağımsız denetçilik mesleği, nitel analiz.

ABSTRACT

RESEARCHING PROBLEMS OF INDEPENDENT AUDITORS IN THE CONTEXT OF GENDER: A PHENOMENOLOGICAL RESEARCH

MERYEM KARA

Gender is a mechanism that affects and directs all individuals from the moment they are born. Although the functioning of this mechanism shows some differences depending on the cultures, it remains the same in essence and shapes family, society and working life. The aim of this study is to investigate the effects of gender in working life in the context of the independent auditing profession. For this purpose, it has been examined how gender-related social and cultural acquisitions shape the professional experiences, perceptions and roles of independent auditor professionals. Qualitative methods and techniques were used in the research, and in-depth data were obtained through semi-structured interviews with 32 professionals. The phenomenological approach was used to create the data. -In Vivo- coding method was used in the analysis of the collected data and the -Rqda- program was used in the analysis process.

As a result of the research, it has been understood that all judgments and acceptances regarding gender affect all formal and informal business relations in the profession, the characteristics attributed to the genders in the minds also shape the perceptions of the members of the profession and open the door to various inequalities and problems in the profession.

Keywords: Gender, independent auditing, independent auditor profession, qualitative analysis.

ÖNSÖZ

Bu araştırmaya başlayana kadar toplumsal konulara ne kadar yüzeysel yaklaştığının ve eşitsizliği körükleyen toplumsal dayatmaları sessizce kabullenip içselleştirdiğimin farkında bile değildim. Araştırmam boyunca bakış açım ve düşüncelerim de tezim ile birlikte ilerleyip gelişti.

Böyle bir konuyu seçmem konusunda beni yüreklendiren ve süreç boyunca destekleyen tez danışmanım Prof. Dr. Selahattin Karabınar hocama çok teşekkür ederim. Ayrıca bilgileriyle beni destekleyen tüm hocalarıma, maddi-manevi destekleri için aileme ve değerli düşünce ve deneyimlerini samimiyetle paylaşan tüm meslek mensuplarına çok teşekkür ederim.

MERYEM KARA

İSTANBUL, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BAĞIMSIZ DENETİM, DENETİM MESLEĞİ VE MESLEĞİN DİNAMİKLERİ

1.1. BAĞIMSIZ DENETİM	4
1.2. BAĞIMSIZ DENETİMİN GEREKLİLİĞİ	5
1.3. BAĞIMSIZ DENETİM STANDARTLARI.....	5
1.4. TÜRK TİCARET KANUNU'NA GÖRE BAĞIMSIZ DENETİM	15
1.4.1. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ve Yetkileri.....	16
1.4.2. Sermaye Piyasası Kurulu Düzenlemeleri	16
1.4.3. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Düzenlemeleri.....	17
1.4.4. Diğer Düzenlemeler.....	18
1.5. DENETÇİLİK MESLEĞİ VE MESLEĞİN DİNAMİKLERİ	19
1.5.1. Denetçilik Mesleği.....	19
1.5.2. Ülkemizde Bağımsız Denetçilere İlişkin Sayısal Veriler	20
1.5.3. Mesleğin Yetkileri	22
1.5.4. Bağımsız Denetçinin Sorumluluğu.....	22
1.5.5. TTK'ya göre Denetim Mesleği ve Yetkili Kurumlar	23
1.5.6. Türkiye'de Denetçi Olmanın Şartları	24

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	26
---------------------------------------	----

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kültür İlişkisi.....	29
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kuramlar.....	33
2.1.2.1. Sosyo-Psikolojik Kuramlar	33
2.1.2.2. Sosyo-Ekonomik Kuramlar.....	35
2.1.2.3. Feminist Kuramlar.....	36
2.1.2.4. Ataerkillik.....	38
2.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	39
2.2.1. Ayrımcılık.....	40
2.2.2. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....	44
2.2.3. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitim.....	46
2.2.4. İşe Alım	48
2.2.5. Terfi	49
2.2.6. İşten Ayrılma ve Emeklilik.....	50
2.2.7. Ücret Eşitsizliği	50
2.2.8. Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Haklardan Yararlanma	52
2.2.9. İşte Başarı ve Güdülenme (Teşvik ve Takdir Edilme)	53
2.2.10. İşe Devam (İzin ve Rapor Alma).....	53
2.2.11. İş – Aile / Aile –İş Çatışması.....	54
2.2.12. Mobing (Psikolojik Yıldırma)	55
2.2.13. Cinsel Taciz	55
2.2.14. Pozitif Ayrımcılık	56
2.2.15. Yaş Ayrımcılığı	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA BAĞIMSIZ DENETÇİLERİN SORUNLARININ ARAŞTIRILMASI: FENOMENOLOJİK BİR

ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	57
3.1.1. Araştırmanın Temel Soruları	57
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ	57
3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	58
3.4. ARAŞTIRMANIN YAKLAŞIMI VE YÖNTEMİ.....	58
3.5. ETİK PROSEDÜR VE GİZLİLİK	61

3.6. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ.....	61
3.6.1. Ön Çalışma ve Soruların Yapılandırılması.....	61
3.6.2. Araştırmanın Örneklemi	62
3.6.3. Mülakatların Yürütülmesi ve Gözlem	66
3.6.4. Belge Verilerinin Değerlendirilmesi.....	67
3.6.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	67
3.6.6. Verilerin Analizi Süreci.....	69
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	76
3.7.1. Mesleğin Dinamikleri	76
3.7.1.1. Meslek Seçimi ve Mesleğe İlk Giriş	76
3.7.1.2. Bağımsız Denetçide Olması Gereken Kişisel Özellikler	82
3.7.1.3. Mesleğin Öne Çıkan Özellikleri.....	83
3.7.2. İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar	87
3.7.2.1. İşe Alım, İstihdam ve Esnek çalışma	87
3.7.2.2. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü	92
3.7.2.3. Pozitif Ayrımcılık ve Etkileri	96
3.7.2.4. Denetim Ekiplerinin Oluşturulması ve Ekip İçi Uyum	100
3.7.3. Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri.....	103
3.7.3.1. Erkek Meslek Mensuplarının Kadın ve/veya Erkek Meslektaşına Bakışı ile Kadın Meslek Mensuplarının Erkek ve/veya Kadın Meslektaşına Bakışı.....	103
3.7.3.2. Mesleğin Kadın/Erkek Mesleği Olarak Değerlendirilmesi.....	107
3.7.3.3. Kadın – Kadın Çatışması.....	113
3.7.3.4. İş Disiplinine Uyum.....	115
3.7.3.5. Stres Düzeyi.....	117
3.7.3.6. Yöneticiler ile İlişkiler.....	119
3.7.3.6.1. Farklı Cinsiyette Bir Yönetici ile Çalışmak.....	119
3.7.3.6.2. Yönetici/Ortağın Cinsiyetinin İşe Etkisi.....	126
3.7.4. Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler.....	130
3.7.4.1. İşte Başarı ve Güdülenme (Motivasyon.....	130

3.7.4.2. İşten Ayrılma / Mesleği Bırakma.....	131
3.7.4.3. İş Yoğunluğunun Etkileri - İş – Aile Çatışması.....	136
3.7.4.4. Cinsiyete Bağlı Eşitsizlikler.....	146
3.7.4.5. Ücret Ayrımcılığı.....	149
3.7.4.6. Terfi Ayrımcılığı.....	152
3.7.4.7. Cinsel Taciz ve Mobing.....	156
3.7.4.8. Resmi Olmayan İlişkiler.....	160
3.7.4.8.1. İş Dışı Sosyalleşme.....	160
3.7.4.8.2. Kayırma veya Kollama.....	162
3.7.4.9. Müşterilerin Cinsiyet Temelli Yaklaşımları.....	163
3.7.4.10. Devlet Politikalarının Cinsiyet Kökenli Sorunlardaki Rolü.....	167
3.7.4.11. Toplumsal Yapının ve Kültürün Meslek Üzerindeki Etkileri.....	168
3.7.5. Diğer.....	173
3.7.5.1. Yaş Ayrımcılığı.....	173
3.7.5.2. Mesleğe Getirilen Eleştiriler.....	175
3.8. GENEL DEĞERLENDİRME.....	183
3.8.1. Mesleğin Dinamikleri.....	183
3.8.2. İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar.....	183
3.8.3. Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri.....	184
3.8.4. Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler.....	186
3.8.5. Diğer Konular.....	188
SONUÇ.....	189
KAYNAKÇA.....	193
EKLER.....	218
ÖZGEÇMİŞ... ..	228

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Denetim Standartları.....	6
Tablo 1.2: Türkiye Denetim Standartları.....	7
Tablo 1.3: Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar.....	12
Tablo 1.4: Ülkemizde Yetkilendirilen ve Tescil Edilen Denetçi Sayısı.....	19
Tablo 1.5: Ülkemizde Resmi Sicile Kayıtlı Bağımsız Denetim Kuruluşu Sayısı ...	19
Tablo 1.6: Ülkemizde Bağımsız Denetçilere İlişkin Sayısal Veriler.....	20
Tablo 1.7: Türkiye’de Denetçi Olmanın Şartları.....	24
Tablo 2.1: Hofstede ve Kültürün 6 Boyutu.....	30
Tablo 2.2: Sosyo – Psikolojik Kuramlar.....	32
Tablo 2.3: Sosyo – Ekonomik Kuramlar.....	34
Tablo 2.4: Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Kavramlar.....	41
Tablo 2.5: İş ve İş Dışı (Yaşam) Roller.....	53
Tablo 3.1: İstanbul’da (KAYİK) Dâhil Faaliyet Gösteren ve KGK Denetçi Siciline Kayıtlı Bağımsız Denetçi Meslek Mensuplarının Cinsiyetlerine dair Sayısal Veriler.....	61
Tablo 3.2: Araştırmada Yer Alan Meslek Mensuplarının Demografik Verileri.....	63
Tablo 3.3: Araştırmada Yer Alan Meslek Mensuplarının İş – Unvan Bilgileri.....	64
Tablo 3.4: Mülakatlara Dair Sayısal Veriler.....	65
Tablo 3.5: Kodlamaya dair Örnekler.....	70
Tablo 3.6: Kategorilerin (Alt Temaların) Oluşturulmasına Örnekler.....	71
Tablo 3.7: Ana Tema ve Kategoriler (Alt Temalar).....	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırmanın Tasarımı.....	58
Şekil 3.2: Fenomenolojik Görüşmenin Yapısı.....	59
Şekil 3.3: Verilerin Analizi Süreci.....	68



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1: İstanbul’da, (KAYİK Dâhil) Faaliyet Gösteren ve KGK Denetçi Siciline Kayıtlı Bağımsız Denetçi Meslek Mensuplarına dair Sayısal Verilerin Grafikleri...62



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
BDS	: Bağımsız Denetim Standartları
BKZ	: Bakınız
EIGE	: The European Institute for Gender Equality
IFAC	: International Federation of Accountants
ILO	: International Labour Organization
IWPR	: Institute for Women's Policy Research
KAP	: Kamuyu Aydınlatma Platformu
KAYİK	: Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşlar
KGK	: Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
K/E	: Kadın / Erkek
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MASAK	: Mali Suçları Araştırma Kurulu
OHCHR	: United Nation Office of the High Commissioner for Human Rights
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

WHO : World Health Organisation

WUNRN : Women's United Nations Report Network



GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, bireylerin yaşamları boyunca biyolojik cinsiyetlerine göre toplum tarafından benimsenmiş düşünce yapısıyla donatılmasıdır. İster erkek olsun ister kadın tüm cinsler, içinde bulundukları kültürle bütünleşik olarak toplumsal cinsiyetin tornasında şekillenmektedir. Bireylerin ev, toplum ve çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyen toplumsal cinsiyet, tüm dünyada benzer anlayışlarla varlığını sürdürmektedir. Kùltürlerin farklılıklarına göre yoğunlukları değişen bu anlayışlar çalışma hayatında eşitsizliklerin de kaynağı olmaktadır. Meslek seçiminden başlayan, istihdam, ücret, terfi ve emeklilik gibi süreçleri de içeren çalışma hayatı toplumun belirlediğı cinsiyet normlarına uygun olarak işlemektedir. Örneğın mühendislik gibi teknik beceri gerektiren mesleklerde erkekler, öğretmenlik, hemşirelik gibi hizmet-bakım becerisi ve şefkat gerektiren işlerde ise kadınlar uygun olarak görölmektedir. Yönetim kadrolarında erkekler daha fazla yer almakta, kadın yöneticiler ise yalnızca karşı cins değil çoğı zaman kendi cinsleri tarafından da destek bulamamaktadır.

Çalışma hayatında üretilen toplumsal cinsiyet kaynaklı anlayışlar bir taraftan bireylerin gerçek potansiyelini verimli şekilde kullanmasının önüne geçmekte diğer taraftan örgüt içi haksız uygulamaların oluşmasına ve bunların sessizce sürdürölmesine zemin hazırlamaktadır. Aynı nitelikte çalışan bireyler arasında işlerin erkek işi-kadın işi olarak ayrılması, sorumluluk isteyen işlerde veya yönetici pozisyonlarında erkeklerin daha yetkin görölmesi, iletişim becerisi gerektiren işlerde öncelikle kadınların tercih edilmesi bunlardan bazılarıdır.

Bağımsız denetçilik mesleğı, ölkemizde kadın veya erkek herkesin seçebileceğı bir meslektir. Uluslararası standart ve etik kurallar ile şekillendirilen bu mesleğı icra edebilmek için kişilerin en az lisans mezunu olmaları ve mevzuatın zorunlu koştığı sınavlardan geçmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet penceresinden bakıldığında ise mesleğı icra edebilmek için bir tarafta eril olarak kabul edilen sayısal beceri, fiziksel dayanıklılık ve iş ağı gerektiğı, diğer tarafta dikkat, özen ve muhafazakârlık gibi dişil olarak kabul edilen niteliklere sahip olunması gerektiğı görölmektedir.

Bu araştırmanın amacı, ülkemizdeki toplumsal cinsiyete bağlı sosyal ve kültürel edinimlerin, bağımsız denetçi meslek mensuplarının mesleğe ilişkin deneyimlerini, algılarını, davranışlarını ve rollerini ne yönde şekillendirdiğinin fenomenolojik yöntemle araştırılmasıdır. Bu amaçla da şu üç temel soruya cevap aranmaktadır: (1) Türkiye’deki sosyal ve kültürel yapı, denetçilerin meslek içindeki deneyimlerini, davranışlarını ve rollerini ne ölçüde şekillendiriyor? (2) Bağımsız denetçilik mesleğinde yaşanan toplumsal cinsiyet kaynaklı sorun/eşitsizlikler neler? Bunlar kadınlar/erkekler için ne şekilde ve ne ölçüde gerçekleşiyor? (3) Toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunların/eşitsizliklerin üstesinden gelmek için bireyler ve/veya yöneticiler tarafından ne tür çabalar gösteriliyor (veya herhangi bir çaba gösteriliyor mu)?

Araştırmanın, özellikle iki nedenden ötürü önemli olduğu düşünülmektedir. Bunlardan birincisi, bağımsız denetçilerin mesleki özelliklerini temel alan çok az sayıda çalışmanın hiçbirinde toplumsal cinsiyet bağlamında inceleme yapılmamış olması, ikincisi ise cinsiyet çalışmalarındaki sadece kadınları veya sadece erkekleri temel alan yaklaşımın aksine bu çalışmada hem erkekler hem de kadınlar araştırmaya dâhil edilerek daha objektif bir bakış açısı yakalanmaya çalışılmasıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın hem mesleğin gelişimine hem de ilgili literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında bazı sınırlılıkların olduğu kabul edilmektedir. Bunlar; Araştırmaya katılanların belli bir il (İstanbul) ve sayı (32) ile sınırlı ve verilerin görüşme formunda yer alan temel sorular ve görüşme akışında ortaya çıkan alt sorular ile sınırlı olmasıdır. Araştırmacının cinsiyeti de bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir. İnsan doğasından kaynaklı, cinslerin birbirlerine ve karşı cinse olan tepkileri ve yaklaşımlarının, kaçınılmaz olarak araştırmacıyı da etkileme ihtimali olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Kadın bir araştırmacı tarafından yapılan bu çalışmanın erkek bir araştırmacı yapılması durumunda, verilen yanıtların ve yorumlamaların bir nebze farklılaşabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemine başvurulmuş ve araştırma deseni olarak fenomenoloji deseni benimsenmiştir. Böylelikle denetçilerin deneyimleri, davranışları ve algıları derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde ele alınmaya çalışılmıştır. Yeterli veriye ulaşabilmek adına da yarı yapılandırılmış görüşme yöntemine başvurulmuştur. Görüşmeler yüz yüze, telefon veya çevrimiçi (konferans) yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve görüşmeler esnasında ses kaydı alınmıştır. Daha sonra bu ses kayıtları metne dönüştürülerek içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırmacı, geçerliği ve güvenilirliği sağlamak için öncelikle pilot çalışmalar yapmış, tüm etkileşimleri kaydetmiş, doğrulama ve üçgenleme yöntemlerine başvurmuş ve olumsuz durum değerlendirmesi yapmıştır. Ayrıca araştırma süreci boyunca bilgisayar programlarından faydalanılmıştır.

Çalışma 3 ana bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde araştırmada faydalanılacak literatüre yer verilmektedir. Üçüncü bölümde de araştırma ve araştırmaya dair bilgiler yer almaktadır.

Birinci bölümde bağımsız denetim ve bağımsız denetçilik mesleği hakkında bilgilere; bağımsız denetim, bağımsız denetim standartları, bağımsız denetçi kime denir, bağımsız denetçi olmak için gerekli koşullar gibi konulara yer verilmiştir.

İkinci bölümde araştırmanın temel dayanağını oluşturan toplumsal cinsiyet alanındaki literatüre; toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, yöntemi, kısıtları, verilerin toplanması ve analizi sürecine dair bilgiler ile araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BAĞIMSIZ DENETİM, DENETİM MESLEĞİ VE MESLEĞİN DİNAMİKLERİ

1.1. BAĞIMSIZ DENETİM

Bağımsız denetim, birden fazla tarafı ilgilendiren özel bir süreçtir ve bu süreçte işletme yönetimi ile bağımsız denetçinin sorumlulukları açıkça belirlenmiş olmalıdır. Denetlenen işletmenin (yönetiminin) bu süreçteki sorumluluğu, finansal tablolarını açıklayıcı dipnotlarla birlikte açık ve dürüst şekilde hazırlayıp sunmaktır. Denetçinin sorumluluğu ise bu finansal tabloları genel kabul görmüş denetim standartları çerçevesinde denetlemek ve sonuçları raporlamaktır (Altıntaş, 2011: 35).

Bağımsız denetim, işletmelerin finansal tabloları ile diğer finansal bilgilerinin, bu tablo ve bilgiler için belirlenen ölçütlere (örneğin halka açık şirket finansal tabloları için kurulca belirlenmiş veya kabul edilmiş finansal raporlama standartlarına) uygunluğu ve doğruluğunu, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi için genel kabul görmüş bağımsız denetim standartlarında öngörülen gerekli tüm bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması işlemleridir (SPK, 2019).

Bağımsız denetimin amacı kamuya açıklanacak veya SPK'ya gönderilecek finansal tabloların geçerli finansal raporlama çerçevesine uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığının incelenmesidir (Erdoğan, 2002:5).

Bağımsız denetim sadece işletmeler açısından değil toplumdaki çeşitli sosyal gruplar ile ekonomik yaşamın düzenlenmesi, toplumun doğru bilgilendirilmesi ve yatırım ortamının iyileştirilmesi için de birçok fayda sağlamaktadır. Bağımsız denetim ile işletmelerin özellikle finansal tablolarının daha şeffaf ve doğru olmaları sağlanmaktadır. Ayrıca etkin bir bağımsız denetim sistemi orta vadede işletme güvenilirliği arttığı gibi devletin denetimini de kolaylaştırmakta, kredi kuruluşlarının

ve yabancı ülkelerin yerli işletmelere olan güvenini artırarak yatırımların artmasına ve ekonomik kalkınmanın gelişmesine katkı sağlamaktadır (Karadeniz, 2019: 176).

1.2. BAĞIMSIZ DENETİMİN GEREKLİLİĞİ

Piyasaya sunulan bilginin doğruluğu ve dürüstlüğüne sağlanmasında bağımsız denetim mekanizması önemli bir görev üstlenmektedir. Çünkü finansal piyasaların temeli doğru ve gerçeği dürüstçe yansıtan bilgiye dayanmaktadır. Yalan, yanlış, aldatıcı ve güvenilir olmayan bilginin piyasalara aktarılması finansal piyasaları zaafa uğratmakta ve piyasaları kararsız bir hale getirip işlemez hale sokma ihtimali ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan muhasebe sisteminin ve finansal raporlama standartlarındaki teknik yoğunluğun gittikçe artması, finansal tabloların işletme yönetiminin isteklerine hizmet edecek şekilde hazırlanması gibi nedenler finansal tablolardaki hata ve hile olasılığı yükseltmekte, iç denetim sistemlerinin yetersizliği olası hata ve hilelerin ortaya çıkarılması ve önlenmesinde yetersiz kalabilmektedir. Dolayısıyla bağımsız denetim faaliyeti, finans ve sermaye piyasalarının güven ve istikrar içinde işleminin önemli bir gereği olmaktadır (Okur, 2007: 5).

1.3. BAĞIMSIZ DENETİM STANDARTLARI

Denetim Standartları, denetçiye mesleki sorumluluğunu yerine getirmesinde yardımcı olan ve denetim faaliyetlerinde ona kılavuzluk eden genel ilkelerdir. Yapılan denetim çalışmalarının uygun ve geçerli kabul edilebilmesi için denetçinin hiçbir şekilde bu ilkelerden ayrılmaması gerekmektedir (Erol, Aslan, 2017: 75). Bu standartlar, üzerinde uzun süre yapılan çalışmalar ve edinilen tecrübelerden sonra yasalarca ve meslek kuruluşlarınca konulmuş, meslekçe genel kabul görmüş, denetçiye mesleki sorumluluğunu yerine getirmesinde yardımcı olan ve her denetimde uyulması zorunlu olan standartlardır. Bir denetim çalışmasının kabul edilebilirliği bu standartlara uygunluk derecesi ile ölçülmektedir. Denetim çalışmasının nitelikleri bu standartlarda öngörülenlere uymuyorsa yapılan denetimin yeterli ve güvenilir olarak kabul edilmemekte ancak standartların öngördüğü şekilde yapılmışsa denetçinin görüşünü belirttiği denetim raporu güvenilir bir belge niteliği kazanmaktadır (Oktay, 2013: 44 – 45).

Ülkemizde denetim standartlarını yayımlama yetkisi “660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)” ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK)’ya verilmiştir. KGK da bu yetki çerçevesinde, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından yayımlanan uluslararası denetim standartlarını referans alma stratejisini benimsemiştir. Bu durum “6102 sayılı Türk Ticaret Kanunun”da da aynen kabul görmüş ve Türkiye Denetim Standartları 26 Aralık 2012 tarihli “Bağımsız Denetim Yönetmeliği”nde bilgi sistemleri denetimi dâhil olmak üzere, bağımsız denetim alanında uluslararası standartlarla uyumlu eğitim, etik, kalite kontrol ve denetim standartları ile bu alana ilişkin diğer düzenlemeler olarak tanımlanmıştır (KGK, 2019).

Standartlar denetim sürecinde genel hatlarıyla nelerin yapılması gerektiğine ilişkin denetçiye rehberlik eder. Fakat neyin, ne zaman, ne miktarda ve nasıl yapılması gerektiği konuları standartlarda yer almaz, bunları belirlemek denetçiye bırakılmıştır. Denetim standartları noktasında önceden var olan ikili yapı son zamanlarda kaybolmuştur. Bu ikili yapının birincisi Genel Kabul Görmüş Denetim Standartları’dır. İkincisi ise Uluslararası Bağımsız Denetim Standartları’dır. Son yıllarda denetim uygulamalarında ikincisi hâkim hale gelmiştir. Genel Kabul Görmüş Denetim Standartları üç ana başlık altında toplanır. Bunlar: Genel standartlar, çalışma alanı standartları ve raporlama standartlarıdır (Selimoğlu, vd.,2014:13) (Bkz.: Tablo 1.1., Tablo 1.2., Tablo 1.3.).

Tablo 1.1. Genel Kabul Görmüş Denetim Standartları

GENEL STANDARTLAR	ÇALIŞMA ALANI STANDARTLARI	RAPORLAMA STANDARTLARI
- Mesleki Eğitim ve Deneyim - Bağımsızlık - Mesleki Dikkat ve Özen	- Planlama ve Yardımcıların Gözlenmesi - İç Kontrol Sisteminin İncelenmesi ve Değerlenmesi - Kanıt Toplama	- Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinde Uygunluk - Muhasebe İlkelerinde Değişmezlik - Yeterli Açıklama - Görüş Bildirme
Genel standartlar, çalışma alanı ve raporlama standartlarında istenilen sonuçların alınabilmesi için gerekli ön koşulları içermektedir. Bu bölümde yer alan standartlar denetimin üstlenilmesinde, planlanmasında, yürütülmesinde ve sonucun raporlanmasında denetçinin yetkisini, mesleki kişiliğini ve sorumluluğunu hedef alır.	Çalışma alanı standartları, denetlenecek işletmede yapılacak çalışmalar hakkında denetçiye yol gösterir.	Raporlama standartları denetlenen işletmenin ürettiği finansal tablolara dair denetçinin hüküm vermesine yardımcı olur. Raporlama standartları denetçinin görüşüyle birlikte denetim raporunda neleri, niçin ve nasıl ele alması gerektiğini belirler.
ETİK KURALLAR Denetim meslek mensuplarından uyması beklenen ahlaki vasıflardır. Bunları genel olarak dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlik ve özen, sır saklama ve mesleğe uygun davranış olarak sıralamak mümkündür.		
KALİTE KONTROL STANDARTLARI Kalite kontrol standartları denetim firmalarının çalışmalarının bütününe kapsayan, bir denetim işi üstlenilirken müşteri işletme ile ilgili incelemelerin, soruşturmaların yapılmasına, denetimin etkinliğinin artırılmasına yönelik tüm politika ve prosedürlerdir.		

Kaynak: Selimoğlu, vd., 2014:14 – 24 .

Tablo 1.2. Türkiye Denetim Standartları

BDS 200	BAĞIMSIZ DENETÇİNİN GENEL AMAÇLARI VE BAĞIMSIZ DENETİMİN BAĞIMSIZ DENETİM STANDARTLARINA UYGUN OLARAK YÜRÜTÜLMESİ
	Finansal tabloların bağımsız denetimlerinin bağımsız denetim standartlarına uygun olarak yürütülmesi sırasında bağımsız denetçiye düşen genel sorumlulukları düzenler, bağımsız denetçinin genel amaçlarını ortaya koyar ve bağımsız denetçinin bu amaçlara ulaşmasını sağlamak için tasarlanmış bir bağımsız denetimin niteliğini ve kapsamını açıklar. Bu standart ayrıca bağımsız denetim standartlarının kapsamını, uygulama alanını ve yapısını açıklamanın yanı sıra bağımsız denetçinin tüm bağımsız denetimlerde geçerli olan genel sorumluluklarını düzenleyen hükümleri de içerir.
BDS 210	BAĞIMSIZ DENETİM SÖZLEŞMESİNİN ŞARTLARI ÜZERİNDE ANLAŞMAYA VARILMASI
	Yönetimle ve üst yönetimden sorumlu olanlarla denetim sözleşmesinin şartları üzerinde anlaşmaya varılması esnasında denetçiye düşen sorumlulukları düzenler. Denetim sözleşmesinin kabulüyle ilgili olan etik hükümlere ilişkin sorumluluklarda, denetçinin kontrolü dâhilinde olduğu ölçüde bu standartta ele alınmaktadır.
BDS 220	FİNANSAL TABLOLARIN BAĞIMSIZ DENETİMİNDE KALİTE KONTROL
	Finansal tabloların denetimine ilişkin kalite kontrol prosedürleri açısından denetçinin özel sorumluluklarını ve denetimin kalitesini gözden geçiren kişinin sorumluluklarını düzenler. Etik hükümler ile birlikte dikkate alınan bu standart, bir denetim şirketinin, bağımsız denetimlere yönelik kalite kontrol sistemi kurmasına ve bu sistemin devamlılığını sağlamasına ilişkin sorumluluklarını düzenler. Kalite kontrol sistemi: denetim şirketi bünyesinde kaliteye ilişkin liderlik sorumlulukları, etik hükümleri, müşteri ilişkisinin ve denetim sözleşmesinin kabulü ve devam ettirilmesini, insan kaynaklarını, denetimin yürütülmesini ve izleme konularının her birini ele alan politika ve prosedürleri içerir.
BDS 230	BAĞIMSIZ DENETİMİN BELGELENDİRİLMESİ
	Finansal tabloların denetiminin belgelendirilmesinde (çalışma kâğıtlarının hazırlamasına) denetçinin sorumluluklarını düzenler.
BDS 240	FİNANSAL TABLOLARIN BAĞIMSIZ DENETİMİNDE BAĞIMSIZ DENETÇİNİN HİLEYE İLİŞKİN SORUMLULUKLARI
	Finansal tabloların denetiminde denetçinin hileye ilişkin sorumluluklarını düzenler ayrıca hile kaynaklı “önemli yanlışlık” risklerine ilişkin BDS 315 ve BDS 330’un nasıl uygulanacağını ayrıntılı olarak belirtir.
BDS 250	FİNANSAL TABLOLARIN BAĞIMSIZ DENETİMİNDE MEVZUATIN DİKKATE ALINMASI
	Finansal tabloların denetiminde denetçinin mevzuatı dikkate alma sorumluluğunu düzenler.
BDS 260	ÜST YÖNETİMDEN SORUMLU OLANLARLA KURULACAK İLETİŞİM
	Finansal tabloların denetiminde denetçinin üst yönetimden sorumlu olanlarla iletişim kurma sorumluluğunu düzenler ve bu kişilere bildirilecek bazı özel hususları belirler.
BDS 265	İÇ KONTROL EKSİKLİKLERİNİN ÜST YÖNETİMDEN SORUMLU OLANLARA VE YÖNETİME BİLDİRİLMESİ

	Denetçinin finansal tabloların denetimi sırasında tespit ettiği iç kontrol eksikliklerini uygun biçimde üst yönetimden sorumlu olanlara ve yönetime bildirmesine yönelik sorumluluğunu düzenler.
BDS 300	FİNANSAL TABLOLARIN BAĞIMSIZ DENETİMİNİN PLANLANMASI Denetçinin finansal tabloların denetimini planlamasına ilişkin sorumluluklarını düzenler, yinelenen denetimleri ve ilk defa yapılan denetimlerde dikkate alınacak ilâve hususları içerir.
BDS 315	İŞLETME VE ÇEVRESİNİ TANIMAK SURETİYLE “ÖNEMLİ YANLIŞLIK” RİSKLERİNİN BELİRLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ Denetçinin işletmenin iç kontrolü dâhil işletme ve çevresini tanımak suretiyle, finansal tablolarındaki “önemli yanlışlık” risklerini belirleme ve değerlendirme sorumluluğunu düzenler.
BDS 320	BAĞIMSIZ DENETİMİN PLANLANMASI VE YÜRÜTÜLMESİNDE ÖNEMLİLİK Finansal tabloların denetiminin planlanmasında ve yürütülmesinde denetçinin önemlilik kavramını uygulama sorumluluğunu düzenler. Bu standarda göre denetçi, “önemli yanlışlık” risklerini değerlendirmek ve müteakip denetim prosedürlerinin niteliğine, zamanlamasına ve kapsamına karar vermek amacıyla performans önemliliğini belirler. Performans önemliliği, bir bütün olarak finansal tablolar için belirlenmiş önemlilikten daha düşük olarak belirlenen tutar/tutarları ifade eder.
BDS 330	BAĞIMSIZ DENETÇİNİN RİSK OLARAK DEĞERLENDİRİLMİŞ HUSUSLARA KARŞI YAPACAĞI İŞLER Bir finansal tablonun denetiminde (BDS 315 uyarınca) denetçi tarafından belirlenen ve değerlendirilen “önemli yanlışlık” risklerine karşı yapılacak işlerin tasarlanması ve uygulanmasına yönelik denetçinin sorumluluklarını düzenler.
BDS 402	HİZMET KURULUŞU KULLANAN BİR İŞLETMENİN BAĞIMSIZ DENETİMİNDE DİKKATE ALINACAK HUSUSLAR Hizmet alan işletmenin bir veya daha fazla hizmet kuruluşu kullanması durumunda, hizmet alan işletme denetçisinin yeterli ve uygun denetim kanıtı elde etme sorumluluğunu düzenler. Bu standart ayrıca hizmet alan işletmenin tanınmasında ve bu risklere karşılık vermek üzere müteakip denetim prosedürlerinin tasarlanması ve uygulanmasında hizmet alan işletme denetçisinin BDS 315 ve BDS 330’u nasıl uygulayacağını düzenler.
BDS 450	BAĞIMSIZ DENETİMİN YÜRÜTÜLMESİ SIRASINDA BELİRLENEN YANLIŞLIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ Denetçinin belirlenen yanlışlıkların denetim üzerindeki ve varsa düzeltilmemiş yanlışlıkların finansal tablolar üzerindeki etkisini değerlendirme sorumluluğunu düzenler.
BDS 500	BAĞIMSIZ DENETİM KANITLARI Finansal tabloların denetiminde nelerin denetim kanıtlarını oluşturduğunu açıklar ve denetçinin, görüşüne dayanak oluşturan makul sonuçlara ulaşabilmesi amacıyla yeterli ve uygun denetim kanıtı elde etmek için denetim prosedürlerini tasarlama ve uygulama sorumluluğunu düzenler. Bu standart denetim esnasında elde edilen tüm denetim kanıtlarına uygulanır.
BDS 501	BAĞIMSIZ DENETİM KANITLARI – BELİRLİ KALEMLER İÇİN DİKKATE ALINMASI GEREKEN ÖZEL HUSUSLAR Finansal tabloların denetiminde denetçinin yeterli ve uygun denetim kanıtı elde ederken stoklar, işletmenin dâhil olduğu dava ve iddialar ve bölüm bilgileriyle

	İlgili özel olarak dikkate alacağı hususları düzenler.
BDS 505	DIŞ TEYİTLER Denetçinin denetim kanıtı elde etmek üzere dış teyit prosedürleri kullanmasını düzenler.
BDS 510	İLK BAĞIMSIZ DENETİMLER – AÇILIŞ BAKİYELERİ İlk defa yapılan bir denetimde denetçinin, açılış bakiyelerine ilişkin sorumluluklarını düzenler. Açılış bakiyeleri, finansal tablolardaki tutarları, dönem başında mevcut olan ve açıklanması gereken şarta bağlı varlık ve yükümlülükler ile taahhütler gibi konuları da içerir.
BDS 520	ANALİTİK PROSEDÜRLER Denetçinin analitik prosedürleri maddi doğrulama prosedürü olarak kullanmasını düzenler ve denetimin sonuna doğru, finansal tablolarla ilgili genel bir sonuç oluştururken denetçiye yardımcı olan analitik prosedürleri uygulama sorumluluğunu ele alır.
BDS 530	BAĞIMSIZ DENETİMDE ÖRNEKLEME Denetim prosedürlerinin uygulanmasında denetim örnekleme kullanmaya karar vermesi durumunda uygulanır. Bu standart denetçinin, denetim örneklemini tasarlar ve seçerken, kontrol testlerini ve detay testlerini uygularken ve örneklemden çıkarılan sonuçları değerlendirirken, istatistiki ve istatistiki olmayan örnekleme yöntemlerini kullanmasını düzenler. BDS 500 'ü tamamlayıcı niteliktedir.
BDS 540	GERÇEĞE UYGUN DEĞERE İLİŞKİN OLANLAR DÂHİL MUHASEBE TAHMİNLERİNİN VE İLGİLİ AÇIKLAMALARIN BAĞIMSIZ DENETİMİ Denetçinin, finansal tabloların denetiminde gerçeğe uygun değere ilişkin olanlar dâhil muhasebe tahminleri ve ilgili açıklamalara yönelik sorumluluklarını düzenler. Özellikle, BDS 315 ve BDS 330 ile diğer ilgili BDS'lerin muhasebe tahminleriyle ilgili olarak nasıl uygulanacağı konusuna açıklık getirir ve münferit muhasebe tahminleriyle ilgili yanlışlıklara ilişkin hüküm ve açıklamalar ile yönetimin muhtemel taraflılığına ilişkin göstergeleri içerir.
BDS 550	İLİŞKİLİ TARAFLAR Bir finansal tablo denetiminde ilişkili taraf ilişkileri ve işlemleriyle ilgili denetçinin sorumluluklarını düzenler. İlişkili taraf ilişkileri ve işlemleriyle bağlantılı “önemli yanlışlık” risklerine yönelik BDS 315, BDS 330 ve BDS 240 hükümlerinin uygulamasına ilişkin daha detaylı bilgi verir.
BDS 560	BİLANÇO TARİHİNDEN SONRAKİ OLAYLAR Finansal tabloların denetiminde bilanço tarihinden sonraki olaylarla ilgili olarak denetçinin sorumluluklarını düzenler.
BDS 570	İŞLETMENİN SÜREKLİLİĞİ İşletmenin sürekliliğine ve bunun denetçi raporuna etkilerine ilişkin denetçinin finansal tabloların denetimindeki sorumluluklarını düzenler.
BDS 580	YAZILI BEYANLAR Finansal tabloların denetiminde, denetçinin yönetimden ve üst yönetimden sorumlu olanlardan yazılı beyan alma sorumluluğunu düzenler.
BDS 600	ÖZEL HUSUSLAR–TOPLULUK FİNANSAL TABLOLARININ BAĞIMSIZ DENETİMİ (TOPLULUĞA BAĞLI BİRİM DENETÇİLERİNİN ÇALIŞMALARI DÂHİL)

	Bu standart topluluk denetimlerine uygulanır dolayısıyla özellikle topluluğa bağlı birim denetçilerinin dâhil olduğu, topluluk denetimlerinde dikkate alınan özel hususları düzenler (“Birim” ibaresi topluluğa bağlı birimi ifade eder). Bu standart ayrıca topluluk denetim ekibinin, birimin finansal bilgilerinin denetiminde birim denetçisi tarafından uygulanan risk değerlendirme prosedürlerine ve müteakip denetim prosedürlerine katılımının niteliği, zamanlaması ve kapsamına karar verirken dikkate alacağı hususları açıklar.
BDS 610	İÇ DENETÇİ ÇALIŞMALARININ KULLANILMASI İç denetçilerin çalışmasını kullanması durumunda dış denetçinin sorumluluklarını düzenler. İç denetçilerin çalışmasının kullanılması, denetim kanıtının elde edilmesinde iç denetim fonksiyonunun çalışmasının kullanılması ile dış denetçinin yönlendirmesi, gözetimi ve gözden geçirmesi altında doğrudan yardım sağlaması için iç denetçilerin kullanılmasını içerir.
BDS 620	UZMAN ÇALIŞMALARININ KULLANILMASI Muhasebe veya denetim dışındaki bir uzmanlık alanında bir kişi veya kuruluş tarafından gerçekleştirilen çalışmanın yeterli ve uygun denetim kanıtı elde edilmesinde denetçiye yardımcı olmak üzere kullanıldığı durumda, söz konusu çalışmaya ilişkin denetçinin sorumluluklarını düzenler.
BDS 700	FİNANSAL TABLOLARA İLİŞKİN GÖRÜŞ OLUŞTURMA VE RAPORLAMA Denetçinin finansal tablolara ilişkin görüş oluşturma sorumluluğunu düzenler ve finansal tabloların denetimi neticesinde düzenlenen denetçi raporunun şekli ve içeriğini ele alır. Bu standart tam set genel amaçlı finansal tabloların denetiminde uygulanır ve denetçi raporunda tutarlılığı teşvik etmekle birlikte her bir ülkenin özel şartlarını dikkate alan bir esnekliğe ihtiyaç duyulduğunu da kabul eder.
BDS 701	KİLİT DENETİM KONULARININ BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORUNDA BİLDİRİLMESİ Denetçi raporunda kilit denetim konularının bildirilmesine ilişkin denetçinin sorumluluğunu düzenler. Bu standart denetçi raporunda bildirilecek hususlara ilişkin denetçinin yaptığı değerlendirme ile bu bildirimin şeklinin ve içeriğinin ele alınması hedeflenmiştir ve borsada işlem gören işletmelerin tam set genel amaçlı finansal tablolarının denetiminde ve denetçinin raporunda kilit denetim konularının bildirilmesine karar verdiği diğer denetimlerde uygulanır. Kilit denetim konularının bildirilmesinin amacı, yürütülen denetime ilişkin daha fazla şeffaflık sağlayarak denetçi raporunun iletişim değerinin artırılmasıdır. Kilit denetim konularının denetçi raporunda bildirilmesi; işletme, denetlenmiş finansal tablolar veya yürütülen denetimle ilgili belirli hususlar hakkında hedef kullanıcıların yönetim ve üst yönetimden sorumlu olanlarla daha ileri düzeyde bir ilişki kurmalarına da zemin hazırlayabilir.
BDS 705	BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORUNDA OLUMLU GÖRÜŞ DIŞINDA BİR GÖRÜŞ VERİLMESİ Denetçinin BDS 700 uyarınca bir görüş oluştururken finansal tablolara ilişkin olumlu görüş dışında bir görüş vermesi gerektiği sonucuna varması durumunda, içinde bulunan şartlara uygun bir rapor düzenleme sorumluluğunu ele alır. Ayrıca denetçinin, raporunda olumlu görüş dışında bir görüş vermesi durumunda raporun şeklinin ve içeriğinin nasıl etkilendiği de ele alınır.
BDS 706	BAĞIMSIZ DENETÇİ RAPORUNDA YER ALAN DİKKAT ÇEKİLEN HUSUSLAR VE DİĞER HUSUSLAR PARAGRAFLARI Denetçinin, kullanıcıların finansal tabloları anlaması açısından temel teşkil edecek derecede önemli, finansal tablolarda sunulan veya açıklanan

	husus/hususlara veya denetimin, denetçinin sorumluluklarının veya denetçi raporunun anlaşılmasıyla ilgili olan ve finansal tablolarda sunulan veya açıklananlar dışındaki husus/hususlara kullanıcıların dikkatinin çekilmesini gerekli görmesi hâlinde, raporunda yer vereceği ilâve bildirimleri düzenler.
BDS 710	KARŞILAŞTIRMALI BİLGİLER-ÖNCEKİ DÖNEMLERE AİT KARŞILIK GELEN BİLGİLER VE KARŞILAŞTIRMALI FİNANSAL TABLOLAR Denetçinin karşılaştırmalı bilgilere ilişkin olarak finansal tabloların denetiminde üstlendiği sorumlulukları ele alır. Karşılaştırmalı bilgilerin niteliği, geçerli finansal raporlama çerçevesinin hükümlerine bağlıdır.
BDS 720	BAĞIMSIZ DENETÇİNİN DİĞER BİLGİLERE İLİŞKİN SORUMLULUKLARI Bir işletmenin yıllık faaliyet raporunda yer alan finansal veya finansal olmayan (finansal tablolar ve bu tablolara ilişkin denetçi raporu dışındaki) diğer bilgilere ilişkin denetçinin sorumluluklarını düzenler. İşletmenin yıllık faaliyet raporu tek bir belge veya aynı amaca hizmet eden belgelerin bir bileşimi olabilir. Bu standart ayrıca önemli düzeyde yanlış veya yanıltıcı beyan içerdiğini, dikkatsizce veya gerekli özen gösterilmeden sunulmuş beyan veya bilgi içerdiğini veya içermesi gereken bilgileri göz ardı ettiğini veya gizlediğini, dolayısıyla yanıltıcı mahiyette olduğunu düşündüğü bilgilerle bilerek ilişkilendirilmemesini gerektiren etik hükümlere uymasında da yardımcı olabilir.
BDS 800	ÖZEL HUSUSLAR – ÖZEL AMAÇLI ÇERÇEVELERE GÖRE HAZIRLANAN FİNANSAL TABLOLARIN BAĞIMSIZ DENETİMİ Özel amaçlı bir çerçeveye uygun olarak hazırlanmış finansal tabloların denetiminde söz konusu BDS’lerin uygulanmasına ilişkin özel hususları ele almaktadır. Bu standart, diğer BDS’lerdeki hükümleri geçersiz kılmadığı gibi denetimin yürütüldüğü şartlarla ilgili olabilecek tüm özel hususları da ele almaz.
BDS 805	ÖZEL HUSUSLAR – TEK BİR FİNANSAL TABLONUN BAĞIMSIZ DENETİMİ İLE FİNANSAL TABLOLARDAKİ BELİRLİ UNSURLARIN, HESAPLARIN VEYA KALEMLERİN BAĞIMSIZ DENETİMİ Tek bir finansal tablonun veya finansal tablodaki belirli bir unsurun, hesabın veya kalemin denetiminde, BDS’lerin uygulanmasıyla ilgili özel hususları ele almaktadır. Tek bir finansal tablo ya da finansal tablodaki belirli bir unsur, hesap veya kalem, genel veya özel amaçlı bir çerçeveye uygun olarak hazırlanabilir.
BDS 810	ÖZET FİNANSAL TABLOLARA İLİŞKİN RAPOR VERMEK ÜZERE YAPILAN DENETİMLER Denetçinin BDS’lere uygun olarak denetlediği finansal tablolardan elde edilen özet finansal tablolara ilişkin rapor vermek üzere yürüttüğü denetimlere dair sorumluluklarını düzenler.

Kaynak: KGG, Türkiye Denetim Standartları 2019 Seti

Tablo 1. 3. Bağımsız Denetçiler için Etik Kurallar

ETİK KURALLARIN GENEL UYGULAMASI	100	Giriş ve Temel İlkeler
		Denetçilik mesleğinin ayırt edici özelliklerinden biri, kamu yararına hareket etme sorumluluğunu kabul etmesidir. Bu nedenle bir denetçinin sorumluluğu müşterisinin ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra kamu yararı doğrultusunda hareket ederken bağımsız denetçiler için etik kuralları gözetir ve bunlara uyar. Etik kurallar, denetçi için mesleki etiğin temel ilkelerini belirlemekte ve denetçinin temel ilkelere uyumu engelleyen tehditleri belirlemek, belirlenen tehditlerin ciddiyetini değerlendirmek ve gerektiğinde tehditleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir bir düzeye indirmek için alınan önlemleri uygulamak için gereken kavramsal çerçeveyi sunar.
	110	Dürüstlük
		Denetçi tüm mesleki ve iş ilişkilerinde dürüst, açık, doğru ve güvenilir olmalıdır.
	120	Tarafsızlık
		Denetçi önyargıların, temayüllerin, çıkar çatışmalarının veya başkalarının nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek ya da iş ile ilgili muhakemelerini ve kararlarını etkilemesine izin vermemelidir.
	130	Mesleki Yeterlilik ve Özen
		Denetçi uygulama, mevzuat ve tekniklerdeki güncel gelişmeler doğrultusunda, mesleki bilgi ve beceriyi müşterilerin yeterli mesleki hizmetleri almalarını sağlayacak seviyede tutmak ve uygulamadaki teknik ve mesleki standartlara uygun ve özenli bir şekilde davranmalıdır.
	140	Sır Saklama
		Denetçi mesleğin icrası esnasında elde edilen bilgilerin gizliliğine riayet etmek, bunları üçüncü kişilere açıklamamak, kendisi veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanmamalıdır.
BAĞIMSIZ DENETÇİLER	150	Mesleğe Uygun Davranış
		Denetçi ilgili mevzuata uymak ve denetim mesleğinin itibarını zedeleyici tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır.
	200	Giriş
		Denetçi karşılaşabileceği ve temel ilkelere uyumu engelleyen tehditler oluşturan veya oluşturabilecek tüm durum ve ilişkiler karşısında dikkatli olmalıdır. Denetçi, dürüstlük ve tarafsızlık ilkelerine veya mesleğin itibarına zarar veren/verebilecek, temel ilkelerle uyumsuzluk teşkil edebilecek herhangi bir iş, meslek veya faaliyet ile bilerek uğraşamaz.
	210	Denetçinin Görevlendirilmesi
		Denetçi, yeni bir müşteri ilişkisini kabul etmeden önce, bu kabulün temel ilkelere uyumu engelleyen herhangi bir tehdit oluşturup oluşturmayacağını belirler. Tehditleri kabul edilebilir bir düzeye indirmek mümkün değilse müşteri ilişkisini kabul etmez.
	220	Çıkar Çatışmaları
		Denetçi, mesleki bir hizmeti yürütürken bir çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalabilir. Çıkar çatışması, tarafsızlık ilkesine veya diğer temel ilkelere yönelik tehditler de oluşturabilir. Denetçi, mesleki veya işe ilişkin muhakemesinden ödün verdirecek hiçbir çıkar çatışmasına izin veremez.
	225	Mevzuata Aykırılıklara Karşılık Verilmesi
		Denetçi, mesleğini icra ederken mevzuata aykırı olan veya aykırı olduğundan şüphelenilen bir durumla karşılaştığında veya haberdar olduğunda söz konusu durumun etkilerini ve karşılık verirken atacağı muhtemel adımları etik ilkeler çerçevesinde değerlendirir.

230	İkinci Görüşler
Denetçiden; müşterisi olmayan bir işletme ya da bu ilgililer adına belirli durum ya da işlemlere ilişkin muhasebe, denetim, raporlama veya diğer standartlar veya ilkelerin uygulanmasına yönelik ikinci bir görüş vermesinin talep edildiği durumlarda, temel ilkelere uyumu engelleyen tehditler oluşturabilir. Bu tür bir görüş vermesi istendiği zaman denetçi, her tür tehdidin ciddiyetini önemini değerlendirmeli ve gerektiğinde bunları ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir bir düzeye indirmek için önlemler almalıdır.	
240	Ücretler ve Diğer Menfaatler
Denetçi, mesleki hizmetlere ilişkin görüşmeler esnasında, uygun bir ücret teklif edebilir ve bazı durumlarda müşteriyle ilgili yönlendirme ücreti veya komisyon alabilir. Denetçi tüm bunların belirlenmesinde ve uygulanmasında temel ilkelere uyumu engelleyen tehditlerin oluşmamasına dikkat etmelidir.	
250	Mesleki Hizmetlerin Pazarlanması
Denetçi mesleki hizmetlerini pazarlarken mesleğin itibarına gölge düşüremez, açık sözlü ve dürüst davranır. Önerilen reklam veya pazarlama yönteminin uygun olup olmadığı konusunda şüpheye düşerse yetkili mercilere danışma hususunu değerlendirir.	
260	Hediyeler ve Ağırlama
Bir müşteri tarafından denetçiye veya çekirdek ailesinin bir üyesine veya aile yakınlarından birine hediye ve ağırlama teklifi sunulabilir. Denetçi teklifi değerlendirir, bu teklif temel ilkelere uyumu engelleyen tehditler içeriyorsa teklifi kabul etmez.	
270	Emanet Olarak Tutulan Müşteri Varlıkları
Denetçi, müşterinin parasını veya diğer varlıklarını emanet olarak tutmaz diğer taraftan mevzuat tarafından açıkça izin veriliyorsa söz konusu varlıkları yasal yükümlülöklere uygun olarak tutabilir.	
280	Tarafsızlık – Tüm Hizmetler
Denetçi, mesleğini icra ederken tarafsızlık ilkesine uyumu engelleyen herhangi bir tehdidin olup olmadığını belirlemek zorundadır. Güvence hizmeti veren bir denetçi, güvence müşterisinden bağımsız olmalıdır. Herhangi bir mesleki hizmetin verilmesi sırasında tarafsızlık ilkesine yönelik tehditlerin oluşması durumunda denetçi tehditleri ortadan kaldıramıyor veya kabul edilebilir bir düzeye indiremiyorsa ilgili işi reddeder veya sonlandırır.	

Kaynak: KGG, Türkiye Denetim Standartları 2019 Seti

1.4. TÜRK TCARET KANUNU'NA GÖRE BAĞIMSIZ DENETM

Ülkemizde 1987 yılında SPK'ya tabi işletmelerle sınırlı olarak başlayan bağımsız denetim uygulamaları, “6102 Sayılı TTK” ile zorunlu hale getirilmiş ve kapsamı genişletilmiştir. “660 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname” ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu kurulmuş ve bağımsız denetimin tek elden kontrol edildiği bir kamu gözetimi getirilmiştir. Ayrıca bağımsız denetim için YMM ve SMMM mesleği şart koşularak denetimin kalitesi artırılması amaçlanmıştır (Deniz, Aydın, 2018: 2492).

“6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK)” ile bağımsız denetime tabi şirketlerin denetiminde denetçinin Türkiye Denetim Standartları uyarınca denetim yapacağı hükme bağlanmıştır. Türkiye Denetim Standartları, Uluslararası Bağımsız Denetim Standartları'nın Türkçe'ye tercümesi yoluyla oluşturulmuştur. Kanunda denetime tabi olacak şirketlerin Bakanlar Kurulunca belirleneceği, bu şirketlerin KGK tarafından yayımlanan uluslararası denetim standartlarıyla uyumlu Türkiye Denetim Standartları çerçevesinde denetleneceği ve denetime tabi olduğu halde denetlenmeyen finansal tablolar ile yıllık faaliyet raporunun düzenlenmemiş sayılacağına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Ayrıca yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunda yer alan finansal bilgilerin, denetlenen finansal tablolar ile tutarlı olup olmadığı ve gerçeği yansıtır yansıtmadığının da denetim kapsamında olduğu belirtilmiştir (6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde 397; Anıç, 2019:134).

“6102 sayılı TTK” ile uzmanlığa dayalı olmayan iç denetleme sistemi (denetim kurulu) yerine bağımsız dış denetim kabul edilmiştir. Kanuna göre şirketlerin finansal tablolarını denetimden geçirmesi zorunludur ve bu denetim şirket içi bir birim tarafından değil bağımsız dış denetçi aracılığıyla muhasebe kayıtlarına bağlı olarak gerçekleştirilmelidir. TTK ve 660 Sayılı KHK çerçevesinde denetimin konusu: şirketin finansal tablolarının, şirketin envanterinin ve muhasebesinin, riskin erken saptanması komitesi raporlarının, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporlarının denetimidir (Aksoy, Aksoy, 2017: 48).

Ülkemizde bağımsız denetime tabi olacak şirketlere ilişkin ölçütler “Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararına İlişkin Usul ve Esaslar”’da, söz konusu Kararın uygulanmasına yönelik usul ve esaslar ile belirtilmiştir. Karara göre aşağıda belirtilen üç ölçütten en az ikisinin eşik değerlerini üst üste iki hesap dönemi sağlaması gerekmektedir. Birbirini takip eden hesap dönemlerinde sağlanan iki ölçütün aynı ölçütler olması şart değildir. Bu ölçütler 2018 yılı itibariyle şunlardır: bilanço aktif toplamı 35 milyon ve üzeri, yıllık net satış hasılatı 70 milyon ve üzeri, çalışan sayısı 175 ve üzeri olması (Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararına İlişkin Usul ve Esaslar).

1.4.1. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu ve Yetkileri

“660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK)” ile 2 Kasım 2011 tarihinde kurulan KGK başbakanlıkla ilişkili, idari özerkliğe sahip bir üst kuruldur. KGK kamu gözetimi alanında uluslararası gelişmelerin gereği olarak yeni TTK uyarınca öngörülen bağımsız denetim alanını düzenlemektedir. KGK'nın temel amacı, yatırımcıların çıkarlarını ve denetim raporlarının doğru ve bağımsız olarak hazırlanmasına ilişkin kamu yararını korumak, doğru, güvenilir ve karşılaştırılabilir finansal bilginin sunumunu sağlamaktır. Bağımsız denetçiler ve bağımsız denetim kuruluşlarını yetkilendirmek, bağımsız denetim alanında kamu gözetimi yaparak bağımsız denetimde uygulama birliğini, gerekli güveni ve kaliteyi sağlamak, Uluslararası Muhasebe Standartlarıyla uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarını (TMS) oluşturmak ve yayımlamak, Uluslararası Denetim Standartlarıyla uyumlu Türkiye Denetim Standartlarını (TDS) ve Sürdürülebilirlik Standartlarını oluşturmak ve yayımlamak KGK'nın başlıca görevleridir (KGK, 2019; KGK, 2022).

1.4.2. Sermaye Piyasası Kurulu Düzenlemeleri

SPK'ya tabi işletmeler “6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu” uyarınca kamuya açıklanacak ya da gerektiğinde kurulca istenecek finansal tablo ve raporları, şekil ve içerik bakımından “Türkiye Muhasebe Standartları” çerçevesinde kurulca belirlenen düzenlemelere uygun olarak, zamanında, tam ve doğru bir şekilde

hazırlamak ve ibraz etmek zorundadır (6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu Madde 14).

SPK'nın bağımsız denetime ilişkin düzenlemeleri Seri X isimli tebliğde ayrıntılı olarak yer almakta ve açıklanmaya çalışılmaktadır. Tebliğde, sermaye piyasasında bağımsız denetim faaliyetine, bu faaliyette bulunmak üzere kurulca yetkilendirilecek bağımsız denetim kuruluşlarına ve bağımsız denetçilere ilişkin standart, ilke, usul ve esaslar açıkça belirtilmektedir¹ (22 No'lu Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ, Seri X).

1.4.3. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Düzenlemeleri

BDDK'nın denetim sistemi bankaların varlıkları, alacakları, özkaynakları, borçları, kâr ve zarar hesapları, yükümlülükleri ve taahhütleri arasındaki ilgi ve dengelerin, mali bünyeyi etkileyen diğer tüm unsurların analizi, risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin yeterliliğinin ve etkinliğinin incelenmesi, mali tablo ve kayıtların muhasebe ilke ve standartlarına uygunluğunun denetlenmesi, risk değerlendirmesinin yapılması ve risk profilinin belirlenmesi, finansal holding kuruluşu ve/veya banka bağlı ortaklık ve birlikte kontrol edilen ortaklıklarının konsolide denetimi gibi konuları kapsamaktadır. Bankalar, yabancı banka temsilcilikleri, banka dışı mali kuruluşlar olarak tanımlanan faktöring, finansal kiralama ve finansman şirketleri, finansal holding şirketleri ve varlık yönetim şirketleri BDDK'nın denetimi altındaki kuruluşlardır. Bu kuruluşlara ilişkin denetimler BDDK tarafından yetkilendirilen bağımsız denetçiler arasından seçilmekte ve ardından kanunun verdiği yetki çerçevesinde mali tablolarının denetimi gerçekleştirilmektedir. BDDK tarafından yetkilendirilecek bağımsız denetim şirketleri ve bu şirketlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken uyacakları usul ve esaslar BDDK tarafından çıkarılmış yönetmelikler ile belirlenmiştir (BDDK, 2019).

¹ SPK, önceki yıllarda denetim standartlarında gerekli güncellemeleri, tebliğlerin güncellenmesi yoluyla gerçekleştirmekteydi. Son dönemde ise bu uygulamadan vazgeçilmiş ve güncelleme işlemleri KGK'ya bırakılmıştır.

1.4.4. Diğer Düzenlemeler

Bağımsız denetime ilişkin diğer düzenlemeleri, Sigorta ve Reasürans Şirketleri ile Emeklilik Şirketlerine İlişkin Düzenlemeler, Tarım Satış Kooperatif Birliklerine İlişkin Düzenlemeler ve Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu Düzenlemeleri olarak sıralamak mümkündür.

a. Sigorta ve Reasürans Şirketleri ile Emeklilik Şirketlerine İlişkin Düzenlemeler: Türkiye'de kurulmuş sigorta ve reasürans şirketleri, yabancı ülkelerde kurulmuş sigorta ve reasürans şirketlerinin Türkiye'deki şubeleri ve emeklilik şirketlerinin hesap ve kayıtlarına göre oluşturulan finansal tablolarının, yetkili bağımsız denetim kuruluşlarınca denetlenmesine ve yapılan denetim sonucunda oluşturulan görüş çerçevesinde yayımlanacak finansal tabloların, sigorta, reasürans ve emeklilik şirketlerinin gerçek durumunu yansıtıp yansıtmadığının tespitine ilişkin ilkeler “Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik” ile düzenlenmektedir. Bu şirketlerin sigortacılık ve emeklilik mevzuatı dahilinde yayımlanacak konsolide ve konsolide olmayan finansal tablolarını denetleyecek bağımsız denetim kuruluşlarının; niteliklerine, faaliyetlerine, yetkilendirilmelerine, bu yetkilerinin geçici veya sürekli olarak kaldırılmasına ve bağımsız denetim sözleşmesinin içeriği ile bağımsız denetim sözleşmesinin taraflarının yükümlülüklerine ilişkin usul ve esaslar da “Sigorta ve Reasürans Şirketleri ile Emeklilik Şirketlerinde Bağımsız Denetim Yapılmasına İlişkin Yönetmelik” ile açıkça belirtilmektedir (Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik).

b. Tarım Satış Kooperatif Birliklerine İlişkin Düzenlemeler: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, bağımsız denetime tabi olacak tarım satış kooperatif birliklerini ve bunlara ilişkin gerçekleştirilecek bağımsız denetimin kapsamını “Bağımsız Denetime Tabi Olacak Tarım Satış Kooperatif Birliklerinin Belirlenmesine Dair Tebliğ”de açıklamaktadır (Bağımsız Denetime Tabi Olacak Tarım Satış Kooperatif Birliklerinin Belirlenmesine Dair Tebliğ).

c. Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu Düzenlemeleri: “Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun 5507 sayılı kararı” doğrultusunda enerji piyasasında faaliyet gösteren işletmeler, faaliyetlerini, uygulamalarını, işlem, hesap ve mali tablolarını ilgili mevzuata uygun olarak, Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunca yürürlüğe

konulan yükümlülüklerle ait düzenlemeler ve sahip oldukları lisansların ayrılmaz parçasını oluşturan genel ve özel hükümlere uygunluğunun bağımsız denetim kuruluşlarınca denetlenmesini sağlamakla yükümlüdürler (5507 Sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Kararı).

1.5. DENETÇİLİK MESLEĞİ VE MESLEĞİN DİNAMİKLERİ

Muhasebe denetiminin veya bağımsız (dış) denetimin amacını, işletme ilgililerine açıklanan finansal bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliğine ilişkin görüş verme işlemi oluşturmaktadır. Bu süreçte denetim görevini yürüten, yönlendiren ve sonuçlandıran kişiler denetçi olarak adlandırılmaktadır. Denetçilik mesleği tüm dünyada seçkin bir meslek olarak görülmekte, denetçilerin mesleki bilgi ve deneyimine sahip, yansız, bilgisini güncelleştirebilen ve ahlaklı kişiler olmasına özen gösterilmektedir. Ayrıca denetçilerin sahip oldukları bu nitelikler mesleki standartlar olarak kabul edilmekte ve uyulması zorunlu kurallar olarak algılanmaktadır (Sevim, Çetinoğlu, Kurnaz, 2006: 45).

1.5.1. Denetçilik Mesleği

Denetim faaliyetlerini yürüten, mesleki bilgi ve deneyime sahip, bağımsız davranabilen ve yüksek ahlâkî nitelikleri taşıyan uzman kişiler denetçi olarak adlandırılmaktadır. Denetçiler, iç denetçi, kamu denetçisi ve bağımsız denetçi olmak üzere üç gruba ayrılırlar. İç deneticiler genel olarak faaliyet ve işlemlerin belirlenmiş politikalara, planlara ve yönergelere uygunluğunu soruşturmak gibi faaliyetleri yerine getirirler. İç denetçilerin ulaştıkları bulgular işletme yöneticileri ve yönetim kurulları tarafından kullanılır ve hazırladıkları raporlar bağımsız denetçilerin çalışmalarına da yardımcı olur. Kamu denetçileri ise kamu kurumlarına bağlı olarak çalışan denetçilerdir. Çeşitli devlet kurumları içinde kurulup örgütlenilen kamu denetçilerinin görevi, kamu ve özel işletmelerin yasalara, yönetmeliklere, devletin ekonomik politikasına ve kamu yararına bağlılık derecesini izleyip denetlemektir (Güredin, 2014: 19-21).

Bağımsız denetçiler ise işletmelere belli bir ücret karşılığında, denetim hizmeti sunan kişilerdir. Bağımsız denetçiler, işletmenin finansal tabloları ile

faaliyetlerini, ilgili yasal mevzuata uygunluk açısından denetler ve sonucu işletme yöneticilerine sunarlar (Altuğ, 2000: 5-6). Bağımsız denetim faaliyetini gerçekleştiren tüm meslek mensuplarından temel beklenti, kamunun beklentisi doğrultusunda, gerekli dikkat ve özeni göstererek kaliteli bir denetim yapmasıdır (Dönmez, Ersoy, 2006: 70).

Ülkemizde bağımsız denetçiler, yeminli mali müşavirlik (YMM) ya da serbest muhasebeci mali müşavirlik (SMMM) ruhsatını almış meslek mensupları arasından Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK) tarafından yetkilendirilen kişilerdir (KGK, a.g.e.).

1.5.2. Ülkemizde Bağımsız Denetçilere İlişkin Sayısal Veriler

Ülkemizde yetkilendirilen ve tescil edilen denetçi sayısı ile bunlara ilişkin cinsiyet, eğitim durumu ve illere göre dağılımına dair sayısal bilgiler aşağıda verilmiştir. Bkz.: Tablo 1.4., Tablo 1.5., Tablo 1.6.

Tablo 1.4. Ülkemizde Yetkilendirilen ve Tescil Edilen Denetçi Sayısı

Meslek Mensubiyeti	Yetkilendirilenler	Tescil Edilenler	Tescil Talebinde Bulunmayanlar
YMM	3.099	2.806	293
SMMM	15.963	14.293	1.670
Toplam	19.062	17.099	1.963

Kaynak: KGK, Yetkilendirme İstatistikleri 2021

Tablo 1. 5. Ülkemizde Resmi Sicile Kayıtlı Bağımsız Denetim Kuruluşu Sayısı

RESMİ SİCİLE KAYITLI BAĞIMSIZ DENETİM KURULUŞU SAYISI			
	Kayıt Dâhil	Kayıt Hariç	Toplam
İSTANBUL	99	97	196
ANKARA	31	33	64
İZMİR	11	16	27
DİĞER	13	64	77
GENEL TOPLAM	154	210	364

Kaynak: KGK, Bağımsız Denetçi Resmi Sicili, 2022

Tablo 1. 5. Ülkemizde Bağımsız Denetçilere İlişkin Sayısal Veriler

Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımları		
		■ Erkek ■ Kadın Oranlar (%) SMMM: 67,88 (Erkek), 32,12 (Kadın) YMM: 91,71 (Erkek), 8,29 (Kadın)
CİNSİYET	SMMM SAYISI	YMM SAYISI
Erkek	76.118	4.492
Kadın	36.012	406
TOPLAM	112.130	4.898
Meslek Mensuplarının Eğitim Durumu		
		SMMM (%) Doktora: 0,18 Yüksek Lisans: 10,13 Lisans: 80,90 Önlisans: 2,14 Lise: 6,34 İlköğretim: 0,31 YMM (%) Doktora: 6,41 Yüksek Lisans: 16,21 Lisans: 77,38
OKUL TÜRÜ	SMMM SAYISI	YMM SAYISI
İlköğretim	344	0
Lise	7.160	0
Önlisans	2.398	0
Lisans	90.716	3790
Y.Lisans	11.362	794
Doktora	204	314
TOPLAM	112.130	4.898
Meslek Mensuplarının İllere göre Dağılımı		
		SMMM (%) İstanbul: 60%, Ankara: 12%, İzmir: 7%, Diğer: 17% YMM (%) İstanbul: 47%, Ankara: 30%, İzmir: 9%, Diğer: 14%
ODA ADI	SMMM SAYISI	YMM SAYISI
Adana	2.290	176
Ankara	13.342	1.493
Antalya	3.255	81
Bursa	5.067	184
Eskişehir	1.014	64
Gaziantep	2.132	158
İstanbul	45.284	2.287
İzmir	7.917	455
Diğer	31.829	0
TOPLAM	112.130	4.898

Kaynak: Türmob Üye İstatistikleri, 2022.

1.5.3. Mesleğin Yetkileri

Serbest muhasebeci mali müşavirler ülkemizde bağımsız denetime ilişkin olarak, genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak gerçek veya tüzel kişilere ait işletmelerin mali tablolarının (belgelere dayalı olarak) incelemesi, tahlili, denetimini, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş verilmesi, rapor vb. düzenlenmesi, tahkim, bilirkişilik, vb. işlerin yapılması görevlerini üstlenirler (Ak, 2016: 70).

Yeminli mali müşavirler ise bağımsız denetime dair mali müşavirlerin gerçekleştirebilecekleri tüm işlemlerin yanı sıra kamu görevlisi olarak değerlendirilmelerine sağlayacak olan üst düzey bir yetkiye, tasdik yapma yetkisine sahiptir. Maliye Bakanlığı, yeminli mali müşavirlere kendi denetim elemanlarına sağladığı gibi bir mühür vermektedir. Böylelikle yeminli mali müşavirler tarafından mevzuata uygun şekilde tasdik edilen belgeler, resmi makamlar nezdinde incelenmiş resmi belge olarak kabul edilmektedir. Düzenlenen raporlar ise vergi dairelerince vergilendirmeye ilişkin işlemlerin uygulanmasında esas alınmaktadır (Ak, a.g.e.: 70-71).

1.5.4. Bağımsız Denetçinin Sorumluluğu

Bağımsız denetçi tarafından yapılan denetiminin amacı işletmenin finansal tablolarının, finansal durumunun ve faaliyet sonuçlarının genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun olup olmadığı hakkında görüş bildirmesidir. Bağımsız denetçilerin bu süreçteki sorumlulukları genel kabul görmüş denetim standartlarında açıkça yer almaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (AICPA, 2019):

- Finansal tablolar ve bunların doğru, dürüst, hatasız bir şekilde hazırlanması işletme yönetiminin sorumluluğundadır. Denetçinin sorumluluğu ise finansal tablolar hakkında görüş bildirmektir.
- Denetçi, finansal tablolardaki hata veya hilelere dair makul güvenceye sahip olup olmadığını belirlemek için denetimi planlama ve yürütme sorumluluğu vardır.

- Denetçinin genel kabul görmüş denetim standartlarına uyma zorunluluğu vardır.
- Denetçi, görüşüne makul bir dayanak sağlamak için hangi denetim prosedürlerinin gerekli olduğu konusunda karar vermelidir.
- Denetçi, denetim ile ilgili eğitim ve deneyime sahip olan kişidir. Diğer işler ile ilgili bilgisi olsa dahi (envanter sayımı, hukuki konular vb.) kendi işi dışında uzman olarak hareket etme iddiasında değildir. Diğer taraftan bu kişilerin tavsiyelerine uygun şekilde güvenebilir.

1.5.5. TTK'ya göre Denetim Mesleği ve Yetkili Kurumlar

“6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu” ile denetçilik mesleği nitelikleri ağır basan, uzmanlık veya profesyonelliği öne çıkan bir meslek haline getirilmiştir (Yıldırım, 2011: 51).

Türk Ticaret Kanunu'na göre denetçi, bağımsız denetim yapmak üzere, 1/6/1989 tarihli ve “3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”na göre ruhsat almış yeminli mali müşavir veya serbest muhasebeci mali müşavir unvanını taşıyan ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunca yetkilendirilen kişiler ve/veya ortakları bu kişilerden oluşan sermaye şirketi olabilir. Ancak bu kişi veya kuruluşlar aşağıdaki şartları taşıyorlarsa bağımsız denetçi olamazlar (6102 Sayılı TTK Madde 400):

- “Denetlenecek şirkette pay sahibiyse
- Denetlenecek şirketin yöneticisi/çalışanıysa/denetçi olarak atanmasından önceki üç yıl içinde bu sıfatı taşımışsa
- Denetlenecek şirketle bağlantısı bulunan bir tüzel kişinin, bir ticaret şirketinin veya bir ticari işletmenin kanuni temsilcisi veya temsilcisi, yönetim kurulu üyesi, yöneticisi/sahibiysen /bunlarda yüzde yirmiden fazla paya sahipse/denetlenecek şirketin yönetim kurulu üyesinin veya bir yöneticisinin alt veya üst soyundan biri, eşi veya üçüncü derece dâhil, üçüncü dereceye kadar kan veya kayın hısımsıysa
- Denetlenecek şirketle bağlantı hâlinde bulunan veya böyle bir şirkette yüzde yirmiden fazla paya sahip olan bir işletmede çalışıyor/denetçisi olacağı şirkette

yüzde yirmiden fazla paya sahip bir gerçek kişinin yanında herhangi bir şekilde hizmet veriyorsa

- Denetlenecek şirketin defterlerinin tutulmasında veya finansal tablolarının düzenlenmesinde denetleme dışında faaliyette veya katkıda bulunmuşsa

- Denetlenecek şirketin defterlerinin tutulmasında veya finansal tablolarının çıkarılmasında denetleme dışında faaliyette veya katkıda bulunduğu için denetçi olamayacak gerçek veya tüzel kişinin veya onun ortaklarından birinin kanuni temsilcisi, temsilcisi, çalışanı, yönetim kurulu üyesi, ortağı, sahibi ya da gerçek kişi olarak bizzat kendisi ise

- Denetçi olamayan bir denetçinin nezdinde çalışıyorsa

- Son beş yıl içinde denetçiliğe ilişkin meslekî faaliyetinden kaynaklanan gelirinin tamamının yüzde otuzundan fazlasını denetlenecek şirkete veya ona yüzde yirmiden fazla pay ile iştirak etmiş bulunan şirketlere verilen denetleme ve danışmanlık faaliyetinden elde etmişse ve bunu cari yılda da elde etmesi bekleniyorsa denetçi olamaz.”

Bunlara ek olarak on yıl içinde aynı şirket için toplam yedi yıl denetçi olarak seçilen denetçi üç yıl geçmedikçe denetçi olarak yeniden seçilemez. Ayrıca denetçi, denetleme yaptığı şirkete, vergi danışmanlığı ve vergi denetimi dışında, danışmanlık veya hizmet veremez, bunu bir yavru şirketi aracılığıyla yapamaz (6102 Sayılı TTK Madde 400).

1.5.6. Türkiye’de Denetçi Olmanın Şartları

Ülkemizde bağımsız denetçilik mesleğini icra edebilen kişiler SMMM ve YMM’lerdir. Bu mesleği icra edebileceklerin bir takım genel ve özel şartları taşıyor olmaları zorunludur. Bu şartlar şunlardır (3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu) (Bkz.: Tablo 1.6.) :

Tablo 1.7. Türkiye’de Denetçi Olmanın Şartları

Genel Şartlar	SMMM’lik için Özel Şartlar	YMM’lik için Özel şartlar
- “T.C. vatandaşı olmak - Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak. - Kamu haklarından mahrum bulunmamak. - Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) (2) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak. - Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak. - Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.”	- “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 fıkra da belirtilen bilim dallarından lisanüstü seviyesinde diploma almış olmak. - En az üç yıl staj yapmış olmak. - Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. - Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.”	- “En az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak. - Yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olmak. - Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmak.”

Kaynak: 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

Günümüzde cinsiyet başta sosyoloji, antropoloji ve psikoloji olmak üzere tüm sosyal bilimleri kapsayan ve binlerce araştırmacının üzerinde çalıştığı çok disiplinli bir alandır. “Cinsiyet” (Sex) kavramı ile insana dair biyolojik bir durum, “toplumsal cinsiyet” (gender) kavramı ile de bu durum üzerindeki sosyal ya da kültürel edinimler ifade edilmektedir (Amman, 2011: 15 – 16). Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet, erkeklerin ve kadınların kendilerinde ve başkalarında gördükleri özellikler ve davranışlar ile bunların nasıl değerlendirildiğini belirlemede hayat boyu önemli bir rol oynayan biyolojik cinsiyete dayalı kalıcı kişisel bir özelliktir (Best, 2009: 349).

Toplumsal cinsiyet, cinsiyet kategorisine dayalı (kadın-erkek) seçimleri ve sınırları üreten, çoğaltan ve meşrulaştıran güçlü bir ideolojik aygıttır (West, Zimmerman, 1987: 143). Yeni doğan bir çocuğun yalnızca biyolojik bir cinsiyeti vardır, çocuk büyürken toplum çocuğun bu cinsiyetine uygun kurallar ve davranış modelleri biçer ardından da buna göre davranmasını bekler. Çocuk büyüdükçe toplumun beklentilerine uygun davranma biçimi geliştirir ve bunları içselleştirir. Böylece toplumsal cinsiyet kimliği oluşur (Connel, 2017: 278).

Eril ve dişil kavramların üretilip doğallaştırıldığı toplumsal cinsiyet mekanizması (Butler, 2009: 75) kişileri küçük yaştan itibaren, "erkek çocuk" veya "kız çocuk" olarak davranmaya yönlendirir. Bunun bir sonucu olarak da kişi kendi cinsiyet normlarını oluşturur. Yani kişilerin bedenleri, çocuk yaşta tecrübe edilen toplumsallaşmadan itibaren kültürel açıdan anlamlandırılır ve şekillendirilir (Docekal, 2009: 221).

Toplumsal cinsiyet kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu kavramın açıklanmasına dair; toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları,

toplumsal cinsiyet önyargıları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği alt kavramları aşağıda ayrıntılandırılarak verilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Roller: Toplumsal cinsiyete ait roller, bireylerin toplumsallaşma sürecinde içinde yaşadığı toplumun cinsiyetlere özgü davranışları benimsemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlar ile erkekler arasındaki biyolojik farklılık ve ayrımlardan ziyade toplumsallaşma sürecinde gerçekleşmektedir (Apalı, 2011: 62).

Toplum bireylerden, bebeklikten başlayan ardından okul, iş yaşamı ve kanunlarla pekişen toplumsal cinsiyet rollerine uygun yaşamasını bekler. Sosyal yapı içinde kadın ve erkeğin nasıl olması gerektiği ve onlardan ne tür sorumluluklar beklendiği cinsiyet rolleri ile şekillenir. Babalık, annelik, askerlik rolleri gibi birçok rol toplumsallaşma süreci içinde kazanılan rollerdir (Saraç, 2013: 27 – 28).

Hemen hemen tüm toplumlarda erkeğin temel rolü ekmek kazanmak ve evi geçindirmek, kadının rolü ise çocuğun bakımını üstlenmek ve anneliktir. Ekonomik baskılar ve değişen sosyal yapı kadınları çalışma yaşamının içine sokmuş olmasına rağmen bu roller devamlılığını sürdürmektedir (Deutsch, Saxon, 1998).

Toplumsal Cinsiyette Kalıp Yargılar: Kalıp yargıların, bir grubu diğer gruplardan olumlu ya da olumsuz bir şekilde ayırma, değerlendirme ve farklılaştırma gibi işlevleri vardır. Bu işlevler bir anlamda dünyayı basitleştirerek sosyal çevreyi tanınır hale getirir (Göregenli, 2012:7-8). Kalıp yargılar doğru bilgi ve yaşantıya dayanmaksızın, sorgulamadan veya araştırma gereği duymadan başkasının dediklerine inanma anlayışının bir sonucu olarak da gerçekleşmektedir. Örneğin kişi bir meslek grubu ile yaşadığı tek bir tecrübe neticesinde o mesleğe mensup herkesin öyle olduğuna inanıp bu şekilde etrafındakiler ile paylaşabilir. Bankacılar ve hemşireler kibardır, polis ve maliyeciler rüşvetçidir gibi (Tutkun, Koç: 2008:270-272).

Toplumsal cinsiyete dair kalıp yargıları meslek seçiminden iş yerindeki pozisyona kadar iş yaşamının her alanında kendini göstermektedir. Okul ve ev ortamında şekillenen bu kalıp yargılar kişileri henüz ergenlik çağında ait oldukları

cinsiyete uygun görülen mesleklere doğru yönlendirmektedir. Erkekler meslek olarak, askerlik, bilim ve teknoloji, ziraat, esnafılık gibi mesleklere; kadınlar ise öğretmenlik ve hemşirelik gibi sosyal ve sanatsal mesleklere yönelmektedir (Ramaci, vd., 2017). Yüksek maaşlı ve itibarlı meslekler eril meslekler olarak görülmekte, bu mesleklere girmek için eril kişilik ve bilişsel özelliklere sahip olunması beklenmektedir (Cejka, Eagly, 1999). Örneğin eril bir meslek olan askerlikte cinsiyetçi kalıp yargıların belirgin bir etkisi vardır. Askeri okullardaki erkek öğrencilerin bağlılık, fiziksel uygunluk ve çalışkanlık motivasyonlarının daha yüksek olduğu, özgüvenli ve liderlik özelliklerine sahip oldukları; kız öğrencilerin ise motivasyonlarının ve liderlik özelliklerinin erkek meslektaşlarından daha düşük olacağı varsayılmaktadır (Boldry, Wood, Kashy, 2001).

Cinsiyet kalıp yargıları zaman içinde değişmediği gibi dünyanın çeşitli yerlerinde de benzerlik göstermektedir. Kadınlardan sessiz, sakın, fedakâr ve anlayışlı olmaları beklenirken erkeklerden güçlü, cesur ve sert olmaları (Saraç, a.g.e., s.83; Prentice, Carranza, 2002), iş ve statü sahibi, işinde başarılı, heteroseksüel, ailesini ve kadınlarını diğer erkeklerden koruyan ve onları geçindiren kişi olması beklenmektedir (Uçan, 2016: 161). Nitekim bu yargılar, kadın ve erkeklerin çocuklara ve aile üyelerine olan bakımı eşit şekilde paylaşmaları ile bu faaliyetlerle yapılan kişilerarası bağlantılardan eşit şekilde faydalanmasını önlemekte ayrıca kadınlar için bakım işlevlerinin duygusal yükünün, erkekler içinse yorucu emeğin fiziksel yükünün küçümsenmesine neden olmaktadır (Ellemers, 2018).

Toplumsal Cinsiyet Önyargıları: Önceden yargıda bulunmak anlamına gelen “önyargı” haklılığı kanıtlanmamış, gündelik hayatımızda, ilişkilerimizde ve sosyo-politik dinamiklerde sıkça karşılaştığımız çeşitli ayrımcılıklara neden olabilen tutumlardır. Önyargılar öğrenme yoluyla kazanılır ve bir kere oluştuktan sonra kolay kolay değişmezler (Paker, 2012: 42; Morgan, 2011:342). Önyargı olumlu ve olumsuz birçok şekil ve biçimde olabileceği gibi önyargılı beklentilerin hedefi olan kişiler tarafından desteklenebilir ve bu amaçlanmadığında bile farklı muamelelere yol açabilir (Barreto, Ellemers, 2015:148). Örneğin çalışan bir kadın çocuk sahibi (anne) olduğunda yetkinliklerini yitirdiğine bir önyargı söz konusu olur. Bu durum onları işe alma, terfi ve eğitim gibi konularda bekârların gerisinde bırakmaktadır.

Anne olan kadının annelik rolünü benimseyeceği için işi ile yeterince ilgilenmeyeceği önyargısı onun olumsuz olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bir erkek çocuk sahibi olduğunda (baba) ise böyle bir önyargı söz konusu olmamakta, erkeklerin baba olmalarının yetkinliklerini etkilemediği düşünülmektedir. (Cuddy, Fiske, Glick, 2004; Fuegen, vd., 2004:751).

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkek arasındaki ilişkileri içeren, ekonomik düzenlemelerden kültüre, devletten kişilerarası ilişkilere ve bireysel duygulara kadar her türlü insan deneyimini etkileyen çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Connel, 2005: 1801). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelelerinde itici güç olmaları cinsiyet eşitliği politikalarının tarihsel olarak “kadın meselesi” gibi nitelendirmesine yol açmışsa da bu görüş, kadınların daha eşit bir toplumdan yararlananların sadece kadınlar olduğu algısına katkıda bulunmuştur. Gerçekte ise erkekler de cinsiyet eşitliğinden etkilenmekte ve düşük yaşam süresi, hastalıklar, düşük eğitim düzeyleri ve sert cinsiyet normları gibi toplumsal cinsiyete özgü sorunlarla karşılaşmaktadır (EIGE, 2018). Örneğin erkekler için toplumda geçerli olan “erkekler ağlamaz, erkekler güçlüdür, ailesini erkek geçindirir, erkek dediğin çapkın olur, vb.” kalıp yargılar bu cinsiyete gereksiz psikososyal yük yüklemektedir. Erkek, toplumun bu beklentilerini yerine getiremediğinde, depresyon, intihar, vb gibi ciddi sağlık sonuçları olabilmektedir. Ayrıca erkeklerin din ve diğer kısıtlamalardan özgür büyümeleri ile kaynaklara ulaşma imkânlarının daha fazla olması, tehlikeli maddelerle karşılaşma ve kullanma riskini de arttırmaktadır. Ayrıca içinde bulunduğu toplumun beklentisi olan “kan davalarındaki rolü” de erkekleri ölüme ya da mahkûmiyete götürebilmektedir (Akın, 2007: 2).

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kültür İlişkisi

Kültür, zihinde oluşan, bir grubun üyelerini ya da bir sınıfı diğerlerinden ayıran ortak bir kodlamadır. Kültürün belirtileri farklı seviyelerde önemli ölçüde değişiklik göstermesine rağmen ‘Kültür’ ifadesi milletler, örgütler, iş ve meslekler, cinsiyet, yaş grupları, dini ve etnik gruplar vb. için kullanılabilir (Hofstede, 1994: 4). Kültürün rolü genellikle toplumsal cinsiyet rolleri tartışmalarında göz ardı edilir ve

biyolojik farklılıklar genellikle birincil etki kaynağı olarak kabul edilir. Fakat gerçekte kültür, ebeveynlerin çocuğun biyolojik cinsiyet özelliklerini yorumlama şeklini ve nasıl davranacaklarını şekillendirir. Kız ve erkek çocuklara verilen isimler, nasıl giyindikleri ve özen gösterildikleri, hangi davranışların uygun olduğu ve hangi görev ve rollerin verildiği, kültürün cinsiyet üzerindeki etkilerinden birkaçıdır. Çocuklar, ebeveynlerinden gördükleri -kızlar itaatkâr olmalı, erkekler cesur olmalı- gibi kültürel olarak türetilmiş senaryolar içinde büyür. Bu senaryolar, çocukların davranışlarını, kendi cinsiyet etiketlerini veya uygun cinsiyet rollerini anlamalarından çok daha önce biçimlendirir (Best, Luvender, 2015).

Çocukluk döneminden itibaren edinilen toplumsal ve ulusal cinsiyet kültürleri, zihinlerinde, okulda kazandıkları mesleki kültürden veya iş yerinde kazandıkları örgütsel kültürden daha derindir (Hofstede, 2011:3). Toplumun geleneksel kültürü, kadınların davranış, düşünce, inanç, görünüm, tutum ve algılarıyla dişi; erkeklerin ise eril olmasını istemekte ve bunu dikte etmektedir. Cinslere göre tasarlanmış toplumsal düzen, her birey için belli bir yaşama alanı açmakta ve toplumsal kontrol bu alanın ihlal edilmesine izin vermemektedir. Çevresel şartlar ve cinslerin biyolojik farklılıkları, kadınları ev merkezli ve fiziksel güç gerektirmeyen iş ve mesleklere yönettiren, erkekleri toplumsal yaşama, fiziksel güç gerektiren iş ve mesleklere dahası kadın üzerinde etken olmasını sağlayan bir konuma getirmektedir (Vatandaş, 2007: 48).

Ulusların kültürlerini altı temel boyutta sınıflandıran Hofstede bunları: güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-dayanışmacılık ve erillik / dişilik, uzun vadeli yönelim ve serbestliğe karşı sınırlama olarak tanımlamaktadır (Bkz.: Tablo2.1.). Bunların içinde “Erillik ve Dişilik” boyutu toplumsal cinsiyet ve kültür arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışması açısından önemli görüldüğünden detaylı olarak açıklanmıştır.

Tablo 2.1. Hofstede ve Kültürün 6 Boyutu

Güç mesafesi	Toplumdaki kurum ve kuruluşlarda gücün eşitsiz dağılımının bireyler tarafından ne derecede kabul edildiğini gösterir.
Belirsizlikten Kaçınma	Toplumun belirsiz durumlar ile ba� etmesidir. Bu durumun üstesinden gelmek için daha fazla kariyer imk�n�, daha fazla resmi kural oluşturma, anormal fikirleri hoş görmeme ve uzmanlaşma yoluna giderler. Belirsizlikten kaçınma özelliği taşıyan toplumların insanların sıkı çalışmaları için daha fazla endişe ve saldırganlık ile nitelendirilirler.
Bireycilik – Dayanı�macılık	Bireycilik, bireylerin yalnızca kendileri ve en yakınındakiler (ailesi) ile sınırlı bir sosyal �er�eve çizerken toplumculuk, kişilerin akrabalık, kabile ilişkileri ve örgüt gibi geniş bir sosyal çevreye karşı sorumlu olduklarını belirtir.
Erillik / Di�ilik	Erillik (erkeklik), toplumsal cinsiyet rollerinin açıkça farklı olduğu toplumları ifade eder. Eril toplumlarda erkeklerden, kendine güvenmeleri, dayanıklı olmaları ve maddi başarıya odaklanmaları beklenirken, kadınlardan daha alçakgönüllü ve sevecen olmaları beklenmektedir. Di�ilik ise toplumsal cinsiyet rollerinin �rt��t��� toplumlarda ifade eder. Di�il toplumlarda hem kadınlarda hem de erkeklerden alçakgönüllü ve sevecen olmaları beklenir (Hofstede, a.g.e., s.83).
Uzun Vadeli Yönelim	Esas olarak tasarruf çabaları ve geleceğe hazırlık ile ilgilidir. Bu boyutun derecesi yüksek olan toplumlar geleceğe daha fazla yatırım yapmaya çalışmaktadır.
Serbestli�e Karşı Sınırlama	Bireylerin yaşamdan zevk almak, eğlenmek gibi temel insan dürtülerini özgürce ger�ekle�tirebilmelerinin bir ölçüsüdür. Serbestli�e karşı sınırlama toplumun bu davranışlar karşı gösterdiği müsamaha ve ho�g�r�n�n derecesini gösterir.

Kaynak: Hofstede, 1980:45, Hofstede, 2019.

Erillik – Di ilik: Toplumsal cinsiyet kültürü, kişinin doğmadan önce belirleyebilece i bir durum değildir. Buna ilişkin kodlar zihinde sonradan oluşur. Zamanla erkekler daha sert kadınlara ise daha hassas değerler ile kodlanırlar (Hofstede, 1991: 86). Aile çoğu kişinin ilk kültürel kodları edindiği yerdir. Ailede eşit olmayan ama birbirini tamamlayan rol çiftleri bulunur. Bunlar; ebeveyn- ocuk ve kar -kocadır. Ebeveyn- ocuk ilişkisindeki farklılıklar güç mesafesi boyutuyla ilişkilidir. Kar -koca arasında geçerli rol dağılımı ise toplumun onlara verdiği eril-di il  l   ine göre belirlenmektedir (Hofstede, a.g.e, s.87).

Hofstede'in erilli e ve di ili e dair açıklama ve kar ıla tırmalardan  ne çıkanlar şunlardır (Hofstede, a.e., s: 86 – 94):

- Aile içindeki cinsiyet rolleri kızlar ve erkekler için uygun davranışın ne olduğu düşüncesini güçlü bir şekilde etkilerken, toplumdaki toplumsal cinsiyet

rollerinin dağılımını doğrudan etkilemezler. Genellikle daha uzun, güçlü ve (dışarıda) özgür olan erkekler hemen her toplumda ev dışındaki sosyal yaşama hükmetmektedir. Sadece istisnai ve genellikle üst sınıf kadınlar çocuk bakımını başkasına devretme ve kamusal bir role adım atma imkânına sahip olmaktadır. Günümüzde pek çok sanayileşmiş toplumda kadınların eş, anne ve bakıcı rollerinin dışında sosyal rollerinin olması yeni bir olgudur.

- Eril ülkelerde hem kızlar hem de erkekler hırslı ve rekabetçi olmayı öğrenirler ancak ileride bu durum kızlar açısından erkek kardeşlerini, oğullarını veya kocalarının başarılı olmalarını sağlama yönünde olur. Amerikan filmlerinde sıkça görülen, erkekler tarafından oynanan futbol maçlarında kızların amigo kız olduğu görüntüsüdür. Dişil ülkelerde ise kızlar ve erkekler hırslı olmamayı ve alçakgönüllü olmayı öğrenirler. Eril kültürlerde takdir edilen iddialı davranışlar ve üstünlük çabası dişil kültürlerde alay konusu olmaktadır.

- Eril kültürlerde çocuklar güçlü olanlara hayran olmayı öğrenir. Örneğin Amerika'da popüler kurgusal kahramanlar Batman ve Rambo'dur. Dişil kültürlerde çocuklar ezilen kişilere ve anti kahramanlara karşı ilgi duyarlar.

- Eril kültürlerde öğrenciler sınıfta kendilerini görünür kılmaya ve birbirleriyle rekabet etmeye çalışırlar. Dişil kültürlerde ise çok istekli görünmek istemezler ve karşılıklı dayanışma hâkimdir.

- Eril toplumlarda çalışmak için yaşama inancı varken dişil toplumlarda yaşamak için çalışmaya inanma eğilimi vardır.

- Eril ülkelerde meslek seçiminin algılanan kariyer fırsatları tarafından güçlü bir şekilde yönlendirildiğini, dişil ülkelerde ise esas ilgili olduğu alanda çalışmak daha büyük rol oynamaktadır.

- Erillik karşısında dişilik boyutu ortaya çıktığından bazı meslekler daha eril bazılarının ise daha dişil olduğunu söylemek anlam kazanmaktadır. Bu nedenle eril olarak görülen meslekler erkekler, dişil olarak görülenlerin ise kadınlar tarafından doldurulması şaşırtıcı değildir. Hemen hemen tüm toplumlarda erkekler, siyasette, toplumda ve işyerinde egemendir; Bu yüzden siyaset, toplum ilişkileri ve işin alt kültürleri nispeten erildir.

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kuramlar

Toplumsal cinsiyet ile ilgili kuramlarını, sosyo-psikolojik kuramlar, sosyo-ekonomik kuramlar ve feminist kuramlar ve ataerkillik olarak gruplandırmak mümkündür.

2.1.2.1. Sosyo-Psikolojik Kuramlar

Sosyo-psikolojik kuramlar kişilerin sosyal çevreleri ve bireysel davranışlarını toplumsal cinsiyet açısından açıklamaya çalışmaktadır (Bkz.: Tablo 2.2.).

Tablo 2.2. Sosyo – Psikolojik Kuramlar

Psikanalitik Kuram
Psikanalistlerin deneyimlerinden türetilen ilk toplumsal cinsiyet kuramıdır ve Sigmund Freud'un klasik psikoseksüel gelişim görüşü olan ödip karmaşası (oedipus complex) çerçevesinde ele alınır. Freud'a göre erkek çocuklar erken çocukluk döneminde annelerine karşı cinsel bir ilgi geliştirmekte ve bu süreçte babaları tarafından cezalandırılmaktan korkmaktadır. Bu çatışmayı çözmek için de babaları ile özdeşleşmektedirler. Kadın cinselliği için de farklı ama ilişkili bir süreç düşünülmüştür. Freudcu psikanalitik yaklaşım çok az deneysel kanıtı temel alması nedeniyle eleştirilmekte ve toplumsal cinsiyet rollerini açıklamada yetersiz olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu yaklaşım erken yaşın önemini vurgulamadaki katkısı açısından dikkate değerdir (Banerjee, 2005).
Sosyobiyolojik Kuram
Davranışın biyolojik temelini incelemesi olarak tanımlanan sosyobiyoloji'de kullanılan yöntem Darwin'in doğal seleksiyon teorisinin bir uzantısıdır. Temel varsayım şudur: herhangi bir davranışta bir takım genetik bileşenler varsa bunlar gelecek kuşaklara aktarılır. Fakat bir davranışın genetik bir bileşenin olup olmadığının belirlenmesindeki zorluk teoriyi tartışmalı hale getirmektedir (Lowe, 1978).
Kimlik Kuramı
Kimlik kuramı, benliğin çoklu kimliklerden oluştuğunu belirtir. Bunlar; kişi, rol ve grup kimliğidir. Kişi kimliği; rekabetçilik, dürüstlük gibi değerlerdir. Rol kimliği; kişinin içinde bulunduğu duruma (örneğin mesleğine) göre kendine atfettiği anlamlardır. Grup kimliği ise; kişinin içinde bulunduğu sosyal çevreye göre (yaşadığı ülke, din gibi) sahip olduğu kimliktir. Bu kimlikler temelde ailede başlar, toplumsal yapı değişse bile içselleştirilen cinsiyet ipuçları istikrarını korur ve nesiller boyunca aktarılır (Carter, 2014).
Sosyal Öğrenme ve Sosyal Bilişsel Kuram
Sosyal öğrenme kuramı üç temel bileşene sahiptir. Bunlar: gözlem, taklit ve modellemedir. Sosyal öğrenme sisteminde kişi, doğrudan deneyim yoluyla veya başkalarının davranışlarını gözlemleyerek yeni davranışlar geliştirirler. Doğrudan deneyime dayanan öğrenmede kişinin davranışları herhangi bir eylem sonucunda verilen ceza veya ödüllendirmeye göre şekillenmektedir. Öğrenme süreci boyunca kişi kendi deneyimlerinin yanı sıra başkalarının eylemlerini ve ortaya çıkan farklı sonuçları da gözlemler. Bu gözlemler kişi için olumluysa bunları özümser ve taklit eder (Bandura, 1971). Sosyal bilişsel kuram ise sosyal öğrenme kuramında yer alan temel bileşenlere bilişsel kavramlar eklenmesiyle genişletilmiştir. Sosyal bilişsel öğrenme kuramının varsayımları şunlardır (Mert, 2017:169): “İnsanlar çevresindeki insanları gözleyerek öğrenebilir, öğrenme davranış değişikliğine neden olabilecek ya da olamayacak içsel bir süreçtir,

davranış sonuçta kendi kendine düzenlenmiş olur, ödül ve cezanın öğrenme ve davranış üzerinde dolaylı etkisi vardır ve bu etki doğrudan etkiden daha fazladır.” Kişi henüz çocukluk çağında cinsiyete bağlı davranışların sosyal sonuçlarını değerlendirmekte ve modellemektedir. Sosyal gücün modelleme üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Erkekler erkek modelleri tercih etmektedir, kadınlarda ise gücün temsili erkekçe davranışlar veya işler ise (örneğin erkek egemen mesleklerde daha fazla ücret kazanılması) onlar da erkek modelleri tercih etme eğilimindedir (Bussey, Bandura, 1999).

Bilişsel Gelişim Kuramı

Bilişsel gelişim kuramı, Jean Piaget’in ortaya koyduğu çalışmalar çerçevesinde değerlendirilmektedir. İnsan doğumundan yetişkinliğe kadarki süreçte birbirinden farklı ancak bir ilişki de taşıyan farklı bilişsel dönemlerden geçmektedir. Piaget’nin bilişsel gelişim teorisinde ortaya attığı en önemli kavram “şema” (schema) kavramıdır. Soyut, somut, nesnel ya da öznel olabilen şemalar bireyin zihninde bulunan temel düşünce kalıpları yani temel algı çerçeveleridir (Yıldırım, 2016). Şemalar, haklarında doğrudan bilgiye sahip olunmasa da, özellik ve davranışları nasıl çıkarsadığımızı açıklamada kullanılabilir. Örneğin bir politikacı için yaygın şema, onların güvenilmez, çıkarıcı, ama aynı zamanda sosyal ve dışa dönük oldukları yönündeki genel kanıyı içerir (Dönmez, 1992).

Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Bem tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet şeması kuramı çocukların gelişirken cinsiyete özgü, onunla bağlantılı olan belirli davranışları ve özellikleri öğrendiğini belirtir. Bem, toplumun kadın ve erkeği eril ve dişil haline dönüştürdüğü süreci, cinsiyet yazım süreci olarak ifade eder. Bu süreçte bireyin algısını düzenleyen ve yönlendiren bilişsel bir yapı olan şema, öngörülü bir yapı işlevi görür ve gelen bilgileri şema ile ilgili terimleri aramaya ve özümsemeye hazır hale getirir. Çocuklar toplumun toplumsal cinsiyet şemasının içeriğini öğrenirken, hangi özelliklerin kendi cinsiyetleriyle ve dolayısıyla kendileriyle ilişkilendirileceğini öğrenirler. Böylece toplum, gelişmekte olan çocuğa cinsiyet hakkında iki şey öğretir. Birinci olarak, bilişsel bir şema görevi görebilecek cinsiyetle ilgili ilişkilerin temel ağını, ikinci olarak da kadın ve erkek arasındaki ikilemin, hayatın hemen her yönüyle geniş ve yoğun bir ilgisi olduğunu öğretir (Bem, 1981).

Sosyal Baskınlık Kuramı

Sosyal baskınlık kuramı, toplumların grup temelli baskınlığı nasıl koruduğuna dair çok düzeyli bir teoridir. Orantısız bir güce veya özel ayrıcalıklara sahip sosyal grupların (etnik, dini, ulusal veya ırksal olabilir) nispeten az politik güç vd. sahip olan gruplar üzerinde baskın olması yönündeki eğilimdir. Örneğin batı Avrupa ile Roman göçmenler, Yahudi İsraililer ile Filistinli Müslümanlar arasındaki ilişkide, ekonomik koşullar, eğitim ve sağlık gibi konularda baskın grubun daha avantajlı olduğu görülmektedir (Pratto, Stewart, 2011). Toplumsal cinsiyet açısından değerlendirildiğinde de erkeklerin daha fazla güç ve özgürlük sahibi olmaları onları kadınlar karşısında baskın grup haline getirmektedir. Dolayısıyla kuram, erkeklerin sosyal baskınlık yönelimlerinin kadınlardan daha yüksek olacağını öngörmektedir (Pratto, Stallworth, Sidanius, 1997).

Sosyal Rol Kuramı

Toplum tarafından oluşturulan, kişinin sosyal hayat içinde nasıl davranması gerektiğine kurallar sosyal düzenin kurulmasını ve devamlılığını sağlamaktadır. Dolayısıyla bireylerden sosyal yapı içinde bu kurallara uygun davranmaları beklenmektedir (Birkök, 2004: 2). Sosyal rol kuramına göre cinsiyetten kaynaklanan fiziki ve psikolojik özellikleri kadınlara ve erkeklere belirli sosyal roller biçilmesinin ve toplumsal beklentilerin esas kaynağıdır. Kadınlara atfedilen annelik-merhametli olma gibi özellikler onları ev içi ve bakım rolleri ile ilişkilendirmektedir. Sanayileşmiş toplumlarda kadının ev dışında çalışması da yine bu beklentiler tarafından şekillenmekte kadınlar hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Diğer taraftan erkeklere atfedilen güçlü ve başarılı

olma beklentisi de ona (ev dışı) ekmek kazanan rolünü yüklemekte ve fiziksel güç veya teknik beceri gerektiren işlerde veya yöneticilik mesleklerinde yoğunlaştırmaktadır (Eagly, Woods,1999; Eagly, Woods, 2012).

2.1.2.2. Sosyo-Ekonomik Kuramlar

Sosyo-Ekonomik kuramlar, ekonomik konular ile toplumun değerleri arasındaki ilişkileri toplumsal cinsiyet açısından açıklamaya çalışmaktadır (Bkz.: Tablo 2.3.).

Tablo 2.3. Sosyo – Ekonomik Kuramlar

Beşeri Sermaye (İnsan Sermayesi) Kuramı
Beşeri sermaye kuramı insanların edindikleri yararlı bilgi ve beceriler ile bunları geliştirmeye yönelik yapılan beşeri sermaye yatırımlarını ifade etmektedir. Bu kurama göre gelişmiş ülkelerin üretkenliğinin ve ilerlemesinin temelinde beşeri sermaye yatırımları vardır. Eğitim (okul eğitimi, iş başında eğitim- staj) ve sağlık (tıbbi bakım, vitamin tüketimi) gibi alanlara yapılan harcamalar beşeri sermaye yatırımlarını oluşturmaktadır (Schultz,1961; Becker, 1962). Beşeri sermaye teorisi mesleki eğitime gereken düzeyde yatırımın yapılmamasını ücret eşitsizliğinin temel kaynağı olarak göstermektedir. Yeterli eğitim alamayan çalışanlar gereken vasıfları kazanamamakta ve iş piyasasında rekabet etmekte zorlanmaktadır. Bu durum dezavantajlı durumdaki kişilerin (kadınlar, siyahlar, göçmenler, yaşlılar veya belli bölge/ülkelerde yaşayanlar gibi) daha az kazanç elde etmelerine neden olmaktadır (Schultz,a.g.e:4; Becker,a.g.e.). Erkekler ve kadınlar arasındaki, mesleki cinsiyet ayrımının ve cinsiyetçi iş bölümünün de beşeri sermaye üzerinde doğrudan etkisi vardır. Kadınlar, çocuk doğurma veya eşlerinin tayininden (başka bir yere) dolayı kariyerlerinde oluşabilecek muhtemel kesintiler nedeniyle ev içi ve çocuk bakımı sorumluluklarını karşılayacak esnek bir iş arama eğilimindedirler. Uzun süreli eğitim ve çıraklık programları ile bazı mesleklerdeki erkek kültürü de kadınların kararlarını etkileyebilir. Erkeklerin işgücüne katılımı ise sürekli ve uzun vadeli olarak öngörülmektedir. Giriş aşamasında ücretler düşük bile olsa uzun vadede ücretlerinin yükseleceğini ve terfi alacakları işleri tercih ederler. Bunun için de erkekler kadınlardan daha yüksek düzeyde beşeri sermaye kazanabilirler (Koeber, Wright,2006:782-783).
İkili İşgücü Piyasası Kuramı
İkili işgücü piyasası kuramı işgücü piyasasının birincil ve ikincil sektörler olarak adlandırılan iki ayrı bölüme ayrıldığını belirtmektedir. Birincil işgücü piyasası, çalışanların yüksek bir değer oluşturduğu bölümdür. Burada gerçekleştirilen birincil işler kalıcı, nispeten yüksek ücretli ve terfi olanağı olan “iyi” işlerdir. İkincil piyasalarda gerçekleştirilen ikincil işler ise geçici, düşük ücretli ve terfi olanağı olmayan “kötü” işlerdir ve genellikle azınlıklar, kadınlar ve gençler tarafından doldurulur (Reich, Gordon, Edwards, 1973; Piore, 1972). Örneğin Türkiye işgücü piyasasında birincil ve ikincil sektör ayrımının incelendiği bir çalışmada, birincil işler olan “iyi” işlerde çalışanlar genellikle 40-44 yaş aralığındaki lise veya üniversite mezunu, evli, hizmet, kamu, yaşam bilimleri ve sağlık sektöründe çalışan erkeklerdir. Geçici tarım işçileri, bekâr satış ve hizmet çalışanları, madencilik, inşaat, üretim ve taşımacılık sektörleri “kötü” olarak nitelendirilen işlerdendir. Kötü olarak nitelendirilen işlerde genellikle düşük vasıflı ve düşük eğitilmiş işgücü kullanılmaktadır. 15-19 yaş aralığındaki çalışanlarda dezavantajlı gruptandır ayrıca kadın olmak da “kötü” bir işte çalışma olasılığını artırmaktadır (Kumaş, Çağlar, Karaalp,

2014). İyi (birincil) ve kötü (ikincil) olarak nitelendirilen işler sosyal, tarihsel ve ekonomik arka plana bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Örneğin Fransa'nın Paris şehrinde, çöp toplayıcılığı belirli göçmen işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Ücret ortalaması düşüktür, çalışma koşulları zordur ve hiçbir terfi ihtimali yoktur. Dolayısıyla da “kötü” kabul edilir. Diğer taraftan başka bir Fransız şehri olan Marsilya'daki bir çöp toplayıcısının ücret, çalışma koşulları vs. benzer olmasına rağmen neredeyse tamamen Fransızlardan oluşur. Üstelik çok aranan “iyi” bir iştir. Bu iki şehirdeki çöp toplayıcılığı işleri arasındaki fark herhangi teknik veya yasal bir ayırmadan değil, bu işlerin yerel işgücü piyasasının yapısından ve tarihindeki konumundan kaynaklanmaktadır (Anselme, Weisz, 1985). “Kötü” bir iş, yalnızca tutulan işin teknik özelliklerini değil aynı zamanda sahibinin mesleki ve sosyal konumunu ve dolayısıyla işin sosyal özelliklerini ifade eder (Anselme, Weisz, a.g.e). Bu tür işlerin gerçekleştiği ikincil piyasalarda işçilerin ekonomik durumlarını geliştirme yetenekleri sınırlı kalmaktadır. Eşit yeteneğe sahip olsa dahi alt kısımdaki (ikincil) çalışanın üst kısma (birincil) çıkması zor görünmektedir (Uyanık, 1999:4).

Marksist Kuram

Marksist kuram özellikle cinsiyet eşitsizliği sorununu inceleyen bir kuram değildir. Fakat cinslerin eşitsizliğinin nedenleri ve karakteri de dâhil topluma dair sistemin tüm unsurlarını açıklamak için Marksist çözümleme araçlarına başvurulmaktadır. Marksist kurama göre cinslerin eşitsizliğinin ana nedeni toplumdaki sınıflardır (Naiman, 1988: 12,17). Marks sınıfı, üretim sürecinde aynı rolü oynayan ve ortak çıkarları olan kişiler olarak tanımlamakta ve toplumsal sınıfların varlığını sanayinin ortaya çıkmasıyla ele almaktadır. Sınıfı oluşturanlar kendi istekleri yahut bilinçleriyle bir araya gelmedikleri gibi her sınıfın kendi çıkarına farklı bir isteği vardır, bu da toplumda çatışmaya yol açar. Kapitalist toplumlarda maddi pratiklerin tüm yansıması egemen sınıfın lehinedir. Burada üretilen ideoloji de egemen sınıfın oluşturduğu bir ideolojidir. Kapitalist üretim tarzı, sürekli kendini yeniler ve meşrulaştırmaya çalışır, ideolojiyi de araç olarak kullanır (Marx, 2014). Marksist kurama göre toplumdaki ekonomik, sosyal, siyasal eşitsizliklerin, güç ilişkilerinin temelini oluşturan sınıfların ve sınıf içi farklılaşmanın belirleyicileri sosyal iş bölümüdür (Öngen, 2006). İş bölümü, cinsler arası ilişkide ortaya çıkar, ardından aileyi ve ailelerin birbirleriyle ilişkilerini biçimlendirir. İş bölümü erkek ve kadın arasındaki ayrımlar ile bireysel ve genel çıkarlar arasındaki bir bölünme oluşturduğu gibi mesleklerin özerkleşmesi ve ideolojileştirmesinde yol açar (Bensussan, Labica,2012:487). Marksist kurama göre cinsiyetçilik erkekler için işlevsel olduğu için değil, egemen sınıf için işlevsel olduğu için vardır. Kapitalist toplumda, üretim aracı sahipleri daha az para ödenen kadın emeğinden muazzam karlar elde ederler. Kadınların emeğine daha az para ödenmesinden erkeklerde bir çıkar sağlayamaz. Çünkü kadınların düşük ücretleri bütün ücretleri düşük tutmaya yarar ve eve giren para da olması gerekenden daha az olur. Ayrıca erkeklerin yerine kadınları geçirmek cinsler arasında yanlış bir örgütlenmeye ve böylece dikkatleri ortak sınıf düşmanından başka yere çekmeye hizmet edebilir (Naiman, a.g.e.,14,62).

2.1.2.3. Feminist Kuramlar

Feminizm, modern hayatın tüm alanlarına kadınların erkeklerle eşit olarak katılabilmelerini savunan, özgür bireyler olmalarını engelleyen sosyal kısıtlamalar ile geleneğin zincirlerine karşı mücadele ettiği modernist bir harekettir (Durakbaşı, 2017: 53). Kadınlara erkek arasındaki ilişkiyi aile, eğitim, iş dünyası, siyasal hayat kültür ve tarihe kadar geniş bir biçimde sorgulayan feminizm ayrıca yeni yaşam

biçimleri oluşturmak için uğraşan geleceğe yönelik bir politikadır (Çaha, 2017:43; Ahmed, 2009: 173).

Kadın kurtuluş veya özgürlük hareketi olarak ortaya çıkan feminist hareket için tek bir tanım geliştirmek oldukça güçtür. Bu hareket içerisinde mücadele eden kadınların düşüncelerinin, sorunlarının, kültürel konumlarının ve siyasi amaçlarının farklı olması onu yıllar boyunca sayısız anlamlar geliştirmeye itmiştir. Farklı konumlarda kadınlar, kadın kurtuluşunu kendi sorunları ve siyasi anlayışları çerçevesinde değerlendirmiş bunun neticesinde de sayısız feminist hareket, eylem ve anlayışları geliştirmişlerdir (Alptekin, 2008: 24).

Toplumsal cinsiyet ifadesinin kullanımı, feministler açısından kuramsal ve politik olarak oldukça üretken olarak kabul edilmiştir. Bu kullanımdan önce, belirtilen ayrım, ne olduğu belirsiz psikolojik bir ayrımken, kadınlar açısından "biyoloji kaderdir" kanaatine meydan okumak önemli bir feminist projeye dönüşmüştür. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasında bir ayrım yapılması mizacı ve başarıyı biyolojik ve doğal açıklamalardan uzak tutulması gerektiği görüşünde olan feministlerin amacına hizmet etmiştir (Young, 2009: 40).

Feminizm içeriğinde çok sayıda farklı yaklaşımı (kuramı) barındırmaktadır. Bundan dolayı kendi içinde çok sayıda farklı eğilim sergileyen yaklaşımlar doğurmuştur. Bunlardan öne çıkanlar liberal feminist yaklaşım, sosyalist ve Marksist feminist yaklaşım ve radikal feminist yaklaşımdır. Liberal feminist yaklaşım, aynı zamandan toplumsal cinsiyet bağlamında kadın-erkek eşitliğine vurgu yapan birinci dalga feministler olarak kabul edilirler. Ardından cinselliğe ve biyolojik farklılığa dikkat çeken ikinci dalga feministler gelmektedir. İkinci dalga feministler, Marxist feminizm akımı içerisinde de ele alınmaktadır. Günümüzde ise, üçüncü dalga olarak da ifade edilen radikal feministlerle birlikte feminizm anlayışı, farklılıklar üzerine inşa edilmiştir (Dikici, 2016: 523). Liberal feminist yaklaşım, sosyal ve ekonomik alanlarda kadın-erkek eşitliğine, erkeklerle eşit haklara ve koşullara sahip olmaya vurgu yapar. Sosyalist ve Marksist feminist yaklaşım, kapitalist ve ataerkil yapılardan ötürü kadınların hiçbir alanda özgürleşemeyeceğini belirtir. Radikal feminist yaklaşım ise ataerkil yapıların kadınların özgürlüklerini kısıtladığını, maruz

kaldıkları baskı ve şiddet yüzünden ataerkil yapıların ortadan kaldırılması gerektiğini savunur (Taş, 2016: 173).

2.1.2.4. Ataerkillik

Ataerkillik kavramı, Weber gibi sosyal bilimciler arasında, erkeklerin toplumları, hane reisleri konumunda yönettiği bir hükümet sistemine atıfta bulunmak için kullanılan bir geçmişe sahiptir. Weber ataerkilliğin, hane içinde belirli bir kişinin diğerlerini yönetmesi olduğunu ifade eder. Bir başka açıklamaya göre de ataerkillik sosyal bir yapı sistemi ve erkeklerin kadınlara hükmettiği, baskı altına aldığı ve sömürdüğü uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Walby, 1989: 214, Weber, 1947: 346). Ataerkilliğin başlıca özellikleri şunlardır (Water, 1989: 197-198):

- Ataerkillik normları tarihsel olarak evrensel kabul edilir.
- Toplumsal cinsiyet sosyal yaşamın temel örgütlenme prensibidir. Güç ve işgücü toplumsal cinsiyet temelinde dağıtılır.
- Kadınlar, sosyal yaşamın her alanında erkeklere tabidir.
- Ataerkilliğin devamlılığı için ataerkillik unsurları arasında karşılıklı destek şarttır.

Ataerkilliğin maddi dayanağı, erkeklerin, kadınların işgücü üzerindeki kontrolüdür. Bu kontrol, kadınların ekonomik olarak üretici kaynaklara erişiminin engellenmesi ve kadınların cinselliğini sınırlamakla sürdürülür. Kadınların çocuk bakması, ev işi yapması, erkeklere ekonomik bağımlılığı, devlet, erkekler arasındaki toplumsal ilişkiler temeli üzerine kurulu kulüpler, spor, sendikalar, meslekler, üniversiteler, şirketler ve ordu gibi kurumlar ataerkilliğin önemli unsurları olarak kabul edilir (Hartmann, 2006). Ataerkil ekonomi cinsel farklılığı bilmemekte veya görünür hale gelmesine izin vermemektedir. Dişil olanın bir temsil biçimi olmadığı gibi kadının bedeni, arzusu, imgelemi egemen simgesel düzende ifade bulamamaktadır (Postl, 2009: 147).

Ataerkil sistem sürekliliğini hegemonik erkeklikler sayesinde sürdürür. Hegemonik erkeklik, öncelikle dinsel öğretiler, kitle iletişim içeriği, ücret yapıları, ev tasarımı, yardım/vergileendirme politikaları gibi konularda yerleşmiş bir üstünlüğü

betimlemekte ve güce dayalı üstünlük (hegemonya) ile bağdaşmaktadır. Her ataerkil toplum kendi kültürüne göre hegamonik erkeklikler üretir ardından bunları kurumsallaştırır ve kutsallaştırır. Örneğin Türk toplum yapısı açısından değerlendirildiğinde erkeklerin hegamonik erkekliğe ulaşabilmesi için gerekli beş basamak: sünnet, askerlik, iş sahibi olma, evlilik ve çocuk sahibi olmak olarak görülmektedir. Tüm bu aşamaları başarılı bir şekilde geçen bir erkeğin sonrasında yapması gereken, bu hegemonik erkekliğini sürdürebilmek ve yeniden üretim sürecinde kendinden sonraki kuşaklara aktarabilmektir Hegemonik erkekliği kabul etmeyen veya benimsemeyen erkeklerin ise sistem içinde yeri yoktur (Şenol, Erdem, 2007: 298; Demren, 2003: 34; Connel, 2017: 269).

2.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ÇALIŞMA YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İşgücü piyasasının yapısı, işyerindeki ilişkiler, iş sürecinin kontrolü ve temel ücret ilişkileri, cinsiyet sembolleri, cinsiyet kimliği süreçleri ve kadınlar ile erkekler arasındaki maddi eşitsizliklerden etkilenmektedir (Acker, 1990: 145-146). Bu süreçler sınıf yapısı ile güçlü bir biçimde desteklenmektedir. İşgücü piyasasında sosyal açıdan dezavantajlı gruplar (genellikle düşük statüde, nispeten düşük ücret ve düşük işe giriş şartlarına sahip olanlar, kadınlar ve göçmenler gibi) düşük sosyal statüleri nedeniyle daha fazla eşitsizliğe maruz kalmaktadır (Clegg, 1981: 556).

Geçmişten günümüze toplumdaki yaygın düşünce ve inançlar, kadının ev üretiminde erkeğe, erkeğin de piyasa üretiminde kadına göre karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu yönündedir. Bu düşünce ve inançlar, işgücü piyasasındaki ayrımcılığın temellerini oluşturmaktadır (Çolak, Erdor, 2001: 90).

İş yaşamında genel olarak kamusal alan erkeğe, özel alan kadına, ev dışı işler erkeğe, ev içi işler kadına, birincil piyasalar erkeğe ikincil piyasalar ise kadına layık görülmektedir. Buna ek olarak arz ve talep temelli piyasalarda kadınların ve işverenlerin tercihlerinin farklı olması ile kültürel farklılıklara göre ayrımcı davranışların benimsenmesi işletmelerde benzer ayrımcılık türlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2017:134).

2.2.1. Ayrımcılık

Ayrımcılık, kişilerin dezavantajlı değerlendirme veya muameleye tabi tutulmaları, faydalardan yoksun bırakılmaları ve adaletsizliğe uğramaları şeklinde açıklanan durumlardır (Horta, 2010). Ayrımcılık, gruplar arasında eşitsizlik üreten, kurumsal düzenlemelerin karmaşık bir ağı olarak kabul edilmektedir (Pettigrew, 2015: 828). Ayrımcılık, genellikle ayrımcılığa uğrayanları olumsuz etkileyecek biçimde uygulanmasına rağmen zaman zaman kayırmacılık ya da eşitsizlikleri gidermek için uygulanabilen pozitif ayrımcılık gibi avantajlı kılacak şekilde de ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık, kişilerarası ilişkilerde ortaya çıkabileceği gibi kurumsal veya yapısal düzeyde de görülebilir. Ayrımcılığı şu şekilde şematize etmek mümkündür: “kalıp yargı + güçlü duygu = Önyargı → Ayrımcılık” (Paker, a.g.e: 42-43). Çalışma yaşamında ayrımcılık ise iş görenin sahip olduğu veya olmadığı bir niteliğinden ötürü farklı muameleye tabi tutulması ve mevcut fırsatlardan eşit bir şekilde faydalanamaması anlamına gelmektedir. Ayrımcılık süreci, çalışanın iş gören tarafından seçimi aşamasından başlayarak insan kaynaklarının tüm süreçlerinde farklı biçimlerde kendini gösterebilmektedir (Çelik, Altıntaş, 2017: 103). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışma yaşamında ayrımcılığı; “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.” şeklinde açıklamaktadır. Çalışma yaşamında yapılan ayrımcılığın etkileri sosyal yaşama da olumsuz olarak yansımaktadır. İş görenin hak ettiği işi, pozisyonu ya da terfiyi alamaması hem çalışma yaşamında verimliliğinin düşmesine hem de sosyal moral ve motivasyonunun bozulmasına yol açmaktadır (Demir, 2011: 781).

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları açık (doğrudan) ve örtülü ayrımcılık olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Açık ayrımcılık kuralların ve uygulamaların belirli bir grubun üyelerine yönelik olarak yapılması ve grubun

dışında kalanların açıkça dışlanması durumudur. Belli bir yaşı'n üzerindeki kişilerin, ırk'ın vb. dezavantajlı kişilerin başvurularını açıkça caydıran iş ilanları doğrudan ayrımcılığa örnektir. Tarafsız görünen fakat uygulamada belirli grupları olumsuz olarak etkileyen norm, prosedür ve uygulamalar ise örtük ayrımcılık olarak tanımlanmakta ve tespiti doğrudan ayrımcılıktan daha güç olmaktadır (Tomei, 2003: 401 – 403). Örtük ayrımcılıkta ayrımcılık, bilinçsizce ve farkına varılmadan gerçekleştirilmektedir (Bertrand, Chugh, Mullainatha, 2005: 94). Kitle iletişim araçları, kültür, kalıp yargılar ve önyargılar bilinçaltına işleyerek kişiyi etkilemekte ve örtük ayrımcılığı meydana getirmektedir (Lieber, 2009: 94). Örneğin iş yaşamında kadınların, yönetici, amir gibi üst konumlara gelmelerini engelleyecek yasa veya yönetmelik gibi resmi engeller olmasa da gayri resmi (görünmeyen) engeller (cam tavan gibi) mevcuttur ve kadınlar bunları aşamamaktadır (Dökmen, 2006: 128)(Bkz.: Tablo 2.4.).

Birçok işletmede baskın olan toplumsal cinsiyet rollerine yönelik geleneksel bakış, genellikle kadın ve erkeklerin örgüt içinde sahip oldukları pozisyonları cinsiyete göre ayırmaktadır. Buna göre kadınların sekreterlik gibi pozisyonlarda çalışmaları, erkeklerin ise üst yönetimde ve yönetici olarak çalışmaları daha olasıdır. Çünkü erkeklerin işlerinde daha hırslı ve görev odaklı oldukları, kadınların ise iş dışındaki ilişkileriyle (ailevi sorumluluklar gibi) işlerinden daha fazla ilgili oldukları varsayılmaktadır (Blackstone, 2003: 337). Kadınların düşük rütbeli (alt) pozisyonlarda yoğunlaşması ayrıca terfi, yetki ve yönetim pozisyonlarına veya daha yüksek maaşlara erişimlerini de kısıtlamaktadır (Kring, 2007: 6).

Cinsiyet ayrımcılığı, yaşam alanını, eğitim ve istihdam seçeneklerini kısıtlamakta, ücret eşitsizliği ile belirli eğitim veya mesleki alanlarda tek cinsiyetin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Ayrıca cinsiyet klişelerini güçlendirerek belirli işlere erişimi sınırlandırmakta, kamu ve özel alanlarda eşit olmayan toplumsal cinsiyet gücüne dayalı ilişkilerin sürmesine neden olmaktadır. Kısacası cinsiyet ayrımı, hem kadınların hem de erkeklerin işgücü piyasasındaki ve genel olarak toplumdaki şanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (EIGE, 2017: 9).

Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığını açıklamaya çalışan birçok metafor üretilmiştir bunlardan öne çıkanlar şunlardır (Bkz.: Tablo 2.4.).

Tablo 2.4. Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Kavramlar

Cam Tavan
Kadın çalışanlar, yeterli niteliğe sahip olmalarına, deneyim ve başarılarına rağmen kurumsal başarıya ulaşmalarının önünde örgütün ve yöneticilerin önyargıları bulunmakta, bu önyargılar, cam tavan olarak adlandırılmaktadır (Sahoo, Lenka, 2016: 331). Hem batı hem de doğu toplumlarında üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşma söz konusu olduğunda kadınlar cam tavan engeli ile karşılaşmaktadır. Bu engelin derecesini o toplumun kültürü, sosyal yaşantısı ve yaygın cinsiyet rolleri belirlemektedir (Weyer, 2007; Mathur-Helm, 2006; Pai, Vaidya, 2009; Lathabhavan, Balasubramanian, 2017; Saleem, Rafiq, Yusaf, 2017). Cam tavanın varlığı kadınların mevcut işlerinden ayrılma kararlarının da bir nedeni olarak görülmektedir. Cam tavan nedeniyle çalıştıkları kurumda kariyer fırsatı bulunmadığını algılayan kadınlar o kurumdan ayrılma eğilimi göstermektedir (Stroh, Brett, Reilly, 1996). Cam tavan etkisi erkekler arasında ırk eşitsizliği gibi dezavantajlı durumdaki kişiler açısından değerlendirildiğinde, benzer bir yapı olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla cam tavan açıkça bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği biçimi olarak görülmektedir (Cotter, vd., 2001: 671 – 676).
Yapışkan Zemin
Yapışkan zemin kadınların düşük seviyeli, düşük maaşlı pozisyonları veya zayıf kariyer hedeflerini seçerek kendi kendilerinin ilerlemelerini engellediklerini yani kendi başarılarına engel olduklarını anlatmak için kullanılan bir benzetmedir. Yapışkan zemin ayrıca pek çok kadının hiçbir zaman liderlik seviyesine gelebilmek için fırsatının olmadığını bu nedenle hiçbir zaman cam tavan ile karşılaşmadığını vurgular (Carli, Eagly, 2016).
Cam Uçurum
Cinsiyet rolleri ve buna bağlı kalıp yargılardan ötürü kadın yöneticiler, erkeklerin egemen olduğu liderlik pozisyonuna eriştiklerinde yani geleneksel olarak erkek alanlarına girmeleri durumunda, bir anlamda “bir bedel öder” mantığıyla nispeten olumsuz değerlendirilmekte ve erkeklerden daha fazla eleştirilip incelenmektedirler. (Eagly, vd. 1992) Başka bir deyişle kadınlar cam tavanı aşarak yöneticilik pozisyonlarına ulaştıklarında bile bu pozisyonlarında da zorluklarla karşılaşmaya devam etmektedirler. Bu durum cam uçurum olarak adlandırılmaktadır (Akbaş, Taner, 2017: 194). Diğer taraftan kadın liderlerin zayıf şirket performansından sorumlu olduğu, işletmelerin değerini düşürdüğü gibi olumsuz varsayımlar üzerine yapılan bir araştırma bu iddianın temelsiz olduğunu kanıtlamıştır. Araştırma neticesinde kriz dönemlerinde işletmelerin yönetim kurullarına yapılan kadın atamalarının akabinde işletme hisselerinin değer kazandığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların özellikle zayıf ve güvencesiz konumdaki pozisyonlara yönetici olarak tayin edildikleri de bir diğer dikkat çeken bulgudur (Judge, 2003; Ryan, Haslam, 2005).
Cam Yürüyen Merdiven ya da Cam Asansör
Erkek hâkimiyetindeki mesleklerde kadınlar, kadın hâkimiyetindeki mesleklerde ise erkek çalışanlar toplumda yer alan kalıp yargılardan ötürü yadırganmaktadır. Fakat erkekler kadınlar ile kıyaslandığında daha avantajlıdır. Erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınlar mesleki ilerlemede güçlük çekerken, kadınların baskın olduğu mesleklerde erkekler bu güçle karşılaşmamakta hatta kolayca terfi ettirilebilmektedir. Bu durum cam yürüyen merdiven (asansör) olarak ifade edilmektedir (Williams, 1992). Literatürde cam yürüyen merdiven ve cam asansör terimleri birbiri yerine kullanılmaktadır. Her iki terim de kolay ve hızlı bir yükselişe işaret etmektedir (Yıldız, a.g.e: 126).
Cam Duvar
Cam duvar, kadınların gelişiminin yalnızca dikey olarak sınırlanmadığını, yatay olarak da görünmez engellerle karşılaştıklarını ifade eder. (Wellington, vd., 2003) Cam duvarlar, geniş bir istihdam alanı içerisinde kadınları belli rollere sokar. Örneğin kadınlar birçok

ülkede orduya katılabilir ancak genellikle doğrudan savaşımaya katılmaktan dışlanırlar (Wunrn, 2016).
Cam Zemin Cam zeminler, erkeklerin sekreter, resepsiyonist, öğretim görevlisi, idari asistan, anaokulu öğretmeni, evde sağlık yardımı, yaşlı bakımı hizmeti verenler ve otel odası temizleyicileri gibi geleneksel olarak kadın işi mesleklere girmesini sınırlayan görünmez engelleri anlatmak için kullanılan bir ifadedir (Wunrn, a.g.e). Bu mesleklerde verilen ücretlerin düşük olması, feminen bir ortama sahip oldukları inancı, bu meslekleri yapmak isteyen erkeklere karşı olan ön yargı ve şüpheli tutumlar (erkek hemşire olmaz gibi) erkeklerin bu mesleklere girişini engellemektedir (Clements, 2014). Cam zeminlerin kaldırılması, erkeklerin, genellikle düşük ücretli, düşük kaliteli işlerden oluşan, kadın egemenliğindeki işlere daha serbest girmelerini sağlaması ile kadınların işgücünün düşük basamaklarında karşılaştıkları zor durumları ve zorlukları daha iyi anlamaları, bu meslekler için daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için daha fazla politik baskı ve kamu desteği oluşturması açısından önemlidir (Wunrn, a.g.e).
Cam Labirent Kadınların üst kademelere çıkabilmek için geçmek zorunda oldukları karmaşık ve dolambaçlı yollar cam labirent olarak tanımlanmaktadır. Üst kademelere çıkabilmek erkekler için düz bir yol olmasına karşın kadınlar için çaba harcamaları ve aşmak zorunda oldukları engeller ile doludur. Kadınlar ancak bunları aştıkları takdirde daha yüksek ücret ve saygıdan faydalanabilirler (Eagly, Carli, 2018).
Göstermecilik/Göstermelik Ödün Verme (Tokenizm) Göstermecilik veya göstermelik ödün verme olarak Türkçeleştirilen tokenizm ilk olarak Kanter tarafından ortaya konmuştur. Teori tüm grup içinde sayısal olarak azınlık olan bir grubun, ayrımcılık iddialarından sıyrılmak için işe alınmasını ve aynı amaçla belli konumlara (göstermelik olarak yani rütbesi var yetkisi yok gibi) yerleştirilmesini anlatmaktadır. Kanter bu azınlık grubun oranının, tüm grup içinde yüzde 15 olarak belirtmiş ve azınlık grubu kadınların temsil ettiği görüşünü ileri sürmüştür (Kanter, 1977). Daha sonra yapılan çalışmalar ise etnik köken, ırk gibi özellikleri bakımından azınlığı temsil eden gruplarında benzer göstermecilik uygulamalarına maruz kaldığını göstermiş, hatta bu değişkenlerin cinsiyetten daha fazla etkili olduğu belirtilmiştir (Stroshine, Brandl, 2011). Göstermecilik açısından dikkat çeken farklı bir değerlendirme daha vardır. Bu da kadınların hâkim oldukları mesleklerde azınlık grubu temsil eden erkeklerin durumudur. Azınlık durumundaki erkekler (kadınların aksine) göstermecilik uygulamalarından etkilenmemekte, ücret konusunda bir dezavantaj yaşamamakta ve daha kolay terfi ettirilmektedir. Bu durum ayrıca cam yürüyen merdiven/asansör kavramını destekler bir görüntü çizmektedir (Budig, 2002: 274-275).
Çifte Açmaz Çifte açmaz teorisi, bireyin başka kişilerden çelişkili sinyaller alması sonucu karşılaştığı durumu, bir ikilemi tarif eder (Bothamley, 2002:158). Örneğin yöneticilerden belirli özelliklere sahip olmaları beklenir fakat toplumsal kalıp yargılar yöneticinin cinsiyeti kadın olduğunda bu özellikler karşısında daha farklı tepkiler verilmesine neden olur. Kadın yöneticiler cinsiyet klişelerine uygun davrandıklarında daha az yetkin (çok yumuşak) bu klişelerin aksi yönde davrandıklarında ise çok sert olarak algılanırlar. Erkekler ile aynı derecede yetkin kabul edilebilmeleri için daha fazla çalışmaları beklenir ve daha az ödüllendirilirler. Geleneksel liderlik becerileri sergilediklerinde (iddialı olmak gibi) yetenekli fakat sevimsiz olarak nitelendirilirler (Catalyst, 2007).
Kraliçe Arı Kraliçe arı kavramı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdürüldüğü ve meşrulaştırıldığı fazla bilinmeyen fakat yaygın bir kavramdır. Buna göre kadınlar örgüt içinde yükseldikçe eril özellikler benimsemekte, diğer hemcinslerine karşı ayrımcı tutum sergilemekte ve

kendilerini diğer kadınlardan uzak tutmaktadır (Derks, Laar, Ellemers, 2016). Eril örgüt kültüründe yönetici konumunda olan kraliçe arılar (özellikle kendilerinden genç olan) hemcinslerinin yükselmelerini engellemekte ve cinsiyetçi erkeklerle benzer tavırlar sergilemektedirler. Bu durum işyerinde açıkça bir kadın rekabeti durumu ortaya çıkarmakta, kadınların birbirlerine karşı rekabet etmeye erkeklerden daha fazla eğilimli oldukları ve kadınların diğer kadınların en kötü düşmanları oldukları yönündeki popüler görüşü de desteklemektedir (Derks, vd., 2011). Diğer taraftan erkeklerin de yönetici pozisyonunda benzer davranışlar sergiledikleri anlaşılmaktadır (Faniko, Ellemers, Derks, 2016). Kraliçe arı olgusu, kadın astların kadın yöneticilerden erkek yöneticilerden daha fazla beklenti içinde olması (daha anlayışlı ve bağışlayıcı olmaları gibi) ile kadınların hemcinsleriyle rekabetlerinin erkeklerden farklı bir şekilde (cinsiyetin özelliklerini göz önünde bulundurarak) yürütmeleri gerekliliğini göz ardı ettiği ve kadınları suçlayıcı bir bakış açısı ile ele alındığı için eleştirilmektedir (Mavin, 2008).

İstatistiksel Ayrımcılık

Phelps ve Arrow tarafından geliştirilen istatistiksel ayrımcılık modeli, işverenin belli azınlık grupların daha az üretken olduğu düşüncesiyle ayrımcılık yapmasıdır. Karlılığını en yüksek noktaya çıkarmak isteyen işveren, siyahi veya kadın çalışanların beyaz ve erkek çalışanlardan daha az kalifiye olduğu, daha sık işten ayrılacağı, daha az güvenilir olduğu yargısını taşıyorsa, siyahi ve/veya kadın iş görenlere karşı ayrımcılık yapacaktır (Arrow, 1971; Phelps, 1972: 659). İstatistiksel ayrımcılık modelinde, ekonomik aktörler, sınırlı bilgiye dayanarak bireylerin bazı özelliklerini değerlendirmeye çalışmaktadırlar. İşveren, bir işçinin üretkenliğini, okuduğu bir röportaja veya iş başvuranların özgeçmişinde edindiği izlenim gibi sınırlı ve kusurlu olabilecek bilgiler ile değerlendirebilmektedir. İşveren ayrıca, iş başvurusunda bulunan grubunun ırk, cinsiyet veya etnik köken gibi özelliklerinin de farkındadır (Guryan, Charles, 2013: 418). İşe alma söz konusu olduğunda, işverenin makul ölçme ve değerlendirme çalışmaları yerine daha üretken oldukları kalıp yargısıyla beyazlara daha fazla fırsat tanınması ırkçı (Masters, 2014), işleri beceri, maliyet ve yapısına göre kadın işi-erkek işi olarak cinsiyet algıları ile tutarlı bir şekilde ayırması ise cinsiyetçi istatistiksel ayrımcılığa örnektir (Bielby, Baron, 1986).

Beğeni Temelli Ayrımcılık

Bu modele göre bireyin belirli bir gruba karşı ayrımcılık yapması, onunla aralarındaki sosyal ve fiziksel mesafe ile göreceli sosyoekonomik durumuna bağlıdır. Beğeni temelli ayrımcılık hem önyargı hem de bilgisizlik içermekte, bilginin seviyesi tercih için belirleyici olmamaktadır. Diğer belirleyiciler coğrafi konum ve kronolojik durumdur. Ayrımcılık ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, dönemden (bir zaman diliminden) döneme farklılık göstermektedir. Beğeni temelli ayrımcılık ayrıca bireysel farklılıklardan ötürü de gerçekleşebilmektedir (Becker, 1971: 17). Örneğin bir işe alım sorumlusu, başvuran adayların cinsiyetine, güzelliğine ve yeteneklerine bakar. Bu kişinin üretkenlikle ilgisi olmayan bir de güzellik anlayışı vardır. Kadınlarda görünüşü, erkeklerde olduğundan daha fazla önemser ve işe alım kararında görünüş ve yetenek yer değiştirir. İşte bu tercih ayrımcılığıdır (Neilson, Ying, 2016).

2.2.2. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

İş bölümü; sermaye birikimi, büyüme, uzmanlaşma, sosyal farklılaşma gibi önemli kavramlarla ilgilidir ve bireysel ya da müşterek bir faktör tarafından ayrı olarak gerçekleştirilen (yeniden) üretim, servet oluşturma ve bilgi geliştirme süreçlerinin çeşitli görevlere ayrılmasını içerir (Sturn, 2015: 601). İş bölümü; işin

yapısı, teknik özellikleri, ilgili görevlerin ayrılması ve uzmanlaşma gerektiren detaylı iş bölümü ve cinsiyet, güç, beceriler ve kültürel kurallara dayanan sosyal iş bölümü olarak iki başlık altında ele alınmaktadır. Sosyal eşitsizlik, sosyal farklılaşma ve bütünleşme sosyal iş bölümünün sonuçlarıdır (Littek, 2015: 157).

Bir iş gerçekleştirileceği zaman, hangi iş, ne zaman, kimin tarafından yapılacak, ne şekilde planlanacak yada yönlendirilecek gibi sorunlar ile karşılaşıldığında yapılacak iş bölümü ve görevlendirmede kişilerin cinsiyetleri açıkça önem kazanmaktadır (West, Zimmerman, a.g.e.: 143). Kadın ve erkeklerin toplumdaki konumlarıyla yakından ilgili olan cinsiyetçi iş bölümü (Ecevit, 1998: 278) genellikle erkeklerin üstte, kadınların altta olduğu hiyerarşik bir yapıdadır ve genel olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır (Ecevit, a.g.e);

- “Kadınlar “beceri” istemeyen, erkekler “beceri” isteyen işlerde²,
- Kadınlar emek, erkekler kapital yoğun işlerde,
- Kadınlar el emeği, erkekler makine kullanımında,
- Kadınlar hafif, erkekler ağır işlerde,
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada,
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme, erkekler ise esas üretim aşamalarında çalışırlar.”

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınlarla erkekleri farklılaştırmakla kalmamakta, onların toplumsal kaynaklara erişimlerini de etkilemekte ve eşitsiz bir hale getirmektedir. Bu eşitsizlik, cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcılık ve engellemelerle güçlenerek sadece kadınların değil tüm toplumun ekonomik, siyasal, kültürel gelişmesi önünde ciddi bir engel haline gelmektedir (Özaydınlık, 2014: 94).

² Beceri tanımları cinsel önyargılar ile doludur. Genellikle kadınların yaptıkları işler bunu yapan kadınlar olduğu için yetersiz sayılmakta dolayısıyla işyerlerinde kadınların aldıkları görevler sıklıkla yarı vasıflı veya vasıfsız olarak nitelendirilmektedir (Phillips, Taylor, 1980: 79).

Cinsiyete dayalı iş bölümü yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. İş ve meslek seçimi ile olan ayrışma yatay, iş içindeki pozisyonlar ile görevleri kapsayan ayrışma ise dikey olarak ifade edilmektedir (Kring, a.g.e: 6). Kadınların erkeklerden daha dar bir iş ve sektör yelpazesinde temsil edilmesi ve genellikle daha düşük ücretli kesimlerde çalışmaları yatay ayrışmanın bir sonucudur ve bu durumun ortadan kaldırılması zor gözükmektedir. Yüksek gelirli ülkelerde, işgücündeki kadınların neredeyse üçte biri sağlık ve eğitim sektörlerinde, orta gelirli ülkelerde toptancılık, perakendecilik, imalat ve ticaret sektörlerinde, düşük gelirli ülkelerde ise tarım alanlarında yoğun olarak çalışmaktadır (Kring, a.g.e: 6 – 7). Diğer taraftan bir meslekte kadın-erkek oranlarında denge sağlandığında veya diğer cinse dair iş fırsatları arttığında bile meslek içi ayrım sürdürülebilmektedir. Örneğin şoförlük mesleğinde şehir içi otobüs sürücülüğünün “erkek işi” olmaya devam ederken okul otobüslerinin “kadın işi” haline gelmesi gibi (Bielby, Baron, a.g.e:788). Nitekim mesleklerdeki cinsiyetçi ayrışma, işgücünün anlamlı bir bölümünün cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalmasına ve (dışlanarak) insan kaynaklarının kötüye kullanılması ile ekonominin değişime uyum sağlama kabiliyetinin azalmasına neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1218).

2.2.3. Meslek Seçimi ve Mesleki Eğitim

Toplumsal beklenti, erkeklerin geleneksel olarak işgal ettikleri yüksek statü ve ekmek kazanma rolleriyle ilişkili niteliklere sahip olmaları, kadınların ise daha düşük ve bakım içeren rolleriyle ilişkili niteliklere sahip olmaları yönündedir. Bu beklentiler her iki cins tarafından da hem doğrudan hem de dolaylı olarak önyargılı sosyalleşme kalıpları aracılığıyla kolayca içselleştirilmektedir (Croft, Schmader, Block, 2015: 356, 357). Bu beklentiler sonucu ortaya çıkan cinsiyet klişeleri, her cinsiyete uygun meslekler hakkında (cinsiyete dayalı) beklentiler üreterek, kadın ve erkeklerin belirli mesleklere yönelme eğilimlerini etkilemekte ve istihdamın cinsiyete göre bölümlenmesine neden olmaktadır (Cejka, Eagly, a.g.e: 421 – 422).

Eğitim ve iş arasındaki ilişkinin; iş yaşamının besleyicisi olması, bir istihdam alanı olması, istihdamın ikamesi olması, işgücünü özgürleştiricisi ve bağlayıcısı olması şeklinde dört biçimi vardır. Bunların içinden eğitim ve iş arasındaki ilişkiyi en

çok ele alan iş yaşamının besleyicisi olmasıdır. Eğitimin iş yaşamının besleyicisi olması, insanlara mal ve hizmet üretme becerileri sağlaması ile onlara istihdamda yer aldıkları pozisyonlara göre derece ve unvanlar sunmasıdır. Eğitim süreçleri boyunca eğitimden işe ve işten eğitime doğru bir akış ve bu akış içerisinde göz ardı edilemeyen bir cinsiyet hiyerarşisi vardır (Kupfer, 2014: 114).

Ev ve ailedeki ücretli emek ve ücretsiz işler gibi konulardaki toplumsal iş bölümü eğitim yollarını ve fırsatlarını etkilemektedir (Niemeyer, Colley, 2015). Bireylerin meslek seçimi ile daha nitelikli eğitim alma imkân ve kararları bu doğrultuda şekillenmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile kültürel yapıları eğitim konusunda etkili olmaktadır. Bazı ülkelerde erkeklerin aileye ekonomik olarak yardım etmesini beklediğinden okulu bırakma oranları kızlardan daha yüksektir. Bazen de erken evlilik, hamilelik, okuldaki şiddet ve cinsel istismar veya aileye evde yardım etmesi beklediğinden dolayı kızların okulu bırakma oranı erkeklerden daha fazladır. Birçok ülkede de erkek çocuklar kızlardan daha değerli görüldüğünden, daha fazla eğitim almaları sağlanmaktadır (OHCHR, 2008: 19). Örneğin Sahraaltı Afrika ülkelerinde kadınların temel eğitim alma oranları erkeklerden daha düşüktür, yüksek eğitim söz konusu olduğunda bu oran daha da düşmektedir (UNESCO, 2019). Bir diğer örnek ise ataerkil bir toplum olan Japonya'dır. Toplumda erkekleri destekleyici bir konuma oturtulan Japon kadınlar, erkek egemen, yöneticilik ve uzmanlaşma gerektiren mesleklerden uzak kalmaktadır (Hosni, 1990). Örneğin eşitliği gerektiren politika ve yasalara rağmen Tokyo Tıp Fakültesi'nin 2010-2018 yılları arasında kız öğrencilerin puanlarını düşürerek okula girişlerini engellediği ve kız öğrencilerin giriş yüzdesini %30 düzeyinde tuttuğu ortaya çıkmıştır (Okunuki, 2018).

Gelişmiş ülkelerde hem kadınların hem de erkeklerin eğitime erişimi eşit derecededir. Fakat kadınların fen bilimleri ve matematik gibi alanlarda erkeklerden daha başarısız olduğuna dair kalıp yargılar mevcuttur. Yapılan araştırmalar zihinsel olarak bir fark olmadığını yine de bu kalıp yargıların kişileri etkileyerek bu alanlarda daha az başarılı olacaklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır (Spencer, Steele, Quinn, 1999; Simpkins, Davis-Kean, Eccles, 2006; Moss-Racusin, vd, 2012; Correll, 2001). Bir diğer kalıp yargı da kadınların bu alanlara dair işlerde çalıştıklarında iş-

aile dengesini kuramayacağına dair inançlardır. Eşlerinden destek alamadıkları takdirde bu alanlarda kariyer fırsatı bulamayacağı kaygısı kadınları matematik ve fen bilimleri alanlarındaki yeteneklerinden çok gelecekte ev ve çocuk bakımı gibi görevlerine göre meslek seçmeye ve bu alanda mesleki eğitime yönlendirmektedir (Frome, vd., 2006). Bu nedenlerin bir sonucu olarak da AB'ye üye ülkelerde ve ABD'de kadınlar eğitim seviyesi olarak erkekler ile eşitliği yakalamalarına rağmen mesleki eğitimde sağlık ve sosyal hizmet alanlarını; erkekler ise bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik bölümlerini tercih etmektedir (Eige, a.g.e., Croft, Schmader, a.g.e.).

Özellikle Avrupa ülkelerinde ve ABD'de eğitimde kadınlar erkeklerden daha fazla desteklenmekte (pozitif ayrımcılık) ve erkeklerin okul başarısında kadınların gerisinde kalmalarının üzerinde fazla durulmamaktadır. Bu durum erkeklerin liseden sonra eğitim alma oranlarının kadınlardan geride kalması ve üniversite öğreniminde yeterli desteği bulamamaları ile sonuçlanmaktadır. Erkek egemen bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik disiplinlerinde eğitim alan kadın sayısı artırılmaya çalışılmakta ama kadın egemen alanlarda erkek sayısını artırmak için böyle bir çaba gösterilmemektedir (Vedder, 2018; Williams, 2016; Mead, 2006; Vincent-Lancrin, 2008).

2.2.4. İşe Alım

Cinsiyete dair kalıp yargılar, hem erkeklerin hem de kadınların işe alımlarında etkili olmakta, cinsiyet ile ilişkilendirilmiş işlerde bu durum açıkça daha belirgin hale gelmektedir. Bir mesleğin kadın veya erkek egemen olması, iş için başvuran adayların da bu doğrultuda değerlendirildiklerini ve baskın olan cinsin öncelikli tercih edildiği görülmektedir (Booth, Leigh, 2010) . Özellikle cinsiyetlerin baskın olduğu işlerde, kadınların erkek işi olarak kabul edilen, erkeklerin de kadın işi olarak kabul edilen işlere başvurmaları yadırganmakta ve iş başvuruları olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Örneğin bir işveren resepsiyonda bir erkek elemanın çalışmasının müşteriler açısından olumsuz olduğunu bu iş için bir kadının daha uygun olduğunu düşündüğünü belirtmektedir. Diğer taraftan erkek işi olarak görülen işlerde de kadınlara karşı benzer bir tutum sergilenmektedir (Levinson, 1975).

İnşaat işçiliği gibi fiziksel güç gerektiren işlerde işverenlerin erkek eleman tercihleri anlaşılabilir olmasına rağmen (mekatronik vb. teknik) mühendislik gibi güçten ziyade beceri isteyen işlerin erkek işi olarak görülmesi bu mesleklerde erkek adayların başvurularının daha olumlu değerlendirilmelerine neden olmaktadır (Kübler, Schmid, Stüber, 2018: 227).

İşe alımda kadınların aile ve annelik rolleri de önem kazanmaktadır. Kadının evli ve çocuklu veya hamile olmasının yapacağı işi olumsuz olarak etkileyeceği düşünüldüğünden (tam zamanlı çalışmaktan kaçınır veya sık sık izin alır vb), bekâr ve genç olması iş bulmasını kolaylaştırmaktadır (Alparslan, Bozkurt, Özgöz, 2015; Bragger, vd., 2002).

2.2.5. Terfi

İşgücü piyasasında cinsiyete bağlı yaşanan bir diğer ayrımcı tutum terfi sürecinde yaşanmaktadır. Terfi söz konusu olduğunda, (aynı meslekte) terfi ettirilecek kadın çalışanın erkek çalışandan daha kabiliyetli olması beklenmekte aksi halde terfi erkekler lehine sonuçlanmaktadır. Terfi alan tarafın ücretleri daha yüksek olduğundan kadın-erkek ücret farkı sürdürülmektedir (Lazear, Rosen, 1990: 108). Ayrıca kadınlar terfi ettirildiğinde, terfiden kaynaklı ücret artışı erkeklerden daha düşük olarak gerçekleşmektedir (Booth, Francesconi, Frank, 2003: 319).

Aileye dair sorumlulukların “kadın işi” olarak görülmesine neden olan cinsiyetçi kültürel beklentiler, ücretli işgücünde kadınların erkeklerden daha az saat çalışacakları, iş ile daha az ilgili olacakları ve ideal çalışan standartlarını karşılayamayacakları algısına neden olmaktadır. Bu algı işverenlerin terfi için erkeklerin daha uygun olduklarını varsaymalarına neden olmakta ve kadınların terfi beklentilerini azaltmaktadır (Wynn, 2017). Ayrıca işgücü piyasasında kadınlar işlerini kaybettiklerinde, başlangıçtaki pozisyonlarını elde etme ihtimalleri de erkeklerden daha az olarak gerçekleşmektedir (Maxwell, D'Amico, 1986).

Kadınlar açısından cinsiyete bağlı bir diğer engel de özellikle anne olduklarında kendini göstermektedir. Anne olan kadının daha az yetkinliğe sahip

olacağı önyargısı onların kariyer gelişimlerini engellemekte, terfi sürecinde onları geride bırakmaktadır (Heilman, Okimoto, 2008).

2.2.6. İşten Ayrılma ve Emeklilik

Emeklilik ve işten ayrılma kararları cinsiyete bağlı rollerden ve cinsiyet kimliklerinden etkilenmektedir. Özellikle evli kadınlar, erkeğin ev dışında (ekmeği kazanan rolü) işine yoğunlaşmış olması veya aile üyelerinden birinin (veya eşin) bakımı için işten ayrılan veya daha erken emekli olan taraf olmaktadır. Bu kararda erkeğin ekmeği kazanan rolü ile bakım işlerinin kadınların görevi olarak görülmesi etkili olmaktadır (Ruhm, 1996; Barnes, Parry, 2004). Bakım (aile/eş/engelli) yükümlülüğü kadınların emeklilik tercihlerini hızlandırırken erkeklerinkini geciktirmektedir. Çünkü kadınlardan bakım verme rolü beklenirken erkeklerden bu yükümlülüğün finansal yükünü omuzlamaları beklenmektedir (Dentinger, Clarkberg, 2002: 876).

Diğer taraftan erkeklerin, kuvvet gerektiren, sakatlık ihtimali yüksek ve iş bulma imkânlarının daha sınırlı olduğu inşaat ve imalat sektörlerinde çalışmaları, kadınlarinsa iş bulma imkânlarının daha yüksek olduğu ve giderek büyüyen sağlık ve eğitim gibi sektörleri tercih etmeleri, erkeklerin genel olarak kadınlardan daha çabuk yıpranmalarına ve erken emekli olmalarına neden olmaktadır (Dahl, Nilsen, Vaage, 2003: 193).

2.2.7. Ücret Eşitsizliği

Cinsiyete bağlı ücret eşitsizliği kadınlar ve erkeklerin elde ettikleri brüt saatlik kazançlar arasındaki ortalama fark olarak tanımlanmaktadır (Kurtulmuş, 2013: 50). Kadınlar ve erkeklere verilen ücretlerdeki farklılık ve adaletsiz tutuma önlem olarak Birleşmiş Milletler Evrensel Bildirgesi'nde "herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır"³ ilkesi yer almaktadır

³ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 23: (1) Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. (2) Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. (3) Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. (4) Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

(Birleşmiş Milletler, 1948). Bu konu Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO’nun Eşit Ücret Sözleşmesi’nde “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder”⁴ ilkesiyle açıklanmaktadır (ILO, 1951). Bu ilkenin, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından, etkili bir şekilde uygulanması hususunda birçok ülkede önemli zorluklar yaşanmakta, özellikle ücret farklılıkları ve mesleki ayrışma bu zorlukların başında gelmektedir (ILO, 2017).

Literatürdeki birçok araştırma kadın-erkek ücret eşitsizliklerinin daha ziyade kadınlar aleyhine gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Blau, Khan, 2017; Bender, Pigeyre, 2016; Levine, 2004; Cohen, Huffman, 2003). İşgücü piyasasına giren kadınların sayıları sürekli artış göstermesine rağmen cinsiyetler arası ödeme farkı kapanmamaktadır. Bu durum büyük ölçüde kadınların eğitim, sağlık ve sosyal hizmet gibi düşük ücret seviyelerine sahip sektörlerde temsil edilmesinden kaynaklanmaktadır (Chamberlain, 2016; EIGE, a.g.e).

Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO’nun 70 ülkeyi ve dünya genelinde ücretli çalışanların yaklaşık % 80’ini kapsayan raporuna göre tüm dünyadaki kadınlar erkeklere göre % 20 daha az kazanmaktadır (ILO, 2018). Kadınların elde ettiği geliri “ikincil gelir” olarak düşünülmesi, kadın emeğinin niteliksiz, düşük beşeri sermaye donanımlı olarak görülmesi (Urhan, Etiler, 2011; Özkaplan, 2009) kalifiye olarak işgücü piyasalarında sürekli işçi olamamaları gibi sorunlar kadın emeğini değersizleştirmekte ve düşük ücret ile geçici statüleri kabul etmelerine neden olmaktadır (Özkan, Özkan, 2010: 101). Aynı meslekte ve benzer pozisyonlarda kadınlar daha az ücret almaktadır (Alkadry, Tower, 2006: 895; Budig, a.g.e: 275). Yöneticilik pozisyonları ile değişken maaşlı (primli / ikramiyeli) işlerde de kadınlar erkeklerden daha az kazanmaktadır (Kulich, vd., 2011).

Bir sektörde ya da meslekte kadın oranı arttıkça ücretler de düşmekte (Macpherson, Hirsch, 1995; Levanon, England, Allison, 2009), kadınların ağırlıklı

⁴ 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi Madde 1: Bu Sözleşme bakımından "ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; “Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

olarak çalıştıkları işyerlerinde hem kadınlar hem de erkekler daha az kazanmaktadır (Carrington, Troske, 1998: 463). Doğum izni, çocuk bakımı gibi nedenlerden ötürü işten ayrılarak kariyerlerine ara veren (özellikle profesyonel mesleklerde) kadınlar işe geri döndüklerinde daha düşük ücretler ile başlamakta ve buna bağlı olarak gelecekte emeklilik maaşları da erkeklerden daha düşük olmaktadır (Williams, 2007: 61 – 64). Ayrıca kariyerleri boyunca erkeklerden daha düşük kazaç elde etmek, kadınların erkeklerden daha düşük emeklilik maaşı almalarına da neden olmaktadır (Bernasek, Shwiff, 2001: 345).

Cinsiyete dayalı ücret farkı ülkelere bağlı olarak da değişiklik göstermektedir. Örneğin AB'ye üye ülkelerde kadınlar erkeklerden saat başına ortalama %16 daha az kazanmaktadır (AB Komisyonu, 2018). Batı Balkanlar (Arnavutluk hariç), AB10 olarak ifade edilen ülkelerde (Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovakya ve Slovenya) ve Moldova ile Türkiye'de kadın ve erkek arasındaki ücret farkı yüzde 20 civarındadır. Bazı ülkelerde dünyadaki en büyük ücret farkları görülmektedirken (örneğin, Tacikistan'da bu fark yüzde 65'tir); bazılarında (örneğin, Arnavutluk ve Rusya) kadınlar erkekler arasındaki ücret farkı yüzde 35 ile ortalama bir seyir izlemektedir (Sattar, 2011: 7). ABD'de ise erkekler kadınlardan yüzde 23 civarında daha fazla kazanmaktadır (IWPR, 2018).

2.2.8. Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Haklardan Yararlanma

Sosyal, ekonomik ve kültürel haklar; işyeri, sosyal güvenlik, aile hayatı, kültürel hayata katılım ve barınma, yemek, su, sağlık ve eğitim alanlarına ilişkin haklardır. Bunlar ülkeden ülkeye farklı olarak ifade edilebilmektedir ve genel olarak şu başlıklardan oluşmaktadır: herhangi bir işi, serbestçe kabul etme, seçme ve zorla çalıştırılmama, eşit ücret için eşit ücret, çalışma saatlerinde boş zaman ve makul kısıtlama, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, işçi hakları, sendika kurmak ve grev yapmak, sosyal güvenlik ve sosyal korunma hakkı, eğitim hakkı, kültürel hayata katılma ve bilimsel ilerlemeden yararlanma, ailenin korunması, yeterli bir yaşam standardına sahip olma hakkı, sağlıklı iş ve çevre koşullarına erişim hakkı (OHCHR, a.g.e.: 1 – 2).

Cinsiyet, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların birçok yönüyle ilgilidir ve farklı şekillerde hem kadınları hem de erkekleri etkilemektedir. Örneğin madenlerde veya şantiyelerde ağır şartlar altında çalışmak erkekleri kadınlardan daha fazla etkilemektedir. Kayıt dışı sektör ve ev işleri ve bunlara dair hakların korunması söz konusu olduğunda da kadınlar dezavantajlı durumdadır. Kadınlara ve kızlara yönelik ayrımcılığın derinden kaynaklandığı durumlarda, bunun bir sonucu olarak ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan yararlanma da olumsuz olarak etkilenmektedir. Daha az eğitim, eşit değerli işler için daha az ücret alma, kredi, arsa mülkiyeti ve barınma gibi kaynakların çoğundan yoksun bırakılma, kırsal kalkınma ve kriz sonrası toparlanma dâhil, ekonomik, sosyal ve kültürel karar alma süreçlerine tam katılımının olmaması bunlara örnek olarak gösterilebilir (OHCHR, a.g.e.: 19).

2.2.9. İşte Başarı ve Güdülenme (Tespik ve Takdir Edilme)

Erkekler ve kadınlar hakkındaki cinsiyet klişelerinin iş yaşamındaki başarı ve motivasyon açısından önemli etkileri vardır. Kadınlardan saygılı, mütevazı ve iş birliği olmalarını erkeklerden ise rekabetçi olmaları beklenmektedir. Bu beklentilerin aksi davranıldığında özellikle kadınlar açısından olumsuz olarak karşılanmaktadır. Örneğin, liderlik gibi erkeklerin yoğun olduğu pozisyonlara erişmek isteyen kadınların (cam tavan gibi) engelleri aşmaları için erkeklere has özelliklere sahip olmaları beklenmekte, bu özellikleri sergilediklerinde ise bir tür cezalandırmaya maruz kalmaktadırlar. Hem erkekler hem de kadınlar tarafından olumsuz algılanan başarılı kadınlar cadaloz, buzlar kraliçesi gibi sıfatlar ile nitelendirilmektedir. Kadınların yoğun oldukları işlere erkeklerin girişinde ve yükselmelerinde ise kadınlara oranla olumsuzluk yaşanmadığı gibi bu durum onlar lehine sonuçlanabilmekte, erkekler bir tür ödüllendirme elde etmektedir (cam asansör) (Heilman, 2012; Heilman, vd., 2004: 426).

2.2.10. İşe Devam (İzin ve Rapor Alma)

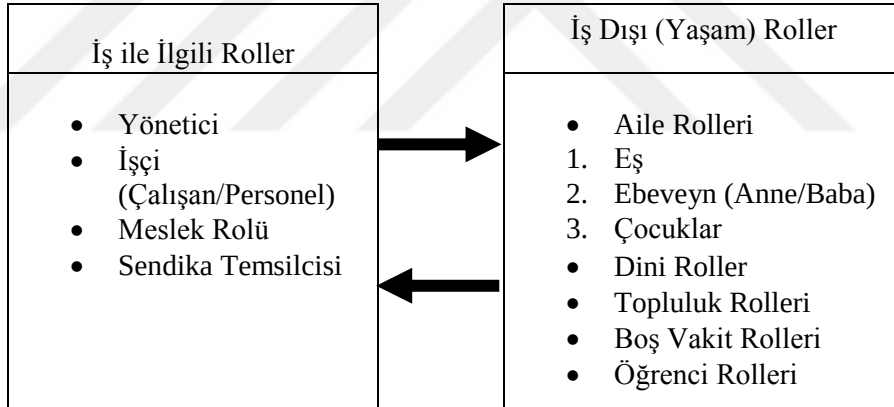
Hem kadınların hem de erkeklerin doğum/ebeveyn izni almaları olumsuz olarak değerlendirilmektedir. İzin alan ebeveynlerin işe döndüklerinde işleri ile daha az ilgili olacakları varsayılmaktadır. Erkeklerin daha fazla ailevi sorumluluk alması

arzulanmasına rağmen işverenler bundan hoşnut olmamaktadır. Ebeveyn izni alan erkekler daha az ödüllendirilmekte veya tavsiye edilmektedir (Allen, Russell, 1999).

2.2.11. İş – Aile / Aile –İş Çatışması

İş – aile çatışması, işin aile hayatını etkilemesi, aile – iş çatışması ise aile hayatının işi etkilemesidir (Forma, 2009). Kavramsal olarak iş-aile rolü sistemi; erkeğin iş rolü, kadının iş rolü, erkeğin aile rolü ve kadının aile rolü, bileşenlerinden oluşmaktadır (Bkz.: Tablo 2.5.). Geleneksel cinsiyet rolü normları işe ve aileye dair sorumlulukları cinsiyete bağlı olarak belirlemektedir (Pleck, 1976: 418). Buna göre kadınlardan beklenen ev dışı yerine ev içinde ailesi ile ilgilenmesi, erkeklerden beklenen ise ev dışında çalışarak eve bakması ve aile reisliğini yürütmesidir (Blackstone, a.g.e. :337).

Tablo 2.5. İş ve İş Dışı (Yaşam) Roller



Kaynak: Frone, 2003: 144.

Kadınlar, erkeklere oranla daha fazla aile yükü ve aile içi sorumluluklara sahiptir. Bu durum çalışan kadınların hem iş hem de aile alanında üstlenmesi gereken rolleri de fazlalaştırmaktadır. Kariyer ve gelir kazanma rolleri ile annelik ve bakım rolleri birbiri ile çatışmakta, kadınlar bunlar arasında seçim yapmak zorunda kalmaktadır (Odriozola, Baraibar-Diez, 2018: 251; Çarıkçı, Çiftçi, Derya, 2010: 56). Erkek egemen çoğu meslekte, çalışanlardan beklenen uzun çalışma saatleri kadınlardan beklenen (çocuk yetiştirme gibi) toplumsal beklentiler ile çeliştiğinden, kadınlar bu mesleklerde daha fazla yıpranmakta, bu durum genellikle kadınların bu meslekleri bırakmaları ile sonuçlanmaktadır (Cha, 2013).

Diğer taraftan iş-aile etkileşiminden kaynaklanan çatışmalar yalnızca kadınlara özgü bir olgu değildir. Erkekler de kadınlar gibi bu çatışmadan etkilenmektedir (Kapız, 2002: 151). İş yaşamındaki baskın erkeklik kültürü, erkeğin işine daha fazla ilgi göstermesini istemekte ve benimsetmektedir. İşini kaybetmek veya iş yerinde kabul görememek gibi endişe ve baskılar fazla mesai, uzun saatler ve tatil günlerinde çalışmayı da beraberinde getirmektedir. Bu durum erkeklerin işleri ile geçirdikleri zamanı artırmakta ve ailevi sorumluluklarına yeterince vakit ayıramamalarına, evlilikte bozulmalara ve boşanmaya neden olabilmektedir (Collinson, Hearn, 1994).

2.2.12. Mobing (Psikolojik Yıldırma)

Mobbing (psikolojik yıldırma) kavramı, işyerinde kişilerin çatışması, zorbalık ve ruhsal terör olarak açıklamaktadır (Leymann, 1996: 165). Yeni bir işyeri hastalığı olarak da kabul edilebilen mobbing, başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan, psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen fakat varlığı ve boyutunun önemi, özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bir olgudur (Tınaz, 2006: 13). Mobbing davranışlarını genel olarak beş ana grupta ele almak mümkündür. Bunlar (Einarsen, 1999: 18):

- 1- Kişinin görevini yapmayı zorlaştırabilecek iş ile ilgili zorbalık
- 2- Sosyal izolasyon
- 3- Kişinin özel hayatı ile alay, aşağılama, dedikodu vb. kişisel saldırılar
- 4- Toplum içinde eleştirilme, bağırma, küçük düşürüldüğü sözlü tehditler
- 5- Fiziksel şiddet veya bu tür şiddet tehditleridir.

2.2.13. Cinsel Taciz

Cinsel taciz kavramı cinsiyetin sosyal rolleri içinde somutlaştırıldığından cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Antecol, Barcus, Cobb-Clark, 2009: 783). Çalışma yaşamında cinsel taciz çalışanlarda kaygı, suçluluk, stres, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygulanımlar oluşturmakta (Solmuş, 2005: 2) ve yüksek derecede iş tatminsizliği ile üretkenliğin düşmesine neden olmaktadır (Antecol, Barcus, Cobb-Clark, a.g.e; Antecol, Cobb-Clark, 2004).

Cinsel tacize maruz kalma ve bunu bildirme konusunda kültürün önemli etkileri olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin ataerkil toplumlarda, erkeklerin hem aile hem de çalışma yaşamındaki güçlü ve üst konumlarda olmaları, kadınların tacize maruz kalma olasılıklarını artırmaktadır. Diğer taraftan tacize uğrayan kişi erkeğe heteroseksüel kimliğinin sorgulanması endişesiyle sessiz kalabilmektedir (Peters, Bourne, 2012).

Avrupa Çalışma Koşulları isimli araştırmaya göre çalışanların %4 'ü taciz veya zorbalık mağduru olduğunu bildirmekte, kadınlarda bu oran erkeklerden 3 kat daha fazla gerçekleşmektedir (Eurofound, 2012: 57). Bekâr kadınlar ile erkek egemen sektörlerde çalışan kadınlar cinsel taciz ile daha sık karşılaşmakta, eğitim ve statü arttıkça cinsel taciz şikâyetlerini bildirme olasılıkları da artmaktadır (McLaughlin, Uggen, Blackstone, 2012).

2.2.14. Pozitif Ayrımcılık

Devlet güvenliği, siyasi ilişkiler, hükümet politikası veya (bir dini öğretmek gibi) bazı özel durumlarda belirli pozisyonlar için belirli özelliklere sahip kişilerin tercih edilmesi ile eşit muamele veya fırsat eşitliği sağlayabilmek amacıyla belirli insan kategorilerine yardım etmek veya onları korumak için özel önlemler genellikle ayrımcılık sayılmamaktadır. Örneğin yakın zamanda göç etmiş işçilere işyerinde dil dersleri verilmesi, azınlık dini gruba mensup işçiler için iş yerlerinin soyunma odalarının dini yükümlülüklerini yerine getirmelerini kolaylaştıracak şekilde düzenlenmeleri bunlardan bazılarıdır (Tomei, a.g.e: 405-406,).

2.2.15. Yaş Ayrımcılığı

Yaşlılık algısı erkekler için genellikle 50'li yaşlar olarak gözlemlenmesine rağmen (Sargeant, 2004) kadınların her yaş dönemi için ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Henüz genç veya orta yaşlardaki kadınlar için evlilik, aile kurma veya çocuk sahibi olma yaşında olmaları istihdam veya terfi konusunda onlara engel olabilirken, 40'lı yaşlardan sonra büyükanne olarak görülmekte ve yeniliklere ayak uyduramayacakları düşünülmektedir (Harnois, 2015; Duncan, Loretto, 2004).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA BAĞIMSIZ DENETÇİLERİN SORUNLARININ ARAŞTIRILMASI: FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, toplumsal cinsiyete bağlı sosyal ve kültürel edinimlerin ve kurumsal yapının bağımsız denetçi meslek mensuplarının, mesleğe ilişkin deneyimlerini, algılarını, davranışlarını ve rollerini ne yönde şekillendirdiğinin fenomenolojik yöntemle araştırılmasıdır.

3.1.1. Araştırmanın Temel Soruları

Bu araştırma üç temel soruya cevap aramaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir;

1. Türkiye'deki sosyal ve kültürel yapı, denetçilerin meslek içindeki deneyimlerini ve rollerini ne ölçüde şekillendiriyor?
2. Bağımsız denetçilik mesleğinde yaşanan toplumsal cinsiyet kaynaklı sorun/eşitsizlikler neler? Bunlar kadınlar/erkekler için ne şekilde ve ne ölçüde gerçekleşiyor?
3. Toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunların/eşitsizliklerin üstesinden gelmek için bireyler ve/veya yöneticiler tarafından ne tür çabalar gösteriliyor? (veya herhangi bir çaba gösteriliyor mu?)

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ

Araştırma, özellikle iki nedenden ötürü özgündür. Bunlardan birincisi, bağımsız denetçilerin mesleki özelliklerini temel alan çok az sayıda çalışmanın hiçbirinde toplumsal cinsiyet bağlamında inceleme yapılmamış olmasıdır.

İkincisi ise cinsiyet çalışmaları genel olarak sadece kadınları veya sadece erkekleri temel almaktadır. Bu araştırmada hem erkekler hem de kadınlar araştırmaya dâhil edilerek cinsiyetin etkileri her iki cins açısından ele alınmış ve daha objektif bir bakış açısı yakalanmaya çalışılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma kapsamında aşağıda belirtilen bazı sınırlılıkların olduğu kabul edilmektedir:

- Bu araştırmada katılımcılar İstanbul ili ile sınırlıdır.
- Araştırma, örnekleme oluşturan 32 meslek mensubu ile sınırlıdır. Fenomenolojik çalışmanın gereği olarak katılımcı sayısı az tutulmuştur.
- Araştırma soruları verilerin elde edilmesi sürecinde, görüşme formunda yer alan temel sorular ve görüşme akışında ortaya çıkan alt sorular ile sınırlıdır. Alt sorular görüşmenin akışına bağlı olarak şekil aldığından her görüşmede ele alınmamış olabilir.
- Araştırmacı araştırma boyunca objektif olmaya azami dikkat göstermiştir. Diğer taraftan insan doğasından kaynaklı, cinslerin birbirlerine ve karşı cinse olan tepkileri ve yaklaşımlarının, kaçınılmaz olarak araştırmacıyı da etkileme ihtimali olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın erkek bir araştırmacı yapılması durumunda, yorumlamaların bir nebze farklılaşabileceği düşünülmektedir.

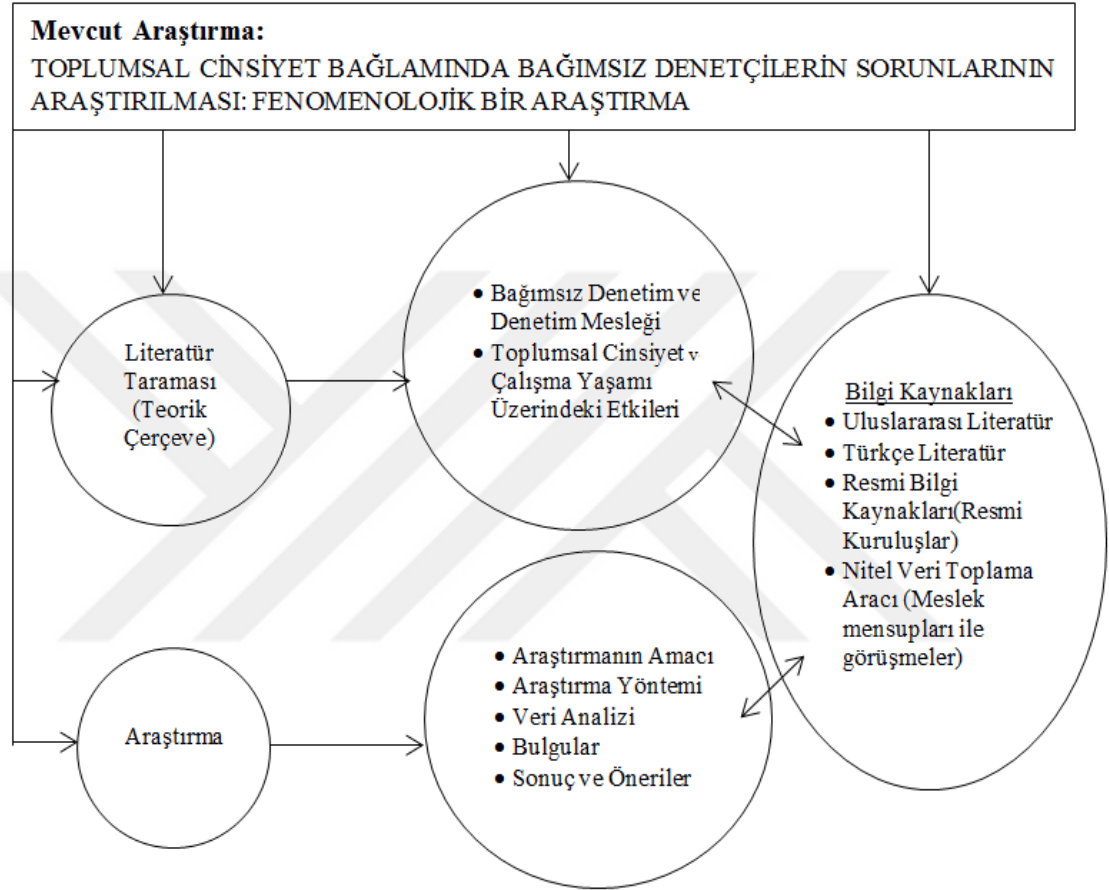
3.4. ARAŞTIRMANIN YAKLAŞIMI VE YÖNTEMİ

Araştırmada nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntemin seçilmesinin ana nedeni; nitel araştırmanın, gerçekleşen olaylara doğrudan ulaşılmasını sağlayarak kişilerin gerçekte ne yaptıklarını incelemeye olanak vermesidir (Silverman, 2018: 237). Nitel araştırmalarda veriler genellikle araştırmaya katılan kişilerin sözlerinden oluşur. Bu veriler görüşmelerden, gözlemlerden, gazete veya dergilerden, video veya ses gibi görsel-işitsel araçlardan toplanır. Araştırma sorularının yanıtları bu şekilde katılımcıların doğal ortamlarında aranır (Özdemir, Doğruöz, 2020: 82).

Nitel araştırmalarda tümevarım yolu izlenir. Araştırmacı, araştırma esnasında elde edilen verileri ya da bulguları inceleyerek hipotezleri çürütmek veya desteklemek için bir çaba içerisinde olmak yerine elde ettiği verileri sistemli ve planlı bir şekilde inceler. Böylece araştırma problemlerinin, veri toplama araçlarının,

verilerin analizinin önyargısız ve kendi olgusu içinde biçimlendirilebilmesini sağlar (Ekiz, 2020: 37, Özdemir, Doğruöz, a.g.e: 82).

Araştırmanın genel tasarımı için bakınız: Şekil 3.1.



Şekil 3.1: Araştırmanın Tasarımı

Nitel Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji Deseni ve Uygulanması

Bu araştırmada, araştırma deseni olarak fenomenoloji deseni benimsenmiştir. Fenomenoloji deseni “farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Bu olgular içinde bulunduğumuz olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramalar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir” (Yıldırım, Şimşek, 2018: 69).

Fenomenolojik araştırmada, fenomene dair deneyimleri sorgulayarak deneyimin özüne ulaşmaya çalışılması, deneyimi çok önemli hale getirmektedir. Temel olarak “hangi koşullarda, ne deneyimlenerek nasıl bir anlama ulaşılmıştır?”

sorularına yanıt aranır ve kişinin yaşadığı deneyime ilişkin sorgulama, kişinin o konuya yüklediği anlamları kavramayı sağlar (Saban, Ersoy, 2019: 86).

Fenomenoloji deseninin seçilmesinin nedeni de meslek mensuplarının algılarının ve deneyimlerinin keşfedilmeye çalışılmasıdır. Fenomenoloji deseni için yeterli veriye ulaşabilmek adına da yarı yapılandırılmış görüşme yöntemine başvurulmuştur.

Görüşme, Fenomenolojik araştırmalarda en çok kullanılan yöntemdir. Görüşmelerin analizi için genel nitel görüşme yöntemlerinin kullanılmasının yeterli olacağı varsayımı olsa da nitel verilerin fenomenolojik bir tarzda nasıl elde edildiği de ortaya konulmalıdır. Bunun için şu anahtar kavramlar öne çıkmaktadır: bağlamsallaştırma (doğal tutum ve yaşam dünyası), fenomeni anlama (görünme modları, doğal tutum) ve fenomeni açıklığa kavuşturmak (yaratıcı çeşitlilik ve anlam). Bağlamsallaştırma ile araştırmacı, görüştüğü kişinin deneyimine anlam kazandıran bağlamı ortaya koymaya çalışır, ardından da fenomeni anlamak için deneyimi daha açıklayıcı sorularla ayrıntılı olarak keşfetmeye başlar. Son olarak da deneyim unsurları bir bütün olarak kullanılarak araştırmacının yargısı ile bütünleşik fenomen açıklanmaya çalışılır (Bevan, 2014). (Bkz.: Şekil 3.2.)

Fenomenolojik Tutum	Araştırmacı Yaklaşımı	Mülakatın Yapısı	Yöntem
Fenomenolojik İndirgeme (epoche ¹)	Katılımcıların doğal davranışlarının kabulü	Bağlamsallaştırma (doğal davranışla yaşam dünyasını ortaya çıkarma)	Açıklayıcı/anlatıma dayalı bağlam soruları
	Kendisiyle refleksif eleştirel diyalog	Fenomeni Anlama (Doğal davranışlar içinde görünme biçimleri)	Görünüş tarzlarına ilişkin açıklayıcı ve yapısal sorular
	Aktif dinleme	Fenomeni Açıklamak (imgesel çeşitlilik yoluyla anlama)	İmgesel çeşitlilik: yapı sorularının değişimi

Şekil 3.2: Fenomenolojik Görüşmenin Yapısı (Bevan,a.g.e.:139)

3.5. ETİK PROSEDÜR VE GİZLİLİK

Etik konular tüm araştırma sürecini kapsayacak şekilde değerlendirilmiştir. Olası etik problemleri aşmak için aşağıdaki önlemlere başvurulmuştur.

1. Görüşme sorularına dair izinler, soruların oluşturulmasında başvurulanan kaynaktan alınmıştır.
2. İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından hazırlanan “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” bu araştırmaya göre düzenlenerek görüşme öncesi katılımcıların onayına sunulmuştur.
3. Katılımcıların kimliğini ifşa edebilecek gerçek isim/işletme bilgileri gibi tüm kişisel bilgiler gizlenmiştir. Katılımcıların isimleri E1 / K1 şeklinde rumuzlanmıştır. Görüşmelerden aktarılan metinlerde geçen kişi isimleri de değiştirilmiştir. Örneğin katılımcının “Mehmet diye biri vardı” şeklinde ifade ettiği isim “Osman diye biri vardı” şeklinde aktarılmıştır.
4. Katılımcılardan elde edilen veriler yalnızca araştırmacının kişisel bilgisayarına kaydedilmiş ve üçüncü tarafların erişimine kapalı olarak saklanmıştır.

3.6. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ

Araştırma verilerinin toplanması ve analizi sürecine dair bilgiler bu başlık altında aktarılmıştır.

3.6.1. Ön Çalışma ve Soruların Yapılandırılması

Araştırmanın soruları literatür taraması ile ve benzer bir çalışma olan “The Role of Women Accountants and the Implications for the Accounting Profession in Saudi Arabia” başlıklı doktora tezinden esinlenilerek oluşturulmuştur (Alsalloom, 2015). Sorular yarı yapılandırılmış görüşmeye uygun olarak, bazı sorular yapılandırılarak (demografik bilgiler gibi) bazıları da yapılandırılmamış olarak katılımcıların duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri şekilde tasarlanmıştır. Soruların hazırlanmasında ayrıca bağımsız denetçilik mesleği ve mesleğin dinamikleri de hesaba katılmıştır. Ardından tez danışmanı ile tekrar değerlendirilerek şekillendirilmiştir. Son olarak hazırlanan sorular pilot çalışma ile

test edilerek tekrar düzenlenmiş, araştırma ile ilgisiz ve yetersiz görülen sorular çıkartılmış, katılımcıların vurguladığı konulara dair yeni sorular eklenmiştir.

Kadın / erkek denetçilere ve yöneticilere yöneltilen sorular birbirlerinden farklılaştırılmıştır. Örneğin, kadın/erkek denetçilere işe girme deneyimlerine dair sorular yönelirken, yöneticilere işe alma deneyimlerine dair sorular yöneltilmiştir.

3.6.2. Araştırmanın Örneklemi

Görüşme yönteminin kullanıldığı çalışmalarda örneklemin belirlenmesi araştırmanın geçerliğinin artıran önemli bir faktördür (Robinson, 2014: 37). Bu çalışmada çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı örnekleme de belli özellikleri taşıyan, araştırmacının amacına en uygun birimler örnekleme dâhil edilmektedir (Gürbüz, Şahin, 2017: 132).

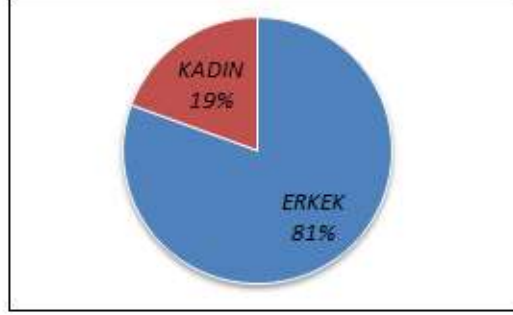
Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme teknikleri arasından ölçüt örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Araştırmacı önceden belirlenmiş bir takım ölçütlere göre örnekleme belirlemiştir. Araştırmanın evreni, Kamu Gözetimi Kurumu’nda denetçi siciline kayıtlı kadın ve erkek meslek mensuplarıdır. Örneklem ise İstanbul’da bulunan ve Kamu Yararını İlgilendiren Kuruluşların (KAYİK) dâhil faaliyet gösteren KGK denetçi siciline kayıtlı bağımsız denetim kuruluşlarında çalışan meslek mensuplarıdır (Bkz.: Tablo 3.1. ve Grafik 3.1.).

Tablo 3.1. İstanbul’da (KAYİK) Dâhil Faaliyet Gösteren ve KGK Denetçi Siciline Kayıtlı Bağımsız Denetçi Meslek Mensuplarının Cinsiyetlerine dair Sayısal Veriler

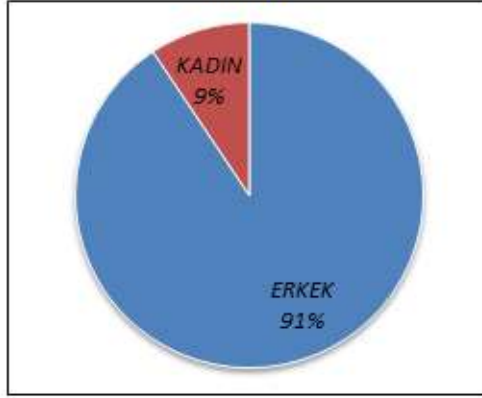
Bağımsız Denetim Kuruluşu Sayısı	89
Erkek Ortak Sayısı	666
Kadın Ortak Sayısı	84
Erkek Yönetim Kurulu Üyeleri	222
Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri	23
Erkek Sorumlu Denetçi Sayısı	494
Kadın Sorumlu Denetçi Sayısı	75
Erkek Denetçi Sayısı	560
Kadın Denetçi Sayısı	180
Toplam Sorumlu ve diğer Denetçi Sayısı	1309
Toplam Erkek Sorumlu ve diğer Denetçi Sayısı	1054
Toplam Kadın Sorumlu ve diğer Denetçi Sayısı	255

Kaynak: KGK Bağımsız Denetim Kuruluşu Resmi Sicili, <https://denkur.kgk.gov.tr>, 1 Aralık 2020.

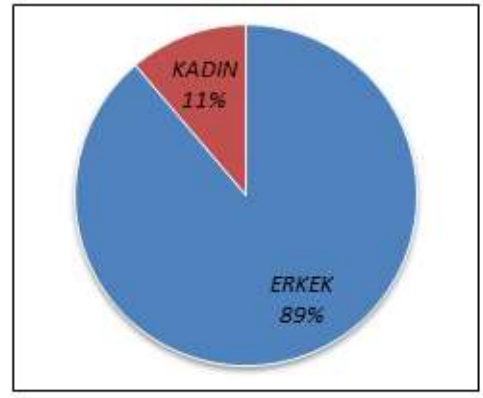
Grafik 3.1. İstanbul’da, (KAYİK) Dâhil Faaliyet Gösteren ve KGK Denetçi Siciline Kayıtlı Bağımsız Denetçi Meslek Mensuplarına dair Sayısal Verilerin Grafikleri
Toplam (Sorumlu ve diğer) denetçiler içinde erkek – kadın oranları



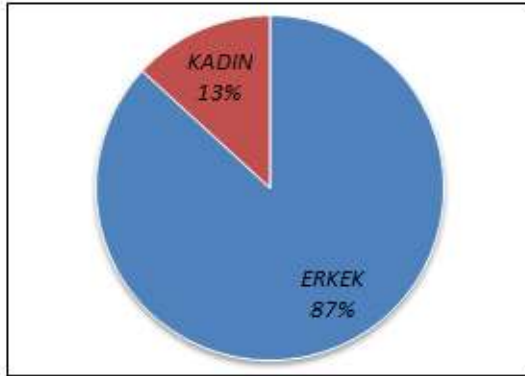
Yönetim kurulu üyeleri içinde erkek – kadın oranları



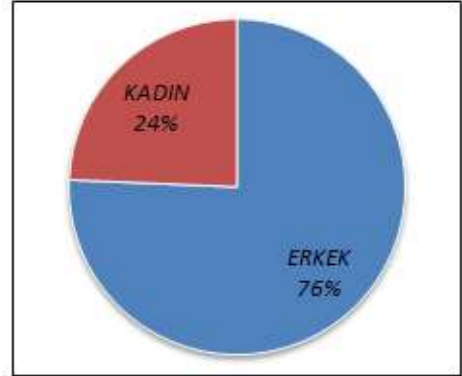
Ortak sayıları içinde erkek – kadın oranları



Sorumlu denetçiler içinde erkek – kadın oranları



Denetçiler içinde erkek – kadın oranları



Kaynak: KGK Bağımsız Denetim Kuruluşu Resmi Sicili, a.g.e.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarına dair demografik bilgiler Tablo 3.2.’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmada Yer Alan Meslek Mensuplarının Demografik Verileri

KOD	CİNSİYET	YAŞ	EĞİTİM	MEDENİ HAL	ÇOCUK SAYISI
K1	KADIN	26 – 35	LİSANS	BEKÂR	-
E1	ERKEK	26 – 35	YÜKSEK LİSANS	EVLİ	1 – 2
E2	ERKEK	36 – 45	LİSANS	EVLİ	3 ve Üzeri
E3	ERKEK	56 ÜSTÜ	LİSANS	EVLİ	3 ve Üzeri
K2	KADIN	26 – 35	LİSANS	BEKÂR	-
K3	KADIN	26 – 35	YÜKSEK LİSANS	EVLİ	-
E4	ERKEK	56 ÜSTÜ	LİSANS	EVLİ	1 – 2
E5	ERKEK	46 – 55	DOKTORA	EVLİ	1 – 2
E6	ERKEK	36 – 45	DOKTORA	EVLİ	1 – 2
K4	KADIN	36 – 45	LİSANS	BOŞANMIŞ	-
K5	KADIN	46 – 55	LİSANS	EVLİ	1 – 2
K6	KADIN	56 ÜSTÜ	LİSANS	EVLİ	1 – 2
K7	KADIN	36 – 45	DOKTORA	EVLİ	1
E7	ERKEK	26 – 35	LİSANS	EVLİ	-
E8	ERKEK	46 – 55	DOKTORA	EVLİ	1 – 2
E9	ERKEK	36 – 45	LİSANS	EVLİ	1 – 2
E10	ERKEK	36 – 45	YÜKSEK LİSANS	EVLİ	1 – 2
E11	ERKEK	46 – 55	DOKTORA	EVLİ	1 – 2
E12	ERKEK	56 ÜSTÜ	DOKTORA	EVLİ	1 – 2
E13	ERKEK	26 – 35	YÜKSEK LİSANS	BEKÂR	-
K8	KADIN	26 – 35	LİSANS	BEKÂR	-
E14	ERKEK	26 – 35	LİSANS	BEKÂR	-
K9	KADIN	56 ÜSTÜ	LİSANS	BOŞANMIŞ	1
E15	ERKEK	36 – 45	LİSANS	BEKÂR	-
E16	ERKEK	36 – 45	YÜKSEK LİSANS	EVLİ	1 – 2
E17	ERKEK	36 – 45	YÜKSEK LİSANS	BEKÂR	-
E18	ERKEK	36 – 45	DOKTORA	EVLİ	3 ve Üzeri
E19	ERKEK	26 – 35	YÜKSEK LİSANS	BEKÂR	-
K10	KADIN	56 ÜSTÜ	LİSANS	EVLİ	1 – 2
E20	ERKEK	56 ÜSTÜ	LİSANS	EVLİ	1 – 2
K11	KADIN	46 – 55	LİSANS	BEKÂR	-
K12	KADIN	46 – 55	LİSANS	BEKÂR	-

Kaynak: Bu tabloda yer alan veriler araştırmaya katılan kişilerin verileri olup, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmada yer alan meslek mensuplarına ilişkin, iş/unvan ve mesleki deneyim bilgileri Tablo 3.3.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Araştırmada Yer Alan Meslek Mensuplarının İş – Unvan Bilgileri

KOD	İŞ UNVANI	MESLEKİ DENEYİM
K1	DENETÇİ	7 – 13 YIL
E1	DENETÇİ	7 – 13 YIL
E2	BAŞ DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E3	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
K2	DENETÇİ	3 YIL
K3	DENETÇİ	3 – 5 YIL
E4	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	3 – 5 YIL
E5	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E6	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
K4	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
K5	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	7 – 13 YIL
K6	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
K7	KIDEMLİ DENETÇİ	7 – 13 YIL
E7	DENETÇİ	3 YIL
E8	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E9	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E10	DENETÇİ	3 – 5 YIL
E11	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E12	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E13	KIDEMLİ DENETÇİ	7 – 13 YIL
K8	KIDEMLİ DENETÇİ	7 – 13 YIL
E14	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	7 – 13
K9	DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E15	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E16	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E17	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E18	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E19	DENETÇİ	3 – 5 YIL
K10	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL VE ÜZERİ
E20	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	14 YIL ÜZERİ
K11	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	7 – 13 YIL
K12	KURULUŞ ORTAĞI/SORUMLU DENETÇİ	7 – 13 YIL

Kaynak: Bu tabloda yer alan veriler araştırmaya katılan kişilerin verileri olup araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.6.3. Mülakatların Yürütülmesi ve Gözlem

Mülakatlar, katılımcıların uygunluk durumlarına göre yüz yüze, telefon ile veya çevrimiçi (konferans programları üzerinden) olarak gerçekleştirilmiştir (Bkz.: Tablo 3.4). Mülakat öncesi Gönüllü Onam Formu katılımcılara okunmuş, araştırma hakkında kısaca bilgilendirme yapılmış, görüşmelerin ses kaydının alınacağı belirtilmiş ve katılımcıların onaylarından sonra araştırma sorularına geçilmiştir.

Tablo 3.4. Mülakatlara Dair Sayısal Veriler

Telefon ile gerçekleşen mülakat sayısı	24
Yüzyüze gerçekleşen mülakat sayısı	6
Çevrimiçi (konferans programları) gerçekleşen mülakat sayısı	3
Mülakatların Toplam Süresi	818,54 dk.(13,64 saat)
Ortalama Mülakat Süresi	25,57 dk.

Kaynak: Bu tablo yer alan veriler, mülakat sürecindeki bilgilere dayandırılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma soruları, katılımcının görüşlerini, düşüncelerini ve deneyimlerini en iyi şekilde ortaya koyabileceği şekilde yöneltilmiştir. Konuşmanın gidişatına göre ek sorular sorulmuş veya uygunsuz olduğu düşünülen sorulardan kaçınılmıştır. Zaman zaman provokatif sorulara da yer verilerek derinlemesine veri toplanması sağlanmıştır.

Araştırmacı yüz yüze gerçekleşen mülakatlar esnasında gözlem yapma fırsatı da bulmuştur. Yüz yüze gerçekleştirilen mülakatlar meslek mensuplarının ofislerinde gerçekleştiğinden, çalıştıkları fiziksel ortam, nasıl giyindikleri, diğer çalışanlar ile ne tür etkileşimde bulundukları gözlemlenmiştir. Gözlem esnasında ve sonrasında notlar alınmış ve analiz sürecinde bunlardan faydalanılmıştır.

Mülakatlar toplam 32 kişiyle gerçekleştirilmiştir. İlk 11 kişi ile yapılan mülakatlardan sonra ifadeler birbirleri ile paralellik göstermiş ve araştırmanın seyrini değiştirecek veya örneklemin genişletilmesini gerektirecek yeni verilere rastlanmamıştır.

3.6.4. Belge Verilerinin Değerlendirilmesi

KGK ve Maliye Bakanlığı gibi resmi kuruluşların istatistiki verileri, şeffaflık raporları ve ilgili mevzuat araştırmacıya soruların şekillendirilmesinde ve elde ettiği verilerin analizinde yardımcı olmuştur. Araştırmacı, bulguların analizi ve yorumlanması sürecinde bu belge verilerinden faydalanmıştır.

3.6.5. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenilirliği

Geçerlik ölçüm yapan aracın o konuda ölçüm yapmaya uygun olması, araştırmacının kendi konusunu anlaması ve diğer kaynaklardan elde edilen anlayışların ve yazılı çalışmanın belgelendirilmesi sürecidir. Güvenilirlik ise veri toplama yöntemlerinin aynı konuda farklı bir zamanda yapılan diğer araştırmalar ile aynı/benzer sonuçları vermesidir. Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmacının kendi konusunu anlaması ve diğer kaynaklardan elde edilen anlayışların ve yazılı çalışmanın belgelendirilmesi sürecidir. Geçerlik ve güvenilirlik konusunda araştırmacılara çalışmalarının doğruluğunu kanıtlamak için kabul edilmiş stratejileri kullanmaları tavsiye edilmektedir (Bal, 2016; Creswell, 2013: 250 – 255). Bu doğrultuda araştırmacı, geçerliği ve güvenilirliği sağlamak için aşağıdaki stratejileri uygulamıştır:

- **Pilot Çalışma:** Her bir katılımcının soruları aynı şekilde anlaması ve cevapların belirsizlikten uzak olarak kodlanabilmesi oldukça önemlidir (Silverman, a.g.e, 122 – 123). Bunun sağlanabilmesi için araştırmada ilk önce pilot çalışmalar yapılmış; sorular, sorulara verilen cevaplar ve katılımcıların yaklaşımları ön değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

- **Tüm Etkileşimlerin Kaydedilmesi:** Görüşmeler yüksek kalitede bir ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir. Ayrıca ses kaydına yansımayacağı düşünülen veriler, alan notlarıyla dikkate alınarak önemsiz gibi görünen fakat çoğu zaman can alıcı öneme sahip olabilen duraklama ve çakışmalar (Silverman, a.g.e.: 124) göz önünde bulundurulmuştur. Ses kayıtları ve alan notları özenli bir şekilde araştırmacı tarafından yazıya dökülmüştür.

- **Doğrulama:** Doğrulama stratejileri, güvenilirliği ve geçerliliği sağlamak için araştırmacının araştırma sürecine ne zaman devam edeceğini, durduracağını veya değiştireceğini belirlemesine yardımcı olur. Araştırmacı; soru formülasyonu, literatür, katılımcıların alınması, veri toplama stratejileri ve analiz arasında uyumu sağlamak için tasarım ve uygulama arasında gidip gelir. Veriler sistematik olarak kontrol edilir, odak korunur ve verilerin uygunluğu ile analiz ve yorumlamanın kavramsal çalışması izlenir ve sürekli olarak onaylanır (Morse, vd., 2002: 17).

Araştırmacı doğrulama stratejisini uygun şekilde oluşturabilmek için şu adımları uygulamıştır: Görüşmelerde aynı sorular farklı şekilde sorulmuştur ayrıca yanlış anlama/anlamama ihtimali göz önünde bulundurularak soruları açıklayıcı alt (sonda) sorular oluşturulmuştur. Kodlama ve kategorilerin (alt temalar) oluşturulmasında ilgili literatür temel alınmıştır. Katılımcılar araştırmanın başında belirlenen amaca uygun kriterleri taşıyan kişiler arasından seçilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıların sorulara olumlu yaklaşıtları, istekli ve ayrıntılı cevap verdikleri görülmüştür. Görüşmeler, görüşmelerin kodlanması, kategori ve temaların oluşturulması bizzat araştırmacı tarafından yapılmıştır. Böylece araştırma boyunca analiz sürecini oluşturan ana unsurlar (kod + kategori + tema) araştırmacının bakış açısı ile oluşturulmuş ve ilişkilendirilmiştir.

- **Üçgenleme:** Üçgenlemede araştırmacılar farklı kaynakları ve yöntemleri, araştırmacıları ve teorileri destekleyici kanıtlar oluşturmak için kullanmaktadır. Farklı kaynaklardan sunulan kanıtlar bilgiyi üçgenlemekte ve bulgulara geçerlik kazandırmaktadır (Creswell, a.g.e, 253). Araştırmada görüşme verileri, alan notları, ilgili yapılmış çalışmalar ve belge verileri (KGK, Maliye Bakanlığından alınan veriler gibi) ile üçgenleme çalışması yapılmıştır.

- **Olumsuz Durum Değerlendirmesi:** Olumsuz durum değerlendirme analizinin kalitesini artırmak için incelenen fenomene dair açıklamalarla çelişen veya çelişiyor görünen hususlarının değerlendirilmesini hedefleyen bir stratejidir (Mays, Pope, 2000, 50 – 52). Araştırmada bu tür veriler (diğer katılımcılarla ortak deneyimlere sahip olmama gibi) tekrar analize tabi tutulmuş ve bunların araştırmanın modelini ve bütünlüğünü bozmadığı görülmüştür.

- **Bilgisayar Programlarından Destek Alınması:** Bilgisayar programları araştırmacıya esneklik, hız ve sistematiklik kazandırmasının yanı sıra, verilere yakınlık imkânı ile geçerlik, analizde tamlık ve kesinlik sağlaması ile güvenilirlik, çok sayıda örnekleme başa çıkma imkânı sunması ile de genellenebilirlik konularında önemli destek sağlamaktadır (İlgar, İlgar, 2014: 76). Bu nedenle verilerin analizi süreci bilgisayar programlarından destek alınarak yürütülmüştür. Böylelikle verilerin derlenmesi ve analizi, tekrar tekrar gözden geçirilmesi ile eksikliklerin giderilmesi bir bütünlük içinde gerçekleştirilmiştir.

3.6.6. Verilerin Analizi Süreci

Verilerin analizinde 3 temel adım izlenmiştir. Bunlar: Verilerin toplanması, verilerin analiz için düzenlenmesi (analize hazır hale getirilmesi) ve kodlama ile kodların düzenlenmesi ve analizidir (Bkz.: Şekil 3.3.).



ŞEKİL 3.3: Verilerin Analizi Süreci

Araştırma verilerinin analizinde içerik analizi yöntemine başvurulmuştur. Görüşmeciler ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakatların ses kaydı alınmış ve daha sonra Microsoft Office Word programına yazılı olarak aktarılarak metin dosyasına dönüştürülmüştür.

Yazılı hale gelen verilerin analizinde bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımı olan Rqda ve Microsoft Office Excel programlarından faydalanılmıştır.

Veriler toplanıp metin dosyasına dönüştürüldükten sonra, Rqda programına aktarılmıştır. RQDA açık kaynak kodlu, R programlama platformunda geliştirilmiş ücretsiz bir yazılımdır ve R penceresi ile birlikte çalışır. Böylece kullanıcısına SQL komutları ile sorgulama imkânı da sağlar. RQDA kullanımı kolay bir arayüze sahiptir, birinci ve ikinci düzey kodlamaya (kodlama + kategori/alt tema oluşturma) imkân sağlar ve bunlar HTML dosyası olarak dışarı aktarılabilir. Kodlama çıktıları, analizleri daha erişilebilir hale getirir; güvenilirliği, geçerliği ve şeffaflığı artırır (Chandra, Shang, 2017).

Metin dosyaları Rqda programına aktarıldıktan sonra içerik satır satır, tekrar okunarak in vivo kodlama (In Vivo Coding) yöntemine göre temel kodlar oluşturulmuştur. In vivo kodlama, verilerin içinden (ilgili bölümden) bir kelime veya kısa cümleler alıntılanarak görüşmenin deşifre metni gibi bir veri bölümüne etiket atama uygulamasıdır (Given, 2012: 473 – 474). In vivo kodlama yönteminin seçilmesinin nedeni, bu yöntemin katılımcıların gerçek konuşulan kelimelerine vurgu yapması (Manning, 2017) ve böylece kişilerin doğal olarak konuştukları kelimelere yükledikleri anlamlar ile verilerin analizini mümkün kılmasıdır. In vivo kodlar ayrıca zengin kategori, tema ve kavram geliştirme için de imgeler, semboller ve metaforlar sunmaktadır (Saldana, 2019: 109).

Kod oluşturma sürecinde analitik notlar alınmış, tekrar eden ve benzer kodlar kategoriler altında toplanmıştır. Son olarak da temalar oluşturulmuştur (Bkz.: Tablo 3.5. ve Tablo 3.6.).

Tablo 3.5. Kodlamaya dair Örnekler

İlgili Metinlerde kodlanan (etiketlenen) ifadeler	Kodlar
“...denetimin yükü ağır...” “... o yüzden bu sektörde kadınlar için bir nevi ben biraz da şeye yoruyorum ya bu ağır işçilik dediğimiz bir statü var ya beyaz yaka mavi yaka vs hani denetim gerçekten ağır işçilik gerektiren bir sektör...” “...Türkiye’deki bağımsız denetimin çalışma şartları ağırdır...” “...denetim mesleği gerçekten çok ağır...” “...biraz ağır bir meslek...” “...yani bizim meslek ağır...”	Ağır bir meslek
“... İlk başvuruda kabul edildim daha mezun olmadan zaten başvuruları alıyorlar, o başvuru sürecine dâhil oldum 4.sınıfta başvurum da hemen olumlu sonuçlandı tabi görüşme mülakat sürecinden sonra sınava girdim ondan sonra da mülakat sürecini geçirdim ve kabul edildim...” “...burada 8.seneme gireceğim neredeyse ee bir internet kariyer internet sayfasından ulaştım buraya başvuruyu yaptıktan sonra mülakata çağırdılar ilk başta o partnerlerden sadece 1 kişiyle görüştim sonrasında görüşme olumlu olunca diğer partnerlerle beraber 2.mülakat organize edildi 2.mülakata katıldım oradan da başarıyla çıktıktan sonra 3.görüşmede bu sefer onlar bana tekliflerini sundular kabul ettik anlaştık başladım ve hala da burada çalışmaya devam ediyorum...” “...İlk başvuruda kabul edildim o zamanlar zaten denetim firmaları büyüme aşamasındaydı açıkçası öyle bir iş çok bir sıkıntı çıkmadı açıkçası ilk başvuruda kabul edilmişim...”	İlk başvuruda kabul edildim
“...Olmaz mı her gün doğuyor yani her gün aynı ithamla karşılaşıyorsunuz yani ailene zaman ayırmadın işini daha çok seviyorsun şeyinde noktasında düğümlenen bir şey öyle olunca işler belli bir periyoda sıkıştığı zaman her şeyi bırakmak zorundasınız buna aile de dâhil...”	(İş) yoğunluk ailevi problem doğurur

“...Zaman zaman tabi ki doğuruyor yani mesela özellikle evlilik hayatıyla yürütmesi çok kolay olmayabiliyor zaman zaman ama bende çok büyük böyle kesinlikle aileyi çok fazla etkiliyor o da işte ailevi problemlere yol açıyor demek çok doğru değil belki hani bundan 15 sene önce kadar ki dönemde biraz daha kıyaslarsak denetim mesleği çok yoğun diyebilirdik ama şuanda piyasaya bakarsak zaten herkes fazlasıyla iş yükünün üzerinde çalışmalara muhatap olduğu için öyle bir şey kavramı da kalmadı açıkçası herkesi etkiliyor meslek hayatı...” “...Doğurmaz olur mu yani ben mesela ya ben deki stres yoğunluk aileye de yansıyor yani çünkü aynı havayı soluyorsunuz aynı problemlerle boğuşuyorsunuz yani onu çalışmasa bile bu mesleğin yoğunluğu çoluk çocuğa eşime de yansıyor bir de kendisinin çalıştığını düşünün, anlatabiliyor muyum...” “...Ben yaşamadım ama doğuruyordur %100 eminim ki doğuruyordur çünkü bazen şöyle kendi tecrübelerimden söylemem gerekirse sabah 7 de evden çıkıp gece 12 de eve girdiğim oluyor bu eşimin anlayışından dolayı ben problem yaşamadım ama bir yerde problem yaşandığına %100 eminim...”	
--	--

Kaynak: Bu tablo araştırma sürecinde elde edilen bilgilere dayandırılarak oluşturulmuştur.

Tablo 3.6. Kategorilerin (Alt Temaların) Oluşturulmasına Örnekler

İlgili Metin	Kodlar	Kategoriler (Alt Temalar)
“...denetimin yükü ağır...” “... o yüzden bu sektörde kadınlar için bir nevi ben biraz da şeye yoruyorum ya bu ağır işçilik dediğimiz bir statü var ya beyaz yaka mavi yaka vs hani denetim gerçekten ağır işçilik gerektiren bir sektör...” “...Türkiye’ deki bağımsız denetimin çalışma şartları ağırdır...”	Ağır bir meslek	Mesleğin Öne Çıkan Özellikleri

“...denetim mesleği gerçekten çok ağır...” “...biraz ağır bir meslek...” “...yani bizim meslek ağır...”		
“... İlk başvuruda kabul edildim daha mezun olmadan zaten başvuruları alıyorlar ee o başvuru sürecine dâhil oldum 4.sınıfta ee başvurum da hemen olumlu sonuçlandı tabi görüşme mülakat sürecinden sonra sınava girdim ondan sonra da mülakat sürecini geçirdim ve kabul edildim...” “...burada 8.seneme gireceğim neredeyse ee bir internet kariyer internet sayfasından ulaştım buraya başvuruyu yaptıktan sonra mülakata çağırdılar ilk başta o partnerlerden sadece 1 kişiyle görüştüm sonrasında görüşme olumlu olunca diğer partnerlerle beraber 2.mülakar organize edildi 2.mülakata katıldım oradan da başarıyla çıktıktan sonra 3.görüşmede bu sefer onlar bana tekliflerini sundular kabul ettik anlaştık başladım ve hala da burada çalışmaya devam ediyorum...” “...İlk başvuruda kabul edildim o zamanlar zaten denetim firmaları büyüme aşamasındaydı açıkçası öyle bir iş çok bir sıkıntı çıkmadı açıkçası ilk başvuruda kabul edilmişim...”	İlk başvuruda kabul edildim	Meslek Seçimi / Mesleğe İlk Giriş
“...Olmaz mı her gün doğuyor yani her gün aynı ithamla karşılaşıyorsunuz yani ailene zaman ayırmadın işini daha çok seviyorsun şeyinde noktasında düğümlenen bir şey öyle olunca işler belli bir periyoda sıkıştığı zaman her şeyi bırakmak zorundasınız buna aile de dâhil...”	(İş) yoğunluk ailevi problem doğurur	İş Yoğunluğunun Etkileri

“...Zaman zaman tabi ki doğuruyor yani mesela özellikle evlilik hayatıyla yürütmesi çok kolay olmayabiliyor zaman zaman ee ama bende çok büyük böyle kesinlikle aileyi çok fazla etkiliyor o da işte ailevi problemlere yol açıyor demek çok doğru değil belki hani bundan 15 sene önce kadar ki dönemde biraz daha kıyaslarsak denetim mesleği çok yoğun diyebilirdik ama şuanda piyasaya bakarsak zaten herkes fazlasıyla iş yükünün üzerinde çalışmalara muhatap olduğu için öyle bir şey kavramı da kalmadı açıkçası herkesi etkiliyor meslek hayatı...” “...Doğurmaz olur mu yani ben mesela ya ben deki stres yoğunluk aileye de yansıyor yani çünkü aynı havayı soluyorsunuz aynı problemlerle boğuşuyorsunuz yani onu çalışmasa bile bu mesleğin yoğunluğu çocuk çocuca eşime de yansıyor bir de kendisinin çalıştığını düşünün, anlatabiliyor muyum...” “...Ben yaşamadım ama doğuruyordur %100 eminim ki doğuruyordur çünkü bazen ee şöyle kendi tecrübelerimden söylemem gerekirse sabah 7 de evden çıkıp gece 12 de eve girdiğim oluyor bu eşimin anlayışından dolayı ben problem yaşamadım ama bir yerde problem yaşandığına %100 eminim...”		
--	--	--

Kaynak: Bu tablo araştırma sürecinde elde edilen bilgilere dayandırılarak oluşturulmuştur.

Analizde 5 ana tema belirlenmiş ve bulgular bu ana başlıklar altında yorumlanmıştır (Bkz.: Tablo 3.7.).

Tablo 3.7. Ana Tema ve Kategoriler (Alt Temalar)

Ana Temalar	Kategori (Alt Temalar)
1. Mesleğin Dinamikleri	- Meslek Seçimi ve Mesleğe İlk Giriş - Bağımsız Denetçide Olması Gereken Kişisel Özellikler - Mesleğin Öne Çıkan Özellikleri
2. İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar	- İşe Alım, İstihdam ve Esnek Çalışma - Cinsiyete Dayalı İş Bölümü - Pozitif Ayrımcılık ve Etkileri - Denetim Ekiplerinin Oluşturulması ve Ekip İçi Uyum
3. Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri	- Erkek Meslek Mensuplarının Kadın ve/veya Erkek Meslektaşına Bakışı ile Kadın Meslek Mensuplarının Erkek ve/veya Kadın Meslektaşına Bakışı - Mesleğin Kadın/Erkek Mesleği Olarak Değerlendirilmesi - Kadın – Kadın Çatışması - İş Disiplinine Uyum - Stres Düzeyi - Yöneticiler ile İlişkiler - Farklı Cinsiyette bir Yönetici ile Çalışmak - Yönetici/Ortağın Cinsiyetinin İşe Etkisi
4. Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler	- İşte Başarı ve Güdülenme (Motivasyon) - İşten Ayrılma / Mesleği Bırakma - İş Yoğunluğunun Etkileri - İş Aile Çatışması - Cinsiyete Bağlı Eşitsizlikler - Ücret Ayrımcılığı - Terfi Ayrımcılığı - Cinsel Taciz ve Mobing - Resmi Olmayan İlişkiler - İş Dışı Sosyalleşme - Kayırma veya Kollama

	- Müşterilerin Cinsiyet Temelli Yaklaşımları - Devlet Politikalarının Cinsiyet Kökenli Sorunlardaki Rolü - Toplumsal Yapının ve Kültürün Meslek Üzerindeki Etkileri
5. Diğer	- Yaş Ayrımcılığı - Mesleğe Getirilen Eleştiriler

Kaynak: Bu tabloda araştırma sürecinde elde edilen bilgilere dayandırılarak oluşturulmuştur.

3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu başlık altında araştırmadan elde edilen verilere yer verilmiştir¹.

3.7.1. Mesleğin Dinamikleri

Bu başlık altında, meslek mensuplarının neden kariyer olarak denetim mesleğini seçtiklerine, mesleğe ilk kabul edilme deneyimlerine, mesleğe ve mesleği icra edenlere dair görüşlerine ve düşüncelerine yer verilmiştir.

3.7.1.1. Meslek Seçimi ve Mesleğe İlk Giriş

Meslek mensuplarının, denetçilik mesleğini bilinçli olarak seçtikleri, üniversitelerde yapılan kariyer günleri etkinliklerinin, staj ve yakın çevrenin bu seçimde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

K1: “... Mezun oldum bizim herkes (arkadaşlarım) deli gibi dört büyüklere başvuruyordu. Ben de başvurmuştum fakat onların belli bir işe alma dönemleri var onu kaçırdım. Sonra B²'de 7 ay falan staj yaptım oradan Eylül ayında falan telefonla aradılar bizim işe alım süreçlerimiz durdu ama şirketi tanımak adına stajyer olarak devam etmek ister misiniz, mezun da olmuştum zor bir bölüm denetim ağır vesaire, olur bir deneyeyim dedim. Daha iyi geldi açıkçası bana bu teklif. Hani işe girme psikolojisindense stajyer olma olayı görmek açısından daha iyi geldi öyle olunca da orada başladım...”

K2: “... Ben 1 yıl (denetim dışı) bir firmada çalıştım. Arkadaşlarım denetimde çalışıyordu o süreçte sürekli aynı ortamda bulunduğumuz için teknik olarak bizim üniversitede gördüğümüz teknik kelimelerden ya da teknik cümlelerden falan

¹ Görüşme metinleri aktarılırken yabancı kelimelerin anlamları ile okuyucu açısından önemli görülen bilgi/notlara metnin akışını bozmamak için dipnot şeklinde yer verilmiştir.

² B, dört büyükler olarak adlandırılan şirketlerden biridir.

bahsediyorlardı. Çalıştığım işte zaten benim işimle alakalı değildi bu sebeple o işe yöneldim, bağımsız denetime.”

K3: “Türkiye'ye sırf denetimi yapabilmek için geldim... Denetim yaklaşık 18-19 yaşından yaptığım bir planlamaydı yani plansız ilerlemedim... (kendi ülkemde) Okuduğum bölüm başkaydı, elektronik mühendisliği okuyordum ama orada sürekli bana baskı vardı; bu erkek dünyasıdır, elektronik mühendisliğinde çok fazla ilerleyemezsin ve işin sonucunda orada daha az para kazanırsın muhasebede daha çok para kazanırsın. Benim okuduğum bölüm orada matematik olduğu için genelde matematikçilerin birçoğu gider mühendis olur ama işletme, sözel bölümler okudukları zaman gidip muhasebeyi falan öğreniyorlar. Ben ikisini bir arada götürdüm; muhasebe ve elektronik mühendisliğini. Aynı anda iki üniversiteye gidiyordum, bir baktım muhasebe ben hiç ders çalışmadan matematik olduğu için kendisi ilerliyor ama elektronik mühendisliğinde çok fazla çalışmam gerekiyordu. O yüzden e dedim mesela 10 kişinin içerisinde birinci olmak bu tarafta daha kolaydır. Bir de benim ülkemde muhasebeciler daha hızlı işe başlıyorlar ve kimse bu mesleği doktora kadar okumuyor, orada muhasebede doktor olmak daha kolaydı. Daha hızlı ilerlerim diye düşündüm muhasebeyi seçtim...(Türkiye’de) yüksek lisansı okuduğum zaman hocam, bu mesleğin en başında olan birisi bir Prof., ben o dönemlerde İngilizce ders veriyordum tezi de denetim üzerine İngilizce yazıyorum. Ofisine gittiğimde denetimde çalışmak istiyor musun (diye sordu). Aslında hayalimi söyledi. Ama tabi ki ben yabancı uyruklu olduğum için burada iş bulmak falan benim için zordu, -tamam hocam- dedim ona ve bana bir numara verdi. O dönemlerde de teze çalıştığım için data toplamaya gidiyorum, bu arada tezi de konuşuyorduk ben zannettim ki (verdiği) numara data toplamam için, (hocam) -bu benim tanıdığım bir firma, buradan data toplarsın- dedi. Bende o firmayı aradım dedim ki -hoca tarafından sizi aramışım falan filan-, onlarda birisine bakıyorlar böyle İngilizce bilip denetimde çalışmak isteyen birisi, hiç iş görüşmesine gidiyorum hayaliyle gitmedim, hiç de ciddiye almıyorum olayı, gittiğimde benimle mülakat yaptılar sonra bana -haftaya gel başla- dediler bende -nerede, nasıl başlayacağım, ben data toplamaya gelmemiş miydim buraya- falan dedim. Sonra oradan ilk denetim işi başladı, orada bir deneyim oldu, sonra başka bir firmaya geçtim şuanda da buradayım.”

E1: “İlk önce üniversite stajımı X³ Yeminli Mali Müşavirlik’de yapmıştım ondan sonra, üniversiteden döndükten sonra ufak bir YMM ofisinde işe başladım orada 1 – 1,5 ay gibi çalıştım. Sevmedim, vergi denetimini hiç sevmedim çünkü. O sırada T⁴ ile görüşüyordum oradan istifa edip T’ye geçtim. T’de İngilizce sınavı, işte İngilizce dil, konuşma gibi sınavlardan geçtim ve işe alındım. T’de departmanlar ayrılıyordu, atıyorum üretim IFRS ayrı, finans IFRS ayrı, böyle sektörlere göre IFRS kendi içinde bölümlere ayrılıyordu ve ben finans tarafındaydım. Finans tarafında da IFRS’de aslında çok fazla işin mutfakını görmüyorsunuz çünkü denetlediğiniz firmalar banka tarzı firmalar, SPK’ya aracı olan firmalar olduğu için bunlarda zaten her şey yasal olarak düzgün tutulmak zorundaydı ve önümüze mutfak hazır bir şekilde geliyordu. Ben T’de mutfak değişikliği istemiştım, üretim IFRS’ye geçmek istemiştım, ona da 6 ay süre dediler bana, burada 6 ay kal sonra seni üretime alırsız diye. Ben kabul etmedim çünkü zaman kaybetmek istemiyordum, kariyerime bir an önce kavuşmak bir an önce uzmanlaşmak için hiç zaman kaybetmek istemiyordum. X’de stajımı yaptığım dönemde ustalarla tanışmıştım onları aradım dedim ustam T’de çalışıyorum böyle böyle... X’de ki mutfak tamamen karmakarışık yani size tekstil firması gelebilir,

³ X, kurumsal bir bağımsız denetim şirkettir.

⁴ T, dört büyükler olarak adlandırılan şirketlerden biridir.

sigorta gelebilir, banka gelebilir, SPK gelebilir, KGK gelebilir, ekibinize her sektörden firma gelebilir ve ne iş geliyorsa onu yapıyorsunuz ve işin mutfağını da görüyorsunuz. O yüzden oradaki sistem benim daha çok hoşuma gitmişti, üstatlar da deyince -olur Pazartesi gel başla- ben de hiç düşünmeden Cuma günü T'ye istifamı verdim, Pazartesi X'de işe başladım.”

E9: “Ben bilinçli olarak seçtim. Daha önceden yani üniversitedeyken duymuştum ve üniversiteyi bitirdiğimiz aşamalarda da fazilet kriterleri diye bir şey gelecekmiş, denetim yaptırılacakmış, herkese zorunlu olacakmış falan diye bir şey duyuyorduk. Sonra bir arkadaşım denetim şirketinde işe girdiğini söyledi -sen de başvur pozisyon var seni de alırlar başvurursan- dedi. Ben de onun işe girdiği yere girdim o şekilde başladım.”

E17: “Bu birazcık şeye bağlı oldu, bu mesleği ilk kez o ilk yıllarda bağımsız denetim sektöründe bir staj yapma imkânım olmuştu ve bu staj şekillendirmesi baya bir yöneltici oldu aslına bakarsanız. Yapmak istediğim işin bu olduğuna, bu staj neticesinde kanaate vardım ve ondan sonrasında da ilerleyişim o sektör üzerinde oldu. Yani okul yıllarında yapmış olduğum staj neticesinde oldu. (Stajınız muhasebe firmasında mıydı bağımsız denetim firmasında mıydı?) Bağımsız denetim, big4⁵.”

K11: “İlk babamın mali müşavirinin yanında tecrübe amaçlı başladım, ondan sonra sınavlara girmeye karar verdim. İkinci girişimde staja başlatma sınavını kazandım ondan sonra staj yaptım, stajım bittikten sonra üçüncü girişimde de yeterliliği kazandım oradan 2012 yılında SPK bağımsız denetim lisansımı aldım 2013 Mayıs ayında da ofisimi açtım.”

Meslek seçiminde bir diğer öne çıkan konu da, mesleğin kişilerin karakterlerine uygun olduğu vurgusudur. Mesleğin seyahat gerektirmesi, hızlı ve fazla tecrübe edinmeye fırsat vermesi, farklı insanlarla tanışma düşüncesi de mesleği tercih etmede öne çıkan noktalardır.

K1: “... İlk başta kamuya hazırlanıyordum sonuçlarım da iyiydi ama bir şekilde atanamadım, böyle olunca da SMMM sınavına gireyim dedim SMMM'ye girdim onu da geçtim dedim bari denetime gireyim, zaten böyle kariyer günlerinde falan çok denetim firmaları gelip tanıtımlarını yapıyorlardı, biraz da yapıma uygun olduğunu düşündüm hafif gezmek falan bunlar beni cezbettiler, muhasebeyi de seviyordum zaten üniversitedeyken, böyle olunca denetimi tercih etme kararı aldım...”

E1: “Daha önce üniversite stajımı denetim üzerine yapmıştım çok sevmiştim o işi, üniversiteden mezun olduktan sonra da direkt bu işi yapmak için uzmanlaşmaya başladım. Denetim işinin en sevdiğim yönü sürekli farklı insanlarla tanışmak ve farklı farklı sektörlerdeki firmaları da denetleyerek çok fazla hızlı bir şekilde tecrübe edinmekti bu isteğimi de kariyerimi de gerçekleştirdim...”

K7: “Aslında denetim mesleğinin beni teknik olarak çok daha hızlı geliştireceğini düşündüğüm için bu mesleği seçtim çok daha kısa sürede çok daha fazla bilgiye ulaşabileceğimi ve kendimi teknik açıdan çok daha fazla geliştirebileceğimi kanaat

⁵ Big4: Dünya çapında faaliyet gösteren dört profesyonel bağımsız denetim şirketini tanımlayan ifadedir. Bu şirketler; Deloitte, KPMG, PricewaterhouseCoopers ve Ernst & Young'dır. Bazı katılımcılar big4 bazılarısıya aynı anlama gelen 4 büyükler ifadesini kullanmışlardır.

getirdiğim için seçtim... daha önce başka bir yerde staj yapıyordum, daha önceden stajlarım vardı zaten, dolayısıyla yani masanın diğer tarafıyla ilgili bilgi sahibiydim daha sonra bağımsız denetimle ilgili de bilgi sahibi oldum stajlar vesilesiyle ve bunun kendime daha uygun olduğunu benim gelişimime daha katkı sağlayacağını düşündüğüm için, aslında kendi kararım oldu diyebilirim özetle. (Stajımı) Big4'da yaptım ve şeyde diğer tarafta da yine büyük bir global şirkette yaptım iki tarafı da görme şansım oldu staj aşamasında..."

E13: "Aslında mali müşavirlik mesleğini çok seven bir insan değildim ama piyasada denetçilik sektörünün daha çok ön planda olduğunu fark ettim ve biraz da böyle araştırmayı ve çok yönlü sektörlerde iş yapmayı tercih ettiğim için daha doğrusu sevdiğim için denetim sektörünü seçtim. Daha çok bilirsiniz bizim sektör biraz böyle sabit bir sektör ve sabit iş kanalları olmadığı için daha çok, daha fazla, daha fazla öğrenmek gerektiğini düşündüğüm ve sevdiğim için denetçilik yapıyorum... Hiç staj yapmadım benim biraz istisna aslında yani benden sonra gelen arkadaşlara da hep söylüyorum onu, Ahmet Bey ile daha önceden de tanışıklığımız vardı mali müşavirlik yaptığı dönemlerden, üniversiteyi bitirdikten sonra kendisiyle bir yemekte falan denk geldik ve hatta denetim sektörünü kendisi bana anlattı ve sevdirdi, öyle diyebilirim ve araştırdım bir sürü ve kendisine başvuruda bulundum dedim -üstat eğer bir personel arayışınız varsa bu işi yapmak istiyorum- ondan sonra sağ olsun onlarda imkân verdiler. İmkân dâhilinde ve 7 yıldır da aynı yerde aynı sektörde çalışmaya devam ediyorum."

E14: "Heyecanlı bir meslek. Her dakika yani her denetim döneminde farklı insanlarla tanışmak cezbeden bir durum. Öbür türlü, hani biraz kişilikle de alakalı mesela işleri hep aynı insanları görerek çalışmaktan ziyade durmadan değişen ortamlar değişen insanlarla uğraşmak daha çok beni cezbediyor açıkçası. O yüzden ve şöyle bir şey var hani farklı firmalar, farklı sektörler tanımakta tabi bu cezbetme noktasında beni mesleğe yönlendiren etken oldu...(İlk kabul edilme deneyiminizden bahseder misiniz?)Ben birçok firmaya başvurdum, çeşitli mülakatlarda oldu birçok iyi firma İngilizce istiyordu yedeklere giriyordun falan filan baya bir uzun sürdü açıkçası kabul olma süreçleri, işe alma süreci...(Staj yapmış mıydınız öncesinde)Staj yapmadım, yok. Esasen şöyle bir şey vardı... Üniversite mezunu olduktan sonra araştırma görevlisi olmak istiyordum. Belli bir sene hem denetim, muhasebe denetim alanında yüksek lisans yapıp, öğretim görevlisi olmak istiyordum. Daha önceden üniversite ya da denetim sektörü istiyordum, benim sürecimin biraz uzun sürmesi iki arada kalmamdan kaynaklanıyor olabilir açıkçası."

E15: "Gezmek amaçlı, birden fazla sektörde tecrübe edinmek için diyelim, benim abim de denetçiydi ondan özendik diyelim öyle başladık yani üniversiteye başlamadan önce seçtik."

E19: "Muhasebe mesleğini seçmedim denetim mesleğini seçtim, hem muhasebeden biraz daha yüksek performanslı, biraz daha prestijli bir iş olması, aynı zamanda biraz daha ham verilerden çıkan şeyleri denetleme yani araştırma duygusunun ön plana çıkması diyebilirim yani sevdiğimden ötürü aslında."

İşletme, muhasebe, iktisat, maliye gibi bilim dallarında lisans seviyesinde eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olunmasının da mesleği seçmede etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu bölümlerde ağırlıklı olarak görülen muhasebe ve

denetim dersleri, kişilerin mesleğe yönelmelerini etkileyen itici bir güç olarak görünmektedir.

E7: “Çok basit, üniversitede bu bölümü okuduğum için başlangıç sebebim bu oldu yani üniversite lisans bölümüm muhasebe denetim alanında olduğu için kariyer başlangıcına da burada başladım...”

E10: “Ben bu bölümden mezundum, işletme mezunuyum o yüzden yani.”

K8: “Aslında mezun olurken denetçi olmak hayalimde yoktu, Türkiye şartları malum İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu çok genç var, biraz kariyer siteleri üzerinden görerek başvurdum, şartları öyle gelişti, burada işe başladık. Başladıktan sonra da mesleği sevdim ve burada devam edebileceğimi anladım o nedenle sektör değiştirmeyi ya da iş değiştirmeyi düşünmedim. Böyle bir başlangıcım oldu...”

K9: “Ben denetimi seçmedim muhasebeyi seçtim. Bütün notlarım 100 muhasebe notlarım, ben bir çocuğumu kaybettim hastalık dolayısıyla çok uzun süreli bir hastane maceramız oldu sonra notlarıma baktım bütün notlarım 100, muhasebe, maliyet muhasebesi yani bütün. Eskiden bağımsız denetim yoktu gerçi ben E.G⁶’den bağımsız denetim dersi de aldım ama o da 100 dolayısıyla dedim ki ben herhalde en iyi muhasebe yaparım dedim, muhasebeye başladım. Gerçi ilk mezun olduğumda da yine muhasebe, insana kaynaklarında filan çalışmışım ama bordro yapıyordum, yine muhasebe bölümündeydim. Herhalde bizim mezunlar daha çok bankacı oldular ama ben muhasebeyi seçtim orada mutluyum bilemiyorum.”

K11: “Hep hesaplarla ilgim vardı muhasebeyi seviyordum o yüzden seçtim.”

90’lı yılların sonunda hem ülkemizde hem de dünyada yaşanan finansal krizler ve skandallar muhasebe ve denetim alanlarında birçok köklü düzenleme ve yenilikleri de beraberinde getirmiştir. Yapılan iyileştirmeler 2000’li yıllardan sonra mesleğin öneminin daha iyi anlaşılmasını ve öne çıkmasını sağlamıştır. Denetime olan ilgi, denetçilik mesleğine eğilimi de artırmıştır.

K6: “Bu nasıl oldu? ... Şimdi bu bağımsız denetim konuşulmaya başlandığında dedik bu yeminli mali müşavirlik tamam biz bu işi yapıyoruz ama bu iş bağımsız denetime doğru da gidiyor. Ondan sonra ben hiç unutmuyorum, 50 yaşında Sermaye Piyasası Kurulu sınavlarına girdim buna sebep. Bu şirketi kurarken - aşağı yukarı 13 yıl falan olmuş biz kuralı- şimdi tabi bu bağımsız denetim olayı da çok farklı bizim yeminli mali müşavirlikten. Bağımsız denetim standartlarının öğrenilmesi benim için zor oldu çünkü ben geç başladığım için bu işe hani 50 yaşında öğrenmeyle sizler gibi bu 21, 22, 23, 25 yaşında öğrenmek farklı. Neyse bu sınavı aldım sonra KGK dediler, KGK’ da da bir sınav yaptılar bizi, onu da geçtik.”

K12: “Denetim mesleğini şöyle seçtim işletme fakültesini bitirdim ondan sonra üniversiteyi bitirdikten sonra zaten süreç buraya doğru beni ilerletti, mali müşavir olduktan sonra da mesleğin artık muhasebe defter tutmaktan çok denetime yöneldiğini

⁶ E.G. Bağımsız denetim dersi veren tanınmış bir hoca.

fark ettim o yüzden bağımsız denetim lisansımı da aldım SPK'dan, bu şekilde devam etti.”

E16: “Burada tabi bizim seçme sebebimiz 2000’li yılların başında mesleğin popüler olması özellikle bu Enron vs. gibi suiistimale açık vakaların dünyada olması, bankaların krize girmesi, 90’lı yılların sonunda Türkiye’de de bu denetim mesleğini ön plana çıkarmıştı, onun neticesinde girmeye karar verdim açıkçası...”

Mesleğe tesadüfi olarak başlamak ve emekli olduktan sonra mesleğin ikinci bir kariyer olarak tercih edilmesi de söz konusu olabilmektedir. Kamu kurumlarında hesap uzmanı⁷ olarak çalışan kişiler emekliliklerinden sonra özel sektöre ait denetim şirketlerinde bağımsız denetçi olarak mesleği icra edebilmektedir.

E4: “...Emekli olduktan sonra ne yapalım dedik, böyle bir belgemiz vardı, az çok mesleki olarak da belli bir bilgi seviyesindeyiz, buna yöneldik...”

K4: “Açıkçası benim zamanımda çok da böyle çok bilindik bir meslek değildi, biraz tesadüfi başladım diyebiliriz, yabancı şirketlerde başladım o zaman öğrendim, işe başvuru aşamasında bağımsız denetim mesleğinin olduğunu öğrendim, şu an üniversitelerde var ama daha önceden yoktu, tesadüf diyelim biraz.”

Meslek mensuplarının genellikle ilk iş başvurularında kabul edildikleri ve kariyerlerine denetçilik mesleği ile başladıkları görülmektedir.

K2: “Bir kere başvurdum kariyer.net’ten, daha sonra çağrıldım. İngilizce mülakatımız da oldu zaten deneyimsiz olarak başvurdum, kariyer hayatıma da mali müşavir olarak devam edebileceğimi düşündüm. Kendi mesleğim olduğu için, alakalı olduğu için bu süreçte kabul edildim. Zaten deneyimsiz aradıkları için bir şekilde bize yardımcı olacaklarını bildiğim için başvurdum kabul edildim.”

K4: “...Aslında bir kere başvuru yaptım bir uluslararası bir firmaya, orada da kabul edildim ve öyle başladım.”

K7: “...İlk başvuruda kabul edildim daha mezun olmadan zaten başvuruları alıyorlar o başvuru sürecine dâhil oldum, 4.sınıfta başvurum hemen olumlu sonuçlandı, görüşme mülakat sürecinden sonra sınava girdim ondan sonra da mülakat sürecini geçirdim ve kabul edildim.”

K8: “...(ilk kabul edildiğim yer) Burası, hala burada çalışıyorum, burada 8. seneme gireceğim neredeyse. Kariyer internet sayfasından ulaştım buraya, başvuruyu yaptıktan sonra mülakata çağırıldılar, ilk başta o partner⁸lerden sadece 1 kişiyle görüştüm, sonrasında görüşme olumlu olunca diğer partnerlerle beraber 2. mülakat organize edildi. 2. mülakata katıldım oradan da başarıyla çıktıktan sonra 3. görüşmede bu sefer onlar bana tekliflerini sundular, kabul ettik anlaştık başladım ve hala da burada çalışmaya devam ediyorum...”

⁷ 2011 yılında çıkarılan 646 ve 666 sayılı KHK’lar ile bakanlıkta “Hesap Uzmanı” olarak çalışan denetim elemanlarının unvanları “Vergi Müfettişi” olarak değiştirilmiştir.

⁸ Partner: Ortak.

K5: “Ben meslekte üniversite çağından beri çalışan bir insanım. Üniversite yıllarımda başladım çalışmaya bilfiil çalışıyorum, 24 yaşında mali müşavir oldum, bilfiil çalıştım.”

E5: “Ben şu anda D⁹ denetimin ortaklarındanım, önce yönetici olarak sonra da ortak olarak devam etmekteyim bundan öncede çeşitli denetim şirketlerinde çalışma fırsatım oldu. Üniversiteden mezun olduğumdan beri bu mesleği yapıyorum.”

E7: “Referans üzerine mesleğe aynı zamanda bulunduğum şirkete başladım. Kendi talebim dışında bir ihtiyaca binaen çağrıldım ve başladım, kendimin bir başvurusu olmadı, talep üzerine geldim...”

E16: “İlk başvuruda kabul edildim, o zamanlar zaten denetim firmaları büyüme aşamasındaydı, öyle çok bir sıkıntı çıkmadı açıkçası, ilk başvuruda kabul edilmişim.”

E19: “Şöyle, ben mali müşavir stajyeriydim aynı zamanda, stajım bitti mali müşavir yeterlilik sınavına gireceğim, bağımsız denetçilik sınavına da girdim. Yani girişim de (stajım) bittikten hemen sonra başladı yani 2017 yılında başladı. İlk bağımsız denetim şirketinde stajyer olarak başladım, bu şekilde başladı, şu anda işte 4. yılımın içerisindeyim devam etmekteyim, bu senenin sonunda da bağımsız denetçi lisansımı alma hedefim var, inşallah bakalım yeterliliği verdikten sonra.”

3.7.1.2. Bağımsız Denetçide Olması Gereken Kişisel Özellikler

Bazı kişisel özelliklerin denetçide olması gerektiğinin üzerinde durulmaktadır. Bu özelliklerden öne çıkanlar: mesleği sevmenin gerekliliği, fiziksel ve zihinsel olarak güçlü olunması, araştırma yapmaktan hoşlanmak, dinamiklik ve uzmanlaşmadır:

K1: “ ... Aslında işi seviyorum zaten bu işi sevmesen yapamazsın, bu iş sevmeden yapılacak bir iş asla değil, biraz işe olan sevgim beni bazen bağlıyor... denetim herkesin yapacağı bir iş değil ha teknik olarak demiyorum, teknik olarak her şeyi yaparsın kimler neler öğreniyor çok zor bir şeyde değil atomu parçalamıyoruz zaten ama birazcık dirayetli olmak lazım, yani güçlü olmak lazım, denetimde mıymıntı olmamak lazım, tuttuğunu koparan olmak, cevval, böyle çat çat çat olman lazım ki yapasın zaten müşteri de öyle tipleri seviyor.... yaptığımız iş biraz fiziksel olarak güçlü olmayı gerektiriyor açıkçası... denetimde böyle işte mıymıntı olmayacaksın, biraz tuttuğunu koparacaksın, cabbar olacaksın, kadınlar da erkek gibi olacak birazcık aslında hani rol değiştirecek biraz... hem fiziksel anlamda hem de mental anlamda birazcık duygusallığı da bir kenara bırakmak gerekiyor...”

K11: “... Ben mesleğimi zor olmasına rağmen seviyorum...”

K6: “Valla ben mesleğimi çok seviyorum, sen fark etmişsindir onun için tavsiye ederim...”

E5: “... Nasıl söyleyeyim bu meslek için birazcık aşk, aşık olmak gerekiyor aslında bu mesleğe, yani öyle ki bu bir bankacılık gibi veyahut da bir satış ve pazarlama gibi

⁹ D kurumsal bir bağımsız denetim firmasıdır.

değil bu meslek çünkü çok özel şeyleri de barındırıyor içinde... öğrenmeye çok açık olmak ve çok okumak araştırmak gerekiyor... Sonuca ulaşabilmek için birazcık içinizde dedektiflik ruhu da olması gerekiyor, şimdi zaten bakıyorsunuz kamu gözetim kurumu geliyor yarın bir gün şu anda taslak belki ama Masak'ta geliyor diyor ki eğer bu ne bileyim firmanın kazanımlarında suçu barındıran başka gelirleri barındıran iş varsa onu da bana bildir, dolayısıyla birazcık daha ayrıntıya inmek gerekiyor...”

K3: “...tamamen insanın yeteneği ve o işi sevebilmesi, araştırmayı sevebilmesi yani.”

K6: “Fiziki olarak da dayanıklı olmak gerekiyor... Naif bir insan, her gün hastalanan bir insan işte ne bileyim sağlığı yerinde olmayan insanların yapacağı bir meslek değil çünkü sorumlulukları çok yüksek... (meslek) tabi ki bir dinamik istiyor...”

E4: “...bu işi yapmak için içinizde bir enerji olması gerekiyor.”

K2: “...daha genç, dinamik olsun denetimde.”

E2: “...uzman olmanız lazım, uzman olmak için her türlü çabayı sarf etmek gerekiyor... Bizim sektörde, bağımsız denetim sektörünü incelediğiniz için özellikle söylüyorum buraya talip olan bu işe talip olan genç kız veya erkeklere bu konularda uzmanlaşmalarını öneriyorum.”

3.7.1.3. Mesleğin Öne Çıkan Özellikleri

Katılımcılar mesleğe dair açıklamalarında aşırı mesai ve yoğun çalışma üzerinde özellikle durmuşlar ve çalışma koşullarının zorluğuna dikkat çekmişlerdir. Çoğu katılımcı mesleği tarif ederken “zor” ve “ağır” kelimelerini kullanmış ve mesailerin çokluğundan yakınmıştır.

K1: “...7-5, 8-6 çalışma saatlerimiz yok maalesef, bu istesek de olmuyor çünkü iş yükünün ağırlığından dolayı... Denetim sektörü diğer sektörlerdeki gibi belli çalışma saatlerini kaldıracak bir sektör değil. Sen oturup günün 8 saati çok verimli de çalışsan yine de olmuyor... çok, çok ya mesaisi çok... diyorum ya yani bunun belli bir saati yok, süresi yok, çok çalışıyorsun... çok kapitalist sistemin kölesi gibi geliyor bana yaptığımız iş... zor bir meslek kolay bir meslek değil.”

K2: “...denetimde çok yoğun çalışıyorsunuz.”

K3: “...denetimde çok yoğun çalışıyorsunuz... yani denetim hakikaten zor bir şey.”

K4: “... Bizim mesleğimiz bağımsız denetim mesleği çok fazla mesai gerektirir... zor bir meslek.”

E1: “...fazla mesai gerektiren bir iş.”

E2: “...baktığınız zaman bizim sektörle ilgili konuştuğumuz için söylüyorum çünkü biz ağır bir sektörde çalışıyoruz, çok yoğun ve riskli bir sektörde çalışıyoruz... yoğun olduğumuz dönemler var 3, 6, 9 ve 12. aylarda özellikle vergi denetimleri olsun bağımsız denetimler olsun bu dönemlerde sıklaşıyor. Bazı dönemlerde rahatlayabiliyoruz ama bazı dönemlerde aşırı yoğunluk oluyor çünkü firmalar aynı

anda hizmet istiyorlar doğal olarak çünkü onların deadline¹⁰ tarihleri aynı tarihler oluyor genelde onun için çok yoğun oluyor... Örneğin normal şartlarda normal günlerde 6'ya 7'ye kadar çalışıyorsak o zaman da mesai yapmak durumunda kalıyoruz, 8, 10, 11, gece 1, 2 veya hafta sonu Cumartesi, Pazar günlerinde gerekirse o iş planlamasına göre o yoğunluk döneminde çalışabiliyoruz.”

E4: “...Bağımsız denetim konusu yılın belirli aylarında çok daha fazla çaba emek zaman isteyen konu yani bazı aylar geliyor belki çok zaman ayırmıyorsunuz ama bu şeylerin, bağımsız denetim raporlarının çıktığı dönemlerde çok yoğun çalışma gerektiriyor.”

E6: “...bizim sektörde genel olarak dediğim gibi işin koşulları ağır... Gerçekten ağır mesai koşulları olan meslek kolu bu yani birçok meslek kolunda da var bu, ne yazık ki bizde de had safhada olan bir şeydir... (bağımsız denetim) fazla fedakârlık gerektiren aşırı mesai gerektiren bir iş.”

E2: “... Bağımsız denetimden bahsediyorsak gece gündüz mesai mefhumu olmayan bir meslek.”

E5: “... Şimdi tabi ki mesela bir ofis çalışanını düşündüğünüzde, mesela bir bankada çalışanı düşündüğünüzde, kendisi bankaya belli bir adresine gidecektir, belli bir çalışma kendisine tahsis edilmiş bir masası vardır. Günlük mesaisi bellidir ne yapacağı bilinir ama bizim iş birazcık daha buradan ayrılıyor çünkü sizin verileriniz sizin çalışma şartlarınızı çalışma hızınızı birazcık da müşterinize bağlı olmuş oluyor çünkü müşterilerinizden veri almak zorundasınız ve bu verileri denetime tabi tutup, çalışmaya tabi tutup öyle kendiniz bir şekilde hazırlamak zorundasınız. Dolayısıyla sizin hızınız birazcık da müşterinizin hızına bağlı oluyor. Şimdi diyelim ki bir iş geldi ve bu iş aslında 2 günde bitirilmesi gerekiyor normal şartlarda ama siz müşterinizden veriyi sabahleyin bekliyorsunuz onlar gönderiyorlar size akşamleyin, akşama doğru. Dolayısıyla sizin işiniz ona bağlı olarak uzayabiliyor.

E7: “Denetim mesleği belirli dönemlerde çok yoğun, yoğun dönemler olarak tanımladığımız dönemlerimiz var. Bu gerçekten, şirkette kalıp çalışmanızı gerektiren uzun saatler demek oluyor...”

E8: “...bizim yoğun sezonumuz çok fazla...”

E10: “...(bağımsız denetim) sürekli bir çalışma, sürekli bir çaba gerektirir, bu da mesai saati kavramını ortadan kaldırıyor...”

E11: “...Şimdi bu sektörde ilk giren kadın-erkek hiç fark etmez geceleri uzun mesailer yapacaklar çünkü denetimin yükü ağır...”

E12: “...bizim mesleğimiz bitmez tükenmez bir meslek işi yaptıkça devam ederiz... Audit¹¹ mesleği gerçekten son derece sıkıcı, yorucu ve tabi mesai konusunda hiçbir zaman sabah 9'da başla akşam 5'te biter diye bir kural yok bazen gece yarısına kadar çalış. Özellikle rapor dönemlerinde, ne bileyim işte kritik zamanlarda gerçekten çok çalışıyoruz. Bu bay bayan hiç fark etmez .”

¹⁰ Deadline: Son teslim tarihi.

¹¹ Audit: Denetim

E13: "...biraz zor bir sektör çünkü mesai kavramı yok. İstedığınız title¹² da olsanız da hiç fark etmiyor. İstedığınız anda, istediğiniz saatte, istediğiniz işi yapmak için, pardon zorunda olduğunuz işi yapmak zorundasınız... Bu ağır işçilik dediğimiz bir statü var ya beyaz yaka, mavi yaka vs. denetim gerçekten ağır işçilik gerektiren bir sektör."

E14: "...3 yıl, 4 yıl çoğu denetim firmasında gece gündüz çalışmanız beklenir yani mesai kavramı diye bir şey yok. Hani sabah kaçta gidersen git, akşam kaçta çıkarsan çık, işle iştigal olman lazım... mesai mefhumu yok bizim meslekte..."

E18: "Bizim Türkiye'deki bağımsız denetimin çalışma şartları ağırdır şöyle düşünün stok sayımı yapacaksın tamam mı, işte ayın 31'i stok sayımı, saat 12'ye kadar gidip bir firmada olmanız gerekebilir geceleyin... Zaman mefhumu yok bu işte, hakikaten ezici bir meslek..."

E19: "...denetim mesleği gerçekten çok ağır..."

K11: "...biraz yıpratıcı bir meslek, zor bir meslek, çalışma şartları koşulları... Bizim meslek ağır bir meslek..."

Mesleğin öne çıkan bir diğer özelliği seyahat etme gerekliliğidir. Çünkü denetimi belli bir ofiste kalarak yapmak mümkün değildir. Denetlenen şirket veya o şirkete bağlı birimler aynı şehirde olabileceği gibi farklı şehirlerde hatta ülke dışında dahi olabilmektedir.

K3: "...denetimde sürekli dışarıya gitmen lazım, sürekli mobil olman lazım. Özellikle şehir değiştirme çok fazla oluyor."

K4: "...mesleği her yerde yapmanız gerekiyor."

E5: "...denetim sektörünün kendi içerisinde bu her zaman ofisten yönetilecek, ofisten götürülecek diye bir olay yok çünkü bunu zaten yapamazsınız, şirketin adreslerine gitmek zorundasınız. Şirketin bulundukları merkezlerine, şirketin bulundukları fabrikalarına, şubelerine gitmek zorunda kalıyorsunuz."

E15: "... seyahat gerektiren bir meslek. (Denetlenen şirketlerin)Hepsi bulunduğunuz şehirde olmuyor farklı şehirlere gitmek söz konusu ya da big4'da ülke dışına çıkmakta söz konusu."

Aşırı iş yoğunluğu ve uzun mesai saatleri sosyal hayatı da etkilemektedir:

K1: "...bu işi yapmak için ya asosyal olmak lazım sosyal olursan çok yapamıyorsun."

E8: "...mesleğin sosyal hayata çok büyük bir engeli var."

E13: "...sosyal hayatı hareketli, canlı bir insansa evet, (meslek buna) gem vurabiliyor bunu gerçekten yaşayan çok insanlar oldu, ben de bir süre oldum..."

¹² Title: Unvan

Mesleği icra edebilmek için belli bir eğitim ve uzmanlaşmanın gerekliliği de söz konusudur.

E4: "... Şöyle bir şey var, bu denetim olayı şöyle; Türkiye'de az önce de yukarıda da konuştuk 8 bin- 10 bin civarında bir şirket denetleniyor, bu işi yapanlar nedir bu işi yapanlarda 10 bin kişi falan diyelim, 5 bin kişi yoktur. 10 bin kişi, 5 bin kişi zaten toplumda belli bir şeyin üzerinde eğitim düzeyinin üzerinde insanlar, erkekler de bayanlar da, yani toplumda kaymak tabaka diyebileceğimiz eğitim düzeyi olarak ortalamanın çok çok üzerinde olan insanlar bunlar... Bu denetim işi çok uzmanlık gerektiren bir şey... çok teknik bir olay, bağımsız denetim çok teknik bir konu."

E6: "...sektör yüksek eğitim gerektiren bir sektör."

E5: "... Şimdi çok başvuran oluyor, çok işletme, iktisat, maliye yani bu mesleğe altyapıyı yetiştiren okullar çok mevcut ama tabi ki bu meslekte çok zaman geçirmesi gerekiyor."

Çalışmanın ve uzmanlaşmanın yanı sıra yapılan işlerin, ekip olarak yapılması gerekliliğine de vurgu yapılmaktadır.

K6: "...çalışmak, çalışmak, çalışmak başka çaresi yok... Mesleği yapanlar, yani her iş için aynı şey geçerli, herkese söylüyorum sürekli olman gerekiyor, çok sık yer değiştirmemen gerekiyor ve bilgini her gün daha iyi bir hale getirmen gerekiyor çünkü bizim mevzuatımız derin, her gün bir şey çıkartıyorlar, onu takip etmezsen, onu sirküler haline getirmezsen geride kalıyorsun, sana sorulan sorulara cevap veremiyorsun. Güncel hale gelmen gerekiyor sürekli ama bunu tek başına mı yapman lazım, asla kimseye tavsiye etmem. Ekip, ekip olması gerekiyor. Yani mali müşavir arkadaşlar olacak yanında, başka yeminliler olacak, o şekilde devam ettirebilirsin anca... Ekipte çalışanlar olmasa bu tek başına yapılacak bir iş değil. Sorumlu denetçi olacak, kıdemli denetçi olacak, denetçi yardımcılarının, olacak hepsi bunların. Kadroyu oluşturmak gerekiyor..."

Mesleğe dair olumlu olarak ifade edilen özelliklerin başında mesleğin saygınlığı gelmektedir. Bağımsız denetçiliğin, temelde belli etik kurallar dâhilinde kamu yararını gözetme amacı gütmesi mesleği toplumda da saygın bir yere oturtmaktadır. Yapılan görüşmeler esnasında meslek mensuplarının çalışma ofisleri de gözlemlenmiştir. Denetçilerin ofis ortamları nezih ortamlardır ve ofis içindeki diyaloglar karşılıklı saygı çerçevesinde gerçekleşmektedir. (Denetlenen şirketlere dair ortamlar için ise herhangi bir gözlem söz konusu olmamıştır).

K1: "Saygın bir ortam."

K6: "...toplumda da bir saygınlığı var mesleğimizin..."

Bağımsız denetçilik mesleğinde denetlenen şirketlerin değişkenliği işi tekdüzelikten kurtarmaktadır. Denetlenen her yeni şirket, farklı insanlarla tanışma, farklı yerler/iş ortamları görme, farklı tecrübeler elde etme fırsatını sunmaktadır.

K1: "...Denetimle muhasebe aynı zaten, neden denetimi tercih ediyorum ben? Denetim de sürekli kendini yeniliyorsun, farklı durumlar görüyorsun, farklı case¹³ler görüyorsun. Yani atıyorum mesela bir şirketin muhasebecisinin değil mi, belli bir hesap düzeni var, her şey belli, sabit kıymetleri belli, kredisi belli, işte teşviki belli, o su belli, bu su belli... şimdi her gittiğim şirkette farklı bir şey öğreniyorsun mesela bu birazcık şey yapıyor, aslında bu, baktığın zaman o işi sıkıcı olmaktan kurtarıyor birazcık diye düşünüyorum."

E14: "Heyecanlı bir meslek..."

E11: "...Evet, götürüleri var; uzun mesai saatleri, stres altında çalışma, seyahat etme ama (meslektekilerin) yapacakları iş, çıkaracakları işte daha çabuk kariyerde ilerleme şansı doğurabiliyor eğer kendilerinin verimliliklerini, kalitesini, bilgilerini ispatlarsa."

Bağımsız denetim standartlarının uluslararası bir nitelik taşıması da mesleği evrensel olarak icra edilebilir kılmaktadır.

K3: "... Muhasebede biliyorsunuz lokal yani sen bugün Türkiye'de muhasebe biliyorsan Avrupa'ya çıktığın zaman hiçbir şey bilmiyorsundur ama denetim öyle değil, denetimde uluslararası bir standart çerçevesinde gidiyorsun."

Ticari hayat ve kamu yararı ilişkisinin sürekliliği, bağımsız denetime olan ihtiyacın da sürekliliğini sağlamaktadır. Bu durum mesleği "önemli ve baki" bir sektör haline getirmektedir.

E2: "... bu sektör önemli bir sektör ve baki bir sektör, çok fazla bilinen bir sektör değil özellikle çok talebi olan bir sektör."

3.7.2. İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar

Bu başlık altında işe alımda cinsiyetin önemi, çalışanların anne-baba-hamile olmalarının istihdamdaki etkisi, cinsiyete dayalı iş bölümü, pozitif ayrımcılık ve denetim ekiplerinde cinsiyetin etkisi hakkındaki görüş ve düşüncelere yer verilmiştir.

3.7.2.1. İşe Alım, İstihdam ve Esnek çalışma

İşverenlerin veya işe alımda yetkili yöneticilerin "İşe alımda cinsiyeti önemser misiniz?" sorusuna cevapları genellikle "önemsemem" şeklinde olmuştur,

¹³ Case: Durum, vaka

işe alımda cinsiyetten ziyade kişinin yeterliliklerine bakıldığı ifade edilmiştir. Diğer taraftan işe alınacak kişilerin seyahat durumlarının sorgulandığı, ofis içi - ofis dışı işler için cinsiyet tercihinde bulunulabileceği de vurgulanmıştır.

K5: “Önemsemem”

K6: “Hayır, önemsemem.”

E2: “Hayır pek önemsemiyorum yani açıkçası bizdeki şirketteki dağılım %50 - % 50 bir dağılım var.”

E5: “Hayır önemsemem.”

E8: “Hayır.”

K10: “Hayır, önemli değil.”

E6: “Yok, yapabilitesine bakıyoruz, yeterliliğine bakıyoruz, bizim için cinsiyetin bir önemi yok.”

E12: “Şimdi bizim şirketimizde... hiçbir şekilde cinsiyet ayrımı yapmadan sınava tabi tutarız yani CV’lerini alırız, bunlarla ön görüşme yaparız ve belirlediğimiz kriterlere haiz olan herkesi işe alırız ve Türkiye’de en çok işe alım bizim firmamızda yapılır...”

E5: “... ben hiçbir zaman ağırlıklı eleman alımında bu bayandır nasıl olsa gider veyahut da işte erkektir nasıl olsa gider diye bir düşünceye sahip değilim. Dolayısıyla işe alımımı yaparken herkesin kalacağını, herkesin partner olacağını, herkesin bu şirkette eşit şartlar dahilinde yükseleceğini düşünerek işe alım yapıyorum.”

E11, işe alımlarda cinsiyeti önemsemediğini fakat “Türkiye’de erkek ve kadın bakış açısının farklı olabileceğini” ifade etmektedir. K4’de bu görüşe paralel olarak “Türk bakış açısına” gönderme yaparak, bu açıdan erkek olmanın “avantaj” sağladığını dile getirmektedir.

E11: “Önemsemiyorum bizim sektörde, ancak Türkiye’de işe alımlarda, erkek-kadın bakış açısı farklı olabiliyor işe alırken.”

K4: “Bir personelseniz, erkek olmanın her zaman avantajı var Türk bakış açısı bu. Yine yabancı firmalar haricinde konuşuyorum.”

Seyahat edebilirlik işe alımlarda göz önünde bulundurulan önemli bir kriterdir. Mesleğin seyahat zorunluluğu gerektirmesinin doğal bir sonucu olarak işe alımda tüm adayların seyahat edebilirliği sorgulanmaktadır.

E5: “...Şimdi aslında biz şuanda bir personel açığımız olduğu zaman, bu personelimizi işe aldığımızda şunu soruyoruz öncelikle - herhangi bir şekilde seyahat engeliniz var mı? Çünkü Türkiye'nin her yerinden iş alabiliyoruz yani bugün İstanbul'da, İstanbul merkezli bir yerimiz var ama denetim sektörünün kendi içerisinde

bu her zaman ofisten yönetilecek, ofisten götürülecek diye bir olay yok çünkü bunu zaten yapamazsınız. Şirketin adreslerine gitmek zorundasınız, şirketin bulundukları merkezlerine, şirketin bulundukları fabrikalarına, şubelerine gitmek zorunda kalıyorsunuz. Dolayısıyla öncelikle biz personel alırken herhangi bir seyahat engelinin olup olmadığı, işimizin kendilerine ayrıntılarıyla anlatıp ve bu işte birazcık sıkı çalışmanın gerektiğini, mesailer olabileceğini ve fiilen de mesailer de olduğunu dolayısıyla bu mesleği yaparken -ama bunu yaparken sadece kız ya da erkek olarak değil- bütün personelimize bunu söylüyoruz... eğer evliyse, ailesi, çocuğu varsa çocuk durumu, insanlar kendi durumunu ayarlayarak bize söylüyorlar yani herhangi bir seyahat engelim yok. Çünkü seyahat engeli olan bir personel olduğu zaman mesela şu bile olabiliyor, şimdi diyelim ki siz Türkiye'nin en uzak noktasına Trabzon'a bir iş aldınız, eğer uçağa binme korkusu varsa uçakla gidemeyecekse e Trabzon'a otobüsle fiziki gidip gelme birazcık daha zorlu oluyor. Biz tabi ki insanları -ya senin uçağa binme korkun var, uçağa binmekten imtina ediyorsun değil ama -ya işte bak Trabzon'a gidilecek, Trabzon'a gittiğin zaman burada herkes bir saatte giderken, sen gece boyunca belki seyahat edeceksin, dolayısıyla hani bu zorlukları anlatmak gerekiyor.”

E8: “Biz denetimde bayanları da gönderiyoruz... Diyoruz ki - Böyle böyle bir işimiz var, zaman zaman Türkiye'nin çeşitli yerlerine, hatta yurt dışına gidiyoruz, engeliniz var mı? diye soruyoruz. Onlar için (sorun) yoksa bizim için yok. İşe alırken, sadece bayana değil herkese soruyoruz yani bir bayansınız diye sormuyoruz, herkese şehir dışı seyahat engeli olup olmadığını soruyoruz.”

K10: “...Kişiye sorarız - Şehirlerarası kabul eder misin, öyle imkânların var mı? diye çünkü bazısının ailesi bekâr da olsa izin vermiyor, bazıları evli olunca yapamıyor. Yani o kişi kabul ederse sorun yok bizim açımızdan.”

E18, kadınların seyahati kabul etmeme eğiliminde olduğunu bundan ötürü de meslekte “erkekler daha fazla gider (seyahat eder)” algısının olabileceğini belirtmektedir.

E18: “Yani daha çok açıklamak gerekirse, daha çok hani liyakat diyelim, kişinin tecrübesi, yatkınlığı. Sadece şöyle bir şey var yani ister istemez göz önünde bulunduruyorsunuz, daha çok hani şehir dışı da olabildiği için, denetçi olarak bayanlar zaman zaman çok kabul etmiyorlar. Şöyle bir şey oluşuyor, ya aynı seviyede olursa, erkekler bu işte daha mı fazla gider gibi bir algı var meslek camiasında özellikle, onu söyleyeyim yani.”

E10, kadınların seyahat etme konusunda zorlanacağını düşündüğünden, ofis dışı işler için erkek adayları, kadınların iş disiplinine duyduğu güven nedeniyle de ofis içi işlerde ise kadın adayları tercih ettiğini ifade etmektedir.

E10: “Şöyle bizim işin bazı sıkıntılı şeyleri var. Mesela İstanbul dışına gidecek denetçiler açısından koruma açısından, yani pozitif ayrımcılık amaçlı erkek adayları tercih ettiğimiz oluyor ama İstanbul içi ile alakalı cinsel ayrımı kadınlar lehine pozitif olarak düşünüyorum çünkü çok daha tertipli düzenli çalışıyor bayan arkadaşlarımız.”

K6 ise yoğun iş temposuna daha rahat ayak uydurabileceğini düşündüğünden müracaatlarda, öncelikle iş yerine yakın yerlerde ikamet eden adaylara baktıklarını belirtmektedir.

K6: “Adreslere dikkat ederiz alırken... bir kere (yakın) çevreye öncelikli bakarız vasıflı insan varsa müracaatlarda ondan sonra diğer... Yani geç saatlerde çalışırken hani adreslere dikkat ediyor muyuz? Ediyoruz. Çalışanları daha çok ofisimize yakın yerlerden (işe) alıp, zaten geleni de eğitmek üzere kendimizi planladığımız için, o da öğrenmeye hevesliyse o saatleri şey yapmış (kabul etmiş) oluyor.”

İşe alımda önemli bir diğer kriter de yoğun iş temposu ve buna bağlı mesai ve esnek çalışma şartlarının varlığıdır.

E2: “...Herkesin kendi sorumluluğu ayrı netice itibariyle, bir denetçi bulunduğu konum itibariyle denetçi, denetçi yardımcısı veya baş denetçi, kıdemli denetçi, orada sorumlu olduğu firmalar var. Bu firmalarla ilgili de müşteri hizmet bekliyor yani müşteri hizmet noktasında ödün vermiyor yani siz erkeksiniz kadınsınız falan bakmıyor, o hizmetin kalitesine bakıyor dolayısıyla o hizmetin kalitesini verdiğiniz müddetçe bir sorun teşkil etmedi. Bunun için fark etmiyor, erkek veya bayan alımlarında işin esnekliği, esnek çalışmalara dayalı olduğunu ve gerekirse hafta sonlarında çalıştırabileceğimizi, dönem dönem yoğun olduğumuz dönemlerde çalışabileceğimizi de özellikle belirtiyoruz ve herkes bu şartları kabul ederek geliyor. Dolayısıyla şeye takık değiliz yani hani erkek ya da kadın, bizim şartlarımıza uyan herhangi birisi çalışabilir bu konuda bir sıkıntı yok.”

Yönetici/işe almada yetkili meslek mensuplarına “çalışanın hamile/anne/baba olmasının işe alma kararlarında etkili olup olmadığı sorulmuş, cevaplarından adayların anne veya baba olmalarının işe alımda etkili olmadığı anlaşılmıştır.

E6: “... Olmaz, olmadı da, doğum yapanlarda oldu.”

E5: “...Hayır olmaz.”

K10: “Şu ana kadar olmadı, olacağını düşünmüyorum olmaz.”

E20: “Yok, hayır. Olmuyor, yani onun nitelikleri çok daha önemli.”

Hamilelik konusu ise anne/babalıktan farklı olarak değerlendirilmiştir. Hamileliğin (ilk) işe alımda olumsuz olarak değerlendirilebildiği fakat çalışırken hamilelik süreci yaşayan denetçilerin desteklendiği dile getirilmektedir.

K5: “Hamile olması (işe alımda etkili) olabilir.”

E3: “... Hamile olunca tereddüt ederim çünkü bizler sürekli sorumluluk taşıyan insanlarız bir işin sürekliliği önemli ama şu anda benim şirketimde bir kızımız hamile ve hiçbir sorun yok.”

E2: "...bir bayan işe alınırken ileride evlenecek hamile kalacak o anlamda bir düşünce hâkim değil. Tabi ki işe alımlarda herhangi bir sorun teşkil etmiyor ama hamile bir bayanın çalışması tabi ki zor yani iş alımlarından bahsediyorum ama çalışırken hamile kalması durumunda da zaten gerekli şeylerimiz var bizim, 8 ay falan zaten izin kullanıyor veya biraz daha fazla izin kullanabiliyorlar sıkıntı doğurmuyor bizim açımızdan. Şu ana kadar herhangi bir sorunla karşılaşmadım. Biz kendi içimizde bu işi çözdük yani."

K6: "Şimdi şöyle, hiç hamile bayan denk gelmedi ama şuanda bizimle çalışan bir kızımız var ikizleri var halen çalışıyor dolayısıyla da her türlü probleminde yanındayız öyle söyleyebilirim... Bizde hamile olup da işe aldığımız kişiler de var ofiste."

E8: "... Benim açımdan bakarsanız bizim işimiz çok, yani bir çalışanımızın hamile olması planlı bir şekilde hamile olması önemli değil ama işe başlama müracaat sırasında olması bizim planlarımızı erteler o yüzden önemli oluyor ister istemez çünkü sürekli bir iş planı içerisindeyiz. Yani karşımızda bir zaman planlaması var, o planlamada şeyi yapmamız lazım. Ama bu bizim hamile çalışanımız yok anlamına gelmiyor yani ona göre planlayabiliriz sorun değil ama işe alış sırasında hiç karşılaşmadık ama sanırım olumsuz etkileyebilir.... (Hamileyse) O zaman (işe alımda) sorarız deriz ki hamilesiniz nasıl bir süreç bekliyor sizi eğer bizim iş planımıza uygunsa sorun yok fakat bir kişiyi hamile diye işe almamazlık yapmayız yani o anki bizim iş personel ihtiyacımızı karşılayabilecek zaman prosedürüne aykırı değilse tabi ki olabilir."

E11: "Yani hamile olması tabi ki etkili yani bana böyle bir başvuru olmuyor benimle çalışanlar çok uzun yıllar çalışıyor ama işverenlerde görüyorum hamile olunca maalesef almaktan imtina ediyorlar çünkü doğum yapacak doğumdan sonra ne kadar işte bulunmayacak bunların hepsi etken."

E12: "Hemen söyleyeyim biz genellikle yeni mezunları alıyoruz ancak kendimizde bulunan yüksek kadrodaki arkadaşlarımızın şu veya bu şekilde işten ayrılmaları durumunda aynı mahiyetteki diğer şirketlerden transfer yaparız bunu yaparken tabi hamile olup olmaması önemli değil mühim olan kriterlerimiz..."

Denetim şirketlerinde esnek çalışma imkânlarının olduğu ve bunları alma oranlarının kadınlarda daha fazla olduğu belirtilmektedir.

K5: "Esnek çalışma saatleri herkes için tabi var. (K/E¹⁴ kullanma oranı) Genelde eşit.

E6: "Var tabi yani ihtiyaç olduğunda kullanıyoruz. (K/E kullanma oranı) Kadınlarda daha fazla.

E3: "Tabii ki var. Tabii ki kadınlar daha fazla böyle bu şekilde istiyor nedeni de kadının bebeği var işte ya da anaokuluna çocuğunu teslim edecek gelecek ya da bakıcısı yok gibi durumlarda onların sanıyorum sorumlulukları daha ağır."

E5: "(esnek) uzaktan çalışma açıkçası kovid¹⁵inde bize kazandırdığı bir işlem oldu, kovid bunu bize kazandırdı diye düşünüyoruz dolayısıyla hani uzaktan çalışma şuanda geçerli var zaten bunu devam ettireceğiz kovid sonrasında da."

¹⁴ K/E: Kadın ya da erkek.

E2: “Bizim esnek çalışma olanaklarımız çok fazla.”

3.7.2.2. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Denetim iş yükünün dağıtımında cinsiyetin belirleyici olduğu, iş yükü ve görevlerin dağılımında ofis içi ve ofis dışı olmak üzere bir ayrıma gidilebildiği görülmektedir. Ofis/şehir dışı veya zorlu işlerde erkeklerin, ofis içinde veya yakın yerlerdeki işler ile daha nezih olduğu düşünülen alanlarda kadınların görevlendirildiği dile getirilmektedir.

K1: “ Şöyle söyleyeyim orada şöyle bir ayırım devreye giriyor yaşadıklarına binaen diyorum mesela; stok sayımları yapılacak yılsonunda, atıyorum böyle fabrikalara, zorlu mesela biz X Çimento’ya gidiyorduk, çimento şirketleri, böyle bu tarz yerlere, zorlu yerlere erkekler gönderilir, erkeklerin gönderilmesi tercih ediliyor. Mantıklı da bir yerde, hani depo tarzı yerlere kadınlar böyle daha hani nasıl desem atıyorum bir mağaza sayımı, bir kasa sayımı, bir holdingin kasa sayımı, bir mağazadaki stok sayımı. Bir arkadaşım vardı mesela bir mücevherciye gitmişti falan, bu tarz kadınlara ya da erkeklere yönelik sayımlarda bir ayırım yapılabiliyor ki olabilir. Yani erkekler daha güçlü tabi ki bu konuda bazen biliyorsun forkliftlerin üzerine çıkmak falan gerekiyor böyle erkekler daha şey oluyor. Bir de şey konusunda olabiliyor mesela bir şirkete denetime gidiyorsun, lokasyon önemli orada tabi ki gittiğin şirketin lokasyonunda senin lokasyonuna dikkat ediyorlar, ben Söğütözü’de oturuyorum mesela Üsküdar’da beni çok fazla Avcılar tarafına vermemeye çalışıyorlar zaten çok yoruluyorum gün içinde bir de yolda vakit kaybetmeyeyim diye. Bu bağlamda kadınları bazen ayrımcılık şöyle olabiliyor daha böyle hani plazalar bölgesi dediğimiz Levent, Maslak bu tarz yerlere gönderiyorlar ama burada yüzde 10 yüzde 20 mesela bu bahsettiğim şeyler. Genelde denetime giderken şeye dikkat ederler hani o şirkete gitmiş misin, atıyorum o şirkette ben dört yıldır çalışıyorum ama bir çimento şirketi tabi ki ben o şirketi, yapısını biliyorum ben gidiyorum bir şekilde bildiğim için ama genel anlamda böyle bir ayırım oluyor stok sayımlarında, işte lokasyonlarda.”

E2: “Bağımsız denetim de öyle bir ayırım yapmak mümkün değil herkes her yere gidebiliyor netice itibariyle bir erkek bir bayan çalıştığı için daha çok ağırlıklı olarak, doğal olarak beraber gidiliyor... elbette ki yıl sonlarında, özellikle envanter, stok sayımlarında veya sayımlarda bazı böyle bayanların girmeyeceği firmalar veya sıkıntı yaşayabileceği firmaları onları daha çok vermemeye çalışıyoruz onlara daha çok erkekler gidiyor.”

K2: “ Evet, bazen. Çünkü hani üstadımızda çok dikkat ediyor o konulara. Uzak bir yere gidilecekse erkekler gitsin, orada birazcık pozitif ayrımcılık yapıyor yani bize hani ağır bir şeyler olacaksa işte erkekler ilgilensin, mesela konkordato işlerimiz geliyor bize, onlar birazcık daha hani öyle pis işler diyoruz yani sıkıntılı işler olduğu için mesela üstat bana vermiyor, direkt Hakan’a veriyor. Karşıdaki müşteri ile görüşüyor mesela müdürümüz işte adamın ağzı birazcık hafif bozuk gibidir o zaman bana vermiyor, erkek arkadaşımıza yönlendiriyor gibi, bu şeyler de oluyor...”

¹⁵ Covid 19 Pandemisi nedeniyle, işletmelerin belli dönemlerde kapalı olması ile çalışanların karantina/hastalık nedeniyle işyerinden uzakta kalmaları, uzaktan çalışmayı gündeme getirmiştir. Uzaktan çalışmanın da işverenler açısından esnek çalışma olarak algılandığı anlaşılmaktadır.

E9: “Daha çok erkekleri -onların gittikleri ortamda rahat edebilmeleri yani her yerde rahat edebilmeleri daha mümkün olduğu için- erkekleri her türlü pis işlere gönderirler diyelim ama kadın üyeleri biraz daha rahat edebilecekleri yerlere gönderdik tabi ki yönetici olunca ben de aynısını yaptım, orada eleştirmiyorum ama bu kişilerin kadın erkek olmasından ziyade gittikleri yerlerde çıkabilecek sorunları engellemek için yoksa özel olarak erkeklere gıcıklık olsun diye yapılmış bir şey değil bence.”

E10: “Zannetmiyorum. Yani benim açımdan öyle değerlendirmiyorum ama evet yani bir kadın çalışanımızı daha çok daha onların gidebileceği yere gönderiyoruz doğru. Kadınların dezavantajı zaten o olmuş oluyor ama bütün mesleklerde öyle. Bu sadece denetim için değil, bence tüm iş kollarında öyledir.”

E13: “Evet maalesef yapıyoruz. Bu aslında biraz şöyle, biz hatta buna benzer bir konuşmayı yanımda çalışan bir arkadaşım bir bayan arkadaşım ile yapmıştım. Yani bire bir aynı soruyu sormuştum - biz neden şu firmalara gidemiyoruz da buraya geliyoruz? O aslında sebepleri biraz daha kadınlara daha fazla korumacı davrandığımızdan dolayı, o şey için değil hani sektörü bilmediğinden ya sen bu işi anlamazsın, kesinlikle bununla alakalı bir durum değil. Denetimde gerçekten bazen plazalarda, çok mükemmel yerlerde ortamlarda çalışıyorsunuz bazen de gerçekten çok kötü ortamlarda çalışıyorsunuz ve kadınlar için hakikaten zor bir alan oluyor. Kendi ekibimi alıp gittiğim zamanlarda yani şöyle söyleyeyim en az birkaç sefer gece otel değiştirmek zorunda kalıyorum hani giremiyorum. Ben erkek halimle ihtimal bu gece idare edebilirim, tamam ama kadın arkadaşları bu riske sokamam deyip çıkmak zorunda kalıyorum. Bunu evet maalesef yapmak zorunda kalıyorum, bu toplumun vermiş olduğu artık nasıl diyeyim sıkıntılı durumlardan dolayı, yani bunun işle alakası yok denetimle hiçbir alakası yok maalesef.”

E14: “Tabi oluyor.”

E15: “Mecburen yapılıyor.”

E20: “...Erkeklerin Türkiye koşulları nedeniyle, atıyorum Bağcılar'ın bilmem ne mahallesine gidip de tutanak alması, orada görüşme yapması sıkıntı yaratabileceği düşüncesiyle o tip görevlerde erkekleri tercih ediyorum ama ofis içi işlerle ilgili herhangi bir ayırım yok.”

E19: “Tabii ki, tabii ki onun ayırımı var. Özellikle stok sayımlarını falan genelde erkekler yapıyor. Yani kadınlar biraz daha masa başı işlerde, erkekler de işte saha çalışmalarında. Firmayla muhatapta biraz daha kadınlar geri planda oluyor, (kadınlar) ofis içinden işleri yürütme yönünde oluyor genel gördüğüm...”

Bekâr erkeklerin her yere ve her işe gönderildiği, evli, hamile veya çocuk sahibi kadınlara ise korumacı davranıldığı ve pozitif ayrımcılık yapılma gayreti içinde olduğu anlaşılmaktadır.

K1: Evet orada da mesela şöyle tabi ki evlilerin yine çocuğun var hani konuşuyorsun müsamaha gösteriyorlar, hani gönderememeye çalışıyorlar ama hani evli değilsin orada kadın erkek ayırımı gütmüyorlar. Ben geçen sene 6 ay şehir dışındaydım mesela 2 - 3 ay İzmir’de kaldım, 1 aya yakın Kocaeli’nde kaldım, 3 - 4 haftaya yakın Burdur’da kaldım. Evli ve çocukluysan müsamaha edilebiliyor ama değilsen gidiyorsun yani yapılacak bir şey yok ona. Bir de sayılar çok az oluyor denetim

şirketlerinde, artık mecbur gitmek zorundasın, yani gidecek adam yok çünkü göndereceği kişi yok ortada .”

E3: “İstanbul dışında da işler aldığım oluyor, o zaman böyle erkek olsa sanki daha iyi olabilir. Mesela İskenderun'a denetim için arkadaşlarımı gönderiyorum. Kızlarımızdan biri hamile mesela onu göndermiyorum, erkek olanı gönderiyorum.”

E6: “ Şehirlerarası işlerde mümkün olduğunca evli hanımları göndermemeye çalışıyoruz, çocukları olduğu için.”

K5: “...ekte kadın denetçi arkadaşlar varsa aile durumlarına göre, özellikle çocukları varsa onlara farklı bir uygulama yapılabilir yani yurtdışı, şehir dışına göndermeme gibi onu da yapıyoruz tabii ki.”

K10: “Yani ayırım yapılmaz, yapılmaz da yani onu uygunluk durumuna göre, müsait olup olmadığına göre şey yaparız (ayarlarız).”

Cinsiyetçi iş bölümünün kadınlar lehine gibi görünmesine rağmen terfi söz konusu olduğunda göz önünde bulundurulduğuna dikkat çekilmektedir.

K4: “...yabancı kuruluştaki da çalışsanız, YMM firmasında da çalışsanız, medeni durumunuz da biliniyorsa biraz kadın olduğunuz için evet, şehir dışına gitmek istemediğiniz zaman nazınız daha çok geçer ama tabii ki bu sizi ileride de böyle çok yükseltecek yani bir kadın bir erkek olarak kaldığınızda, biriniz yükseldiğinde bu siz olmazsınız, onu bilmeniz gerekir...”

E13: “... İşte aslında yaşadığımız sorun en başından beri söylediğimiz şey aslında bu. Yani kadınların maalesef ki hani dışarıda sosyal olarak dış çevredeki iş yükü ve baskıların daha fazla olması ister istemez sektördeki iş şeyine yansıyor ve ister istemez az işe gitmek zorunlu kalıyor, daha az mesai yapıyor. Bunu tek şey olarak düşünmeyin aslında fazla çalışmak fazla mesai değil de az bir işe gitmek, az bir sektöre gitmek, az mesai yapmak belki de yeni başlayan bir arkadaş için daha az bir şey öğrenmek demektir. İster istemez de terfi durumunda da erkek daha fazla çalıştı, daha fazla maaş alacak ve daha fazla terfi alacak. Bu da ister istemez ters bir psikoloji yaratabiliyor o yüzden bu sektörde kadınlar için bir nevi ben biraz da şeye yoruyorum ya bu ağır işçilik dediğimiz bir statü var ya beyaz yaka mavi yaka vs hani denetim gerçekten ağır işçilik gerektiren bir sektör.”

E1, bu konuda yöneticinin etkili olduğunu belirtmekte, adaletli yöneticilerin eşit iş bölümü yaptıklarını ama yine de bazı işlerde erkeğin gitmesi/yapması gerekebileceğinin de dile getirmektedir. Diğer taraftan kayırma şeklinde gerçekleştirilen eşitsizlikçi tutumların ekip içinde problemlere yol açtığını da eklemektedir.

E1: “Bu her zaman olmuyor mesela atıyorum bu sizin çalıştığınız manager¹⁶a bağlı. Manager adaletli ve dürüst biriyse, özellikle evli erkekler bu konuda daha adaletli kararlar veriyor, daha dürüst kararlar veriyor. Yani managerınızda adaletli biriyse, o

¹⁶ Manager: Yönetici

ekipteki herkes adaletli bir şekilde çalışıyor. Çünkü bayan da erkek de maaş alarak çalışıyor ve iş neyi gerektiriyorsa iki taraf da onu yapmada ama mesela bazı durumlar oluyor, gerçekten o firmaya veya o iş için gerçekten bir erkeğin gitmesi gereken durumlar oluyor bunlar asla sorun olmuyor ama böyle kayırma gibi böyle gözetme gibi durumlar olunca evet ekip içerisinde problemler baş gösteriyor.”

Katılımcıların bir kısmı da iş bölümünde cinsiyetçi davranılmadığı ya da davranılmaması gerektiğini ve her iki cinse de eşit iş bölümü yapıldığını belirtmektedir.

K3: “...Ben bir fark görmedim görevler aynı dağıtılıyor bence.”

K6: “Ya şöyle yapıyoruz mesela Bursa’da bir müşterimiz var kadın arkadaşımıza verdik onu gidiyor geliyor, kendisinin de bir itirazı yok bundan ötürü ama şöyle bir şey var genelde ben arkadaşları en rahat ettirebileceğimiz şekilde (ayarlıyorum), mesela uzak mesafe mi? Arabalarımız var onlarla gönderiyoruz, toplu taşımaya bindirmiyoruz, kadın erkek ayrımı yok. Şimdi mesela Edirne’ye gitti bir arkadaşımız, arabayı verdik, şoförü verdik, gitti geldi.”

K7: “Ben kişisel olarak böyle bir şeyi kabul etmem, yani ben birlikte çalıştığım (yönetici) biz tabi bir üste bağlı olarak çalışıyoruz bana böyle bir şey teklif etse ben bunu kabul etmem. Hangi müşteriye atandıysam, hangi müşteriyle çalışıyorsam, o müşteriye bizzat ben gidip bağımsız bir şekilde denetim yapmak isterim. Yani bende böyle bir talep içerisinde hiçbir zaman olmadım, belki de bana o yüzden denk gelmemiş olabilir, benim böyle bir talebim olmadı ya da böyle bir uygulamaya da rastlamadım.”

E11: “Yok, öyle bir benim durumum yok eğer kadın-erkek eşitse kazma kürek dışında her şeyi eşit olarak herkes yapabilir eğer o görevi kabul ettiyse işe kabul olarak o zaman verilecek görevleri de kadın-erkek gözetmeksizin, envanter yapmayı da, denetim yapmayı da ya da iş gezisine çıkmayı da, gece de çalışmayı, gündüz de çalışmayı kabul etmiştir demek ki.”

E12: “Valla ben burada 28 yıldan beri çalışıyorum öyle bir dağılımı ne bir duydum ne bir işittim ne de şikâyet geldi herkes eşit vaziyette gider. Şöyle, iş dağılımı sonucunda mesela Ankara bana verilmiştir benim ekibimde bay-bayan fark etmez biz Ankara’ya gideriz, bir arkadaşına İzmir verilmiştir o İzmir’e gider, birisi İstanbul’daki şirketler verilmişse İstanbul’a gider. Yani hiç ayrım yok bunu bütün samimiyetimle söylüyorum, bizde böyle bir ayrım olmadı. Ben 28 yıldır buradayım böyle bir ayrım yok.”

K8: “Yok hayır o konuda bir eşitlik söz konusu kendi şirketimde.”

K9: “Hayır onu zannetmiyorum, orada eşitiz... liyakatine göre bir görev dağılımı kadın-erkek değil de kadın olsa ne olur erkek olsa ne olur... öyle kadın erkek fark etmez, hesap aynı hesap yani.”

E16: “...Şimdi bağımsız denetim olarak soruyorsanız bu kadar kesin bir ayrım çok fazla yapılmıyor ama meslek olarak biraz daha çerçeveyi genişletip mali müşavirlik, yeminli mali müşavirlik kısımlarına girerseniz oralarda dediğiniz doğru biraz daha ofis içi ve ofis dışı ayrımı yapılıyor ama denetim kısmında öyle bir ayrım yok açıkçası.

E17: “Kesinlikle yok, yani mesela Gebze’de çok ağır sanayii de bulunan bir işletmeye kadın da gidebiliyor erkek de gidebiliyor. Plaza bölgesi yani bir Maslak gibi bir yere illa kadın gider veyahut da erkek gider diye bir ölçüt bulunmuyor zaten biliyorsunuz yoğun mesaiye çalışılan sektörler, kadın da gece geç saatlere kadar çalışabiliyor, erkek de gece saatlere kadar çalışabiliyor. Hiçbir şekilde sen erkeksin, şehir dışına çıkmalısın diye bir ayırım benim gözlemlerime göre olmadı.”

3.7.2.3. Pozitif Ayrımcılık ve Etkileri

Meslekte kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapıldığı anlaşılmaktadır. Kadınlara yapılan pozitif ayrımcılığın en önemli gerekçesi hamile ya da anne olmalarıdır.

E3: “Bir kızımız var yine, ben kızımız diyorum da yani bunlar evli çalışanlarım, onun da bebeği var mesela şimdi 1,5 yaşında onu da (şehir dışına) göndermiyorum yani böyle bir pozitif ayrımcılık yapmaya gayret ediyorum... Yani kızlarımız burada yetişiyorlar bir şeyler öğreniyorlar sosyal olarak gelişiyorlar yani onların korunması gerektiği kanaatindeyim ondan dolayı pozitif ayrımcılık yapıyorum.”

E6: “Bu biraz ucu açık bir soru şöyle ki pozitif ayrımcılıkta biz bunu kadın yapamaz erkek yapar şeklinde değil bizim ayrımcılığımız. Genel olarak biz onların hayat ve iş balansını doğru ayarlamak üzere bir ayrımcılık yapıyoruz yani çocuğuna daha fazla zaman ayırabileceği bir müşteri dağılımı yapıyoruz... Çocuklu olup, evdeki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilecek hiçbir projeyi vermeyiz biz kadın çalışanlarımıza ve özellikle de kadın-erkek dağılımının da eşit olmasına gayret ediyoruz. Yani bizdeki çalışan kişilerin eşit olmasına elimizden geldiği kadar önem veriyoruz yaptığımız şey budur. Onun dışında bizim cinsiyet ayrımıyla ilgili hiçbir politikamız yok ne pozitif yönde ne negatif yönde bir tek ayrımımız budur çünkü biz biliyoruz annenin özellikle yeni doğum yapmış annenin çocuğuna olan, çocuğun anneye olan ihtiyacını bildiğimiz için bu konuda olabilecek en üst seviyede ayrıma gidiyoruz. Örneğin bizim bir çalışanımız 3 yıl önce doğum yaptı biz onu yasal izni dışında 1,5 yıl boyunca evden çalışmaya teşvik ettik ve evden çalıştı. Hiçbir şekilde şeye göndermedik seyahate veya bir müşteri şeyine göndermedik hep evden çalıştı çocuğu onun kendine olan bağımlılığı sona erene kadar... Bu durum erkekler açısından dezavantaj oluşturmuyor, iş yükünü çok adaletli bir şekilde dağıtıyoruz o konuyla ilgili hiçbir şikâyet olmadı bizde.”

E2: “Anne olduğu için bir de yeni çocuğu doğmuşsa bebeği varsa bu durumlarda birazcık daha esnek davranmak zorundayız zaten mümkün olduğunca. Bazen evine yakın firmalar veriyoruz dolayısıyla hani hem firmaya gitsin hem de oradan da evine gitsin daha hızlı bir şekilde böyle pozitif ayrımcılıklar olabiliyor... Pozitif ayrımcılığı özellikle mesela hamile oldukları dönemlerde veya işte dediğim gibi özellikle mesela yılsonlarında stok sayımlarında uzak yerlere gidilmemesi noktasında yapabiliyoruz bayanlara. Yani çünkü diğer işlerimiz bayanla erkek fark etmiyor herkesin yapabileceği iş olduğu için onun için onları rahatlıkla verebiliyoruz ama bir bayanın yapamayacağı veya zorlanabileceği işlerde o pozitif ayrımcılığı yapıyoruz yani daha doğrusu o talep ediyor ondan sonra bizde ona makul karşılıyoruz yani şirket olarak... bayanlara ufak tefek pozitif ayrımcılıklar olabiliyor... Bu durum erkek için fazladan iş yükünden ziyade mesela onu başka bir yerde görevlendiriyoruz yani o boşta durmuyor

hani o gidiyor birisi çalışıyor öbürküsü çalışmıyor değil. Birisini mesela erkeği şehir dışına gönderiyoruz onu da İstanbul'da başka bir firmaya gönderip orada sayım yapıyor yani yoksa iş anlamında bir ayırım yok burada.”

K3: “Yapılmaması gerekiyor aslında ama yani aile koşulları bazen etkileyebiliyor. Hamile mesela bir arkadaşımız, hamileyse sayıma nasıl göndereceksin yönetici onu düşünerek tabi ki normal erkeği gönderiyor.”

K6, yaptığı pozitif ayrımcılığı sosyal bir hizmet olarak düşünmekte ve ayrıca bunu dini bir temele de dayandırarak, bir zekât gibi görmektedir.

K6: “Kadına ayrımcılık yaptım mı? Yaptım. Pozitif ayrımcılık, doğumu sırasında yaptım, çalışması sırasında kreşler kapandı yine yaptım, işi olmasına rağmen evden çalışmıyorum demesine rağmen ona izin verdik, izni olmamasına rağmen izin verdik. Ama bunlar işte pozitif ayrımcılık. Bunları maaşından kesmedik, hiçbir şey yapmadık, hamile olduğu sürece maaş ödedik, böyle şeyler. Sosyal hizmet gibi düşünüyorum ben onları anlıyor musun? Belki biraz muhafazakâr düşünüyorum ama bunun bir zekât olabileceği ile ilgili kanaatim var içimde. Hani hiçbir zaman iş kanunuymuş, şuymuş, 3 günmüş, 5 günmüş, 7 günmüş buna bakmadık.”

Pozitif ayrımcılığa iten bir neden de erkek eleman bulunamadığından eldeki kadın çalışanların istihdamının devamının sağlanması niyetidir.

E3: “...şimdi biz insanları öğretiyoruz eğitiyoruz bir bakıyorsun bir nedenle kaybolacak, Price¹⁷ daha çok para veriyormuş oraya gidiyor, bizde eğitilmiş insanlarımızı daha yüksek paralarla elimizde tutmak zorundayız, daha yüksek para kazanamıyoruz o yüzden çalışanlarımıza korumaya çalışıyoruz. Mesela hamilelik nedeniyle bizim kızımız işten ayrılacak, yok dedim ben. Teknoloji de ilerledi mesela bilgisayarlar, laptoplar bu şeyler bizi kurtardı... Dolayısıyla ben o eğittiğim yıllardır öğrettiğim kızımızı personelimizi kaçırmak istemiyorum biraz da belki böyle bir hainliğim var. Yani piyasadan herhangi bir elemanı al, 6 ay sana yararlı olamıyor, eğitilmiş olsa bile firmayı tanımıyor, firmaya gidecek oradaki insanlara tanışacak, hesapları bilmiyor. Hâlbuki benim şirketimde çalışanlarım bunları biliyor ben bunları kaybetmek istemiyorum.”

E4: “...cinsiyet ayrımı olmadığı gibi pozitif ayrımcılık bile var çünkü erkek eleman çok bulamıyoruz bayan eleman daha çok.”

Bir diğer düşünce de insani nedenler gözetilerek pozitif ayrımcılığın her iki cinse de yapılması gerekliliğidir.

K9: “Her şeyden önce insanız. Bence yapılması gerekir, kadına değil de erkeğe de yapılması gerekir. Bazı babalar çocuklarına annelerden daha iyi bakıyor. Bazı babalar diyorum her baba için demiyorum, e babanın böyle bir talebi varsa her şeyden önce insanız, işini iyi yapıyorsa ya da yarın yapacağından eminseniz ya da 1 hafta sonra yapacağından bence bunu babaya da tanımak gerekir. Pozitif ayrımcılık derken çocuk söz konusuysa, bir evlat söz konusuysa, bir hastalık söz konusuysa erkeğe de kadına

¹⁷ Price: PricewaterhouseCoopers (PwC) şirketini ifade ediyor.

da yapılmalıdır. Benim kızım kanserdi uzun süre, eşim bordrolu çalışıyordu, eşime iş yerinden çok izin verildiğini ve böyle insancıl davranışlarda bulunduklarını hatırlıyorum mesela, doğru da buluyorum. Çünkü o çocuğun anneye ihtiyacı olduğu kadar babaya da ihtiyacı var. Özellikle kız çocukları babaya çok düşkün, yani insan olduğunuzu unutmamak lazım ya...”

E8: “... Pozitif davranmaya çalışıyoruz.... bunu yani zorlukları erkekler için de göz önünde bulunduruyoruz. Bakmakla sorumlu olduğu bir ailesi var mesela anne babası var ve o hafta hastası şeyi var yani bu hafta İzmir’de bir işte mesela bir personeli erkek personeli çekip yerine bayan personel koyduk yani gitmemesi gerekiyordu, başka bir bayan arkadaş gidebileceğini söyledi onu gönderiyoruz mesela... yani şirket politikası olarak öyle bir şeyimiz yok fakat talepleri göz önünde bulundururuz orada pozitif ayrımcılık yaparız.”

Pozitif ayrımcılığa ilişkin karşıt görüş ise pozitif ayrımcılığın olmaması gerektiği ile bu tür davranışların eşitsizliğe neden olabileceğidir.

K2: “... Bence pozitif ya da negatif ya öyle bir ayrımcılık olmaması gerekiyor. Öyle bir şeyin söz konusu bile olmaması gerekiyor bence iş hayatında. Tamamen mesleki yeterliliğinin verdiği şey kadar olması gerekiyor sınır olması gerekiyor yani. Neden pozitif ayrımcılık yapsın ki bir insan bana kadınıym diye, cinsiyetçilik kesinlikle iş hayatında olmaması gerekiyor ben ona karşıyım açıkçası hani bana da öyle davranmasın erkeğe de öyle davranmasın.”

K7: “...sadece kadın olduğum için kazandığım bir avantaj yok. Ben kadın olmanın ne bir artısını gördüm ne eksisini gördüm, diğer arkadaşlarımla aynı seviyeydim... Yani ben böyle bir şeyi (pozitif ayrımcılığı) zaten talep etmem ama yani tabi bu birazcıkta karşılıklı bir etkileşim. Yani ben böyle bir şeyi kişisel olarak kabul etmem. Görevim ne gerektiriyorsa onu yaparım, bu konuda hani kararı kendim veririm... benim böyle bir talebim hiçbir zaman olmadı ve böyle bir şey istemedim zaten ben kendi işimi her zaman kendim yapıyorum yani bir erkek ne yapıyorsa onu bende yapabiliyorum açıkçası denetim böyle bir meslek.”

E5: “bizim şirketimizin politikası asla ve asla erkek pozitif ayrımcılığına veyahut da kadın pozitif ayrımcılığına gitme yolunda değildir... Biz erkekler için ya da kadınlar için yapmıyoruz biz herkese o alanda eşit davranmak zorundayız çünkü bu kadınlar içinde negatif olur erkekler içinde negatif olur. Herkes eşit şartlarda çalışsın, eğer bir yükümlülük varsa eşit şartlarda ona katılsın istiyoruz. Mesela - ya bu bayan arkadaşımız bayanı işte Konya'ya vermeyelim e onu Edirne'ye verelim veyahut da - onu Bursa'ya verelim dediğiniz zaman erkek personele haksızlık yapmış olurum. Yani eğer haksızlık e tabi ki, niye herkes en rahat şekilde işini yapmasın herkes ister ki en az külfet olsun çünkü seyahat dediğiniz zaman erken saatte uçağa binmek, geç saatte uçağa binmek çünkü uçak saatlerini siz ayarlamıyorsunuz dolayısıyla bu gibi şeyler varsa herkes buna eşit şartlarda katılsın istiyoruz.”

Çoğunlukla kadınlar lehine yapıldığı görülen pozitif ayrımcılığın, başta erkekler olmak üzere diğer çalışanlar açısından iş yükünü artırdığı görülmektedir.

E3: “Yani kadınlar için tabi iyi bir şey erkekler için de çoğu zaman şey olabiliyor yani mesela ben arkadaşımı İskenderun’a gönderirken Serdar, Engin ikiniz gidin yanınıza

da işte Sema'yı alın diyorum diğer iki kızımızı koruyorum. Birinin bebeği var biri de hamile yani o zaman belki erkeklere bir iş yükü fazla mı binmiş oluyor, evet.”

K5: “Tabi ki (fazladan iş yükü) oluşturur. Yani eşitsizlik olur tabi.”

Erkeklerin fiziksel olarak güçlü olmaları da fazladan iş yükünü daha kolay sırtlayabilecekleri algısına neden olabilmektedir.

K12: “(pozitif ayrımcılık) Bence iyi bir şey çünkü hamilelik mesela zor bir dönem dışarı işi daha çok erkek işi, yani erkeklerin gitmesi taraftarıyım ben. Yani stajyerken hepimiz gittik ama bence bir ayrımcılık olmalı bayanlara. (Bu erkeklere daha fazla iş yükü getirir mi?) Ya erkeklere iş yükü getirir ama erkekler kadınlara göre fiziksel olarak daha güçlüler zaten. Yani erkekler zaten fiziksel olarak bizden daha güçlü, hem dışarı işini hem ofis işini yapabilirler ama bayanlar öyle değil. Mesela stajyerken kendi stajımdan bahsediyorum 3-4 kere vergi dairesi, 3-4 kere gün içinde ticaret odasına gittiğim oluyordu, ayrıyeten bir de ofiste çalışıyordum. E tabi yorucu oluyordu ama erkekler öyle değil. Erkekler daha dayanıklı. Bence büro içini kadınların halledip, büro dışını erkeklerin halletmesi daha düzgün olur, mantıklı olur.”

Pozitif ayrımcılığın etkilerinden rahatsızlık duyulmaması gerektiği de bu konudaki diğer düşüncedir. Katılımcıların sahip oldukları insani, dini ve kültürel değerlerin bu konuda etkili olduğu anlaşılmaktadır.

K9: “...Çocuk söz konusuysa, hastalık söz konusuysa, kadın erkek ayrımı olmaksızın pozitif ayrımcı olunabilir çünkü o iş yetişiyor bir şekilde. Ne olacak arkadaşımın çocuğu hastaysa ben daha fazla çalışırım onunkini de yapmaya çalışırım, ne olacak ki? Yarın öbür gün o da bana bir şekilde yardım eder, etmiyorsa da Allah gördü yukarıda en azından bana sevap yazdı yani.”

E12: “Ben söylüyorum pozitif ayrımcılığa karşı değilim her zaman için bayanlar bir adım öndedir bunu biz aile geleneğimiz olarak biliyoruz ve bunu biz toplumumuza öğretmeye çalışıyoruz. Çünkü erkek egemen toplumlarda maalesef kadınlar hep ikinci sıraya düşmüştür ama bizim bu şirkette kadınlar hep birinci sıradadır yani biz pozitif ayrımcılık güderiz. Bir yere giderken bayanlara öncelik tanırız, asansöre binerken bayanlara öncelik tanırız, yani bu doğal bir şey ve erkeklerde hiçbir zaman gocunmazlar bizim çalışanlarımız bu işten gocunmazlar.”

E4: “...erkekler bunu bir yük olarak görmemeli. Erkeğinde yeri geliyor onlarında kendine özgü sıkıntıları oluyor o zaman onlara da bayanlar destek veriyor. Yani bir bayana o anlamda destek verilse verilse 3 ay 5 ay 6 ay verilir ondan sonra o çalışarak onun acısını çıkartıyor zaten, o açığı kapatıyor, o yükü daha sonra alıyor diye düşünüyorum.”

E7: “Bu tür şeyler oluyor ama ben bunu ayrımcılık olarak değerlendirmiyorum sonuçta bir ayrımcılık varsa burada bir pozitif ayrımcılık var, o da kadın çalışan arkadaşlarımıza uygulanıyor bundan da rahatsız değilim.”

E8: “....Ona da başka işler veriyoruz daha fazla iş yükü olmuyor, hiç öyle bir karşı görüşle karşılaşmadık.”

3.7.2.4. Denetim Ekiplerinin Oluşturulması ve Ekip İçi Uyum

Bağımsız denetim işi genellikle ekip olarak icra edilmektedir. Denetimin ekiplerce yapılması, ekiplerin oluşturulması ile ekip üyelerinin seçimini önemli hale getirmektedir

E3: “ Bizde çalışmak şöyle yürüyor; bizler bir ekipler halinde çalışırız en az üç kişilik bir ekip kurulur. O üç kişilik ekip, bir başkanlık o üç kişinin bir başkanı vardır bir şirkete gider, birlikte çalışma yürütülür.”

Ekiplerin oluşturulmasında kadın - erkek dengesinin gözetilmesinin, bilgi açısından değil cinsiyete bağlı özellikler nedeniyle daha uyumlu çalışmayı tetiklediği ve denetimin kalitesini etkilediği anlaşılmaktadır.

E2: “Ben hep denetçi ekibinin bir kız bir erkekten oluşması gerektiğini düşünüyorum. Hem daha iyi bizim tecrübelerimize göre iki kadın bir arada çalıştıkları zaman daha problem oluyor ama bir erkek bir kız çalıştıkları zaman daha uyumlu, daha iyi olduğunu düşünüyorum... Özellikle bir bayan bir erkek bir ekip oluşturmamızın nedeni genelde müşteri de bayanlara biraz daha bilgi vermek noktasında nasıl söyleyeyim bu aslında işin doğasında var herhalde, bilmiyorum ama bir bayan bir erkekle çalışırken veya bir erkek bir bayanla çalışırken daha özverili hareket edebiliyor ama bir bayan bir bayanla çalışırken biraz daha farklı çalışabiliyor orada herhalde cinsiyet biraz daha ön plana çıkıyor. Onun da etkisini yaşamıyor değiliz yani o konuda biz özellikle kadın-erkekli ekip tercih ediyoruz. Ben firmalarında öyle istediklerini düşünüyorum.”

E11: “Şimdi kadınlar ve erkeklerin birlikte mesai harcamaları işin daha ciddiyet oluşturmalarına neden olabiliyor şöyle yani bunu görüyoruz çalışmalarda, erkek-erkeğe çalışmaya başladıklarında biraz daha yalnız kaldıklarında, müşteri yoksa yanlarında biraz daha geniş davranabiliyorlar, daha rahat davranabiliyorlar ama çalışma ortamında bir kadının olması bu disiplini, biraz daha disipline oluyorlar.”

E4: “Bir denge gözetiliyor mesela ben size bir örnek vereyim bu Call-Center da bankaların, bayanları erkeklere aratırlar, erkeğe de bayanı aratırlar bu da bir taktiktir mesela anlatabiliyor muyum? Onun ayarlamasını yapıyorlar herhalde - şu yaşta bayanları şu arayacak, bu şöyle diye. Yani Call-Centerlar¹⁸ da yani orada bir denge gözetiyorlar onlar bile bir denge gözetiyor kaldı ki burada dengeyi bizde gözetiyoruz. Denetimde, o anki imkânlar çerçevesinde sadece erkek de olabiliyor sadece bayan da olabiliyor o anki müsaitlik durumuna göre ama genelde yıllık program yaparken bu dengeyi özellikle gözetiyoruz. ... (bu dengeyi) bir şey havası vermek içinde bizde yani -biz bayan erkek bir ekibiz- dışarıya karşı böyle bir algı verme açısından dolayı gözetiyoruz. Yani şimdi siz denetime dört tane erkek gönderdiniz bu da çok mantıklı değil anlatabiliyor muyum oraya 4 tane bayan gönderdiniz. Biz bunu harmanlama yapıyoruz yani birbirlerini daha iyi tanımış oluyorlar, birbirini daha iyi anlamış oluyorlar. O dengeyi biraz mesleki kaygılarla yapıyoruz tabi ki.”

¹⁸ Call Center: Çağrı merkezi

E4: “(Ekiplerin oluşturulmasında cinsiyet dengesi, denetimin kalitesini) Mutlaka artıyordu, çünkü insanlar sadece erkek olduğu zaman biraz daha rahat davranabilir, bayan olduğu zaman kendisini biraz daha disiplinli davranma hissedebilir, bu aynı bayan açısından da geçerlidir.”

K4: “(Ekiplerin oluşturulmasında cinsiyet dengesi) Denetimin kalitesini evet şöyle etkileyebilir; şimdi bizim firmalarımızda bazılarının atıyorum muhafazakâr olabiliyor. Muhafazakâr bir firmaya gidip ısrarla bir kadın yönetici gönderirseniz veya kadın denetçi gönderirseniz olumsuz etkileniyorsunuz yani tamamen sorduğunuz şeyler Türkiye özelinde geçerli bence. Bazı firmalarda atıyorum daha modern olabiliyor işte ne bileyim yani oradaki kişi, biz oradaki havayı biraz kokluyoruz, müşteri kiminle muhatap olacak o müşterinin karakteri nedir ona göre ekipleri seçmeye çalışıyoruz.”

Ekiplerin oluşturulmasını etkileyen bir diğer konu da kişilerin “müsaitlik” durumlarıdır. Özellikle şehir dışında çalışacak ekiplerin oluşturulmasında, ailevi durumlar göz önünde bulundurulmaktadır.

E18: “Yok, (cinsiyeti dikkate) almaktan ziyade şöyle istişareye önem veriyorum; diyelim ki bayan arkadaşlarım var, erkek arkadaşlar var, bir ekibiz bir grubuz. Sorarım yani işte şuradaki firmalara şehir dışı, özellikle arkadaşlar öncelikle gidemeyecek olan var mı derim. Bunu sorarım çünkü neden? Biliyorum ki problem olabiliyor. Bu anlamda sorarım yoksa şeyden dolayı değil hani işi yapar, yapamaktan dolayı değil. Arkadaşlar hani bu dönemde -çocuğum var veya evde olmam gerekiyor veya ev düzenim bozuluyor- diyenler de olabiliyor o istişare önem vererekten hani gerekirse bir değerlendirme yapılır ama onun dışında bir sıkıntı olmaz.

Çalışan sayılarının ve cinsiyet dağılımının da ekip üyelerinin kadın-erkek olarak oluşturulmasında etkili olduğu ifade edilmektedir.

E12: “Valla ben politika olarak demeyeyim de bizde eşit bay bayan (çalışan sayısı) olduğu için ekipler de o şekilde dağılıyor...”

Ekiplerin oluşturulmasında kadın-erkek dengesinin gözetilmediği, bu konuda cinsiyetin değil tecrübe, performans ve kapasitenin belirleyici olduğu ise öne sürülen bir diğer görüştür.

K6 : “ Yok, hayır.”

E8: “Yok, ona bakmıyoruz öyle bir denge gözetmiyoruz.”

E10: “Yani ben öyle bir şeye dikkat etmiyorum açıkçası, hesaplar ortadadır zaten, sayılar kadın için de aynı erkek için de aynı.””

E5: “Aslında biz onu yapmıyoruz. Hani biz ona göre değil ekibin şeyine göre yapıyoruz, kuvvetli ya da zayıf olmasına göre. Diyoruz ki mesela x arkadaşımızı gönderdiğimiz zaman şimdi y’yi de yanına vereceksek – yani kız ya da erkek olması değil- o tecrübeleri birazcık dikkate alarak yapıyoruz o işlemi.”

E2: “Bayan erkek ayrımı gözetmeksizin her ekip kendi planını yapıyor. Her ekibin firmaları var her ekibin sorumlu olduğu firmalar var ve o firmalara hizmet veriyor dolayısıyla her ekip kendi planlarını programlarını kendisi yapıyor ve bu plan ve programları yaparken de o bütün firmalarda hizmet edecek düzeyde planlıyor. Yani her dönem, geçici vergi dönemlerinde veya işte bağımsız denetim dönemlerinde o hizmeti verecek şekilde çünkü bizim her hafta ay işte haftalık aylık ve yıllık planlarımız var hangi tarihte hangi firmaya gideceğimiz belli. Dolayısıyla o planlamaya, o programa herkes zaten uyuyor kendi firmasıyla, ya bu bayan erkek diye onun için ayırmıyoruz, neticede herkes iş yapıyor. Bu işi isteyen bayansa o işi alıyor, erkekse o işi alıyor öyle bir yani dediğim gibi performansa dayalı bir iş düzenimiz var bizim.”

K10: “...onun kapasitesine göre, yapabilecek durumuna göre şey yapıyoruz erkek-kadın ayrımı bizde yok.”

Riskli firmaların denetiminde ise ekiplerin, denetçilerin tecrübe ve bilgisine göre oluşturulduğu, cinsiyetin belirleyiciliği olmadığı anlaşılmaktadır.

E6: “Hayır, hiç yaşadığımız bir şey değil bu bizim.”

E8: “Hayır, asla.”

E2: “Hayır, kesinlikle öyle bir şey yok tecrübeyi ve tecrübeleri dikkate alıyoruz. Zaten denetim ekibi oluştururken, yeni firma alımlarında veya dediğiniz gibi zor riskli firmalarda denetim ekibini tecrübeli personellerden oluşturuyoruz. Bu tecrübeli personel bayan da olabilir bir erkekte olabilir, iş yoğunluğu o anki. Bizde planlama başta yapılır, o planlamadan sonra herkesin firması var zaten bu her gün değişen bir şey değil, yani yılın başında size mesela 20 tane 30 tane firma veriliyor ekibinle beraber siz o 20 tane 30 tane firmaya o hizmeti veriyorsunuz dolayısıyla bu hizmetten zaten kaçış yok. Herkes aynı sorumlulukta bu hizmeti veriyor... Tekrar şöyle toparlarsak hiçbir riskli işe acemi bir denetçiye veya yeni başlamış bir denetçiye göndermeyiz zaten tecrübeli denetçiye göndeririz. Tecrübeli denetçilerimiz içerisinde bayanda var erkekte var. Eğer ve daha önceden zaten firma kendisine atanmışsa, firma kendisininse o da bir bayansa, o bayan kendisi gider. Zaten bizde ekip başları aynı düzey tecrübeye sahip insanlar. Bayan da var erkek de var yüzde 50 yüzde 50'ye yakın oranımız var. Daha önceden kendisine tanımlanmış firmalara hizmet veriyor yani bu riskli olsun az riskli olsun çok riskli olsun fark etmiyor bizim için. Çok özellikli bir durum olursa zaten üst yöneticilerimizden destek alıyor herkes, bizde alıyoruz yani işin altından kalkamayacağımız veya ne bileyim şüphelendiğimiz veya anlayamadığımız bir nokta olursa da ekip içerisinde veya üst yöneticilerden de destek alabiliyoruz.”

E3: “Alınmamalı yani burada işi ne kadar bildiği önemli. Bir de biz riskli firmalarda toplantı yaparız -aman arkadaşlar şu konularda dikkatli olunsun deriz. Mesela birçok firmada belli periyotlarda rapor verilecektir o periyoda kadar dokümantasyon sağlanmalı, bilgiler verilmeli. Firma vermiyor bizler çok deneyimli insanlarız niye geciktirildiğini çok farkındayız ve çoğu zaman sıkıştırırlar bizi mesela üç gün kalmıştır raporu hazırlayın vereceğiz SPK istiyor, Kamu Gözetimi Kurumu'na vereceğim, bankalar istiyor, biz bunları hepsini yaşıyoruz ama yani kadın-erkek ayrımı yok.”

3.7.3. Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri

Bu başlık altında meslek mensuplarının meslek özelinde karşı cins hakkındaki düşünce ve algıları ile cinsiyetin iş disiplini ve stres üzerindeki etkisi, yöneticiler ve müşteriler ile ilişkiler hakkındaki görüş ve deneyimlerine yer verilmiştir.

3.7.3.1. Erkek Meslek Mensuplarının Kadın ve/veya Erkek Meslektaşına Bakışı ile Kadın Meslek Mensuplarının Erkek ve/veya Kadın Meslektaşına Bakışı

Kadın ya da erkek olmanın meslekte etkisinin olduğu ve meslek mensuplarının cinsiyetlerinin “avantaj” veya “dezavantaja” dönüşebileceği anlaşılmaktadır.

E1: “Bu meslekte kadın olmak da zor, erkek olmak da zor, ikisinin de birbirine karşı avantajları ve dezavantajları var.”

Cinsiyetlerin toplumda sergiledikleri davranışların, mesleği icra ederken de süregeldiği görülmektedir. Kadınların duygusal, detaycı ve hassas olmaları ile erkeklerin rahat davranışları ve fiziki olarak daha dayanıklı olmaları cinslere dair en fazla dile getirilen özelliklerdir.

E3: “... Kadınlarımız daha duygusal yaklaşıyorlar çoğu zaman.”

E6: “ Kadınlar çok daha narin bir varlık.”

K1: “ Kadınlar hani tarihin başına gittiğinden beri daha verici falandır ya böyle, hani özverili falan, hakikaten işte de öyleyiz bence gerçekten”

K9: “...fiziksel olarak erkekler daha dayanıklı”

K11: “ Bayanlar daha titiz daha detaycı ve daha düzenli...”

K12: “...erkekler kadınlara göre fiziksel olarak daha güçlüler...”

E19: “... (kadınlar) daha detaycı daha böyle bir şeyleri irdeliyor.”

K1: “...Kadınlar biraz daha detaycı oluyor çalışırken...”

K3: “ Kadınlar process¹⁹, iş nasılsa bitsin değil iş iyi bitsin modundalar ama erkekler ne olursa olsun bu işi hızlı, short cut²⁰tan nasıl bitiririm.”

E18: “...bayanlar daha düzgün, daha tertipli diyebilirim yani.”

Katılımcıların söylemlerinden kadınların hata yapma veya işini iyi yapamama endişesi taşıdığı görülmektedir. Kadınlara ithaf edilen detaycılığın onların bu endişelerinin de bir sonucu olduğu yargısına ulaşılabilir. Diğer taraftan erkeklerin daha özgüvenli oluşlarının ise kadınlara göre daha rahat olarak algılanmalarına neden olduğu anlaşılmaktadır.

E2: “Yani tabi ki insanların günü gününü tutmuyor, o erkeklerde de olabiliyor ama bayanlarda biraz daha, bir tık fazla bu günü gününe tutmama olayı. Evet, biraz daha sorunlu olabiliyorlar bazı noktalarda. Biraz daha hani aman hata yapmayayım ama bazen işte o çok fazla korku insanlara farklı şeyler yaptırıyor, hatalar yaptırıyor. Erkekler sanki o konuda biraz daha rahat, biraz daha özgüvenli diye düşünüyorum iş hayatlarında.

K2: “Bazen bakmanız gereken yer genel çerçeve olduğu için siz daha çok, kadın olarak, daha ince ve spesifik şeylere bakıyorsunuz ama karşınızdakinin talebi o değildir aslında, genel çerçeveden bakıp işi tamamen çözebilmezdır ama biz bazen daha ufak şeylere takılıp sonunda olayları çözümlendiremiyoruz. Bu sebepten sıkıntı olabiliyor yani kadın açısından.”

K3: “Kadınlar daha az risk alır, daha böyle ihtiyatlı, muhafazakâr davranır, erkeklerde öyle bir şey yok erkekler genellikle çok risk alır... Denetimde de güvence veriyorsun millete, yani senin burada raporunun özü güvence vermek o yüzden bir nebze de bu olabilir yani kadınlar bunu yapamaz çünkü kadınlar risk almaz, en ufak şeyi gördüğü zaman o raporu imzalamayabilir.”

K4: “ Erkekler biraz daha rahat bence.”

E14: “...erkekler biraz daha rahat...”

Bir diğer düşünce de hem erkek hem de kadın açısından detaycılığın mümkün olamayacağı çünkü sektördeki mevcut durumun buna elverişli olmadığı şeklindedir.

K2: “...(detaycılığın) bence Türkiye'de maalesef geçerliğı çok mümkün değil. Çünkü burada belli bir sistemde, şirketlerin belli bir seviyeye çıkartılması sağlanıyor, denetlensin daha düzgün olsun vs. ama diğer yönden de baktığınızda sonuçta parasını şirket veriyor sana ve mecbur bu işi bitireceksin belli bir süreç içerisinde, olmazsa olmuyor. Yurt dışında falan olsanız, İngiltere'de olsanız maalesef böyle bir şey olmuyor. İstedığınız kadar denetleyebiliyorsunuz, istediğiniz kadar baskı kurabiliyorsunuz çünkü siz denetliyorsunuz her tarafı ama Türkiye'de bazen şirketler bizi denetliyormuş gibi davrandıkları için hani o baskı içerisinde bulunuyoruz maalesef.”

¹⁹ Process: Süreç.

²⁰ Short cut: Kestirme.

Bu konudaki bir diğerk dikkat çeken düşünce de kadın bakış açısının ve kadın enerjisinin varlığı ve farklılığıdır. Yöneticiler bunların iş üzerinde etkili olduğu görüşündedir.

E6: “Mesela özellikle şey konusunda yani dizayn edilecek bir şey varsa, dizayn konusu bir şey varsa ben muhakkak şirket içerisinde kadınların ona bakmasını isterim çünkü kadın bakış açısı bambaşka bir şey getirir. Bak bu renk böyle olsun, bu böyle olsun, şunu şöyle yapalım özellikle estetik konusunda inanılmaz bir göz zevki ve inanılmaz bir fark var, onlara danışmadan çıkarmam hiçbir şeyi.”

K5: “Gerçekten biz kadınlar olarak büyük bir enerjiye sahibiz ama bu erkek enerjisinden çok farklı bir enerji.”

K4: “ Bazen şöyle bir şeyle karşılaşabiliyorsunuz bir yere gidiyorsunuz, karşıda aslında çatık kaşlı bir erkek bekliyorlar nedense denetçi dediğinizde fakat girdiğinizde mesela firmaya biraz böyle gülümsemeler görüyorsunuz, hoşlarına gidiyor böyle düzgün bir hanımefendi görmek belki. İnsanların daha yardımcı olduklarını gördüm kesinlikle, fiziğın etkisi var yani ya da kadın olmanın da diyebilirim.”

K5: “...Bana kalsa sadece tek fark kadınların olaylara daha farklı odaklanabilmesi. Kadınları da işyerinde üstün kılan bence bu özellikleri.”

E18: “...bu işte muhasebe, denetim, bakış anlamında hakikaten bayan arkadaşlarımız daha düzgündür yani onu hep söylüyorum, bunu derslerimde de anlatıyorum. Mesela özellikle muhasebe sistemi kurduğum zaman, muhasebe departmanı, muhasebe denetim bunlar birbirinin kardeşidir yani ayrı değildir yani anlatabiliyor muyum? Aynı kaynaktan besleniyor, aynı datalardan besleniyor, aynı kültürden besleniyor. Ben mesela gittiğimde iç denetim, özellikle süreç incelemelerinde bir muhasebe finans departmanında bayan yoksa kesinlikle oraya bayan arkadaşların istihdam etmemiz gerektiğini söylüyorum. Bunun birkaç nedeni var, bir tanesi daha düzgün çalışıyorlar, daha sistematik çalışıyorlar, daha böyle hani şey görüyorlar hani farklı bir bakış açısı olabiliyor bayanların birçoğunda da.”

Zihinlerde cinslere atfedilen baskın özellikler, onların bu meslek için daha uygun oldukları algısına sebebiyet verebilmektedir. Örneğın kadınların detaycılığının veya erkeklerin özgüvenlerinin yüksek oluşlarının onların mesleğe daha uygun oldukları görüşüne yol açtığı anlaşılmaktadır.

E4: “... denetim mesleğinde bayanların başarılı olma şansları erkeklerden çok daha yüksek. Niye? Daha detaycı, konuyu daha rahat algılayabilirler, daha detaya inebilirler...”

E10: “...çok daha tertipli düzenli çalışıyor bayan arkadaşlarımız.”

E18: “...bayanlar daha düzgün daha tertipli diyebilirim yani... Erkekler rahat, daha sorumsuz. Bir de şey hakikaten daha şey oluyorlar nasıl diyelim yani ya bayan arkadaşlarımız haddini daha iyi biliyor kısacası öyle söyleyeyim. (Kadın) Her anlamda böyle, işinde de, işe davranışında da, kibarlığında da. Hani biz özellikle günümüzde dijitalleşme ve mekanikleşme yapmasıyla insanlarda empati, insan yönetme duygusu

çok zayıfladı ama bayan arkadaşlarda bu şey yaradılış itibariyle daha iyidir yani benim gördüğümü söylüyorum. O anlamda ben muhakkak bu organizasyonlarda o dengeyi gözetmelerini şirketlere tavsiye ediyorum ve de çok da iyi oluyor. Mesela benim şu anda danışmanlık yaptığım epey bir firma var, bayan arkadaşların sorumlu olduğu firmalarda daha hızlı ilerliyoruz, bunu samimiyetimle söylüyorum.”

K2: “Bizim meslekte aslında kadınlara güvenilirlik biraz daha fazla oluyor çünkü denetimde olduğumuz için daha detaylı ve spesifik bakmanız gerekiyor... bilindiği üzere toplumda kadınlar birazcık daha detaycı olduğu için daha olumlu yaklaşabiliyor bize...”

K3: “Denetim mesleğinde çok fazla (erkek mesleği algısı) var. Hatta ilk başta, başladığımda benim mesela derslere gittiğimde, ders veriyorum 12 kişi erkek var sınıfta ben idare ediyorum hepsini. Benden de yaşları büyük olanlar, orada öğretmen statüsünde girdiğim zaman herkes kadından öğretmen olur diyorlardı ama bir yandan da diyorum benim başka bir mesleğim de var haftada iki gün üç gün de denetim yapıyorum, gündüzleri denetim yapıyorum, akşamları tamamen farklı bir title dan çalışıyorum inanamıyorlardı. Kadın nasıl denetçi olur? Bir de böyle bir bakış var... Evet. Böyle bir bakış var toplumda yani denetim hakikaten zor bir şey ve kadın bunu yapamaz, zor. Zorluğundan değil bence yani bakış zorluğundan değil sadece, düzen açısından. Çünkü sürekli firmalara gidiyorsun yani sürekli İstanbul'da olmayabilirsin.”

K4: “Kadınların bu meslekte daha başarılı olduğunu düşünüyorum çünkü ben yabancı firmalarda başladığım zamanda daha çok kadın tercih edilirdi. Hem tertipli, düzenli, hem müşteri ile iletişimi daha kuvvetli, hem de analitik olarak daha başarılı oldukları düşünüldükleri için.”

K9: “...Erkek adaylar daha az bilgileri bile olsa işi yönetme kabiliyetleri açısından bayanlara göre daha verimli oluyorlar. Aynı bilgi düzeyinde, aynı iş yapma kapasitesine sahip bile olsalar erkekler daha fazla girişken oluyorlar... kadınlar onu bilse bile, biliyorum deyip cesaretle hareket edemiyor, erkekler bilmese bile, biliyorum hallederiz biz o işi cesaretiyle hareket ediyor Bir de yeni son 5 yılda fark ettiğim bir şey var, 5-6 yılda diyeyim, mesela iş başvurularında kadın adaylar çok daha sayıca da fazla oluyorlar donanım ve yeterlilik açısından da erkek adaylardan daha hazır oluyorlar. Hani şimdi kritere dayalı eleme yapsanız, 3 kadın 1 erkek almanız gerekir hatta 5 kadın 1 erkek almanız gerekir çünkü yabancı dil diyorsunuz kadınlar daha fazla emek çekmiş, işte okuldaki notu, mezun olduğu okul gibi kriterleri değerlendirdiğiniz zaman kadınlar daha işe uygun duruyor ama sayıları fazla. Yani aynı kriterde 5-6 kadın aday geliyor ama aynı kriterde 2 tane erkek aday geliyor. 2 den birisini seçmeniz gerekiyor diğerinde 5 ten 1 ini seçiyorsunuz mesela.”

E10: “Erkeklerin seyahat imkânı daha fazla olduğu için daha avantajlıdır... Hangi işi düşünürseniz düşünün kadın daha zorlanır ama böyle çok tek düze işler olursa o ayrı. Mesela öğretmenlik çok tek düzey bir iş, mesaisi bellidir, gidersiniz gelirsiniz, ekstra bir şey yapmanıza hiç gerek yoktur, herhangi bir şeyi takip etmezsiniz herhangi bir şeyin eğitimi yoktur, unvan almaya çalışmazsınız. Öğretmen, ömrünün sonuna kadar lise öğretmenidir, matematik hiçbir zaman değişmez, hep aynı şeyleri 20 senelik, 30 senelik meslek hayatı boyunca aynı öğretmen anlatır ama kadın eğer bir avukatsa işte müşavirse, denetçiye veya başka işler yapıyorsa akşam yatar sabah kalkar mevzuat değişir ve dolayısıyla sürekli bir çalışma sürekli bir çaba gerektirir. Bu da mesai saati kavramını ortadan kaldırıyor. Yani mesela sizin mesai saatiniz var mı? diye sorsanız bana -mesai saatiniz yok gece 12’de resmi gazete yayınlanır, o saatte başlar bizim mesaimiz, bir daha ki gün aynen devam eder, e işte kadın için daha zor oluyor, iş

ikilenmiş oluyor çünkü onun evde de yapacağı işler var. Çocuğu varsa, çocuğun anneye daha çok ihtiyacı var babaya nazaran dolayısıyla kadınlar için zor.”

E13: “...(kadınların) aidiyet duyguları biraz daha fazla oluyor erkeklere göre. Kadınların fazla risk almayı pek sevmediklerini düşünüyorum... kadınlar için gerçekten de zor bir meslek yani gerçekten zor bir meslek.”

E14: “Erkeği ezmen, hani iş ortamında erkeği ezmen kadını ezmenden daha zor çünkü kadın biliyoruz, erkek-kadın iki farklı fıtratta insan. Kadının dayanma sınırı ve gözünden yaş gelme olasılığı erkekten çok daha fazla. Erkek (ne) yaşadıysa, onun (içinden) bir şekilde çıkar ama kadın içine kapanır ve ağlar. Açıkçası bu yüzden, dayanma eşikleri daha şey olduğu için erkeği kolay kolay ezemez, erkek lafını kor, gerekirse işten istifa eder, lafını söyler çıkar ama kadın bunu yapmaz... Erkeklerin dayanması biraz farklı oluyor, erkeğin dayanabildiği noktada kadın dayanamayabiliyor.”

K9: “... Denetim mesleği kadın için zor, matematik bir kafa gerektiriyor. Kadın çok duygusal ama yapılamayacak diye bir şey yok... Erkekler daha rahat, daha çok parayı düşünüyor, kadınlar daha çok aman ha bana ne derler, burada bir hata yapmayayım gibi biraz daha duygusal yani parayı düşünmüyor. Kadın 5 saatlik çalışmaya 14 saat çalışabiliyor, erkek çabuk tavır koyuyor ama yani hangisi doğru, kadınlar biraz daha mı işkolik acaba bilemedim, karakter yapısıyla alakalı sanki...”

E15: “...erkekler daha fazla bilgi sahibi, hani muhasebeden ta temelden girin bağımsız denetime kadar erkekler daha tecrübeli, bilgi sahibi.”

K11: “...bayanlara göre biraz ağır bir meslek çünkü bayanların evde de sorumlulukları oluyor, psikolojik olarak daha hassas oluyorlar. Biraz yıpratıcı bir meslek, zor bir meslek, çalışma şartları, koşulları o yüzden erkek mesleği olarak görülüyor ve erkeklere daha yatkın bir meslek olarak düşünüyorum...”

3.7.3.2. Mesleğin Kadın/Erkek Mesleği Olarak Değerlendirilmesi

Toplumda bazı mesleklerin kadın mesleği veya erkek mesleği olarak benimsendiği görülmektedir. Bunun en temel nedeni toplumsal cinsiyet kaynaklı algıların iş yaşamında da sürdürülmesidir. Meslek mensuplarının cinsiyet açısından mesleği değerlendirmeleri de toplumda cinsiyetlere atfedilen yargılara paralel olarak gerçekleşmektedir. Katılımcılar genel olarak evlilik, çocuk ve evdeki sorumlulukları kadınlar açısından değerlendirmekte; mesleğin yoğun iş temposu, mesai ve en önemlisi seyahat etmeyi gerektirmesinin kadınlar için kısıtlayıcı olduğunu dile getirmektedir. Erkekler açısından ise herhangi bir kısıtlayıcı durum vurgulanmamakta ve dolayısıyla mesleğin erkekler açısından daha uygun görüldüğü anlaşılmaktadır.

K11: “(Denetçilik)Bayanlara göre biraz ağır bir meslek. Çünkü bayanların evde de sorumlulukları oluyor, psikolojik olarak daha hassas oluyorlar. Biraz yıpratıcı bir

meslek, zor bir meslek, çalışma şartları, koşulları o yüzden erkek mesleği olarak görülüyor ve erkeklere daha yatkın bir meslek olarak düşünüyorum ben.

E15: “Daha çok şehir dışı işlemler olduğu ve mesai saati belli bir mesai saati olmadığı için (erkek mesleği olarak algılanıyor) öyle diyebiliriz.”

E16: “(Denetçilik mesleği bir erkek mesleği olarak algılanıyor) genel öyle bir algı var. Yani (nedeni) İstanbul ve büyük şehir dışındaki bölgelerde, özellikle fabrikaların sanayi organize sanayi bölgelerinin Anadolu’daki kesimden bahsediyorum daha çok onların bakış açıları biraz daha muhafazakâr olduğu için belki hani işlerin yürüyüşünde, yürümesinde biraz daha kolaylık olarak görüyor olabilirler. E bir de tabi denetim mesleğinde, özellikle evli olanlar için kıyaslarsak evli bir bayanın işte şehir dışında, uzun süreli seyahatlerde bulunması biraz daha kısıtlamalara sebep oluyor biraz ondan dolayı olabilir.”

E18: “(Denetçilik mesleğinin erkek mesleği olarak algılanması) İki nedenden dolayı; bir toplumsal-sosyolojik nedenden dolayı bayanlar çok şehir dışına gidip gelmede sanırım çok şey olmuyor... Evli bayanların herkesten daha çok sorumluluğu var. Bu bizim toplumsal yapımızdan da kaynaklanıyor biraz ister istemez yani erkek bir sorumluyorsa, bayan evde çocuğuyla evle de ilgileniyor ne kadar da hani şey olsa da bu toplumumuzda bir gerçektir. Dolayısıyla, bundan dolayı, bayanlar biraz daha tercih etmiyor veya bayanların bu sorununu bilen kuruluşlarda biraz hani erkeklere ağırlık verebiliyor benim gördüğüm. Ama bekârlar konusunda ben bir sıkıntı görmedim ama öyle bir algı var. Bir işi, işte seyahattir, işte stok sayımlarıdır, şudur budur, bir de mesai kavramı zaman zaman karışabiliyor, biraz erkekler ön plana çıkıyor gibime geliyor. Öyle bir şey var, öyle bir durum var ama yani görecelidir bu onu söylemeye çalışıyorum.

E13: “... şöyle söyleyeyim mesleğin vermiş olduğu dinamikler aslında buna (erkek mesleği olarak algılanmasına) zorluyor. Şu şekilde; biz, kendi firmamız içinde örnek vereyim daha çok kadın arayışında bulunmaya çalışıyoruz, onların aidiyet duyguları biraz daha fazla oluyor. Erkeklere göre kadınların fazla risk almayı pek sevmediklerini düşünüyorum ve bundan dolayı da bulunduğu sektörde, işte, daha doğrusu firma üzerinde daha fazla kaldıklarını düşündüğümüz için biz hep kadın arayışında bulunuyoruz. Ama şunu hep atlıyoruz, bu meslek evet kadınlar için gerçekten hani biraz kadın-erkek ayrımcılığı yapmış gibi oluyoruz ama biraz zor bir sektör. Çünkü mesai kavramı yok. Hem istediğiniz title da olsanız da hiç fark etmiyor. İsteddiğiniz anda, istediğiniz saatte, istediğiniz işi yapmak için pardon zorunda olduğunuz işi yapmak zorundasınız ondan dolayı kadınlar için evet birazcık zor bir meslek... Kadınlar için bağımsız denetim olur mu olmaz mı artık bu noktaya geldi yani şu zamanlarda, kadın bağımsız denetim yapabilir mi, yapamaz mı diye. Şimdi şey gibi nasıl anlatayım size sektöre ilk başlamak, çok fazlasıyla talep alıyorsunuz big4lardan, bir de böyle bilirsiniz yani kariyerden²¹ baktığınız zaman işte 50 kişi alacak yüzlerce binlerce teklif var, talep var ve alıyor, ve o 50 kişi şey gibi yani uzaya gönderilen bir modül gibi, döküle döküle döküle 1 kişi kalıyor geriye 5. yılın sonunda, 6. yılın sonunda. Yöneticilik vasfına geldiğinde bu kalanların hani %80’i erkek kalıyor. Bunun sebeplerinden bir tanesi işte sizin az önce sormuş olduğunuz sorular, mesleki zorluklar, toplumsal baskılar terfi durumlarını göz önümüzde bulundurabiliyorlar, ondan sonra ne bileyim vs. vs. yani.”

²¹ Kariyer.net’den.

K8: “Aslında bana kalırsa kesinlikle kadınlara yönelik bir meslek ama çalışma şartları açısından kadınlar zorlandığı için daha çok erkeklerin çalıştığı bir sektör haline gelmiş durumda. (Denetimde) Çok fazla titiz bir çalışma gerekiyor, disiplin, düzen gerekiyor ve bu özellikler bence kadınlarda daha fazla olan özellikler ama çalışma koşulları çok ağır denetim sektöründe. Yani bir mesai saatiniz yok, tatil gününüz belli değil, yarınki programınızın ne olacağı hiç belli değil ki önünüzdeki haftaları asla planlayamıyorsunuz hani bu da kadınlara biraz daha zor geldiği için erkekler daha çok sektörü ele geçirmiş durumda aslında...”

K11: “Denetim ve mali müşavirlikte kadın olmakla erkek olmak arasında bir fark olduğunu düşünmüyorum. Sadece kadınlar, erkeklere göre daha fazla zaman harcayamıyorlar, harcayamadıkları için statü olarak erkeklere göre biraz daha aşağıda kaldıklarını düşünüyorum. Daha hani evlilik, çocuk, sorumluluk açısından...”

Meslekte “erkekler daha yetkindir” algısının olduğu, işletmenin ve müşterilerin düşünce yapılarının da bu algıda önemli bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

K8: “(Erkekler daha yetkin görünüyor) Bu genel olarak bence Türkiye’nin bir problemi belki de dünyanın bir problemi.”

K4: “Şöyle, ben uluslararası firmalarda çalıştım yaklaşık 10 sene. O dönemde böyle bir ayrım yaşadım mı? Hayır. Öyle bir bakış açısı olmadı bana karşı. Aslında çokta saygılılardı, çok kısa zamanlarda müdür oldum hatta ben, belki birçok erkeğin başında müdürdüm. Çok uzun yıllar yönetici olarak çalıştım, böyle bir ayrım hiçbir zaman rastlamadım ta ki YMM firmasına girene kadar.”

E7: “Evet genel olarak (erkekler daha yetkindir) algısı var ama ben şirketimin özelinde bu tür bir yapı, bu tür bir algının olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bizim şirket genelinde örnek vermek gerekirse, ekip başını oluşturan ve ekipteki denetçilerden %50 den fazlasını hanım çalışanlar oluşturuyor...”

E5: “Yani bunları üst taraftan değil de, hani şirketin yönetiminden değil de şirketin alt kadrosunda yani müşterinin alt kadrosunda zaman zaman karşılaşılabilir ama onlar münferit olduğunu düşünüyoruz yani biz bunların bir politika olarak değil de oradaki münferit davranışlardan kaynaklanacağını düşünüyorum ve bu düşüncelerde açıkçası bize bir etkisi oluyor.”

K3: “Özellikle yaşın karşı taraftan düşük olduğu sürece orada sıkıntıyı yaşıyorsun. Benim yaşım daha büyük, erkeğim diyor, ben 20 senedir muhasebeciyim diyor. 20 senedir muhasebecisin ama denetim yapmadın, ben 3 senedir denetim yapıyorum senden fazla biliyorum denetimi...”

E20: “Bana iletilen bir şey yok ama sanki böyle bir izlenim (erkekler daha yetkindir) olabilmış gibi hissediyorum. Genelde müşterilerle ilgili öyle bir sıkıntı yok ama bazı müşterilerde toplumsal bakışlarına bağlı olarak öyle bir şey var ama bana iletilen bir şikâyet veya talep olmadı.”

Erkeklerin fiziksel ve zihinsel olarak daha güçlü olmalarının da mesleğin zorluğu ile baş edebilmelerini artırdığı düşünülmekte ve onların meslekte daha uygun oldukları görüşünü desteklemektedir.

K1: "...genelde erkekleri bir tık daha bence tercih ettiklerini düşünüyorum. Hem fiziksel, mental meselelerden dolayı bir de mesela işe giriş mülakatlarında direkt şey de sorulur kadınlara - evli misin? ya da -evlenmeyi düşünüyor musun? Çünkü evlilikle beraber çok fazla yürütülebilecek bir iş olmadığını düşünüyorum bu yaptığımız işin. Yani bir tık önde dolayısıyla erkekler bu anlamda."

E14: Şimdi bunu biraz şey olarak toplumsal bakış olarak bakmak lazım açıkçası... Kadına göre bir meslek mi? Hem evet, hem hayır. 3 yıl, 4 yıl kadın erkek fark etmiyor. 3 yıl-4 yıl belli bir deneyim, tecrübeden sonra gerisi için zor oluyor. Neden zor oluyor? Şundan bahsedeyim; şimdi biz sahada görev yapıyoruz, sahaya hem erkek hem kadın gönderiyorsunuz, örneğin şimdi Gaziantep'te bir tekstil firmasının sayımı olacak mesela, sene sonları yapıyoruz belli aralıklarda, ona mesela kadın gönderebiliyor musun? Gönderemiyorsun. Erkek göndermen lazım ve şöyle de bir algı var kadınların psikolojik olarak dayanmasıyla erkeklerin dayanması biraz farklı oluyor, erkeğin dayanabildiği noktada kadın dayanamayabiliyor o yüzden biraz psikolojik sorunlar da yaşıyor olabilirler açıkçası."

E19: "Yani açıkçası gördüğüm (denetçilik) biraz daha erkek işiymiş gibi algılanıyor ama ben kadınların biraz daha ön planda olduğunu düşünüyorum. Genel olarak gördüğüm bu ama şöyle bir şey de var; denetim mesleği biraz daha şehir dışı çalışmayı da gerektiriyor bundan kaynaklı evliler için söyleyebilirim... Biraz daha erkekleşmesinin kaynağı aslında kadının o kadar özgür olamaması. Yani bunu şey olarak söylemeyeyim tabi genel olarak baskı değil de, kadınlar biraz daha hani şehir dışına çıkmama durumları var, hani şehir içinde olsun, çıkmayayım. Bundan kaynaklı biraz daha ama iş sahaya geldiğinde gerçekten işte şehir dışına da çıkma vs. konularda da özgür olsa denetim mesleğinde bence kadınlar biraz daha şey olur etkin oluyor benim görüşüm bu ama erkekleştirilmiş... benim gördüğüm genellikle erkekler bu işi yapıyor, o da işte mesai saatleri kavramından aşırı stresli olduğundan falan. Erkek biraz daha onları göğüsleyebiliyor. He kadınlarda da var mı? Gayet var ve kadınlar işi gerçekten yapabiliyor olsa, mesela mesai saatleri şu bu, bu tür sorunlar olmasa, kadınların daha iyi yaptığını düşünüyorum çünkü daha detaycı daha böyle bir şeyleri irdeliyor."

Geçmiş yıllarda devletin kurumlarında güdülen, "kadın çalışanları koruma gayesi"'nin meslek üzerinde etkili olduğu ve meslekte erkek yoğunluğunu desteklediği anlaşılmaktadır.

K4: "Genel olarak denetim işi erkek işi olarak algılanabiliyor, bu ayrım devletten geliyor çünkü devlette denetçiler erkektir. Devlet bile kendisi kadın almamıştır. Bugün bile baktığımızda kaç tane kadın göreceksiniz içeride, devletin kendisi ayrımcı zaten bu noktada."

E3: "Bizim dönemde (devlete kadın) alınmadı nedeni de hanımları koruyalım gayesi vardı fakat şeydi erkekler biraz tabi şey yapıyor egemen oluyor... Şimdi bizde mesela 15-20 üstadımız vardı mesela bir onları korurdu başkanımız mesela Van'a

göndermezdi, Erzurum'a gitmez biz işte onları koruyucu şekilde İzmir, Ankara, Antalya. Sosyal olarak öyle gelişmişti.”

E4: “... şu an baş denetçiler hesap uzmanı kökenli falan, çoğu bunların hepsi devlet kökenli. Bu tür kariyer kurumlarında bayanlar alınmazdı, devlet bizzatihi kendisi negatif ayrımcılık yapıyordu...”

Mesleğin kadınlara daha uygun olduğunu belirten E4, mesleğin hizmet boyutuna da vurgu yapmaktadır. Onun bu görüşü kadınların hizmet sektörü için daha uygun olduğu kalıp yargısı ile paralellik taşımaktadır.

E4: “Şimdi mesleklerde ayırım yapmak çok doğru değil. Bazı erkeğe özgü meslekler vardır, bazı bayanlara özgü meslekler vardır. Bunları bir tarafa bırakırsak benim kişisel kanaatim olarak denetim mesleğinin bayanlara çok daha uygun olduğu düşüncesindeyim. Erkekler de uygun ama karşılaştırmalı olarak bayanlara çok daha uygun olduğu düşüncesindeyim. Nedenine gelince, Türkiye’de bağımsız denetime tabi firmalar malum bakanlar kurulu şimdi Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle belirleniyor bunlar Türkiye’nin önde gelen kalburüstü şirketleri yani gittikleri firmalar genelde kurumsallaşmış olması nedeniyle bayanların orada gidip denetim yapmasında bir sakınca yok. Eskiden bir anlayış vardı işte bayanlar her yere gidemez ama burada öyle bir şey söz konusu değil. Niye? Çünkü bunlar zaten büyük ve kurumsallaşmış şirketler. Bu işin bir boyutu. İkinci olarak da bayanlar çok daha rahatça denetim yapabiliyorlar, çok daha rahatça verilere ulaşıyorlar, bunlar tabi erkekler açısından da geçerli ama ezcümle ben denetimin bayanlara çok daha yakın olduğu kanısındayım... Bayanlar daha çok zaten bu sektörde. Hizmet sektörü olduğu için bayanlar bağımsız denetimi daha çok tercih ediyor açıkçası. Erkekler daha çok SMMM’liği tercih ederken, bayanların bağımsız denetimi daha çok tercih ettiğini gördüm ben.”

Mesleğe dair bir diğer öne çıkan düşünce de mesleğin “kadın mesleği” veya “erkek mesleği” olarak nitelendirilemeyeceğidir. Mesleğin icrasında cinsiyetin değil kişisel özelliklerin ve becerilerin önemli olduğu vurgulanmaktadır.

K1: “(Meslekte kadın ve erkeğin) Eşit olduğunu düşünüyorum. Biraz da ilgi meselesi yani sen cinsiyete bakmaksızın, kadın ya da erkeksindir, bir konu ile ilgileniyorsan zaten sen o konuda kendini geliştirsin dolayısıyla teknik anlamda da çok daha iyi olursun. İlgilenmiyorsan kalırsın, bir şekilde yerinde sayarsın diye düşünüyorum.”

K2: “Hayır denetçiliği herkes yapabilir öyle bir meslek ayrımcılığı olmaz yani olmaması da gerekiyor zaten... Tamamen karaktere bağlı ve bulunduğum topluma da bağlı yani kadınlar detaycıdır çok detaya iniyorlar, erkekler sonuççudur bence, yani sonuca çok bakıyorlar.”

K3: “O tamamen insanın yeteneğine ve o işi sevebilmesi araştırmayı sevebilmesi açısından yani bu işin kadını erkeği yoktur bence, hiçbir zaman böyle diyemeyiz, hiçbir meslek için söyleyemeyiz ama genelde bizim toplumda yani şuan Türkiye’nin konusunda olaya böyle bakan çok var ama bence biz aşmışız bunu. Big4lar sayesinde aştık biz bunu. Yani 4 büyükler geldi buraya, herkesi, öğrencilerden başladılar almaya ve bence big4lar sayesinde bunu aşmışız... (Onlar) herkese eşit baktı ve aldı yani daha çok batı ülkelerinden geldikleri için herkese eşit baktı ve aldı.”

E1: “Bilgi anlamında bir ayrım yok, olamaz. Bugüne kadar tanıdığım üstatlarım arasında bayanlar da var erkeklerde var ve hepsi birbirinden iyi yani sadece şu çok iyi diyemem hepsi iyi... Kesinlikle işi çok iyi bilen erkek de gördüm, işi çok iyi bilen kadın da gördüm. İşini kötü yapan kadın da işini kötü yapan erkek de gördüm. Boğaziçi üniversitesi mezunu diye bir çocuğu işe aldılar 21 tane ekip gezdi çocuk, 21 tane ekipte tek tek gezdirdiler çocuğu. Bir ekibe gidiyor o ekip şikâyet ediyor başka bir ekibe gidiyor, en sonunda firma bünyesindeki bütün ekipleri gezdi. Bizim o zaman ki üstat da kimse ekmeğinden olmasın benim yüzümden diyen, kovmayan bir adamdı ama en sonunda çocuğu kovmak zorunda kaldılar. Bunun benzeri değil başka bir kız vardı mesela X’de, bana uzmanlığımı kazandıran bir bayandı ve işi çok iyi biliyordu. Çok dikkatliydi, işini çok iyi biliyordu ve işin ince noktalarını, püf noktalarını bir bayan -hatta bir de erkek vardı o erkeğin de hakkını yiyemem- o ikisi uzmanlaştıranlardı beni ve ikisi de o şirkette uzman kişilerdi.”

E5: “Her işimizi hem bayanlar hem de erkekler rahatlıkla yapabilirler.”

K7: “... Aslında bir süre sonra tamamen mesleki deneyimler ve tercihler ön plana çıkıyor, e dolayısıyla ben açıkçası kendi tecrübem çerçevesinde kadınların şu özellikleri daha ön planda erkeklerin şu özellikleri daha ön planda gibi bir şeyle karşılaşmadım. Herkesin kişisel, kendi deneyimleri ve kişilik özellikleriyle aslında bunun şekillendiğini düşünüyorum, benim gözlemim o yönde.”

E7: “Ben denetimde böyle bir algı olduğunu düşünmüyorum. En azından benim böyle bir algım yok. Genelde de böyle bir algı olduğunu düşünmüyorum, hayır. Çünkü hemşirelik, öğretmenlik (gibi mesleklerde cinsiyet) çok belirgin evet ama denetim tam öyle değil açıkçası, öyle olduğunu düşünmüyorum.”

E8: “Ya tabi erkek yoğun bir meslek, son zamanlarda birazcık daha bayanların sayısını artarken görüyoruz ama (kadın/erkek mesleği) ayrımı yapmak yanlış olur çünkü denetim bence tüm cinsiyetlere açık bir meslek... Bu mesleğin içinde çok fazla bayan var, gün geçtikçe de artıyor. Tek dezavantajı bence yoğun olması...”

E12: “Valla ikisine de uygun bir meslek. Denetim mesleği iki tarafa da uygun bir meslek çünkü belli çalışma kuralları var...”

K9: “Kadın-erkek fark etmiyor bence dürüst ahlaklı insan olmakla alakalı. Mesela bazı firmaları, ben kesinlikle bu firmayı almam ya da ben bu firmanın ekibinde olmak istemiyorum dediğimi hatırlıyorum. Ama bir erkek bunu der mi? O da der, bence ahlakla alakalı bir şey, dürüst olmakla alakalı bir şey, karakter yapısıyla alakalı bir şey. Kadını-erkeği yok bence, erkekte gördüm ben nasıl çalışıyorlardı.”

K10: “Valla benim kendi şahsi fikrim, kadın-erkek olarak değil insan olarak değerlendiriyorum. Bizim şirketimizde de bu böyle. Erkek ya da kadın olmasına değil onun kalitesine, kalifiyesine, işe olan kapasitesine bakarız, ilgisine ve becerisine, kendi yeteneklerine, unvanına yani yapabileceği gücüne bakarız.”

E17: “Yo ben çok çeşitli bağımsız denetim firmalarında çalıştım ulusal ve uluslararası genellikle de uluslararası big4 dediğimiz firmalarda da bulundum bir ayrım bulunmuyor. Kadın-erkek eşit bir şekilde değerlendirilerek çalışılıyor, yani kadın erkek kıyaslaması, ayrımı, kıyaslaması bulunmuyor.”

E6: “ (Denetçilik kadın/erkek mesleği) olamaz, zira öyle görülürse hata olur. Bence dünyanın hiçbir mesleğinde bu tarz bir ayrıma gidilemez çünkü neden benim hep

savunduğum şey, sizin bu iddiayı ortaya koymanız insan olarak doğanızı inkâr anlamına girer. Erkeği doğuranda kadın yani bizi var eden zaten kadın. Bizim bu konudaki bakış açımız biraz marjinal de olabilir bilmiyorum ama bizim bakış açımız, özellikle benim bakış açım kadının elinin değmediği, kadının içinde olmadığı bütün işler yarım, estetik anlamda yarım, duygusal anlamda yarım, adanmışlık anlamında yarım. Bu anlamda ben hiçbir meslekte böyle bir ayrımın yapılmaması gerektiğini düşünüyorum tam tersi kadının olabildiğince işin içine sokulması gerekiyor ki yaşamda eşit olarak dağılsın.”

K6: “Bence (erkek mesleği) diyemeyiz. Başarılı kadınlar var bağımsız denetim yapan kadınlarda var yani... Ya benim kızım Bingöl’e gitti sayım yaptı ben onu bilirim, jandarmalar eşliğinde gittiler sayım yaptılar, onun için ben kadınların bu bahanesini şey yapamam yani. Erkeklere dayanmayacaksın, kendin ayaklarının üzerinde duracaksın. Ama destek almadan olmaz bu, muhakkak çevrende desteğin olması lazım. Ailen olmasa bile çalışanlarla beraber olman lazım ama nerelere gittik.”

Denetçinin cinsiyetinin yapılan işin kalitesini etkilemediği ve kuruma katma değer katma hususunda bir belirleyiciliği olmadığı anlaşılmakta, kKatma değer ve kalitenin kişilerin bilgi ve becerileri ile mümkün olduğuna vurgu yapılmaktadır.

E2: “Yani bir kere kadın erkek çalışanlar kuruma değer katmada mutlaka çok önemli ama bizde kadın ve erkekten ziyade hani şey daha ön planda iş becerisi, çalışma, çalışkanlığı, performansı bizde daha ön planda... Yani artık bir erkek ne kadar kalite getirebiliyorsa bir bayanda o kaliteyi getirebiliyor. Hani erkeklerden daha kaliteli iş çıkarıyor anlamında söylemiyorum bunu. Burada etki etkili olan şey, birçok sebep var: tecrübesi, çalışmışlığı, o firmalarda, o sektörlerde olan tecrübeniz vesaire oradaki uzmanlık noktasını etkiliyor. Dolayısıyla bizim sektörde dediğim gibi bir title atladığınız zaman zaten belli bir aşamaya gelmişsin demektir ve o aşamada herkes hemen hemen aynı aşamada o title ı atladığı için bir bayanın bir erkeğe veya bir erkeğin bir bayana karşı üstünlüğü o anlamda çok fazla olmuyor.”

E11: “Yani cinsiyetçi bir yaklaşım bana çok itici geliyor dolayısıyla kuruma değer katacak kişiye de aklı, beyni çalışma disiplini, azmi bize bir şey katıyor, çıkardığı iş bize bir şey katıyor, yaptığı işin doğru, şeffaf ve zamanında ya da bir şeyleri göz ardı etmeden zamanından önce yapması bize bir şeyler katıyor, maliyeti düşürmesi bize bir şey katıyor ama bunun dışında cinsiyetiyle bağlantılı bir şey söyleyemem.”

E20: “Hiç o boyutunu düşünmedim, nitelikleri, bilgisi birikimi çok daha önemli benim için.”

3.7.3.3. Kadın – Kadın Çatışması

Denetçilik mesleğinde kadınlara engel kadınlar / erkeklere engel erkekler var mı sorusuna verilen yanıtlardan, kadınların karşı cinse nazaran hemcinsleri ile daha fazla sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır.

K2: “ Evet maalesef oluyor, kadınlar daha hırslı böyle şey daha entrikalı. İşte özellikle çok fazla entrika döndüğü için olabiliyor yani bu durumlar.

E2: “Özellikle bayanlar bayanlarla çalışırken çok fazla sıkıntılar oluyor.”

K1: “Var. Burada ben bunu yaşıyorum şuan hatta kaç defa gitmeyi de düşündüm. Var yani maalesef oluyor. Neyi çekemiyorlar, inan ki 45-50 yaşında insanlar neyi çekemiyor ben de anlamadım ama maalesef var yani yaşıyoruz. Tek denetimde değil her yerde var bu arada.”

E1: “Öyle bayanlar var ki Allah korusun diyorsun, Allah evlerden uzak, şirketlerden uzak etsin dediğimiz kadınlar var. Aynı şirket içerisinde aynı hocaya gidip birbirlerine büyü yapıp ortaya çıkıp saç baş, baş başa şirketin içerisinde kavga eden bayanlar biliyorum...”

E11: “... Kadınlar bir arada olunca birbirini eleştirme, birbirlerinden görerek o öyle yapıyorsa ben de yapabilirim, ben de saati esnetebilirim gibi gibi bir sürü boşuna polemiklerle karşılaştığımız ve bunları yönetmek zorunda kaldığımız dönemler olmuştur.”

K4: “Şöyle bir şey var kadınla erkek arasındaki iletişim çok farklı yani erkekler kadınlara biraz daha anlayışlı bakabiliyorlar. Bunun sebebi işte kadındır da olabilir, bunun sebebi sizi beğeniyor da olabilir ya da bunun sebebi bilmiyorum Freud’a göre hani böyle ters cinsiyetler arası çekim de olabilir bilmiyorum ama ben erkeklerle daha kolay çalışıyorum. Kadınlarla çalışmak biraz daha zor olabiliyor çünkü kadınlar yani benim karşılaştığım herkes çok profesyonel olmayabiliyor, erkek biraz daha ekmek götüreyim tarzında baktığı için mi işe biraz daha katlanabiliyor bilmiyorum, kadınlar biraz daha bu konuda kapris çekmiyor olabilir yani.”

İş yaşamında cinslerin birbirine düşmanlığı hususunun kadınlar açısından daha belirgin olması toplumsal cinsiyet rolleri açısından da anlamlıdır. K4’ün de ifade ettiği gibi erkeklerin işe “ekmek götüreyim tarzında bakması”nın, kendi cinsleri arasındaki çatışmayı azalttığını düşündürmektedir. Diğer taraftan kadınların temelde evi geçindirme sorumluluğunu taşımaması onlara daha fazla “kapris çekmeme” lüksü sağlayabilmektedir.

İş yaşamındaki çatışmaların sadece kadınlar arasında olmadığı erkekler arasında da olabileceği bunun kişilikten kaynaklandığı ile kadınların hemcinslerine daha kollayıcı yaklaştıkları da bu konudaki diğer söylemlerdir.

E5: “Kadını kadın engeller, erkeği erkek engeller veyahut da kadını erkek engeller diye bir genelleme yapmam doğru olmaz ama şahıs olarak her zaman böyle insanlar veyahut da böyle kişilikler olacaktır, olur.”

E11: “Yok, kadın-erkek, bizim sektörde sonuçta entelektüel bir sermayemiz var ve beyinle iş yapıyoruz dolayısıyla birbirine engel bir durum yok.”

K12: “Ya fitrat yani ben bayan meslektaşlarım için konuşayım, hiç öyle bir şeylerini görmedim. Nasıl diyeyim, çekememezlik mi diyeyim, öyle bir şey görmedim. Hatta biz bayan olarak biz birkaç mali müşavir arkadaş ya herkesle tabi ki görüşemiyorsun da bir kaç tane samimi olduğumuz mali müşavir arkadaşlarımız var ofis içinde, ofis

dışında birlikte görüşürüz hatta birbirimizle bilgi alışverişi yapıyoruz. Bir grubumuz var, oradan yeni bir şey, bir kanun çıktı hemen birbirimize haber veriyoruz hatta birbirimizin takıldığı zamanlarda yardım alıyoruz. Ben hiç onun bir sıkıntısını görmedim.”

3.7.3.4. İş Disiplinine Uyum

İş disiplinine uyum konusunda öne çıkan iki görüş vardır. Bunlardan birincisi, kadınların daha disiplinli oldukları ikincisi ise kişiye bağlı olduğu yönündedir. Erkekler lehine onların daha disiplinli olduğuna dair ise bir görüş bildirilmemektedir.

E3: “...benim deneyimlerime göre kadınlarımız daha iyi çalışıyor... kızlarımız daha disiplinli görünüyor... Ben kızlarımızı daha disiplinli görüyorum. Burada sorumluluk taşıyan insanlar çalışıyor, sorumluluk taşımayanları zaten gönderiyorum ben. Baktığımda aşağı yukarı 30 yıldan beri ben bu işi yapıyorum, bu 30 yıl içerisinde buradan gelip gidenlerin yani çok büyük bölümü erkekler. Kızlarımızdan belki 1-2 kişi ayrıldılar. Örneğin iki kişi Ankara'ya gitti ben onları da bırakmadım ve halen onlar benimle çalışıyorlar.”

E6: “Genelde kadınlar çok daha disiplinli ve tertipli oluyorlar.”

E10: “Kadınlarda (iş disiplini) daha iyi, daha disiplinli daha titizler. Mesela benim asistanım kadın, erkekle de çalışmak istemem mesela. Kadın daha iyi takip ediyor. O da yine bence evi falan çekip çevirebildiği için ayrıntılar daha fazla aklında kalıyor yani benim o gün neler yapacağımı benden daha iyi bilip aklında tutabiliyor. Erkek o kadar ince düşünceli olmuyor ama kadın yardımcınız o gün öğle yemeği yiyip yemediğinizi bile takip edebiliyor yani.”

E16: “...Bayanlarda disiplin biraz daha ortalamada, daha vasatın altına düşmüyor diyebilirim. Erkeklerde biraz daha dalgacı bir seyir izliyor yani erkeklerde hiç (disipline) uymayan ya da çok aşırı disiplinli kişilerle karşılaşırken bayanlarda bu dalgalanma biraz daha sınırlı açıkçası. Bayanlar bir vasatı tutturuyorlar ve o vasatın üstünde mutlaka o disiplini sağlıyorlar diyebilirim.”

(Kadınların) İş disiplininin aşırıya kaçması durumunda, etrafında rahatsızlık meydana getirdiği/getirebileceği de dile getirilmektedir.

E2: “ Bazı bayanlarda iş disiplini çok fazla oluyor. Çok aşırı iş disiplini de bana göre bazen ters tepebilir. Yani çok fazla iş disiplini yanındaki çalışan insanları bunaltabilir. Onu çok tercih etmiyorum şahsen. İnsanları bunaltmayacak ve çalışma ortamında rahatlatacak argümanları da ortaya koymanız lazım. Sürekli böyle bir çalışma düzeninde çalışmakta rahatsız edici bir durum ben onu çok fazla şey yapmıyorum ama bazı bayanlarda ben bunu görüyorum yani aşırı iş disiplininin kaynaklı zamanla kendini aşırı kaptırarak yanındaki insanları rahatsız eden bayanlar oluyor.

İş disiplinine dair kadınlar aleyhinde bildirilen bir diğer görüş ise işyerinde kadın sayısının çokluğunun disiplini olumsuz etkilediği yönündedir. Kadınların

harcinsleri ile aralarında geçen çatışmanın iş disiplini azalttığı ve işe olumsuz yansıdığı anlaşılmaktadır.

E11: "... kadınların çoğunlukta olduğu yerde iş disiplininde birazcık problem çıktığını gördük zamanında. Ya kadınlar bir arada olunca birbirini eleştirme, birbirlerinden görerek o öyle yapıyorsa ben de yapabilirim, ben de saati esnetebilirim gibi gibi bir sürü boşuna polemiklerle karşılaştığımız ve bunları yönetmek zorunda kaldığımız dönemler olmuştu."

Kadınların hangi meslekte olursa olsun "Kendi ayakları üzerinde durmak" için işini iyi yapabilmeleri gerektiği endişesi, onları meslekte daha disiplinli görünmelerine neden olduğunu düşündürmektedir.

E9: "... yani son yıllarda gözlemledim yine bunu: kadınlar şunda erkeklere göre daha çok ayakları üzerinde durma şeyinden dolayı daha çok gayret ediyorlar gördüğüm kadarıyla. İşte (işe alımda) kadın adaylar daha fazla hazır olarak geliyorlar, erkek adaylar daha az hazırlık yaprak gelmiş oluyorlar. Yani o güne kadar kendini hazırlama da; kadın adaylarda bakıyorsunuz daha fazla sayıda yabancı dilini öğrenmeye çalışmış, kursa gitmiş, şudur budur. Erkek adaylarda öyle değil mesela. O yüzden de kadın adaylar, yaptıkları işi yaparken daha fazla süre saat sarf etmeye, tertipli düzenli olmaya çalışıyorlar. Erkek adaylar, çok kısa sürede şeyi öğrenip -işin akallığını- diyeyim, durumu idare etmeye, günü kurtarmaya daha fazla çabuk adapte oluyorlar. Kadın adaylar onu daha fazla zamana yayılı olarak yapıyorlar diyelim. O yüzden de daha fazla stres altında çalışıyorlar ama bu yine doğrudan kadın-erkek kimliği ile alakalı bir şey. Bir tarafta (kadın) özgüveni yeterince desteklenmemiş olduğu için yani işini çok iyi yaparsa başına bir şey gelmeyeceğini düşündüğü için daha çok çalışmak zorunda ama erkek işini iyi yapsa da, yapmasa da başka şekilde o günü kurtarabileceğini düşündüğü için daha az gayret ediyor. Bir noktadan sonra dünyayı ben mi kurtaracağım, bu iş benim işim değil noktasında hemen alternatif yolları bulabiliyor. Kadın adaylar bu alternatif kaçış güzergâhlarını bulmakta tabi daha az yetenekli oluyorlar."

E3, medeni halin iş disiplininde etkisi olduğunu ifade etmekte, evliliğin getirdiği sorumluluk bilincinin iş yerinde de sürdürüleceğini vurgulamaktadır.

E3: "...evlenmemiş hanımlar daha asabi oluyor. Bu benim kişisel deneyimim şirkette, belki şaşıracaksınız ama ben evli insanı tercih ediyorum çünkü evli insan sorumlulukları oluyor. Mesela kızım, iyi okullarda okudular, başarılılar falan böyle, biz de baba olarak arkasındayız, çocukta disiplin yok, yani geldi bekâr, işte arabası var falan böyle çok disiplinsiz bir çalışma gösterdi ben kızımı yolladım çünkü burada öyle bir şey yok, hayat acı yani babası bile olsan yürütemedik."

K6 ise iş disiplininde "yöneticilerin takibinin" etkili olduğuna gönderme yapmaktadır.

K6: "Ben fark etmedim bizim şeyde (şirkette). Burada takip meselesi önemli. Yöneticinin takibi önemli... Tabi ki hep sonuç istiyoruz ama bizde onları takip

ediyoruz, verdiğimiz işi takip ediyoruz. Görevlendirmemizi firma, firma yapıyoruz. Ondan sonra sonuca nasıl gidiyorlar ona bakıyoruz yani kadınlarla erkekler arasında sen şimdi sorduğun için söylüyorum bizim için bir fark yok çünkü bende bir kadıyım.

İş disiplinine dair öne çıkan bir diğer düşünce de, bu konuda cinsiyetin değil kişiliğin önemli olduğudur.

E5: “(iş disiplinine uyum) tamamen kişiye bağlıdır.”

K5: “ Tamamen kişiliğe bağlı değişiklik gösteriyor bence, kadın veya erkek değil kişilik. Kişilik yapısına göre değerlendirmemiz gerekiyor. Çok titiz kadınlarda var, çok titiz erkek arkadaşlarımızda var çalışma arkadaşlarımızdan ama çok özensiz olup işini hakkıyla laikiyle yerine getiremeyen yine kadın veya erkek arkadaşlarımızda mevcut ama genelleme yapılır toplum içinde kadınlar daha titiz diye...”

K7: “...denetim mesleğinde disiplinsiz bir insanın benim gibi uzun süreler tecrübe edinmesinin çok mümkün olmayacağını düşünüyorum... Kişiliğin önemli olduğunu düşünüyorum, her kişilikte, her cinsiyette ki insanlar farklı uyum sağlayabilirler, cinsiyetle ilgili olduğunu düşünmüyorum.”

E12: “Şimdi söyle söyleyeyim bu tabi kişinin kadın ya da erkek olduğu için değil, tamamen kendi yapısal bedensel ya da ruhsal bir durumudur dolayısıyla bunun etkilenmesi söz konusu olmaz bizim de açımızdan ama tabi ki bazıları hani kaprisli olabilir bu bayan olabilir erkek olabilir fark etmez. Onun dışında bizde bir bu şekilde bir belirleme yok. Kapris konusunda, kapris konusunda bay da olabilir bayan da olabilir, bu artık yıllar geçtikten sonra görüyoruz onları, öğrenebiliyoruz ama ilk bakımda ya da seçimde bunları göremeyiz.”

K10: “Cinsiyetle ilgisi yok bizim işin. Yani o titizlik olabiliyor ama o genel anlamda kişiye de bağlı oluyor. Sadece erkek-kadın olarak değil de, bazı insanlar öyle düşünüyor, kadınlar daha titiz olabiliyor da hani genel anlamda erkek kadın diye şeyimiz yok. Her ikisinin de artı eksileri var...”

3.7.3.5. Stres Düzeyi

İşini iyi yapma endişesi, detaycılık, titizlik gibi nitelikler ile evlilik ve ev içi sorumluluğun getirdiği baskıların kadın denetçilerde stresi artırdığı anlaşılmaktadır. Bu durum hem kadın hem de erkek katılımcılar tarafından dile getirilmektedir.

K4: “ Kadınlarla yapısal olarak daha titizlik olduğu için bence belki daha stresliler evet erkekler biraz daha rahat bence.”

K2: “(Kadınların daha fazla stres altında olmalarının) sebebi de bence yapısal nedenler olabilir çünkü daha detaylı ve ince bakıyorsunuz genel çerçeveden bakamıyorsunuz, gözünüzden kaçan şeyler olduğu için bu sebepten dolayı daha stres altında hissedebiliyor kadınlar.”

K1: “Bence (kadınlar) aslında stres altına sokulabiliyorlar çünkü kadınlar biliyorsun duygusal olarak stres altına sokulması çok muhtemel canlılar. Stres altına kendi

kendine giren de var, sokulan da var ama mobing adı altında sokulduğu da çok fazla oluyor. Bunda da tabi kadın erkek ayrımı yapmak çok belki doğru olmaz ama kadınlar strese girmeye çok çok daha meyilli diyebilirim bu bağlamda.”

E9: “Bence kadın denetçiler daha fazla stres altında. Erkekler daha önce söylediğim gibi psikolojik bir şey midir, cahil cesareti diye bir şey var biliyorsunuz ya bu bütün bu erkek-kadınların temelinde de bu şey var. Kadınlar onu bilse bile biliyorum deyip cesaretle hareket edemiyor, erkekler bilmeseyse bile biliyorum hallederiz biz o işi cesaretiyle hareket ediyor. Dolayısıyla tabi ki fark oluşturuyor arada.”

E14: “Kadınlar daha fazla stres altında, daha çok baskı altında. Neden, diyorum ya... Mesela çoğu kadın çoğu erkekten daha ince iş yapar, daha detaycı çalışır daha çok kafasına takar ama erkek oldu oldu ver gitsin, ya ben bu işi tam yapamadım tam edemedim şu da lazım bu da lazım o da lazım. Erkekler biraz daha rahat yani bu kadar olsa yeter diyebiliyor. Aslında kadının yaptığı doğru, erkeğin yaptığı yanlış ama yapacak bir şey yok.”

Katılımcıların söylemlerinden sorumluluk duygusunun artmasının stresi tetiklediği anlaşılmaktadır. E6 tarafından “...siz ne kadar sorumluluk duygusu hissederseniz stres hormonunuzda o kadar salgılanır...” şeklindeki ifadesi bu duruma gönderme yapmaktadır.

E6: “...siz ne kadar sorumluluk duygusu hissederseniz stres hormonunuz da o kadar salgılanır...”

Evliliğin kadınlarda stres seviyesinin yüksek olmasının tetikleyicisi olduğu anlaşılmaktadır. Bir tarafta işin diğer tarafta evin sorumluluğu kadınları zorlayabilmektedir. Erkekler açısından ise stres ile medeni durumları arasında bir ilişki kurulmadığı görülmektedir.

K12: “Kadınların şöyle oluyor; kadınların sorumlulukları yani ben bekâr olduğum için çok fazla sorumluluğum yok ama evli bayan mali müşavir, denetçi arkadaşlarım var, onlar hem meslek zaten sıkıntılı bir meslek, bir de evlilik sorumluluğu çocuk olduğu zaman yani çocuk sorumluluğu da olunca tabi ki daha stresli bir hale geliyorlar. Ama ben evli olmadığım için sadece mesleğin sorumluluğu ve sıkıntısını yaşıyorum.”

E18: “Bayanlar, özellikle evli bayanlar için söylüyorum gördüğüm, arkadaşlar, meslek arkadaşlarımız, dostlarımız, evli bayanlar daha stres altında oluyor, onu belirtelim, yani onu belirtelim özellikle.”

Pozitif ayrımcılığın ve iş yükünün eşit dağıtılmamasının daha fazla çalışmak anlamına geldiği bunun da erkekler açısından stresi artırdığı anlaşılmaktadır.

E7: “Şöyle söyleyebilirim pozitif ayrımcılık stresle de doğru orantılı olabiliyor. Bazen işte hanım çalışan arkadaşlarımız iş yükü yüklenmede daha böyle geri planda tutulabiliyorlar, onlara daha müsamaha edilebiliyor. Bundan kaynaklı erkeklerin daha

stresli olduğunu söyleyebilirim ama bu toplumdaki erkek kadın algısından kaynaklı bir şey değil, daha çok iş yüküyle alakalı bir şey olduğunu söyleyebilirim.”

E15: “(Erkekler) Daha fazla stres altında, daha fazla iş yükünü kabul ediyorlar. Mesai mefhumundan bahsetmiştik, bayanlar daha çok mesaili çalışıyor, erkekler daha fazla sorumluluk aldığı için ya da verildiği için daha fazla şey beklendiği için stresi daha fazla.”

Stresin tüm meslek mensuplarını aynı derecede etkilediği ve stres seviyesinin kişiye bağlı olarak geliştiği de bu konuda öne çıkan bir diğer düşüncedir.

E4: “(Kadın ve erkek) ikisi de stres altındadır yani ikisi de aynıdır.”

E10: “... yani aynıdır.”

E17: “Ben onu kadınla da çalışırken erkekle de çalışırken hissetmedim. Bu kişisel, kişinin karakteriyle alakalı olduğunu düşünüyorum. Eğer kişi endişeli ve stresliyse kadın veyahut da erkek hiç fark etmiyor bence. Yani cinsiyetsel anlamda ben bunu hissetmedim açıkçası.”

K11: “O biraz yapı meselesi erkek kadın olarak değil. Kadınlar daha fazla stres altına girmiyorlar hiçbir şekilde. Erkek ve bayan olarak denetimde ve mali müşavirlikte karşı taraf, yani erkek mali müşavirler de kadınlar üzerinde öyle bir baskı uygulamıyor hiçbir şekilde. Sadece kadınların psikolojileri ile alakalı, rahat bir bayansa rahat oluyor yani yapı, yapı meselesi diyeyim ben.”

K3: “...stres bence sadece kişisel.”

İş baskısının da cinsiyet fark etmeksizin stres üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

E19: “...Aşırı bir baskı altında kalıyorum haliyle çünkü yetiştirmem gerekiyor, stres yapıyorum. Bir de işte şey yani hastalık (pandemi) var. Çoğu insanı işi yetiştireceğim diye stresten kaşıntılar tutuyor, denetçilerde bu da var...”

3.7.3.6. Yöneticiler ile İlişkiler

Yöneticiler ile ilişkilere dair düşünce ve deneyimlere; Farklı Cinsiyette Bir Yönetici ile Çalışmak, Yönetici/Ortağın cinsiyetinin iş üzerindeki etkileri, başlıkları altında yer verilmiştir.

3.7.3.6.1. Farklı Cinsiyette Bir Yönetici ile Çalışmak

Denetçilik mesleğinde, yönetici/ortak pozisyonlarında daha çok erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların söylemlerinde de dile getirilmektedir.

E2: "...Zaten bayan yönetici çok fazla yok bence baktığımız zaman."

E8: "...yönetici olarak birazcık daha görüyoruz ama partner olarak çok fazla bayan görmüyorum açıkçası ben..."

E14: "...kadın yönetici çok az..."

K4: "Aslında bizim muhatap olduğumuz müşterilerin çoğu erkekler baktığımızda, çünkü üst düzey yöneticilerin çoğu erkek."

K4, bu durumun "Türkiye'deki şirketlerde böyle" olduğunu yabancı firmalarda "çok fazla kadın ortak/direktör" olduğunu ifade etmektedir.

K4: "Evet genel olarak Türkiye'de böyle, yabancı firmalarda hayır, bu öyle değildir, çok fazla kadın partner, çok fazla kadın direktör görürsünüz ama şuan piyasadaki diğer bağımsız denetim kuruluşlarına baktığımızda yani yeminli mali müşavirlerin yada mali müşavirlerin sonradan oluşturduğu iki bin kaç senesi diyelim 2012 mi acaba, Türk Ticaret kanunu sonraki firmalarda bence bu çok fazla."

Meslekte, üst pozisyonlara çıkıldıkça kadın (/kadın yönetici) sayısı belirgin bir şekilde azalmaktadır. En üst pozisyonlarda; yönetim kurullarında ve ortaklık seviyesinde bu azalma daha da artmaktadır. Bu durumun en önemli nedeninin cinsiyete atfedilen roller ile işin gereklerinin çelişmesi olduğu anlaşılmaktadır. Meslekte var olan aşırı iş yükü ve evliliğin kadınlara yüklediği sorumluluk, kadınların mesleki kariyerlerini sürdürememesine neden olmakta ve kopmalar ile sonuçlanmaktadır.

E2: "Bizim sektörle ilgili konuştuğumuz için söylüyorum çok bayan yönetici yok çünkü biz ağır bir sektörde çalışıyoruz, çok yoğun ve riskli bir sektörde çalışıyoruz. Bayanlar belli bir süre sonra bağımsız denetim şirketlerinden ayrılıp firmalara geçiyorlar çünkü bebek oluyor veya ne bileyim evine gerektiği zamanı ayıramıyor. Bu nedenle bu iş yoğunluğundan artık sıkılıyor ve diğer şirketlere geçiyorlar ya da başka türlü kendileri çalışıyorlar."

K2: "Sorumlu denetçilere de baktığımız zaman erkek sayısı maalesef daha fazla şuan. Kadınların olmama sebebini ben sorumlulukları olarak bakıyorum yani çok fazla kariyerine odaklanamıyor. Kariyerine odaklanan kadın sayısı az olduğu için, az olabildiği için diyeyim bu sebepten dolayı olabilir."

E6: "Genel olarak işin ağır koşulları sebebiyle hanımlar çok uzun vadede bu mesleği tercih etmiyorlar. Geliyorlar, çalışıyorlar, belli bir teknik yeterliliğe ulaştıktan sonra daha çok reel sektörde bir transferle iş yaşamlarına öyle devam ediyorlar."

E5: "Bunun sebebi benim şirketimde açıkçası şöyle söyleyebilirim, bayanlar mesela bir evlilik konusundan dolayı ayrılabilirler. Mesela -eşim bunu istemiyor diyor şimdi erkekse tabi ki böyle bir şey demiyor. Mesela bize giren bir bayan arkadaşın önce bir erkek arkadaşı, nişanlısı olmuyor. Bir seyahate gidilecekse devam ediyor. Bir arkadaşıyla beraber, nişanlısıyla birlikte çıkmaya başlayınca herhalde ileride bu mesleği yapamayacakları oluyor. Aslında kopmaları bayanlar kendileri yapıyor."

Yani ben burada kaç tane bayan elemanımla bunun mücadelesini, bunun kavgasını verdim ama onlar evliliği işe tercih ediyorlar.”

E8: “...mesela üst düzey yönetici veya partner arıyoruz gerçekten siz de doğrusunuz bayan yok o anlamda yok... Sanırım şundan olabilir mesleğin sosyal hayata çok büyük bir engeli var... Ben dün gece 11’de çıktım dolayısıyla hani genellikle anne olduktan sonra insanlar işe zaman ayırmada ve aileye zaman ayırmada zorluk çekiyor olabilirler... Biz de şununla karşılaşıyoruz bu arada, mesela çok beğendiğimiz ilerde bizlere vadeden, iş, iyi şeyler vadeden bir bayan personelimiz vardı, geçen gün istifa etmek istedi, engel olmaya çalışıyoruz sebebi ailesine zaman ayıramamak mesela.”

E11: “Şimdi iş hayatının genelinde (bu var) ama denetimde de buna çok rastlıyoruz... Türkiye’de şöyle bir şey var; öğrenciysen ya sporcu olacaksın ya akademik olarak bir yere varacaksın, çalışırsan da kadın olarak seçim yapmak zorundasın. Öğrenci gibi ya kariyerini seçeceksin maalesef ya da aile hayatını seçeceksin. İkisini birlikte götürmek için bu birazcık kadınlar için konuşuyorum gözlemlediğim kadarıyla çok sorun oluyor. Evde de bir sorumluluk var. Erkeğin de var kadının da var ama kadının o anaçlık duygusu, çocuk olunca ki eve bağlanışı, yönetmesi, erkekten biraz daha yoğun olduğu için o biraz daha o tarafta evi işe tercih etmek durumunda kalıyor gibi görünüyor. Böyle bir bilimsel araştırma okumadım, böyle bir bilimsel verim de yok ama benim bu 49 yaşına gelinceye kadar gelen süreçte gözlemlediğim, izlediğim, kadınlar yani ben öncelikle evimi önemişiyorum ailemi önemişiyorum mantığıyla bakıyorlar. Tabi ki bu hepsi için geçerli değil ama maalesef bir seçim yapmak zorunda kaldıklarını düşünüyorum. Bu toplumunda enjekte etmesi olabilir, yaşadığımız coğrafya da. Doğru buluyor muyum? Bulmuyorum ama böyle bir durumda maalesef gerçek olarak toplumun önünde duruyor.”

K10: “... Mesela bana yönetim kurulu başkanlığını teklif ettiler ben kabul etmedim. (Nedeni) İş yükü, iş sorumluluğu. Benim ailevi birkaç şapkam var, yönetimde, oda çalışmalarım var, mali müşavirler odası çalışması, sonra ailemdeki çocuklarıma karşı sorumluluklarım var. Hepsini layıkıyla yapamayacağım için, bir de eşimin bunların üstesinden gelemezsen sıkıntıya düşersin diye bana bir uyarısı oldu, düşündüm hak verdim ondan dolayı. Yoksa şey değil yani normal şartlarda kabul ederdim.”

K8: “Bence evdeki sorumluluklarla işi idare etmek zor. Yani ben kendimi düşünüyorum da, şu an bekârım, bir yönetici olarak bu durumu idare edebiliyorum ama yarın öbür gün evlendiğimde hele ki bir çocuğum olursa ikisini nasıl idare ederim diye ara ara ben de düşünüyorum. Bundan dolayı erkekler biraz daha yönetim kadrosunda sayıca fazla olabilir.”

K9: “Kadının birinci önceliği ailesidir. Çocuğu hasta olduğunda, siz istediğiniz kadar uğraşın kafasını o excelin içine sokamaz yani ama erkek çok çocuğunu takmıyor. Belki benim teorimdir yani belki hatalı olabilir bu cevap ama öyle düşünüyorum...”

E18: “...bayan arkadaş bir noktadan sonra evine dönmek isteyebilir, çoluk çocuğuna daha fazla ağırlık vermek isteyebilir gibi iş pozisyonlarında bir boşluğa neden olabiliyor diye düşünüyorum...”

Kadınların risk almaktan kaçınmalarının da, onları yönetici/ortak olmaktan uzaklaştırdığını düşündürmektedir.

E3: “Bir şirkette ortaklık evlilik gibi bir şeydir yani çok konuda aynı özellikleri taşımak gerekiyor... Şimdi toplumumuzda Maliye Bakanlığı'ndan ayrılmış emekli olmuş birçok denetçi hanımefendi var. Onlar toplumda bizim gibi şirketler kurup, bağımsız denetim şirketi oluşturup yola çıkamadılar. Belki yapacaklardır ileride ama şuanda başlangıç. Türkiye'de bu işler para mı kazandırıyor para mı kaybettiriyor çok anlaşılmıyor çünkü bizler mesleğimizin sonuna gelmiş insanlarız yani yaş itibariyle, deneyim itibariyle. Baktığımda mesela yeminli müşavirlikten para kazanıyorum bağımsız denetimden kazanamıyorum. Niye kazanamıyorum? Çünkü o işi iyi yapmam lazım, işte KGK'nın kurallarına göre yürümem lazım filan. O yüzden, bu parasal gücü olan hanımlarımız paraları olsa bile bu işe girip riske atmak istemiyorlar. Bundan dolayı kadınlarımızın kurduğu ya da onların ortak olduğu önde giden bir bağımsız denetim şirketi yok. Belki vardır şeylerin içinde burada en az 15-20 tane şirket Türkiye'de öne çıkmıştır. Şimdi eğitime gidiyorum Yeminli Müşavirlikler Odası'nda, Kamu Gözetimi Kurumu'nun düzenlediği eğitime katılıyorum mecbur, mecbur zaten. Aşağı yukarı orada herhalde 30 tane talebe varsa, eğitime katılan kişi varsa en az 10 kişi kadın, kadınlarımız bu kurduğumuz şirketlerde denetçi. Sevgi hanımla tanıştım Maliye Bakanlığı'ndan ayrılmış, yeminli müşavirlik şirketine de ortak olarak, -Küçük ortak oldum ben ama öyle büyük bir iddiamda yok dedi. Buraya bir kadın ortak olabilir ama ortak olmanın getirdiği şeyler var, sorumluluklar var, para koyması lazım, riski yüklenmesi lazım. Bu sosyal yapı Türkiye'de gelişmediği için, kadınlarımız daha az para sahibi olduğu için gelip de bizimle ortak olamaz, olmuyor, istemiyor. Belki ileride olacak bunlar.”

Cinsiyetlerin kendilerine atfedilen özelliklerin ast-üst ilişkilerinde de belirleyici rolü olduğu görülmektedir. Erkeklerin daha rahat davranmaları ve özgüvenli oluşları astlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmelerine neden olurken, kadınların titizliği ve detaycılığı, astlarında hoşnutsuzluğa neden olabilmektedir.

K1: “Mesela kadın partnerlerle ya da kadın managerlarla çalışmak bir tık daha güç oluyor çünkü daha detaycı oluyorlar, erkekler biraz eeee falan moduna girebiliyorlar bütün olarak baktığımız zaman... Bence erkeklerle çalışmak daha iyi. Erkekler daha az detaycı oluyor, detaycısı da var ama kadın egosu diye de bir şey var orada yine psikolojik savaş devreye giriyor bence. Kadınlar biraz daha egolu, daha zor çalışması, erkekler daha kolay kabul ediyor, olaylara bakış açıları daha farklı bence, çok detaycı değiller. Erkeklerle çalışmayı tercih ederim yani.”

K2: “Söylediklerimle biraz çelişecek ama erkek yöneticiyle çalışmayı daha çok isterim. Tamam, ben detaycıyım ama bazen de detaycı değilimdir, genel olarak da bakmayı bilirim ama kadın yönetici çok daha detaycı olduğu için, bazı yöneticilere rastladım diyelim yani gördüm o insanlarla çalışamayacağımı düşünüyorum yani o tarz insanlarla, o tarz kadınlarla o yüzden erkeği tercih ederim.

E4: “Geçmiş deneyimlerime bakarak söyleyeyim bir ayrım olmasa gerek ama bayan yöneticiler bazen daha gıcık olabiliyor erkek yöneticilere karşı, ben rastladım. Bunu bayanları şey yapmak açısından söylemiyorum... Bayanlar daha titiz şeyde de öyle gerçek yaşamda da öyle erkeklere nazaran daha titizler daha detaycılar o anlamda bayanla çalışmak biraz daha fazla gayret göstermeyi, dikkat göstermeyi gerektirir diye düşünüyorum. Bunları eleştiri anlamında söylemiyorum ama işin doğasından gelen bir olay var.”

E13: “Maalesef ki yani hani biraz ayrımcılık oluyor gibi düşünebiliriz ama kadın yöneticiler hakikaten titiz ve temiz çalışıyorlar, aşırı kuralcılar. Bu denetime özgü bir şey değil tüm sektörlerde de bence geçerli. Erkekler biraz daha bu işlerde, daha large²², daha rahat davranıyorlar işlerinde. İster istemez de tabi yönetici kısmında ve altında çalışan personele karşı da etkisini çok daha fark ettirebiliyor ama bir ilave parantez daha ekleyeyim kadınlar ben gördüğüm kadarıyla, işlerinde biraz daha aşırı duygusallar, erkekler o konuda biraz daha bana göre şey geliyor daha profesyonel. Evet, biri titiz, duygusal, biri daha rahat ama profesyonel davranmaya çalışıyor. Kadın, evet bir kadın yöneticiyle çalıştım mı daha önce? Çok kısa bir dönem çalıştım. Zor muydu? Evet, hakikaten zordu yani sebebini hala anlamış değilim bazen soruyorum kendime yani.”

E1: “ Erkeği tercih ederim. Hiç düşünmeden erkeği tercih ederim. Bir erkekle konuşurken, yani bir erkeğin erkekle konuşması hem daha rahat ve daha anlaşılabilir oluyor ama bayanla konuşurken bayan bunu yanlış anlayabiliyor, farklı yerlere çekebiliyor, sıkıntılı durumlar oluyor burada. Kusura bakmayın ama biraz daha dengesiz oluyorlar, neye kızıp neye bağıracağı veya neye takılacağı, bugün diyor şunu yap onu yapıyorsunuz, ertesi gün diyor ki bunu niye böyle yaptın ama erkekte böyle bir şey olmuyor. Sana bunu böyle yap diyor, yarın sana bunu niye böyle yaptın dediğinde siz böyle yapmamı istediniz dediğiniz zaman cevap hakkı veya cevap vermek daha kolay oluyor ama bir bayana cevap verdiğiniz zaman, bayan yöneticiye onun o egosu mu diyeyim şeyi mi diyeyim daha farklı oluyor. Üstelik o bayanın yöneticilerle arası iyiyse çok çok daha farklı oluyor ama ben bir erkekte bugüne kadar hiç görmedim böyle bir şey, hiçbir erkekte görmedim.”

E2: “Yönetici olarak kendi fikrimi söyleyeyim, bir bayanın yöneticilik vasfı, yani mutlaka yöneticilik yapabilen bayanlar vardır ama karşıma çok fazla güzel örnekler çıkmadı. Biraz daha agresif mi oluyorlar veya ne bileyim biraz daha sert oluyorlar yönetici tarzındaki bayanlar. Sadece bizim sektörde değil başka sektörlerde de görüyorum biraz daha böyle sert mizaçlı oluyorlar ve sert mizaçlı olunca sanki orayı yönetebiliyorsun. İnsanların algısı böyle mi oluyor bilmiyorum ama böyle bir durum var ben yani çok fazla tercih etmiyorum şahsen.”

E17, söyleminde erkek-kadın yöneticiler arasında “çok da farklılığımı görmedim” ve “amaç işin tamamlanması” demesine rağmen yine de erkek yöneticiyi tercih edeceğini belirtmektedir.

E17: “Valla kadın yöneticilerle de çok çalıştım erkek yöneticilerle de çok çalıştım yani tercihsel anlamda bana sorarsanız erkek yöneticiyi tercih ederim ama çok da bir farklılığımı görmedim açıkçası. Çünkü buradaki esas konu, işin tamamlanma süreci. Bir kadın da olsa erkek de olsa asıl amaç işin ne ölçüde tamamlayabiliriz, tamamlayamayız herkesin ortak noktası olduğundan dolayı. Ben kadında da benzer davranışları (görebiliyorum). Kadınlardaki davranışları erkeklerde, erkeklerdeki davranışları kadınlarda da görebiliyorum...”

Kadın yöneticilerin daha agresif olduğu da dile getirilen diğer düşüncedir. E14’ün bu konudaki “toplumsal olarak (erkekte) sen bir kere yönetici olmuşsun artık

²² Large: Geniş

yürürsün burada çok fazla hata yapmadığı sürece sıkıntı yok ama kadın kendini diken üstünde hisseder” söylemi kadınların agresifliğinin altında yatan nedene gönderme yapmaktadır.

E14: “...bizim Türk toplumunda da şöyle bir şey var görüyorsunuz zaten kadın yönetici çok az, partner da şurada burada denetim şirketinde var ama yani şeyli oluyorlar, ne derler tam kelimeyi bulamadım. Ego da demek istemiyorum da böyle hani o orada durmak için bile bir çabaları var anlatabiliyor muyum? Çünkü, ya şöyle bir şey var erkek yönetici olduğu zaman, orayı kaybeder miyim, acaba bir şey olur mu falan diye bir korkusu yok. Çünkü toplumsal olarak sen bir kere şey olmuşsun (yönetici olmuşsun) artık yürürsün burada çok fazla hata yapmadığı sürece sıkıntı yok ama kadın kendini diken üstünde hisseder.”

Kendisinden daha fazla yetkinliğe sahibi olunması da yönetici tercihini etkileyen bir diğer unsurdur. Bununla birlikte erkek yöneticilerin daha fazla bilgi ve deneyim sahibi olduğu algısı görülmektedir.

E14: “Ya benim bakış açım; açıkçası bilgi olarak benden yetkin olması lazım. Öbür türlü benim için sıkıntı olmuyor. Şu var, yetkin olması lazım, ego sahibi olmaması lazım.”

E15: “Valla açık söylemek gerekirse erkeği tercih ederim. (Çünkü) Tecrübe. Muhasebesel olarak daha fazla erkekler biraz önceki hani o sorduğunuz soruların birçoğuyla alakalı bu yani burada bir cinsiyet ayrımcılığı değil de tecrübe olarak bakarsanız hani o mesai mefhumu dedik, sorumluluk dedik. Erkekler daha fazla bilgi sahibi muhasebede, ta temelden girin bağımsız denetime kadar erkekler hani daha tecrübeli, bilgi sahibi. Evet, yani burada cinsiyet ayrımı değil tamamen baştan, en baştan geliyor. Mesai saatine göre çalışma isteği, plazalara gitme isteği, yani belirli yerlere gönderemiyorsunuz, erkekler daha fazla mesai harcıyor ve bu da daha fazla tecrübe sahibi oluyorlar. Dolayısıyla üstünüzün de bayan olması yerine erkek olması, daha fazla tecrübe istiyorsanız, daha fazla yararlanabileceğiniz daha iyi yönlendirecek, erkek olmasını tercih ediyorum.”

K3: “...Öyle bir algıyı söylemiyor ama öyle bir algı var, hissettiriyor. Mesela ben kadın müdürle çalışmam diyor, benim bir üzerimdeki kadın olamaz diyor.”

Yöneticinin cinsiyetinin değil karakterinin ilişkileri etkilediği de öne sürülen bir diğer görüştür.

K5: “Ben her iki cins ile de gayet güzel çalışabiliyorum.”

K7: “Yani gerçekten hiç fark etmez benim için. Bugüne kadar ikisiyle de çalıştım, kadın yöneticiyle de çalıştım, erkek yöneticiyle de. Hatta çok daha fazla sayıda kadın yöneticiyle çalıştım galiba, daha çok sistemsel şekilde ilerlediğimiz için hiç sorunla karşılaşmadım, hani ikisi de olabilir.... Bizim bu sistemimiz otomatik. Yani ben yapmam gereken çalışmayı o sisteme yüklemek zorundayım. Benim yöneticimin kadın ya da erkek olması yüklemem gereken şeyi, yapmam gereken çalışmanın adını ve kapsamını bağımsız denetimde değiştirmiyor. Dolayısıyla yaptığım meslekle

yöneticim çok böyle doğrudan etkili değil. Çünkü bizde bir teknik bir sistem olduğu için neler doldurmam gerektiği, denetimi nasıl yapmam gerektiği, kurallar, işte bağımsızlık kuralları, her şeyin zaten çerçevesi belli... Burada aslında kadın ve erkek olarak ayırmaktan ziyade yöneticinin yeterliliği, adaleti ve müsamahası önemli benim için. Bu kriterleri sağladıktan sonra yöneticimin kadın veya erkek olmasıyla ilgili bir problemim olmaz.”

E9: “Ya ben kadın yöneticilerle çalışmaktan hiç zorlanmam, hiçbir rahatsızlık duymam onların bana emrediyor olmasından. Çünkü ben daha çok şeye odaklanıyorum, her zaman hani yapılan işin gerekleri ya da gereksizlikleri ama bu benim şahsıma özel bir durum herkeste olmayabilir.”

E11: “Bana göre yok, kadın-erkek işte felsefe eşit olduğuna göre her kişinin cinsiyet gözetmeksizin bazı özellikleri vardır. Bu özellikleri altında çalışan insanlar keşfedip, ona göre doğru oldukları ve etik bulduklarına riayet etmek zorundalar. Eğer bunu (etik) bulmuyorlarsa zaten bana göre ah ah, vah vah demeye gerek yok, iş değişikliği yapmaları gerekir.”

Yöneticisinin kadın olmasını tercih edeceğini ifade eden K8, kendisini “daha iyi anlayacağını düşündüğü” için böyle bir tercihte bulunmaktadır. Fakat kadın yöneticiyle çalışmayı deneyimlemediği için bu konuda bir kıyaslama yapamamaktadır.

K8: “Kadın olmasını tercih ederdim. (Çünkü) Bazı konularda erkeklere kendimizi iyi ifade edemeyebiliyoruz bazı durumlarda, atıyorum izin alırken ya da rahatsızlandığımızda bazı özel durumlarda çok kolay iyi iletişim kuramıyoruz onlarla. Hani ufak tefek, böyle beyaz yalanlar söylemek durumunda kalabiliyoruz. Bir kadın yöneticinin beni daha iyi anlayacağını düşünüyorum ve maalesef bütün yöneticilerim erkek.

Ast – üst ilişkisini daha çok işin yapısı ve eğitimle ilişkilendiren E10, eğitimli kişiler ile çalıştığı sürece kadın yöneticinin “iyi bir şey” olduğunu belirtmektedir.

E10: “Teknik bir işse, bizim işimiz gibi teknik bir işse, kadın yöneticide hiçbir problem yok ama biraz böyle otoriterleşme isteyen bir işse kadın yönetici, yani astlarının eğitim seviyesi arttıkça, kadın yönetici iyi bir şey, astların eğitim seviyesi düştükçe kadın yönetici zor.”

Katılımcıların söylemlerinde “kadın egosu”na gönderme yaptıkları görülmektedir, E6 ise karşıt bir görüş olarak “erkek egosuna” gönderme yapmakta bu durumu “Bir kadından emir almak ya da bir kadının yönetimine girmek erkekler için hala bir ego problemi” şeklinde ifade etmektedir. E6, kadın yöneticilerin durumuna dair genel bir değerlendirme yapmakta ve kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden %30 daha az ücret aldıklarının altını çizmektedir.

E6: "...Dünyanın bu konuda alacağı çok yol var yani sadece ülkenin değil dünyanın alacağı çok ciddi yol var. Çok öteye gitmeyin 30 yıl önce Margaret Thatcher başbakan seçildiğinde Lordlar Kamarası'na ütü masasıyla ütü getirdi diğer milletvekilleri. Gözünün önünde ütü yaptılar hani senin yerin evin ve ütü yapmak, işte şimdi demokrasinin beşiği diyorsunuz, medeniyetin beşiği dediğiniz yerde 30 yıl önce yaşanan hadise bu. İnsan teknolojiye yol alabilir, bilimde yol alabilir, her alanda yol alabilir fakat maalesef o kadar yol aldığını düşünmüyorum ben insanın. Yani bin yıl öncesi teknolojik ya da bilimsel kat edilen mesafeye baktığımızda, bin yılda aynı mesafe akıllarda kat edilebilmiş değil. İşte bunun en önemlisi kadın erkek eşitliği – ayrımı, kadın erkek ayrımcılığı bu konuda yol alabilmiş değiliz... İnsanı ayırt edebileceğiniz bence tek koşul iş konuşursak işe olan yetkinliğidir, teknik ya da hard skills ²³, soft skills ²⁴ anlamında yetkinliğidir. Bunun dışında bir şeyle değerlendiremezsiniz çünkü çoğu işte kadının çok daha başarılı olduğu örnekler çok fazla fakat bu dünyanın ciddi bir hastalığı tedavi etmekte zorlandığımız ciddi bir hastalığı. Bakıyorsunuz bilim alanında da böyle bu, edebiyat alanında da, efendime söyleyeyim her alanda. Ciddi anlamda bir şey var burada, bir sıkıntı var çözemiyor insanoğlu bunu. Bir kadından emir almak ya da bir kadının yönetimine girmek hala bir ego problemi erkekler için, bunun tabi hormonal bir takım sebepleri var, psikolojik sebepleri var, egosantrik bir takım ne denir motivasyonlar var vs. aşmak zor dediğim gibi, çok çok daha alınacak çok yol var işte bu bahsettiğim şey bu. Batıda yapılmış bir çalışma ve çok saygı değer bir çalışma, aynı işi yapan kadın erkek yöneticilerde %30 gelir daha düşük kadınlarda. Bu ne demek, olamaz ki böyle bir şey. O insan, o yetkinliği ile oraya gelmiş oturmuş ama sen ona %30 daha az veriyorsun sebep? Bunun hiçbir rasyonel sebebi yok ki, bu tamamen işte yani erkek egemen bir yapı."

3.7.3.6.2. Yönetici/Ortağın Cinsiyetinin İşe Etkisi

Denetim kuruluşları ve denetçiler doğrudan veya dolaylı olarak reklam yapamazlar, reklam sayılabilecek faaliyetlerde bulunamazlar (Bağımsız Denetim Yönetmeliği, Madde 23). Dolayısıyla iş bağlantıları kurmak ve iş ağını genişletme hususunda kişisel ilişkiler ve referans sistemi ön plana çıkmaktadır.

İş yaşamında özellikle patron ve yönetici sınıfındaki kişilerin erkek yoğun olmasının, iş bağlantısı kurmada erkekleri daha avantajlı duruma getirdiği anlaşılmaktadır.

E2: " Valla bizim sektörde tabi iş bağlantılarında daha ağırlıklı erkekler iş bağlantılarını yapıyorlar. Bizim yöneticilerimizden, erkeklerin daha başarılı olduğunu düşünüyorum..."

E3: " Baktığımızda dünyada, ekonomide hâkim olanlar erkeklerdir. Kadınlarımızın başka görevleri de ağırlıklı olarak olduğu için, ne bileyim işte erkek belki bir golf kulübünde, Amerika'da, golf oynarken ya benim denetim işlerime de sen bakar mısın diyebilir..."

²³ Hard skills: Teknik yeterlilikler/yetenekler.

²⁴ Soft Skills: Kişisel yeterlilikler/yetenekler.

E9: “Yani bir yerden sonra tabi ki de, pek çok kurumun üst düzey yöneticileri de erkek olunca, kurumların sahibi olan kişiler de erkek olunca, yani patronlar, e bir denetim şirketinin diğerine geçmesi, düzenli denetim yaptıran bir kişinin geçmesi için o patronun ikna edilmesi gerekli. Nihai olarak orada patronu tanıyan birilerinin referansı ile o değişim yaşanıyor. Bu konuda biraz muhafazakârlık var diyebilirim. Denetimde şirketin sırları, denetçilerin incelemesine açılmış oluyor, o durumda da bir şekilde referansın güvencesine sığınması gerekiyor. İnsanlar, özellikle orta boylu işletmeler için diyelim hadi büyük çok büyük mali yapılarda bu olmayabilir ama... Hani bir tanıdığının, tanıdığının tanıdığını işte filanca denetçi var sıkıntı yaşamazsın iyi ekibi var denilerek birbirlerine referans verilerek oluyor. Bu durumda da hani yöneticilerde de kadın ağırlığı düşük, patronlar seviyesinde de kadın ağırlığı düşük, denetçiler seviyesinde de kadın ağırlığı düşük. Böyle ne oluyor? Küçük şirketlerde partner iş getiremiyorsa, bir anlamda sadece işi yapan kişi olarak çünkü işi yapmak bir yerden sonra pek çok adayda bulunabilecek bir kriter hani denetleme işi, ama o denetim şirketinin ayakta kalması lazım, bunun temeli de sözleşme sayısı. Böyle olunca da o şey kadınlara daha fazla kapalı hale geliyor.”

K5: “Bütün finans sektörüne baktığınızda da bu şekilde, mali müşavirliğe baktığınızda da sadece denetimde değil. Çok erkek egemen bir sektör ama bunun sadece denetimle alakası yok yani diğer finansman olsun muhasebe olsun bu sektörlerde de baktığımızda aynı durum söz konusu. Bunun nedeni iş hayatında bence çalışan iş insanları diyeyim daha çok erkeklerle çalışmayı tercih ediyorlar.”

Kişinin değil, şirketin referansına gelinmesinin, bu konuda cinsiyetin önemini azalttığını düşündürmektedir.

E5: “... bizim işlerimizin anlayışı birazcık daha farklı olduğu için burada daha çok referans sistemi oluyor şirketin referansına geliniyor yani bir şahısa göre tanıtımla zaten öyle bir şey olmadığı için bunu çok hani bize uygun olduğunu düşünmüyorum bu sorunun.”

K6: “...zaten kendi bize gelen müşterimiz işte birisinden tavsiye ile geliyordu. Pazarlama yapmayız biz, bu işlerle ilgili PR²⁵ımız falan yoktur.”

İş bulma konusunda iletişim becerilerinin önemli olduğu da bu konudaki bir diğer farklı düşüncedir. Cinsiyetten bağımsız olarak, sosyal ilişkileri kuvvetli kişilerin iş bağlantısı kurmada daha başarılı olabileceği ifade edilmektedir.

E8: “Bayan iş bulan olmadığı için bir şey diyemiyorum yani onu tecrübe etmedim hiç. Fakat onun bir ayrımı olacağını zannetmiyorum çünkü bize dışarıdan bayanlar geliyorlar, bizimle iş geliştirme yapmak isteyen bayan arkadaşlar geliyor, çalıştıklarımızda oluyor zaman zaman. Yani bu bayan daha çok iş bulur diyemiyoruz bazen erkeklerden daha fazla iş gelebiliyor, pazarlayabiliyorlar. Bu sektörde bence cinsiyetin pazarlama açısından bir önemi olduğunu zannetmiyorum çünkü çok somut bir şey var aslında yani matematiksel ve finansal bir şey satıyorsunuz, hizmet var, zorunluluktan olan denetimler var. Hani bayanın daha rahat satabileceği veya erkeğin daha rahat satabileceği diye bir şey yok burada. Yani pazarlaması ve iyi iş geliştirmesi kuvvetli olan veya ilişkileri kuvvetli olan herkes satış yapabilir.”

²⁵ PR: (Public Relations) Halkla İlişkiler

E12: “Hayır, bu tamamen sosyal ilişkilere bağlı, yani sosyal olmasına bağlı bir şey. Arkadaşımdan birisi çok başarılıdır ama sosyal ikili ilişkilerde pek başarısı yoktur. Bunun iş bulma, iş getirme olanağı yoktur, ama bazı arkadaşlarımız vardır, çok ne derler ona çok girişkendir her alana girer çıkar ve onlar daha equalizer²⁶ olabilirler. Onlar ilişki kurdukları için de iş potansiyeli, iş yaratma potansiyelleri olabilir yani artı olabilir.”

Bir diğer söylem de kadınların ortaklık için gereken “iş getirebilir” olmak koşulunu yerine getirmede zorlanmalarıdır. Sayıca üstün olan erkek patronların/yöneticilerin, erkeklerle daha kolay iletişim kurmaları, iş bulma konusunda onları avantajlı hale getirebilmektedir.

E9: “... Türkiye’deki 4 büyükler hariç onda bile aynı durum var ama big4 hariç diğerlerinin tamamında partnerlik için aranan kriter sadece çok iyi bir denetçi olması değil. Öyle olunca da kadınlara daha az yer açılıyor. Yani partner olmanın Türkiye’de herhangi bir denetim sektöründe, özellikle 4 büyük hariç diyeyim, partner olmanız için şeye ihtiyacınız var müşteri portföyü diyelim basitçe. Hani o çalıştığınız kuruma iş de getirebiliyor olmanız lazım kısacası, sektördeki tabiriyle diyelim. Bu durumda da erkekler daha fazla avantajlı oluyorlar, öyle olunca da erkekler daha fazla partner oluyorlar. 1 e 10, 1 e 20 sayısı ile değişebilir bu. Ben de bu soruyu dün burada işten ayrılmak isteyen bir bayan kadın arkadaşla tartıştık onlara da aynı şeyi söyledim, onlara da gözlemimi aktardım; pek çok kadın aday 3 - 4 yıldan sonra daha kolay olduğunu düşündüğü işlere geçiyorlar. Çünkü gelecekte, denetim sektöründe 5 – 7 -10 (yıl) sonra ne olacak? 15 tamam ondan sonra? Ondan sonrası partner olması lazım yada çok üst düzey yönetici olarak denetim şirketinde kalması lazım tabi o uzun vadede kalacağı yerde saha daralmış oluyor. Partner olabilmesi için ne bileyim bir müşteri kitlesi olması lazım, denetim işi getirebiliyor olması lazım... Özellikle orta küçük işletmelerin denetim şirketindeki partnerlik kriteri biraz buradan başlıyor böyle olunca da kadın adaylar burada tamamen dezavantajlı, tabi toplumsal yapının bir sonucu bu da.”

Sadece denetçilik mesleği özelinde değil, ülke genelinde kadınların iş yaşamında daha geri planda oluşu da meslekte kadın yönetici sayısının azlığının bir nedeni olarak görülmektedir.

E7: “Yönetici pozisyonlarında (daha az kadın var) evet genel olarak Türkiye genelinde olduğu gibi şirketimizde de böyle. (Çünkü) Bu genel bir algı, genel bir kanı var iş hayatında erkeklerin daha yetkin olduğu ile ilgili genel bir kanı var bundan kaynaklanır, daha farklı bir sebebi olduğunu düşünmüyorum. Yani her yerde nasılsa siyasette, politikada, ekonomide, her yerde sonuçta erkekler önde olduğu için dolayısıyla iş hayatında da böyle oluyor.”

E10: “Çünkü kadınların iş hayatına katılımı az, kadın girişimci zaten az.”

²⁶ Equalizer: Dengeleyici, eşitleyici.

K6: “Evet. Valla orada biraz bizim kadınlarımız şey yapıyor, geri çekiyorlar kendilerini en ufak bir şeye, çok hassas davranıyorlar bazı şeylere hâlbuki öyle olmamak lazım. Mücadele etmeyince, kimse sana al bu tabak ye demiyor yani.”

E16: “Mesleğin ilk kurgulanmasıyla alakalı diye düşünüyorum. Sizin dediğinizden şey gibi bir anlam çıkıyor çünkü sanki meslek ilerledikçe bayanlar artık partnerlik seviyesine gelmeden mesleği bırakıyorlar gibi algılanıyor ama değil. Aslında bence ilk kuruluştan... mesleki örgütlerin genelde erkekler tarafından yönetilmesinden de biraz kaynaklanıyor diyebiliriz. Çünkü onların sorumluluğunda ilerledikçe e tabi ki başta olan kişiler de daha fazla erkekler oluyor. Diğer mesleklerden çok da fazla farklı olduğunu düşünüyorum yani.”

E20, kadın yönetici sayısının azlığını “rekabet ortamında yıpranmayla” ilişkilendirmektedir.

E20: “Valla bilemiyorum belki bir süre sonra erkeklere göre rekabet ortamında yıpranıyor olabilirler veya kadınlarda o düzeydeki ilişkiler daha farklı yürüdüğü için, mesleki bilgi birikim falan değil de tabiri caizse ayak oyunları daha fazla olduğu için belki çıkamıyorlardır oralara...”

Dikkat çeken bir diğer görüş devlet politikalarının bu sürece olan etkisidir. Sektörde üst düzey yönetici olarak çalışan çok sayıda eski hesap uzmanının erkeklerden oluşuyor olması²⁷, devletin bu pozisyonlarda erkek çalıştırmayı tercih etmesine dayandırılmaktadır.

E4: “Neden öyle biliyor musunuz? Şimdi bu baş denetçiler daha önceden olan YMM'ler falan. Daha önceden olan YMM'ler de devlet kökenli, önemli bir çoğunluğu hesap uzmanı falan... şu an baş denetçiler hesap uzmanı kökenli çoğu bunların, hepsi devlet kökenli, bu tür kariyer kurumlarında bayanlar alınmazdı devlet bizzatıhi kendisi negatif ayrımcılık yapıyordu yani bundan kaynaklanıyor anlatabiliyor muyum? Bu tür kurumlara bayan alınmazdı. Çok nadirdir hesap uzmanlığında bayan çünkü niye denetim olduğu için. Yani şu anda bayan baş denetçi çok az bulursunuz ama bundan 5 yıl sonra bayanlar daha çok olur baş denetçi olarak. Niye? Onlar kıdemlenmiş olur, yeterli gerekli nitelikleri sağlamış olur ama şuan çok bulamazsınız nedeni de dediğim gibi bu devlet kökenliler.”

Bu konuda karşıt bir yaklaşım ise böyle bir ayrımın söz konusu olmadığı yönündedir.

K7: “Bizim bölüm başkanımız kadın... Bu konuda şanslı olanlardanım belki de... Eğer kadın yöneticiler (veya) erkek yöneticiler de ayrılıyorsa başka bir iş fırsatı sebebiyle ayrılıyorlar. Yani genellikle hani kendisinin bu işi yapmak istememesine karar verip başka bir yere, bir fırsatla geçiyor. Dolayısıyla böyle kadın az - erkek fazla gibi bir ayrım, yaklaşım açıkçası ben şundaki ortamda böyle bir şey görmüyorum...”

²⁷ Maliye Bakanlığı 2005 – 2018 yılları verilerine göre, Hesap Uzmanı/Vergi Müfettişi olarak çalışanların cinsiyet dağılımı ortalaması; %80,5 erkek ve %19,5 kadındır (Maliye Bakanlığı, 2021).

E12: “Bu konuda şöyle söyleyeyim mesela bizde de çok bayan partnerimiz var yani idareci kadroda çok arkadaşımız var bayan. Bu tamamen talebe bağlı bir şey yani partner konumunda olmuş arkadaşlarımız bayan ve bay var. Bunlar sayısal olarak eşit diyemeyeceğim çünkü (partnerlik onların) işe girmeleri ve burada kalma sürelerine bağlı, belirli hizmet vermelerine bağlı. Mesela bizde de epey bayan arkadaşımız var partner olan, hem vergi bölümünde, hem audit bölümünde. Dolayısıyla böyle bir ayrımcılık yok, talebe bağlı bir şey. He erkek sayısı belki partnerlerde fazla olabilir, o da neden? Belki de şundan, talep olmadığı için o olabilir belki de.”

3.7.4. Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler

Bu başlık altında, meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar, ayrımcılıklar ve eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet ile doğrudan ilişkilendirilen konular çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır.

3.7.4.1. İşte Başarı ve Güdülenme (Motivasyon)

Mesleğin aşırı mesai gerektirmesi ve sürekli yüksek iş yoğunluğu denetçilerin işi severek sürdürmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca müşterilerin, yapılan işe verdikleri değer azlığının da denetçilerin motivasyonunu azalttığı anlaşılmaktadır.

K1: “Bir süre sonra hele hele yaş büyüdükçe çok haz almamaya başlıyorsun ama o zamanlar tabi seviyordum yani gençken, gençken böyle daha seçilebilir bir meslek diyeyim daha doğru bir açıklama olur... Denetimi seviyorsun ama seni denetimden de soğutan şeyler oluyor, işinden soğuyorsun bir anlamda. Geçen şey düşünüyorum diyorum ki bir öğretmen oluyorsun bir çocuğun yetiştirdiğini görüyorsun, doktor oluyorsun ne bileyim bir hastanın yarasına merhem oluyorsun, bir çocuk dünyaya getiriyorsun kadın doğumcuysan, biz bir tane rapor yapıyoruz günün sonunda bence hiçbir değeri de yok. Yani kimse okumuyor bile hani saygıdan mesela şirketteki kimse mesela CFO²⁸’su okuyan var ama 10 parmağın 2 si kadardır atıyorum. Türkiye’de bağımsız denetime -vergi denetimini hariç tutuyorum- çok önem verilmiyor, verilmediğini düşünüyorum. Türkiye buna hazır değil. Vergi denetimi evet, hani tabi ki mecbur sana vergici olarak, vergi usul kanununa göre bir şekilde defterleri tutmak zorundasın ama denetim karşı taraf için direkt angarya. O yüzden ben denetimin, Türkiye’de şu an şirketlerin hiç hazır olmadığını düşünüyorum. 10 şirketin 3’ü falan hazırdır bunlar da holdingler gibi kurumsal şirketler. Mersin’de İskenderun’da gidiyorum bazı şirketlere hiçbir şeyin ne olduğunu bilmiyorlar, hiçbir şey hazır değil, bir şey istiyorsun neden istiyorsun diyorlar, zor, zaten zor bir iş yapıyoruz onu zor bir hale bence getirmemeli yani...” (mesleğin) Biraz nankör tarafları da olduğunu düşünüyorum açıkçası ya tamam maddi tabi ki maddiyat önemli hayatımız için nefes almamız için yaşamamız için tabi ki gerekli ama birazcık böyle manevi anlamda da

²⁸ CFO: (Chief Financial Officer) Finans ve Mali İşler Müdürü

insanların ruhlarını doyurmak gerekiyor diye düşünüyorum çünkü motivasyon diye de bir gerçek var yani o motivasyonla bir şeyler yapılmalı diye düşünüyorum yani.”

E14: “Hani bazen şöyle oluyor, şöyle hissediyorsunuz; ya o kadar çok iş yükü üstünüze geliyor ki, bitirmeniz gereken çok o kadar rapor oluyor ki, ben bu mesleği niye yapıyorum diye sorguluyorsunuz. Yani bırakmamanız için mesleği sevmeniz lazım öyle diyeyim... Bu iş sevmeyen yapılmaz. Bazen kendinizi sorguluyorsunuz ve bu sorgulamadan pozitif çıkmak için mesleği seviyor olmanız lazım. Mesleği sevmiyorsanız direkt ayrılırsınız zaten. Günümüzde insanlar rahat iş aradıkları için genelde 2 yıl, 3 yıl takıldıktan sonra denetim sektöründen ayrılırlar. Bu işi (seven) sevmeyen arasındaki fark 3. yılı devirmiş mi ona bakmak lazım derdim bence... şu var ben olsam mesela yeni mezun olsam denetim sektörüne girerim 1 sene 2 sene takılır çıkarım, hiç kalmayı düşünmem. Neden kalmıyorum ben? Şöyle düşünün; üniversiteden çıkmışsınız, kanınız deli akıyor ve bağlanmışsınız bir yere 24 saat, akşam dışarıda arkadaşlarınızla buluşamayacaksınız, sevgiline vakit ayıramayacaksınız, ailene, doktorla görüşmeniz olacak, üniversite bir sürü insanla tanıştın ettin, belki 20 tane 30 tane arkadaşın var, bunlar 2-3 sene sonra 5’e 10’a inecek. Ciddi manada sosyal olarak çok fazla daralma (oluyor) ve yeni nesil bunu kabul etmiyor. Böyle bir şey olamaz diyor. Bir arkadaş çalıştıramıyorsun. Adam diyor ki; 9 – 6. Denetim diyorsun bu mesleğin ruhunda mesai var, mesai olmadan bu iş bitmez, öğrenilmez de. Adam diyor ki bana 9 - 6 çalışıyorum ve işte ben üniversite mezunuyum, bana ona göre saygı göstermen lazım, şey yapman lazım. Çok hani ne derler, çok fazla bir şeyleri çok hızlı istiyorlar, dayanamıyorlar zaten. Ben açıkça şunu görüyorum bizim zamanımızdaki işe bakışla, bir şeyler öğrenmeye verdiğimiz değerle, şimdiki nesil bu değere çok fazla yaklaşıyor ama şu var 10 taneden bir tane çıkıyor, bu kendini belli ediyor zaten. Ama çoğu hem akşam içmeye gideyim, takılmaya gideyim, sabah da işime gideyim yapayım, mesaim olmasın, sorumluluğum olmasın, bir şeyim olmasın, o arada da öğreneyim. Yani öğrenmeyi ikinci aşama gibi görüyorlar, hani öğrenmek öncelik değil. Mesailerim olmasın, paramı alayım, paramı alınca yani iyi para alayım da var ama öğrenmeye gelince o 3.aşamada. (Öyle) Olunca tabi ki öğreneyim (diye) kimsenin de bir çabası yok, herkes kendi rahatında, rahatına yönelik tercihlerde bulunuyor açıkçası.... Zaten insanlar bizim ne yaptığımızı bilmiyorlar, öyle de bir durum var. Biz gidiyoruz, anlatıyoruz, ediyoruz ama işte ben mesela şey yapıyordum eskiden gidiyordum, denetim yapıyordum, eksiklerini söylüyordum, mantığını söylüyordum falan filan. Adam boş boş yüzüme bakıyor, ne yaptığını anlamıyor ki, zaten patron eğitimsiz bilmiyor, muhasebe müdürü de bilmiyor... şimdi Türkiye’de denetim işte SPK, halka açık şirketler, KAP, verilen bir sürü rapor var ama bizim toplumumuzda muhasebecilerde, herkes tutturmuş denetçi lisansı var, denetim lisansı var (ama) piyasaya girdin, %60’ı işi, denetimi yap desen yapamaz ve herkesin bir fikri var ve cahil fikirler. Çoğu muhasebe müdürü de ya ne gereği var, işte gidiyorsunuz yapıyorsunuz tarzı, zorunluluk olmasa kimsenin bakacağı edeceği yok açıkçası bilinçsizlik var.”

3.7.4.2. İşten Ayrılma / Mesleği Bırakma

Denetçilik mesleğinde, işten kopmaların veya meslek değiştirmenin ilk 3 yıl için sıkça karşılaşılan bir durum olduğu belirtilmektedir. Bunun en temel nedeni ise iş yoğunluğu ile bunun kişisel hayata olumsuz yansımalarıdır.

K1: “Zaten denetimde kalınan süreler genelde kendini çabucak geliştirip herkes 2-3 sene sonra kaçmaya bakıyor. Çünkü bu işi yapmak için asosyal olmak lazım Sosyal olursan çok yapamıyorsun. Birazcık kopman gerekiyor her şeyden. Bu arada ben hiç sosyal biri değilim ama o dengeyi kurmaya çalışıyorum ama hala kuramadığımı düşünüyorum açıkçası... Aslında baktığın zaman çoklar istifa ediyorlar. Ben M²⁹ deyken düşün 3 sene içinde 70-80 kişiye yakın, belki daha fazla istifa oldu çünkü dayanamıyorsun bir süre sonra. Yani kadın ol erkek ol hiç fark etmez... Dayanabildiğin yere kadar, bu anlamda da ben hep altımdaki arkadaşlarıma söylerim, olabildiğine çabuk geliştirin kendinizi çünkü gerçekten bir süre sonra sıkılıyorsunuz, kırılma noktaların oluyor. Denetimde kendini olabildiğine çabuk geliştir ve kaçmaya bak diyorum direkt, benim cümlem bu. Bilmiyorum çok doğru bir cümle mi ama çıktıktan sonra da güzel paralar buluyorsun, sektörde iyi para var ama denetimde yok onu çok net söyleyebilirim...Zaten buraya da girmeden önce demiştim ben denetimi bitirdim aslında 30 yaşında kafamda, 30'du benim sınırim ama sonra işte bir takım şeyler oldu işte biri araya girdi vesaire tekrardan böyle denetime girmiş oldum ama dediğim gibi yani Allah nasip ederse bundan sonraki planımda kesinlikle bu dengeyi sağlayabilmek adına şey olmayacak, denetim olmayacak...çok kırılma noktam oldu bırakmayı çok düşündüm zaten bu saatten sonra da yapacağım ilk hamle dediğim gibi Allah nasip ederse direkt sektöre geçmek yani denetim ıh. ... (Bundan sonra) Muhasebe çok yapmak istemem, bütçe raporlama da istemiyorum, bu arada sayıları görmek istemiyorum ama yani iç denetim olabilir belki bir çılgınlık yapıp bir satış departmanında çalışabilirim bu tarz şeyler olabilir mesela.”

E14: “...(ilk) 3 yıl, 4 yıl çoğu denetim firmasında gece-gündüz çalışmanız beklenir yani mesai kavramı diye bir şey yok. Hani sabah kaçta gidersen git, akşam kaçta çıkarsan çık işle iştigal olman lazım. Belki şu var; bazı yetkinlikleri kazandıktan sonra, bir şeyler öğrendikten sonra, 3 yıldan sonra belki aile ve sosyal hayatı, iş hayatını dengeleyebilme potansiyeline ulaşıyorsunuz. Öbür türlü ilk başta öğrenmeniz gereken çok şey var ki günümüzde zaten üniversitelerin durumunu biliyoruz. Bize gelen arkadaşlar genellikle %5 - %10 gibi bir donanımla geliyorlar ve bunu işlemen gerekiyor. İşte bu 3 yıl boyunca bunu işleyeceksin ki yeterince gerekli yetkinlikleri kazanacak. Ondan sonra hem kendine, hem işe, hem de hayata daha doğru yönde bakabiliyor. Zaten bu olay olduktan sonra işten ayrılmalar ve bu meslektan ayrılacaksa gideceğine karar veriyor insanlar.”

E19: “... Sabah saat 9'da başladığın bir şeyi akşam gece 12, 1, hafta sonu, sosyal anlamda etkilenme falan bunların hepsini yaşıyorum. Ara ara bu işi yapmayı düşünmüyorum mesela öyle söyleyeyim. Hani biraz daha böyle şey bağımsız denetim değil de, biraz daha danışmanlık anlamında veya finansal raporlama anlamında bir şirkette çalışmak falan daha beni cezbediyor çünkü finansal raporlama bir şirketin finansal raporlama departmanı ile alakadar oldum, 1 sene boyunca tek bir şirkettir, o şirketin finansal raporlamasına bakarsın. Burada çeşit çeşit, bir gün gidiyoruz Antalya'da bir oteli denetliyorsun, bir gün gidiyorsun büyük bir inşaat şirketini. Yani şey hani portföyümüzdeki şirketlerde aşırı büyük, yoruyor. Daldan dala böyle bir hafta turizm otel vs. hani şeylerdesin, 1 hafta inşaatın ortasındasın falan o biraz insanı karmaşıklığa sürüklüyor haliyle...”

E13: “...zaten ben şöyle de düşünüyorum biraz; bağımsız denetim piyasaya girmek aslında artık yeni nesilde biraz basamak haline gelmeye başladı. Biz bu durumu sektörde artık az çok deneyimlemeye de başladık. Bir personel aşağı yukarı,

²⁹ M: Kurumsal bir bağımsız denetim firması kastedilmektedir.

maksimum 2 yıl, ortalama 3 yıl civarında duruyor. Bu sadece bizim için, bizim firmamız için değil, big4'da da aynı şeyin geçerli olduğunu fark ettik. Çünkü denetimi bitiren bir insan hemen 3 yılın sonunda, 2 yılın sonunda istediği firmanın kapısını rahatlıkla aralayabiliyor onu fark ettik ve kadınlar da aslında bunu da kullanıyorlar, erkekler de daha çok kullanıyor. Erkekler denetimde bir kere kalınca, biraz da işi artık öğrenirse, kendilerine bir şey yüklemeyi seven insanlar, daha çok tercih ediyor ama kadınlar için gerçekten de zor bir meslek yani gerçekten zor bir meslek.”

E13'ün “denetime girmek yeni nesilde basamak haline geldi” şeklindeki açıklamalarına paralel olarak, E5'de bulunduğumuz çağın özelliklerine ve yeni neslin sabretmekten uzak tutumlarına vurgu yaparak, bu durumun meslekte çok fazla giriş-çıkışa neden olduğunu ifade etmektedir.

E5: “... bu meslek zamanımıza göre çok değişti şimdi maalesef kuşaklarında bir etkisi var buna. Önceden, bizim dönemimizde, ben ilk mesleğe girdiğimde sabret, sebat et ve daha işe odaklan, her şeyden önce kendi işine odaklan vardı. Şimdi arkadaşlar buna değil de, yani bu işin mesleğine değil de çalıştığı şeye bakamaya başladılar mesela ben bu mesleği burada değil de Big4'da öğrenseydim veyahut da işte şöyle bir şartlarım olsaydı gibi dolayısıyla meslekte çok fazla turnover³⁰ oluyor. Şimdi mesela bir eleman giriyor bu kız ya da erkek hiç fark etmiyor 1,5 sene çalıştıktan sonra -a bu iş bana uygun değilmiş ya- diyebiliyorlar... şu anda çağımız bilgisayar çağı, teknoloji çağı olduğu için bu mesleğe eğilim ve merakta azaldı.”

Kadınların işten ayrılımlarının meslek değiştirme şeklinde olduğu, erkeklerde ise parasal tatminin öne çıktığı anlaşılmaktadır.

E5: “İş değiştirme bayanlarda birazcık daha fazla oluyor. Erkek parasal olarak (tatmin) sağladığı zaman kalmayı tercih ediyor, bayanlarsa kariyerlerini başka alanlarda da devam ettirmek istiyorlar. Sadece bu meslek olarak değil ama ben ısrarla bayan elemanların sebat ettikleri zaman, işlerini tercih ettikleri zaman daha başarılı olacaklarını düşünüyorum.”

E2: “...bayanlar belli bir süre sonra bağımsız denetim şirketlerinden ayrılıp firmalara geçiyor³¹.”

E13: “Erkekler ilk zamanlarda kendilerine bir şey katmak için, aslında her insan için geçerli bu, hani üniversite biter bitmez 3 yıl, 4 yıl, 5 yıl, 2 yıl neyse bulunduğu sektör veya mezun olduğu bölüme göre değişiyor bir şeyler katıp piyasaya biran önce girip para kazanmak istiyorsunuz. Erkeklerde biraz daha artık şey var aileyi geçindirme, aileyi sahiplenme ve hani o her şeyi karşılama duygusu ister istemez maaşı hep ön plana çıkartıyor doğal olarak. Kadınlar bu konularda biraz daha rahatlar, daha çok rahat çalışmak istedikleri alana dönüyorlar. O yüzden aslında bağımsız denetimde çok fazla duramıyorlar genellikle hep çevremde gördüğümünden biraz örnek vereyim bağımsız denetimden ayrılıp başka bir bağımsız denetim firmasına giren kadın arkadaşım olmadı onu söyleyeyim size. Hepsi ya bütçe raporlamaya girdi %90'ı,

³⁰ Turnover: Devir

³¹ “firmalara/şirketlere geçmek” ifadeleri ile denetçilik dışında bir mesleğe geçildiği anlatılmak istenmektedir.

%10'luk bir kısmı da iç denetim ya da bir finans, muhasebe firmasına gitti. (Kadınlar) daha rahat alanlarda bulunmayı tercih ediyorlar ve işten ayrıldıkları zamanda kadına neden ayrılmak istediklerini, sorunların ne olduğunu sorduğunuz da, bununla ilgili de biz kendi içimizde mukayesesini çok yapıyoruz, hani erkekler neden ayrılıyor? Maaş ilk sorun. Kadın neden ayrılıyor? Daha rahat bir iş buluyor ve hatta şununla da karşılaşıyoruz, burada x lira maaş alıyorsun x bir firmaya gidiyorsun aynı maaşı tercih ediyorsun yani neden gitmek istiyorsun? Denetimden yoruldum. Bu kelimeyi çok duyuyoruz biz.”

E1: “Size bir olay anlatayım big4da çalışan, manager bir ablamız vardı. Çok uzun süre çalıştı sonra işten ayrıldı ve kendisine alışveriş merkezinin içinde bir mağaza açtı. Onu ziyarete gittiğimde dedi ki - bağımsız denetimi çıkaranın Allah belasını versin, o çalıştığım sürece her şeye maruz kaldım, çok kötü bir meslek ve şimdi o kadar rahatım, o kadar mutluyum ki, daha az kazanıyorum ama çok daha mutluyum. O abla da çok iyi bir örnek bence.”

İş yoğunluğunun kişisel yaşama yansması hem kadınların hem de erkeklerin ortak sıkıntısı olmasına rağmen, bu durumun özellikle kadınlar açısından “iş sürdürülemez” kıldığı ve “uzun vadede” başka iş alanlarına yönelindiklerinin altı çizilmektedir. Ayrıca evliliğin ve evliliğin getirdiği sorumlulukların kadınların meslekten ayrılmalarında önemli bir etken olduğu vurgulanmaktadır.

E2: “Özellikle bayanlar açısından söylüyorum, iş sürdürülemez hale geliyor iş yoğunluğundan dolayı o zaman alternatif iş arayışlarına geçiyorlar evlerine daha yakın ve daha evine eşine çoluğuna çocuğuna zaman ayırabileceği bir iş daha ortam arzu ediyor. Buna benzer örnekler çok oldu ve ayrılıyorlar ve kendi imkânlarıyla başka, farklı yerlerde iş bulabiliyorlar.”

E5: “Şöyle mesela ben çokça rastladım bu benim mesleğim diyen arkadaşlar da var tabi ki -bu benim mesleğim, buna eşim karışamaz ama yani - ne kazanıyorsun? Bu kazandığını başka bir yerde de kazanırsın. Bu kadar çalışmana, bu kadar yorulmana değmez, bu kadar mücadele vermene değmez tavsiyelerini çok rahatlıkla kabul edip mesleğini bırakan çok arkadaş oluyor yani o birazcık bayanların açıkçası birazcık daha evliliği ve evliliğin getirmiş olduğu sorumluluğu tercih etmelerinden kaynaklanıyor. Açıkçası hani bu meslekte de ısrarla sadece bekâr bayanlar devam ettirir diye değil de ama işte dediğim gibi kopmalar olmaması lazım.”

E6: “İşin fazla fedakârlık gerektirmesi, aşırı mesai gerektiren bir iş olması sebebiyle kadınlar uzun vadede tercih etmiyorlar bu mesleği. Daha soft³², daha yaşamlarını düzenleyebilecekleri iş alanlarına yöneliyorlar.”

E8: “...bayanlar kendi tercihi ile sosyal alanlara ve ailelerine vakit ayıramamaları sebebiyle ya meslekten çekiliyorlar ya da mesleğe hiç girmiyorlar veya meslekte iş sahibi olarak kalmak istemiyorlar. Çünkü şöyle de bir şey var yani iş sahibi olmak, olduktan sonra işi bırakmanız çok zor oluyor bu meslekte çünkü birçok yerden bağlanıyorsunuz...”

³² Soft: Burada rahat anlamında kullanılmıştır.

E18: "...bizim toplumumuzda halen bayanlardan beklenen, evet bayan okusun, bakın doğrudur demiyorum yanlış anlamayın, bayan okusun kültür sahibi olsun, iş sahibi olsun ama aynı zamanda çocuğuna da baksın hatta erkeklerdeki yaklaşımı söylüyorum, evine de baksın bana da baksın yaklaşımı var. Bu doğru yanlış demiyorum, böyle bir yaklaşım olduğu zaman evliliğin devamı ve tercih arasında kalınca bayan arkadaşlarımız ister istemez belli noktadan sonra ailesine daha çok zaman ayırmak istiyor, daha çok evinde olmak istiyor, iş yoğunluğu iş stresinden daha uzak kalmak istiyor bir noktadan sonra..."

E19: "Ya bunun sebebi de bence işte bu şehir dışı olayı, bir de denetim mesleği gerçekten çok ağır ya hala bile uğraşıyoruz çok fazla detay var, bir KGK baskısı var. Yani bence kadınlarda mesai saatlerinden kaynaklı şöyle; mesela ben hala iş yerindeyim³³, özellikle bu dönemlerde hemen hemen bu da Temmuzun sonuna kadar bu şekilde sürecek, 9 – 10'a kadar kalabiliyoruz. Hem bekâr olduğumuz için, belki evli olsam değişebilir ama kadınlarda bekâr bile olsa 8 - 9 çok böyle şey değil, normal mesai saatleri değil. Haliyle bu da her sene, her sene yani bu şekilde, bu tempoya alışık olmadığından dolayı veya bu şekilde olduğundan dolayı denetimi bırakıp da bir finansal danışmanlık, yöneticilik veya bazı şirketlerin finansal raporlamasına girip oralarda devam etmek istiyorlar. He karşılaştığım oldu, üniversite zamanından da arkadaşlarım denetimde çalışıyor, belli bir süre sonra geliyor ondan sonra 2 sene çalışıyor, sonra bıkkınlık oluyor. Bunların sebebini de ben mesai saatleri ve denetim işinin ağırlığından dolayı olduğunu düşünüyorum."

Evliliğin yanı sıra çocuk bakımı da mesleğin devam ettirilmesinin önündeki önemli bir engeldir. Kadınlar mesleklerini bırakmasa bile, belli bir dönem boyunca işe ara verecekleri de katılımcılar tarafından dile getirilmektedir.

E3: "Hanımlarımızdan bu işe, mesleğe girenler genelde genç insanlarımız evleniyorlar çocukları oluyor bir hayatları oluyor. Mesela bizim kızlarımızdan biri bir anda ben evleneceğim üstat dedi ve evlendi, yeni bir hayata başladı. O daha çok genç ve inşallah mutlu da olur, yarın hamile kaldığı zaman bu şirketten en az 1 sene ayrılacak, 1 sene yok çünkü biz bunları yaşadık..."

E5: "Mesela çocuk sahibi olunca 5 yıl çalışmayan sektör çalışanı bayan biliyorum, bayanlar biliyorum çocuğunu okul çağına getirene kadar tamamen işten elini eteğini çeken. O anlamda baktığımızda doğru mu bence doğru bir tercih bu, zira daha bu sabah yolda gelirken çok güzel bir önemli bir psikoloğumuzu dinledim orada da bunu bilimsel olarak koyuyor. Siz ne kadarda cinsiyet ayrımcılığı şu bu deseniz de çocuğun bağımlı olduğu kişi birinci derecede anne, baba hiçbir zaman onu yerini tutmuyor. Bir kere fiziksel bağımlılıkları var. Bu doğanın direttiği bir şeyi bizim reddetme şansımız yok. Emziren o, işte efendime söyleyeyim besleyen o vs. vs. böyle baktığımızda bence Türkiye'deki koşulların bu anlamda iyileştirilmesi lazım ama ne yazık ki iş her şeyden önce geldiği için insanlar buna çok dikkat etmiyor. Biz elimizden geldiği kadar kendi şirketimizde bahsettiğimiz bu olumsuzlukları gidermek üzerine şey yaptık hatta dün işte kendi aramızda yaptığımız bir video konferansta da (kadın çalışanımızın) çocuğu kucağından inmediği için toplantıyı yarıda kestim dedim ki sen çocuğunla ilgilen, çocuk rahatlasın, ondan ayrıldıktan sonra biz kaldığımız yerden devam ederiz. Zira bence o daha önemli. Bu aşırı hümanist bir yaklaşım gibi gelebilir ama bence değil,

³³ Mülakat normal mesai saatlerinden sonra gerçekleştirildi.

olması gereken bu. Bunu yapabiliyor olmak lazım, bu basireti gösteriyor olmak lazım diye düşünüyorum.”

Kadınların fiziki dayanıklılıklarının erkeklerden daha az olması da, meslekten çabuk ayrılmalarının nedeni olarak düşünülmektedir. E11’in “kadınlar daha çok kırılğan olduğu için” ifadesi bu duruma gönderme yapmaktadır.

E11: “Bu daha çok kadınlar kırılğan olduğu için... Şimdi bu sektörde ilk giren, kadın – erkek hiç fark etmez geceleri uzun mesailer yapacaklar çünkü denetimin yükü ağır, maliyetler açısından da oraya tahsis edilen personel yetersiz ya da yeterinden az oluyor genelinde, dolayısıyla 8 saat çalışayım gideyim olmuyor, uzun süre mesai yapılmak zorunda kalınıyor işi. Bu fiziki doğrulama yöntemlerine başvurulduğunda da en önemlisi işte fiili envanter yapılması oluyor, bu fiili envanterde de, sen kızsın, sen erkeksin, sen katıl, sen katılma, gece kalma çok soğuk olur denmiyor. Dolayısıyla bu koşullara her iki cinsiyetteki insan da uymak zorunda kalıyor. Bu durum kadınlar tarafından biraz daha kırılğan bir yapıda oldukları için bazen kabul edilmiyor istifaya neden oluyor. Onun için erkekler burada biraz daha ağırlıklı olarak çalışmaya devam ediyorlar....”

3.7.4.3. İş Yoğunluğunun Etkileri - İş – Aile Çatışması

Denetim sektöründeki aşırı iş yükü ile işin tamamlanmasının belli bir süre içinde gerçekleşmesi zorunluluğu, denetçilerin çok uzun saatler ve tatil günlerinde de çalışmaları ile sonuçlanmaktadır.

E2: “Bizim yoğun olduğumuz dönemler var, 3., 6., 9. ve 12. aylarda özellikle vergi denetimleri olsun, bağımsız denetimler olsun bu dönemlerde sıklaşıyor. Bazı dönemlerde rahatlayabiliyoruz ama bazı dönemlerde aşırı yoğunluk oluyor çünkü firmalar aynı anda, onlarca firma aynı anda, aynı zamanda hizmet istiyorlar doğal olarak çünkü onların deadline³⁴ tarihleri aynı tarihler oluyor genelde, onun için çok yoğun oluyor... (yoğun dönemlerde) dışarıdan ek personeli almıyoruz örneğin normal şartlarda normal günlerde 6 ya 7 ye kadar çalışıyorsak, o zaman da mesai yapmak durumunda kalıyoruz 8, 10, 11, gece 1, 2 veya hafta sonu Cumartesi – Pazar günlerinde gerekirse, o iş planlamasına göre, o yoğunluk döneminde çalışabiliyoruz.”

E12: “Valla şimdi tabi bizim mesleğimiz bitmez tükenmez bir meslek, işi yaptıkça devam ederiz. Bir muhasebeci mesleği kadar olmasa bile YMM veya denetim mesleği de gerçekten son derece sıkıcı, yorucu ve tabi mesai konusunda hiçbir zaman sabah 9’da başlar akşam 5’te biter diye bir kural yok. Bazen gece yarısına kadar çalış, özellikle rapor dönemlerinde, ne bileyim işte kritik zamanlarda gerçekten çok çalışıyoruz, bu bay-bayan hiç fark etmez... yani ben kendi adıma söylüyorum bu kadar yaşam süresinde, tabi bazıları daha fazla işkolik olabilir mesela bunun örneği kendimi söyleyebilirim ama ben Maliye Bakanlığında çalışırken de öyleydim. Dolayısıyla tamamen kişinin yapısına bağlı bir şey, hani işi bitirip çıkmak isteyebilirsiniz veya bu iş bugün kalsın yarın yaparım diyebilirsiniz ama hani süreli bir

³⁴ Deadline: Son teslim tarihi.

işimiz varsa, deadline yapılması veya belli süreye bağlı işlerimizde artık onu geceli gündüzlü çalışıp bitirmeye çalışıyoruz, kadın erkek fark etmiyor...”

İş yoğunluğunun hem erkek hem de kadın meslek mensuplarının aile yaşamlarını doğrudan etkilediği ve yoğun bir iş – aile çatışmasının yaşandığı anlaşılmaktadır.

K1: “Bir arkadaşım şey diyordu ailemle kahvaltı etmeyi özledim diyordu, ya da sabah gidiyorsun Cumartesi – Pazar seni ofise çağırıyorlar. Cumartesi günü böyle uyanınca kendini nasıl hissetmen lazım mutlu değil mi? Böyle rahatlamış ama öyle değil yani direkt... mutsuz oluyorsun, aileni göremiyorsun bir de gidiyorsun, onun sonu yok. Cumartesi sabah kalktın gittin 12’de ofise çalışmaya, sana yemin ediyorum yani 10’dan 11’den aşağı çıkamıyorsun oradan... Diyorum ya yani bunun belli bir saati yok, süresi yok çok çalışıyorsun. Yani bazen çok çalışmaktan da sıkılıyorsun, yoruluyorsun...”

E4: “Tabi ki bu insanın özel hayatını aile hayatını ister istemez biraz etki ediyor. Diyelim ki halka açık şirketlerde Mart sonuna kadar raporu çıkartmanız gerekiyor, bu dönemlerde ekstra bir efor sarf etmenize neden oluyor yani bu anlamda o dönemlerde belki aile hayatınızda, özel hayatınızdan ödün verme durumunda kalabiliyorsunuz.”

E9: “ ...Türkiye’de, hani ülkemizde iş yapma kültürü artık belli bir şeyin üstünde, 7 gün 24 saate dönüştü şu anda. Yani denetim işleri, 7 gün 24 saat çalışmanız gerekiyor, ha bir de denetimde pek çok işin belli sürede bitmesi gerekiyor, rutin bir şeyi yok. İşte 6.ayın raporları, 9.ayın 8’ inde bitmesi gerekir deniliyor. Teknik olarak o sürede bir esneme olması şansı hiç yok. Öyle olunca işler belli bir periyoda sıkıştığı zaman, her şeyi bırakmak zorundasınız buna aile de dâhil.”

E14: “3 yıl, 4 yıl kesinlikle aile hayatı diye bir şeyiniz yok. Telefonunuz gece 2’de de çalabilir, sabah 3’te, 4’te sabaha karşı e-posta da gelebilir. 3 yıl 4 yıl çoğu denetim firmasında gece – gündüz çalışmanız beklenir yani mesai kavramı diye bir şey yok. Hani sabah kaçta gidersen git, akşam kaçta çıkarsan çık işle iştiğal olman lazım.”

Mesleğin yoğunluğunun ailevi problemler doğurduğu, ailenin/eşin yaklaşımının bu problemi artırdığı/azalttığı dile getirilmektedir.

K1: “(İş yoğunluğu ailevi problem) Doğurmaz mı doğuruyor tabi. Ailenle de doğuruyor, arkadaşlarıyla da doğuruyor, erkek arkadaşınla da doğuruyor. Ben 3 sene önce gerçekten, yani belki biraz özel yaşama kayacak ama 3 sene önce erkek arkadaşımın biraz işim yüzünden ayrılmış gibi oldum. İşimin yoğunluğu yüzünden ayrılmış gibi oldum. Oluyor yani oluyor, o yüzden çabuk öğrenip kısa zamanda kaçmanın, yeni gelenlere de bunu öneriyorum yani taraftarıyım.”

E1: “Eşim sağ olsun, bu konuda Allah ondan razı olsun yani beni hiçbir zaman bunaltmadı ama çocuklarım evet arıyorlar beni isteyken -baba özledik gel, baba neredesin? Bazen çok geciktiğim zaman -baba yatacağız, öpücük vermeyecek miyiz, hani iyi geceler öpücüğü vermeyecek miyiz, gelmeyecek misin? Duygusal olarak ben ailem için bir şeyleri eksik yaptığımı düşünmeye başlıyorum, o zaman çocuklarım için bir şeyleri eksik yapmaya başladığımı düşünüyorum ve işe olan konsantrasyonum bozuluyor. Hemen bilgisayarı kapatıyorum hadi diyorum eve. Eve geliyorum,

çocuklarımı uyutuyorum, çoğu zaman ben uyutuyorum onları ve ondan sonra da açıyorum bilgisayarımı kalan işime devam ediyorum.”

E9: “Olmaz mı her gün doğuyor, yani her gün aynı ithamla karşılaşıyorsunuz. Ailene zaman ayırmadın, işini daha çok seviyorsun noktasında düğümlenen bir şey.”

E7: “Ben yaşamadım ama doğuruyordur, %100 eminim ki doğuruyordur çünkü bazen, kendi tecrübelerimden söylemem gerekirse sabah 7’de evden çıkıp gece 12’de eve girdiğim oluyor. Eşimin anlayışından dolayı ben problem yaşamadım ama bir yerde problem yaşandığına %100 eminim. (Burada eşin anlayışlı olması gerekiyor değil mi problem yaşanmaması için.) Tabi ki, tabi ki, kesinlikle anlayış gerekiyor yoksa mümkün değil. Yani şöyle; ben biraz özelimde anlatıyorum ama tecrübelerimden anlatıyorum bilmiyorum faydası olur mu ama bir firmayla böyle çok yoğun çalışırken zaten yoğun bir stres var zamanla yarışıyoruz, bir yandan da eve gittiğimde nasıl bir sorunla karşılaşacağımı düşünmek beni çok yorardı, ben bunu düşünmüyorum çok şükür, sıkıntım yok ama düşünen arkadaşlarım meslektaşlarım olduğunu tahmin edebiliyorum ve bunun işlerini iki kat daha zorlaştırdığını tahmin edebiliyorum.”

E17: “Biraz doğurma riski var onun için genellikle tercihen de denetim sektöründen çalışan birisi yine benzer sektörden birisiyle evlenmeyi tercih ediyor. Böylelikle birbirini daha iyi anlama şansına sahip oluyorlar. Farklı sektörden olduğunda birazcık yoğun çalışıldığından dolayı bu ailede bir gerilim yaratıyor olabilir.”

E18: “Doğuramaz olur mu, yani ben mesela bendeki stres, yoğunluk aileye de yansıyor çünkü aynı havayı soluyorsunuz, aynı problemlerle boğuşuyorsunuz. Çalışmasa bile, bu mesleğin yoğunluğu çocuklara, eşime de yansıyor. Bir de kendisinin çalıştığını düşünün, anlatabiliyor muyum. (Bunu dengeleyebilmek için) Şimdi şöyle bizim işin bir tarafında da şöyle güzel bir tarafı var mesela şu anda saat 11, bugün biraz geciktim, çocukla kahvaltı yaptık, çocuğumu okula götürdüm, ufak çocuğumla hafif biraz oynadım, kahvaltı falan yapıp 10:30 gibi çıktık örnek veriyorum. Böyle esnek zaman ayırmaya çalışıyoruz o biraz rahatlatıyor, ama şu yok yani bugün Cumartesi – Pazartır veya ben bugün iş bakmayayım diyemiyorsunuz. Bağımsız denetim mesleğinde böyle... yani şey yapamıyorsunuz, erteleyemiyorsunuz. Hızlı giden bir bisiklete benzetiyorum bu mesleği yapan arkadaşları, hafif hızı kestiğinde takla atarsın veya pedala yanlış bastığınız anda takla atarsınız.”

İşin yoğunluğunun ailevi problem doğurmaması gerektiği veya doğurmadığı da az da olsa bu konuda dile getirilen bir diğer karşıt görüştür.

K5: “(ailevi problem) doğurmaması gerekir ama doğuran var tabii ki.”

E8: “Benim için sanırım aile de alıştığı için doğurmuyor fakat doğuranlar olabiliyor.”

E16: “Zaman zaman tabi ki doğuruyor yani mesela özellikle evlilik hayatıyla yürütmesi çok kolay olmayabiliyor ama böyle kesinlikle aileyi çok fazla etkiliyor, o da işte ailevi problemlere yol açıyor demek çok doğru değil. Belki bundan 15 sene önce kadar ki dönemde biraz daha kıyaslarsak denetim mesleği çok yoğun diyebilirdik ama şuanda piyasaya bakarsak zaten herkes fazlasıyla iş yükünün üzerinde çalışmalara muhatap olduğu için öyle bir şey kavramı da kalmadı açıkçası, meslek hayatı herkesi etkiliyor.”

E20: “Yok, benim açımdan doğurmuyor çalışanlar açısından da doğurmadığını tahmin ediyorum çünkü edilen bir şikâyet yok.”

İş – aile çatışmasının medeni durumla yakından ilişkilendirildiği görülmekte, bekârların bu konuda daha avantajlı oldukları algısı ifade edilmektedir.

K1: “Mesai çok, evli olsan çok yapabileceğin bir şey değil mesela bence.”

K1: “Mesela işe giriş mülakatlarında direkt hani yüzüğüne bakıp evli misin ya da evliysen ileride çocuk yapmayı düşünüyor musun? Çünkü hani ben yaşamıma bakıyorum şu an, yani bu yoğunlukla yapılacak bir şey değil. Yani çevrene vakit ayıramıyorsun, eşine vakit ayıramıyorsun.”

E13: “Ya şöyle benim bunu cevaplamam biraz zor olabilir şöyle ki; bekâr olduğum için çok fazla hissetmedim yani bir aile, evde bekleyen bir ailem de var ama erkek olduğunuz için daha fazla rahatsızsınız. Şimdi erkek bu konuda bekârsa çok fazla (iş-aile çatışması) hissetmiyor. He sosyal hayatı hareketli, canlı bir insansa evet, gem vurabiliyor bunu gerçekten yaşayan çok insanlar oldu, bende bir süre oldum ve hep şu soruyu sordum kendime; kazandığımı harcayamadıktan sonra ya da sosyalleşemedikten sonra niye bu işi yapıyorum o zaman? Diye. Sonra hep şu aklınıza geliyor ben kendim için, kendi açımdan söyleyeyim, ya bir şeyleri aşmam gerekiyor yani bir işin çıraklığını ya da ne bileyim, o işin yükünü taşımadan ne ustası olabilirsiniz, ne patronu olabilirsiniz diye. Birazda bundan dolayı şey yapıyoruz. Evli olan insanlar için yani evli olmadığım için bir şey diyemiyorum ama zor olduğunu biliyorum. Hatta bizim şirketimizde de oluyor, şehir dışı iş olduğu zaman, bekâr arkadaş gelsin daha rahat olur, evli adam için 3 - 4 hafta işler uzayabiliyor. Şöyle düşünün, 1 ay boyunca eşinizin şehir dışında kaldığını hayal edin, 1 ay yok ve bilfiil boyunca çok kötü bir durum, bu erkek içinde geçerli kadın içinde.”

K8: “Yani şöyle söyleyeyim ben biraz ekstrem bir örnek olabilirim çünkü ailemle yaşamıyorum, ayrı bir evim var o nedenle. Bir de medeni durumum bekâr, çok fazla bana karışan, tepki gösteren olmuyor ama çevremde ekip arkadaşlarım arasında çokça duyduğum şey, az çok aşınayım bu tarz tepkiler gelebiliyor. Atıyorum bu sektörde çalışmayan bir kişi bizi gerçekten işkolik olarak değerlendiriyor. Neden bu kadar çok çalışıyorsun? Bunun bir zorunluluk olmadığını, aslında sorumluluk olduğunu fark etmiyorlar çünkü bizim işlerimizin hep bir süresi var, tarihi var ve bir şirkette personelinin 1 yıl boyunca yaptığı işlemi biz aslında 2 hafta 3 hafta gibi sürelerde denetleyip bir rapor çıkarmaya çalışıyoruz. Bu kolay bir iş değil ve bundan dolayı, sorumluluğumuz gereği çalıştığımız için dışarıdan insanlar bunu anlayamayıp işkolik olarak değerlendirebiliyor, tepki gösterebiliyorlar. Ben yalnız yaşadığım için böyle tepki almadım ama ailemle yaşıyor olsaydım muhtemelen alırdım.”

K11: “Bekâr olduğum için, evli arkadaşlarıma göre değerlendireyim zorlanıyorlar evet. Hem çocuk, hem aile, hem eşlerine karşı olan sorumlulukları, eve ait sorumlulukları açısından zorlanıyorlar çünkü çok fazla, bazen geç saatlere kadar çalıştığımız zamanlar oluyor o açıdan evet, bayanlar açısından zorlayıcı.”

İş – aile çatışmasının en fazla “evli” kadınlar tarafından yaşandığı düşünülmektedir. İş yoğunluğunun ev içi sorumluluklar ile çatıştığı ve “iş sürdürülemez” kıldığı dile getirilmektedir.

E1: “Ben evli bir bayan için zor olacağını düşünüyorum çünkü fazla mesai gerektiren bir iş, hani çocuğu çocuğu varsa şehir dışlarına çıkıp orada uzun süreler kalması gerekebiliyor. Yani evli bir bayan için gerçekten çok zor bir iş olduğunu düşünüyorum, çocuğu varsa özellikle.”

E2: “Neticede insanlar bir işe severek başlıyorlar ama günü sonunda geldikleri noktada artık bazen -özellikle bayanlar açısından söylüyorum- iş sürdürülemez hale geliyor iş yoğunluğundan dolayı, o zaman alternatif iş arayışlarına geçiyorlar.”

E6: “Özellikle çocuğu olanlarda bu ailesel problemlere de çok ciddi sebep oldu, ben bunları yıllar boyunca gözlemledim. Hal böyle olunca onlar da doğal olarak iş bu raddelere geldiği zaman ayrılarak yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengeyi daha rahat tutturabilecekleri işlere yöneliyorlar. Bu sebeple çok fazla elenme olur, böyle olunca da doğal olarak piramidin üstüne doğru çıkışlarda çok ciddi bir, hanımlarda ciddi bir elenme olur.”

E2: “Bazen 6’ya kadar, bazen 10’a kadar, bazen gece 2’ye 3’e kadar çalışabiliyoruz dolayısıyla bu süreç içerisinde bir annenin evladına vermiş vereceği zamandan da bir anlamda feragat etmesini istiyoruz, bekliyoruz. Mecburen böyle bir beklenti var.”

E10: “Hangi işi düşünürseniz düşünün kadın daha zorlanır ama böyle çok tek düze işler olursa o ayrı.... kadın eğer bir avukatsa, müşavirse, denetçiye veya başka işte işler yapıyorsa akşam yatar sabah kalkar mevzuat değişir ve dolayısıyla sürekli bir çalışma, sürekli bir çaba gerektirir. Bu da mesai saati kavramını ortadan kaldırıyor... Yani mesela sizin mesai saatiniz var mı diye sorsanız bana, mesai saatimiz yok. Gece 12’de resmi gazete yayınlanır, o saatte başlar bizim mesaimiz, bir daha ki gün aynen devam eder, e işte kadın için daha zor oluyor, iş ikilenmiş oluyor çünkü onun evde de yapacağı işler var. Çocuğu varsa, çocuğun anneye daha çok ihtiyacı var babaya nazaran dolayısıyla kadınlar için zor.”

E18: “Bizim Türkiye’deki bağımsız denetimin çalışma şartları ağırdır. Şöyle düşünün; stok sayımı yapacaksın tamam mı, işte ayın 31’i stok sayımı, saat 12’ye kadar gidip bir firmada olmanız gerekebilir geceleyin, çoluk çocuğunuz da var, atıyorum evli bir bayansınız, çocuğunuz da var, annelik, yani ne kadar da birilerine teslim ederseniz edin bir annenin her zaman için tercihi çocuğu olur. Bu anlamda, o saatte orada olması onu çok rahatsız eder. Hani özellikle iş planı yaparken evli bayanlara sorulur, böyle bir denetim planı var müsait misiniz, değil misiniz? E tabi genelde cevapta olumsuz oluyor. Öyle de olunca bu noktada 1-2 yıpranışlar oluyor. Gördüğümü, yaşadıklarımı söylüyorum, mesela plan yapıyoruz; o arkadaş işte evli çocuğu var, onu biz İstanbul dışına göndermeyelim, kabul etse bile hani zor olur gibi şeyler oluyor, planlamalarda yaşadıklarımın söylüyorum. İkincisi, zaman mefhumu yok bu işte hakikaten ezici bir meslek bu anlamda, bir de tabi Türkiye’de mali politikalar, kanunlar da çok uygun değil, batıdaki gibi değil öyle olunca zorlanıyorlar öyle söyleyeyim.”

Katılımcılar meslekte kariyer ve aile dengesinin kurulmasının zorluğunu vurgulamakta, aile içi problemlerin, bekârlar için anne – baba, evli olanlar için eş ile anlaşmazlıklara sebebiyet verebildiğini dile getirmektedirler.

K1: “Kariyer ve aile hayatı dengesini açıkçası çok kurabilen olduğunu düşünmüyorum.”

K2: "...neden mesaiye kalıyorsun vs. diye maalesef baskılar oluyor. Bunun da mesleki şey diyorsun hani bu işe girdiyseniz bu şekilde çalışıyorsunuz, her yerde böyle deyipte ancak ailenize karşı savunma yapabiliyorsunuz ve hani ileride bakın mali müşavir olacağım ileride şu olacağım bu olacağım daha az çalışacağım denilip te önceden böyle ailenizin şeyini hazırlayabiliyorsunuz yani."

K3: "...Ben mesela eski firmamda bir ayın bir haftasında İstanbul'da oluyordum sürekli şehir dışında olduğum için sabah 8'de falan evden çıkıyorduk gece 10-11'de döndüğüm zaman (anne-babam) yeter artık demişlerdi bana."

K4: "Bu meslekte olduğum sürece düzenli bir aile hayatı kurmam veya buna anlayış gösteren bir eş sahibi olmak pek mümkün olmadı ya da bana denk gelmedi."

K6: "...(kadının) kocası (ile) bir aile birliği var, kocasıyla mutabık kalması lazım değil mi? Koca istemeden olmaz, beraber yaşıyorlar o hayatı..."

E6: "(kadınlar) Kesinlikle, kesinlikle çok zorlanıyorlar ve bunun boşanmayla sonuçlanan çok vakıası da var çünkü eş, hele özellikle bizim sektörde değilse eş, bu şeyi anlamaz, bu uzun saatleri anlamakta güçlük çeker çünkü gerçekten ağır mesai koşulları olan meslek kolu bu. Yani birçok meslek kolunda da var bu, ne yazık ki bizde de hat safhada olan bir şeydir bu. Hani kapıya dayanıp - verin benim eşimi bana işte işiniz batsın diyen eşlere de rastladık biz zamanında. Haklılar mı? Haklılar çünkü evde küçük bir çocuk var, bakıcıyla bir yere kadar çocuğun psikolojisi özellikle yani bende çocuk sahibi olduğum için yakından gözlemlediğim bir şey bu. Bunu yaşayana kadar empati kurmakta çok zor, çocuğun ilk beş yıl ciddi anlamda anneye ve ikinci derecede de babaya çok ihtiyacı var, çok bağımlı oluyorlar ve o ilk beş yılda ciddi bir bağımlılıkları var."

K9: "...bir yerde bir bakıyorsunuz ki ailenizi kaybetmişsiniz, bütün işler öyle ya, hangi iş olursa olsun dengeyi kurmak lazım, aşırı derecede işe düştüğünüzde bir bakıyorsunuz oğlunuz büyümüş artık kendini sevdirmiyor, bir bakıyorsunuz kocanız bir başkasını bulmuş ve siz hep bilgisayarınızla baş başa kalıyorsunuz"

E19: "...çok doğru bir noktaya parmak bastınız mesela kendi kendimi sorguluyorum hala neden bu işi yapıyorum bu kadar yoğun bir şekilde? Mesela ben ailemle yaşıyorum İstanbul'da, annem de hatta şey der -oğlum ne zaman (geleceksin), yemeğe davet ediyor oğlu olarak beni, her akşam gittiğim zaman yemeğe davet ediliyorum hani o derece geç gidiyorum onlar da şikâyet ediyor haliyle."

Evdeki sorumlulukların mesleki gelişimi engellediği anlaşılmakta, evli ve çocuk sahibi olmanın evdeki sorumlulukları fazlalaştırdığının altı çizilmektedir.

K1: "Tabii ki. Bence tabii ki engelliyor yani yakından tanıdıklarım da var hani sonuçta tek iken biliyorsun, kendine zaman ayırıyorsun, açıyorsun istediğin zaman bir şey okuyorsun, bir makale okuyorsun, bir seminer izliyorsun, kendini geliştireceğin bir şey yapabiliyorsun ama atıyorum evlisin, bir de üstüne üstlük çocuğun var mesela, bence bunlar yarı yarıya azalıyor. İstesene yapar mısın? Tabii ki yaparsın, tabii ki okursun edersin ama dediğim gibi yani insanın bir de fiziksel kapasitesi var. Hani onu da çok zorlayamıyorsun bir yerde yani bence etkiliyor o yüzden genelde zaten bekâr hiç evlenmemiş insanlar tercih ediliyor, zaten iş görüşmeleri de böyle yapıyor bence."

K2: “Engel, üzgünüm valla engel.”

K4: “Engel tabi ki de. Yani ben çalışmak istiyorum dediğiniz zaman çok saygı görmeyebilir mi ama bu benim tecrübem başka bir kadınla konuşursunuz eşi çok o konuda anlayışlıdır onu bilmiyorum ama kendimi anlatabilirim. Evet, çünkü hem işte yoruluyorum hem evde yapmam gereken şeyler olduğu için, bunun bir baskısı olduğu için üzerimde evet yani etkisi oluyor, olmuyor değil.”

K5: “Dolaylı olarak baktığınızda tabii engel, çok daha fazla efor sarf etmemiz gerekiyor, hem kariyer hem mesleki, ev ve çocuk ya da varsa zaten bunlarla beraber hep bir hep beraber başarılı olmaya çalışmak çok büyük efor sarf etmeniz gerekiyor.”

E1: “Tabii ki kesinlikle... Mesela şöyle oluyor kışın benim için daha rahat oluyor, aynı zamanda eğitim de veriyorum ben. Kışın eğitimlerimi daha sık tutuyorum, daha sık aralıklarla yapabiliyorum ama yazın aileme daha fazla zaman ayırabilmek için bunların aralarına en az 1 ay koyuyorum.”

Bu konudaki farklı bir yaklaşım da evdeki sorumlulukların, mesleki gelişime engel olmadığı tam tersine artırıcı etkisinin olduğu yönündedir.

E7: “Engel olarak ben onu tanımlamıyorum çünkü her ne kadar iş yerinde, meslekte, kariyerde yapmamız gereken şeyler varsa, evde de yapmamız gereken şeyler olabiliyor. Bunun dengesini kurduktan sonra engel olarak algılanması biraz şey geliyor bana çünkü biz bazen işi merkeze koyup evi engel olarak görüyoruz ama belki evdeki o denge, evdeki o düzen, kariyerimizi belki çok daha artı şekilde etkiliyor. O yüzden engel olarak tanımlayamam.”

Meslek mensupları, özellikle iş yoğunluğunun iş-aile dengesinin kurulmasını zorlaştırdığını belirtmekte bunun yanında eşin ya da ailenin desteğinin, bu dengeyi kurmadaki öneminin altını çizmektedir. Eşin/ailenin desteğinin hem işin hem de aile birliğinin sürdürülmesinde itici bir güç olduğu anlaşılmaktadır.

E1: “(iş-yaşam dengesi) Çok zor, çok zor. Yani benim eşim güçlü bir insan olmasaydı evliliğimiz çatırdardı. Şöyle anlatayım ben bu işe başladım eşimle nişanlandım ondan sonra işte düğün tarihi belirlendi vesaire falan, ben nişanlandıktan 2 ay sonra halka arz denetimine gittim ve 6 ay eşimi görmedim ve halka arz denetimi düşün, halk arz edilmek için denetim geçiriyor ve çok ciddi bir denetimdi. İstanbul’a geldiğimde evimiz alınmıştı, düzülmüştü eşyalar, her şeyi bana Whatsapp’dan gösteriyorlardı... Evliliğimizin ilk başlarında çok zordu bu durum özellikle eşimin ilk hamileliğinde yeterince yanında olamadım, ben ona yeterince destek olamadım hani çok sıkıntılıydı ondan sonra baktım ki yuvamla yeterince ilgilenemiyorum, çocuğumla yeterince ilgilenemiyorum ve büyük firmalardan ilk çıkışımı o zaman yapmaya başladım dedim ki bu işin büyük değil biraz daha lokal yere gitmem lazım ki evime yuvama zaman ayırabileyim. Ben de öyle yaptım, ayrıldım o büyük firmadan daha lokal bir yere geçtim daha lokal bir yerde bağımsız denetim sistemini en baştan orada kurdum ve altıma ekip oluştu ve oradan düzeni yürüttüm ve öyle öyle devam ederek şimdi müdürlük pozisyonuna geldim ve şu an mesela diyeyim ki bir yer ile iş görüşmesi yapıyorum sorduğum tek soru şu -Cumartesi günleri çalışıyor musunuz? Aldığım yanıtı göre, Cumartesi günleri çalışıyorsanız görüşmeye gelmiyorum

diyorum. Diyorlar ki -e bir gelin yine görüşelim diyorum ki bana aylık 100.000 lira kazanç da verseniz ben Cumartesiileri çalışmıyorum çünkü çok zor... yani ben çünkü kim için çalışıyorum, kim için bunca emeği harcıyorum? Eşim için, yuvam için, bizim için harcıyorum ve ben bir refah sağlayamıyorsam o zaman benim bu işi yapmama da gerek yok.”

K6: “İki kızıma da annem baktı, bir de ortağım kardeşim olduğu için onun avantajı var bende. Bir de ben doğumu yaptım, 1 hafta sonra işime geldim. Ne yaptım, bir arka odamız vardı onu bebek odası yaptık. Buradaydım ama bebeğime de süt verdim. Böyle pratik çözümler ürettik kendi kendimize... Böyle oldu. Çocuktan ayrılmamak için bir de biz buralıyız annem de burada, alo diyordu -çocuk ağlıyor, gel süt vereceğiz, ben oradan fırlıyordum gidiyordum, emziriyordum geri geliyordum... bir kadının başarılı olabilmesi için ailesinin destek olması gerekiyor. Eşi, işte çevresinde kim varsa, kardeşi, annesi, babası. Bir günden bir güne demediler ki -off hani bu çocuklara bakamayız falan diyen olmadı bana, anlatabildim mi? Öyle öyle oldu yani bu iş. Herkes bu kadar destek görür mü onu bilmiyorum tabi... Şey için, ev hayatı içinde ortam yaratmak gerekiyor. Hani ben bu işte, hani ev hayatında çok mu başarılıydım, yemekleri çok mu iyi yapıyordum, evimi çok mu temiz tutuyordum sor bana hep kadınlarla, takviyeyle. Yemek yapmayı severim ama vakit buldukça yaparım, yapmam yani. Yemek yapmayı seven oturacak evinde başka çaresi yok. Bir tercih yapmak gerekiyor çocuk doğurup da, çocuk bakmak isteyen hakikaten isteyebilir insan, onu da tercih edebilir, o da bir ayrı tercihtir, onunla daha çok mutlu oluyorsan onu seçebilirsin ama hem doğurmayı hem çocuk bakmayı hepsini yapabilir bir kadın sağlık sorunu yoksa.”

E8: “Aile desteği olmadan çok zor, çok zor kesinlikle yani eşinizin desteği olmadan ve çocuklarımızın desteği olmadan. Gerçekten hep bir anlayış içinde gitti yani ben hiçbir zaman şey sorunu yaşamadım, hani bugün de mi iş var sorunu yaşamadım açıkçası ama şunu da yapmadım yani ilk fırsatı da aileme vakit ayırdığımda onlar da biliyorlar el ele olduğumuzu. Hep bir dengede götürmeye çalıştık tabi dengede götürmek çok zor fakat bu samimiyet ve şey görülüyor zaten fark ediliyor yani.”

E18: “(eşin desteği) Çok, evet çok önemli yani ben şunu da biliyorum meslek camiasında; eşinin aşırı yoğunluğundan, stresinden dolayı psikoloğa giden hanım arkadaşları biliyorum. Kendisi çalışmıyor ama eşinin şeyinden dolayı yani bu bir realitedir. Şöyle düşünün sonuçta insan psikolojisi, gezmek ister, uzaklaşmak ister, bir yere gitmek ister ama sen hep erteliyorsun ya hanım bugün şu var, şu gün yapalım, bugün bu işte uzatılmadı veya uzatıldı, yok maliye son dakikaya kadar şunu yaptı, yok KGK şunu istedi... Hanımın, ailenin desteği çok önemli bu anlamda tabi bir yerden sonra alışılıyor ama zor oluyor biraz, hani nasıl söyleyeyim ister istemez psikolojik sıkıntılar olabiliyor yani.”

E16: “Sadece meslek ile ilgili sınırlandırmamak lazım. Diğer mesleklerde de olduğu gibi tabi ki eşlerin desteği önemlidir ama bu uzun süreli seyahatlerin olması, yıl içerisinde yoğun çalışma programının olması ilave bir desteği tabi ki gerektiriyor diyebilirim.”

K7: “Denetim mesleği belirli dönemlerde çok yoğun, yani yoğun dönemler olarak tanımladığımız dönemlerimiz var. Bu gerçekten şirkette kalıp çalışmanızı gerektiren uzun saatler demek oluyor. İlk başladığınızda elbette çevreniz sizin için daha endişelenebiliyor yani neden bu kadar uzun çalışıyorsun falan gibi ama bir süre sonra siz yaptığınız mesleği sevdikçe, kendinizi de bu anlamda daha geliştirdikçe çevrenizde aslında size uyum sağlıyor ve destekliyor. Bu şekilde yaşadım, benim tecrübem bu

yönde dolayısıyla ailemde şu anda bana destek. Hatta ben de zaten doktora yapıyorum aynı zamanda, bu mesleğin yanında dolayısıyla yani hem eğitimim anlamında hem de çalıştığım şirket anlamında destek görüyorum.”

Aile desteğinin kadınlar açısından daha fazla önemli olduğu çünkü ev içi sorumlulukların daha fazla olduğu da dile getirilen diğer bir görüştür.

E4: “...burada önemli olan bayanın kendi ailesinden destek görmesi gerekir. Ben kendi yaşamımdan biliyorum, kendi çocuklarımdan biliyorum, bunlara aile olarak destek vermeniz gerekiyor maddi anlamda değil yanlış anlaşılmasın manevi anlamda. Bunların çocukları olduğu zaman onların bakımı, onlarla ilgilenilmesi hele böyle iş hayatında ise evladınız, çocuğunuz, kızınız, sizin ona destek vermeniz gerekiyor. Bayanlar açısından en zor konu bu, en zor konu bu ama bu yükte, bu önemli yükte gerek eşinin, gerek ailesinin desteğiyle üzerinden gelinebilecek bir konu diye düşünüyorum...”

E10: “Ya kadınsanız (destek) gerekiyor, ama erkek daha seyahat imkânları daha fazla, ev içindeki sorumlulukları daha az. Yani eşin, hanımı olan eşin çalışmadığı evler çok fazla ama erkeğin çalışmadığı model yok. Mesela benim eşim çalışmıyor ama erkeğin çalışmayıp da kadının çalıştığı ev çok azdır dolayısıyla kadınların bir evle ilgili sorumlulukları daha fazla. Bu onları etkiler ister istemez.”

Aile desteğinin yanı sıra çalışılan şirketteki yaklaşımın da aile – iş dengesi kurulmasında önemli etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

K7: “Kariyerim anlamda bir geriye düşüş yaşamadım yani kendi yükselmem devam etti. Şirketim bu anlamda bana bir bariyer koymadı, benim kariyer gelişimi durdurmadı, ben gelişimime devam ettim çünkü biliyorsunuz bizde aslında her yıl bir unvan değişikliği yaşıyor aslında ve bununla ilgili bir geri düşüş yaşamadım. Bununla birlikte aile bireylerinden destek aldım, eşimin annesi, kendi annem gibi yani o anlamda da şanslıydım. Dolayısıyla biraz desteğe ihtiyacım oldu elbette ki, destekle birlikte bir sorun yaşamadım şu an oğlum 9 yaşında, o anlamda da büyüttüm diyebilirim.”

E12: “...onunla ilgili bizde çalışmalar yapılıyor yani bir kadın çalışanımızın ailevi problemleri, çocuğu varsa kreş bakımı, bilmem ne, onun gibi konularda destek veriliyor. Bizde veriliyor, tabi her firmayı bilmem de bizde destek verilmeye çalışıyor hatta birçok arkadaşımızın çocuklarıyla ilgili de çalışmalar, projeler çiziyorlar ama nasıl uygulanıyor bilmiyorum. O konuda, bayanlara ve erkeklere de aynı şekilde (destek veriliyor) hep çalışmak değil, önce aile sağlığı, kendi sağlığımız ve ondan sonra iş gelir politikası içerisinde sürdürüyoruz.”

Katılımcılar “Kişisel yaşamınız ve iş yaşamı arasında seçim yapmanız gereken bir zaman oldu mu?” Sorusuna karşılık kişisel yaşam ve iş yaşamı arasında seçim yapılması gereken durumlar ile karşılaştıklarını, bu durumda tercihlerinin iş yönünde olduğunu belirtmektedirler.

E1: “O zaman olduğunda ben sadece şeyi düşündüm hani büyük bir yerde çalışıyordum lokal yere geçmeyi düşündüm hani yaptığım işten vazgeçmek gelmedi aklıma ama şunu diyorum bir daha dünyaya gelsem bu işi yapmam.”

K3: “Oldu, Türkiye'ye geldiğim zaman oldu kişisel hayatım vardı çalışmak vardı tabi ki ben çalışmayı seçtim.”

E9: “Her gün oluyor ben şuanda evde olmam gerekirdi buradayım, eşim dün akşam ayağını burktu bıraktım geldim, yani görmezden geldim. Hani bak gayet öküzcü bir davranış ama bıraktım, marifet diye anlatmıyorum ama genel maliyeti çok ağır oluyor yani bugün gelmem³⁵ ve bitirmem gereken işim var. Gelip bitirmediğim zaman, o bahsettiğim süre geldiği zaman esneme şansınız yok... Ya ben nevi kendi şahsım olarak hiçbir işi şey olarak görmüyorum, bırakılsın bırakılmasından ziyade ben yapılan işin bir meslek olup olmamasına çok önem veriyorum. Baktığım zaman, bağımsız denetçi olma bir çeşit meslek, kendi başına bir meslek. İşte ayakkabıcı gibi ne bileyim terzi gibi böyle bir meslek o yüzden bırakmayı düşünmedim hiçbir zaman.”

K4: “Buna sürekli maruz bırakılıyorum bence kadınlara yapılan en büyük haksızlık da bu, bu ama sadece bağımsız denetim olarak değil genelde mesai gerektiren işlerde de bu böyle... (sizin kararınız ne yönde oldu) Birazda yaşınıza ve kariyerinizin nerede olduğuna bağlı mesela ilk zamanlarımda 2006-2007 yılında yeni başlamıştım ve 2006 yılında evlendiğim için ve henüz kariyerim çok başında olduğum için kendime başka kariyer seçebileceğimi düşündüm. O yüzden okey demiştim ama yaşım 38 oldu ve kendi şirketimi kurdum, yaptığım ikinci evlilikte bu zamanlara denk geliyor, burada bir erkeğin -ben senin bu işi yapmanı istemiyorum dediği noktada bu işi bırakamıyorsun. Çünkü bir yerdesiniz artık ve bütün tecrübeniz oluşmuş ve bu şirketi kurarak yaşamınızı idare edeceksiniz, belki o adam yarın öbür gün hayatınızda olmayacak, yaşa bağlı biraz.”

İşin tercih edilmesinde, mesleğin kişisel yaşam için önemine de vurgu yapılmaktadır. K4'ün, “...iş bırakamıyorsun çünkü bir yerdesiniz artık ve bütün tecrübeniz oluşmuş ve bu şirketi kurarak yaşamınızı idare edeceksiniz belki...” ifadesi ile buna benzer olarak E8'in “...bizim işimiz zorunluluk, aileyi de ayakta tutabilmek için de zorunluluk...” ifadesinden işin ve dolayısıyla mesleğin, kişisel hayatın idamesindeki rolüne de gönderme yapılmaktadır.

E8: “Valla mesleki kariyer olmadan aileyi belli bir noktaya getiremeyeceğimizi düşünerek büyüdük biz. Dolayısıyla mesleki sorumlulukları hep ön planda tuttuk maalesef ama elimizden geldiği kadar da diğer arka tarafı da desteklemeye çalıştık. Hep el ele gitmesini sağladık gerçekten fakat itici güç her zaman mesleki sorumluluk çünkü bizim işimiz zorunluluk, aileyi ayakta tutabilmek için de zorunluluk olarak gördük özellikle. Bu mesleğe 25'li yaşlarda başladığımız için hep böyle bir sorumlulukla gidiyorsunuz, o yaşlarda evlenip çocuk sahibi olmuş birisi olarak aile sorumluluğunun bilincinde fakat mesleğimle ancak belirli bir yere getirebileceğimi düşündüm. Dolayısıyla işte eğitimim olsun, yüksek lisans, doktora, ben de muhasebe-denetim alanında doktora yapmıştım, o zamandan beri sürekli eğitimin bile amacı

³⁵ Bu mülakat Cumartesi günü yapıldı.

meslekti yani. Ama sosyal hayatımız, ev hayatımız şeye (meslek hayatımıza) ket vurmadi yani hep onlarda bize destek verdi, hep el ele gittiğini düşünüyorum...”

3.7.4.4. Cinsiyete Bağlı Eşitsizlikler

Meslek mensupları, mesleği icra sürecinde çeşitli konularda ayrımcı ve eşitsizlik içeren deneyimlerinden bahsetmelerine rağmen ayrımcılığın varlığını doğrudan sorgulayan “Kadınlar/Erkekler meslekte ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşılır mı?” sorusuna olumsuz yanıt vermişlerdir. Diğer taraftan, ayrımcılığa dair sorulan dolaylı sorularda yine ayrımcılığın varlığına işaret eden cevaplar vermişlerdir.

K1: “...Denetim, ya hiç açıkçası, en başta da söylediğim gibi cinsiyet ayrımcılığı yapıldığına şahit olmadım...”

E2: “Bağımsız denetimde kesinlikle öyle bir şey yok. Ne big4da, ne de işte bizde, diğer bağımsız denetim şirketlerinde böyle bir cinsiyet ayrımı yok yani herkes kendi sorumluluğunu taşıyor ve herkesin kendi sorunluluğunda.”

E3: “Kesinlikle böyle bir şey yok bizde. Şimdi işin kuralları var, o kurallara göre iş yapılıyor ve burada erkek kız ayrımı zaten söz konusu değil... Yani bir meslek var dünyada, büyütenler belli bir olgunluğa, bilgi birikimine ulaşmış olmalı, orada kadın erkek ayrımı zaten olamıyor olmaması da gerekiyor.”

E4: “Bu denetim olayı şöyle; Türkiye’de 8 bin- 10 bin civarında bir şirket denetleniyor. Bu işi yapanlar nedir? Bu işi yapanlarda 10 bin kişi falan, diyelim 5 bin kişi, yoktur 10 bin kişi. 5 bin kişi zaten toplumda belli bir eğitim düzeyinin üzerinde insanlar, erkeklerde bayanlarda. Yani toplumda kaymak tabaka diyebileceğimiz, eğitim düzeyi olarak ortalamanın çok çok üzerinde olan insanlar bunlar. Bu bayan olsun, erkek olsun kendisini ezdirmezler, ezdirebilecek bir şeye olmazlar. Yani o eğitilmiş bayanı bir senior auditor³⁶e, bayana bir laf söyle bakalım yani söyletmez kendisine. Çünkü o da kendisini bir erkek kadar geliştirmiştir yani bu şeyler bu mesleklere uygun değil, bu bağımsız denetim olgusuna çok uygun değil. Bu şeye uygun olabilir belki bir işçi kesimidir anlatabiliyor muyum orada belki bir ayrım olabilir o da toplumsal önyargılardan kaynaklanır veya olayın içinde bulunan öyle gerektirir. Burada öyle gerektirebilecek bir şey söz konusu değil anlatabiliyor muyum yani bunlar zaten belli bir şeyin üzerinde, gidin bakın diğer büyük denetim şirketlerine bayanlar daha çoktur denetçi olarak. Yani orada bir önyargı olduğunu ben zannetmiyorum olamazda. Söylediğim gibi bu denetçi, bağımsız denetimde çalışanlar, o eğitim düzeyi olarak ortalamanın çok çok üzerinde insanlar, gerek erkek gerek bayan anlamında.”

E5: “Bayanlara özel bir negatif ayrımcılık yaptığımız asla söylenemez ve prensip olarakta bunu kabul etmiyoruz.”

³⁶ Senior Auditor: Kıdemli denetçi.

E6: “Sektör yüksek eğitim gerektiren bir sektör olduğu için ve çalışanı, yöneticisi bu kapsamda kişiler olduğu için cinsiyet ayrımcılığı yapılmaz. Çok yapılan bir şey değildir bizim sektörde.”

K7: “Öncelikle ben kendi açımdan baktığımda hiçbir zaman karşılaşmadım hatta bununla birlikte farklı ülkelerden, farklı ırktan, farklı insanlarla da tanışıyorum sadece cinsiyet farklılığı yok, farklı insanlar var. Dolayısıyla herkesin cinsiyetinin farklı olduğu gibi farklı ülkelerden çalışan insanlarla da birlikte çalışıyoruz. Belki burada hani çeşitlilik anlamında farklı insanların olması bize kadınlar olarak da bu konuda biraz avantaj sağlıyor, bu (durum) şirket tarafından benimsenen kuralların bir yansıması olabilir. Yani hiçbir şekilde, hiçbir kişi, ne bağlı olduğu çalışan, ne ülkesi, dini, ırkı, cinsiyeti bakımından bugüne kadar bir farklılığa uğradığına ben şahit olmadım. Dolayısıyla kadın olmanın da bir eksikliğini ya da kendimi bu arka planda hissettiğim bir platforma da hiç şahit olmadım. Kendi meslektaşlarımla, kendi tecrübelerimle hep aynı platformdaydım yani onu söyleyebilirim... ben bir kadın erkek ayrımından kaynaklanan herhangi bir şeyle bugüne kadar yani 13 yıldır Z³⁷’de çalışıyorum hiç karşılaşmadığımı rahatlıkla söyleyebilirim.”

E12: “Siz denetimde kadın erkek eşitliği ile ilgileniyorsunuz, bu konuda gerçekten bizim saydığımız zaman 1800 kişi olsa bile bunun yarısına yakını bayandır, tabi yıl içerisindeki çeşitli şekillerde başka bir yere gitmek veya başka bir firmaya transfer olmak gibi ilişkiler dışında biz genellikle eşit eleman çalıştırıyoruz. Bu Türkiye’de de, dünyada da böyle... Bir şey daha söyleyeyim, sınava giren arkadaşımızın dini, ırkı, cinsi, cibilliyeti hiç bizi ilgilendirmiyor bu da var mesela. Yani yabancı bir kişi, azınlıklardan birisi sınava girmiş olabilir ama arkadaşın şeyleri yetiyorsa o arkadaşımızı alıyoruz. Bizde çok yabancı var... birçok eleman değişimi (de oluyor). Mesela bizden Çin’e gidiyor, Çin’den 2 arkadaşım buraya geliyor veya ne bileyim Amerika’ya gidiyor, Amerika’dan bize geliyor, İngiltere’ye gidiyor İngiltere’den bize geliyor gibi.”

E17: “Tutum olarak direkt öyle bir kriter 2 farklı cinsten de görmedim aslına bakarsanız. Yönetici pozisyonunda çalışırken de, işte bu tür denetim firmalarında da kadın veya erkek arasında bir ayrım, cinsiyetsel anlamda bir ayrımın etkisini hissetmedim açıkçası.”

K12: “Yoo, ben bayan olmamadan ötürü bunun dezavantajını hiç yaşamadım. Ne erkek meslektaşlarımdan, ne bayan meslektaşlarımdan, ne mükelleflerimden bayanım diye hiçbir eksi tarafını görmedim, dezavantajını hiç görmedim.”

Bu konuda tek zıt düşüncede olan K4, big4 gibi uluslararası kurumsal şirketler haricinde kadınlar aleyhine bir ayrımcılığın söz konusu olduğunu ifade etmiştir.

K4: “Genel olarak şöyle söyleyeyim kadın-erkek ayrımı var mı? Var. Kadınlar daha dezavantajlı. Konumu ikiye ayırıyorum; eğer uluslararası bir firmada çalışıyorsanız big4 gibi mesela hani Deloitte, Price gibi buralarda çalışıyorsanız bunun dezavantajını çok görmezsiniz daha hümanist bakıyorlar kadın-erkek eşit gibi bakıyorlar. Bunlar haricinde demeye çalışıyorum. Uluslararası global firmalar haricinde, big4 olarakta konuşmuyorum, uluslararası global firmalar konuşuyorum, Avrupa menşeli bunlarda

³⁷ Z, big4 şirketlerden biridir.

bunu daha az hissederken diğer bunların dışında kalan tüm firmalarda bu ayrımı çok daha net hissedersiniz...Şöyle ayıralım onu uluslararası bağımsız denetim kuruluşlarında asla ama onun haricindeki denetim kuruluşlarındaki şu an bunlara YMM'ler ve SMMM'ler dâhil oldu o yüzden ikiye ayırmak gerekir bence çünkü uluslararası bağımsız denetim kuruluşları biraz daha işe hani Avrupa'dan biraz daha işe şey geldiği için iç prosedürleri uygulaması öyle bir şey olmuyor ama bugün yeminli mali müşavirlerin veya mali müşavirlerin kurdukları denetim kuruluşlarına giderseniz çok fark ediyor, böyle ayırabilirim. Çok bariz bir fark var son 6-7 yıldır.”

Kadınların meslekte kendilerini kanıtlamak için daha çok çalışmaları gerektiğini dile getiren K3 bu durumu “kendini daha fazla ispat etmek zorunda kalıyorsun” şeklinde, K8 ise “kadınlar daha çok savaş vermek zorunda” şeklinde ifade etmektedir.

K3: “Evet. Hatta bu sadece Türkiye’de değil... Finlandiya’da biliyorsunuz onların yani kadın hep ön planda her şeyde ama ona rağmen kadınlar kendini fazla ispat etmek gerekiyor. Neden? Çünkü daha az maaşla çalıştırıyorlar. Yani sen bir erkekle eşit olabilme, maaş konusunda söylüyorum aynı maaşı alabilmen için hatta Avrupa ülkelerinde bile kendini daha fazla ispat etmek zorunda kalıyorsun.”

K8: “İlk işe başladığım zamanlar bu kanıdaydım ve sizde bilirsiniz hani bir denetçi yardımcısı olarak başlarsınız işe, çok fazla kişi alınır onların arasından bir şekilde sıyrılmanız gerekir. Bu durumdayken çok çabaladım, belirli bir yere gelene kadar kendimi göstermeye çok çalıştım ama yani ne desem kadın kendini daha çok göstermek zorunda, daha çok savaş vermek zorunda.”

“Zaten herkesin çok çalıştığını” belirten K4 ise “aynı işi yaptığımıza ikna etmeye çalışıyoruz” ifadesi ile yine kendini kanıtlamanın gerekliliğine gönderme yapmaktadır.

K4: “İşin doğası gereği zaten (herkes) çok çalışıyor onu ayırt edemeyiz inanın ama aslında aynı işi yaptığımıza ikna etmeye çalışıyoruz daha fazla mesai yapabilecek gücümüz yok, zaten mesaimiz çok...”

Cinsiyet nedeniyle yaşanan sorunları aşmak için bireysel olarak neler yapılabileceği de katılımcılara sorulmuştur. Katılımcıların cevapları tutum değiştirmek, güçlü durmak, kendini ispatlamak ve meslektaşlarını desteklemek şeklinde olmuştur. Ayrımcılık karşısında işi bırakma konusunda ise farklı görüşler dile getirilmiştir. K2, “gerekirse işten bile ayrılabilir” derken K3 “iş bırakma/iş yeri değiştirmenin çözüm olmadığını” ifade etmektedir. K6’da bu konuda mücadeleci olmanın önemine vurgu yapmıştır.

K2: “ (Kadınlar) Tutum değiştirebilir yani davranışlarını değiştirebilir erkeğin yapabileceği şeyleri o da yapabilir mesleki yeterliliğini birazcık daha adapte olabilir

bir şekilde çözebilir yani problemi...(Ayrımcılık görürse) Bence yöneticisiyle konuşması gerekiyor. Yani bu durumun kesinlikle sineye alınmaması gerekiyor. Direk yöneticiyle konuşup gerekirse işten bile ayrılabilir bu durumda çünkü bir haksızlık var ortada ve buna kesinlikle göz yumulmaması gerekiyor ben kendi açımdan, en azından söyleyeyim kendi yapım.”

K3: “İşi bırakma, iş yerini değiştirmek çözüm değil hiçbir zaman. Bireysel olarak sadece okuyup kendini ispatlayabilirsin yani bence, bir de başka kadın arkadaşlarını destekleme.”

K6: “Yani ama işte kadınların güçlü durması gerekiyor erkeklerin de öyle. Erkekler için de aynı şey geçerli. Bizim doğuştan hani bu doğurgan olmamız ve bu tür şeyler bize engel gibi gözükmeyle beraber bunu aşması çok kolay isteyince. Yapmak gerekiyor anlatabildim mi?... Yani ben şeyi kabullenmiyorum, bahaneleri kabullenmiyorum. İllaki bir çözümü var bu işlerin ama bu mücadeleyi yapmak istemeyenlerle yapmak isteyenler ayrılıyor burada.”

3.7.4.5. Ücret Ayrımcılığı

İş yaşamında kadın ve erkeklere verilen ücretler arasındaki dengesizlik tüm dünyada yaşanan bir sorundur. Genel kanı bu dengesizliğin kadınlar aleyhine olduğu; kadınlara daha düşük ücretler verildiği ve bir sektörde kadın sayısındaki artışın o sektördeki maaşları düşürdüğü yönündedir. Denetim sektörü açısından değerlendirildiğinde de katılımcıların söylemlerinin bu genel kanıyla benzeştiği görülmektedir. Katılımcıların dile getirdikleri “kadın ucuz iş gücü”, “kadınlar daha az paraya çalışıyor”, “bayanlar daha az maaş alıyor” gibi ifadeler ücrete dair yapılan ayrımcı tutuma dikkat çekmektedir.

K4: “Çok zor yani ya kadınların bu ortamda yaşaması, iyi kazanması bence çok zor. Şu ana kadar en iyi kazanan herhalde bu meslekte yine erkeklerdir diye tahmin ediyorum. Kadın daha ucuz iş gücü öyle bakılıyor. Çünkü Türkiye'nin genel bakış açısı bu benim gördüğüm kadarıyla. Bu bağımsız denetimde de böyle şekil almaya başladı. Bu arada ben hem uluslararası firmalarda çalıştım, ondan sonra yerel firmalarda yani yeminli mali müşavirlik firmalarında çalıştım ve yeminli mali müşavirlerle çok çalıştım, en sonunda da kendi kuruluşumu kurdum şirketleri böyle ayırabilirim size. Bir tanesinde Avrupa bakış açısı var öyle yönetiliyor, bu şirketler ise tamamıyla Türk usulü yani Türkiye'deki iş adamlarının nasıl düşünüyorlarsa öyle gidiyor yerel firmalarda... Uluslararası firmalarda çalıştığınızda bu daha az oluyor. Avrupa'da da zaten daha az ama diğer denetim kuruluşlarına gelerseniz kadın mı olduğunuz erkek mi olduğunuz önem kazanıyor.”

E1: “(Kadınların sektöre girmesinin maaşları düşürücü etkisi) Kesinlikle var. Bir bayanın evi geçindirme, evi kalkındırma yükümlülüğü yok ama erkeğin böyle bir yükümlülüğü var. Ataerkil bir toplumuz biz zaten dolayısıyla bayanlar bu konuda istismara daha açık... Düşünsenize siz bir işverensiniz ve belirlediğiniz bir pozisyon için aynı işe bir bayanı bir de erkeği alacaksınız bayan 3 bin liraya çalışır ama erkek 3

bin liraya çalışamaz çünkü niye? Evini geçindirmek zorunda. Çoluğu çocuğu var vesairesi var ama bayanın böyle bir zorunluluğu, varsa atıyorum çoluğu çocuğu vardır ama eşi yoktur bu sefer o da yüksek ücret almak isteyecektir ama çoğunlukla bayanlar bekâr oluyorlar veya evli oluyorlar bu tarz durumlarda piyasayı düşürücü etkisi var. Bu sefer ister istemez siz de evde ikinci bir maaş, eve ek gelir ihtiyacı duyuyorsunuz.”

E7: “Erkeklerle daha fazla maaş verildiği doğru, evet böyle bir şey var, her yerde var.... aynı seviyedeki yöneticilerde kadınların daha az maaşlı olduğunu, aldığını görüyoruz. Yani denetim sektörüne özel olmasa da genel olan bu durum, denetim sektöründe de var. Tabi ki gözlemleyemedim ben finansçı olmadığım için, maaşları göremediğim için ama bu algı var maalesef.”

K9: “Maaş konusunda bence ayırım var. Bu sadece benimle ilgili değil, diğer çalışan arkadaşları da gördüğümde, 4 büyüklerde de çok görüyorum bayanlar çok daha az maaş alıyor, daha fazla yıpranıyor, daha disiplinli çalıştıkları halde. Bakın genelde maaşlar söylenmez, niye söylenmez? Çünkü eşit değildir, adil değildir. Adil olsa ben kapaşı asarım onu değil mi, herkes çalışması ölçüsünde para alıyorsa. Hayır, öyle olmuyor yani benim kanaatim bu.”

E14: “Açıķçası maaş konusunda şöyle bir şey var; siz ne maaş talep ederseniz aslında yani ne kadar kendinizi talep ederseniz şirket o kadar verir veya vermez. Çok fazla şöyle bir skala yok hani 2 yılın varsa şu maaşı alırsından ziyade senin girişimine yaptığın işle kendini kanıtlamanla alakalı bir şey. He şu var erkek iki birim yapar kendini kanıtlar kadın 3 birim yapması lazım aynı maaşı alabilmesi için.”

K3: “İşverenin işine geliyor daha da çok kadın istiyor çünkü kadınlar detaycı, daha az paraya çalışıyor, daha çok dikkat özellikle bizim bölümde daha çok dikkat ediyor... Denetimde değil sadece bütün mesleklerde öyle. Kadınlar her zaman bir tık daha azına çalışıyor ve işveren de sürekli onu affeer³⁸ yapıyor yani onu bekliyor zaten kadın işe alırken.”

Kendi şirketinde ücret eşitsizliği yapılmadığını dile getiren katılımcılar, buna rağmen kadınlar aleyhine ücretlerde eşitsizlik olduğuna dair algılarını da ayrıca belirtmektedir.

E2: “Bizim şirkette olmuyor ama diğer şirketlerde, sektörlerde falan bayanlara daha az ücret ödediklerini biliyoruz ama kendini yetiştiren her bireyin mutlaka daha iyi ücretlerde çalıştığını biliyoruz. Önemli olan orada bayan veya erkek fark etmiyor çalıştığın alanda, çalıştığın sektörde, herkes için söylüyorum ben bunu uzman olmanız lazım, uzman olmak için her türlü çabayı sarf etmek gerekiyor.”

E9: “Yoktur diyemem ama benim çalıştığım kurumlarda pek olmadı ama iş yapma konusunda ki yeterlilik daha fazlaydı bizim için kriter olarak. Erkek adaylar daha az bilgileri bile olsa işi yönetme kabiliyetleri açısından bayanlara göre daha verimli oluyorlar, onu kastediyorum. Yani aynı bilgi düzeyinde aynı iş yapma kapasitesine sahip bile olsalar erkekler daha fazla girişken oluyorlar, öyle olunca da onlara yani işinizi kim görüyorsa ona daha çok para verirsiniz, öyle olunca da erkekler tabi ki de biraz daha avantaj elde ediyorlar.”

³⁸ Affeer: Hesaplamak, dikkate almak, göz önünde bulundurmak.

E6: “Ben, biz, daha doğrusu kurum olarak, dünya görüşü olarak şeyden dünyadaki genel gelişmiş ülkeler dâhil, bizim en büyük rahatsızlığımız aynı. Yani dünyada bir araştırma var aynı iş tanımında kadınların ortalama %30 daha az ücretle işe alındığına dair bir şey de var araştırma var, bu bizi rahatsız eden bir konu. Bizde böyle değildir, bizde tamamen kişinin işimize uygunluğu, teknik bilgisi, soft skillerinin yeterliliği ile değerlendirilir, burada kadın erkek eşit ayrımı hiçbir zaman yapılmaz.

Katılımcıların bu konudaki belirttiği karşıt görüş ise ücretlerin belli kriterlere göre verildiği ve bunları karşılayan herkesin eşit ücret aldığı yönündedir.

E2: “Şirket içerisinde kriterler var. O kriterleri sağlayan hemen hemen herkese eşit ücret veriliyor kadın erkek diye ayrılmıyor. Tabi ki o skalaya uyan kişiler içerisinde öyle nüans dediğimiz avantajlar var yani bu bayanlarda da olabilir erkeklerde de olabilir atıyorum İngilizce biliyorsanız ona göre bir tık daha veya ne bileyim işte kıdemli denetçiyseniz ama siz daha çok yıl çalışmışsınızdır o anlamda aynı kıdemli farklı bir kıdemli denetçiden daha ücret fazla ücret alabilirsiniz ama bu bayan ve erkek ayrımını yol açacak herhangi bir şey değil. Bu tamamen çalıştığı yıla göre, çalıştığı performansına göre, performansına dayalı ücret politikamız var.”

E12: “Ahmet olan kişi 100 lira alırsa aynı mahiyetteki Ayşe de 100 lira alır.”

E16: “Yok, öyle bir şey (ücrette eşitsizlik) yoktur. Özellikle büyük uluslararası ölçekteki o ilk 10 denetim firmalarına bakarsanız oralarda öyle bir ayrım kesinlikle yoktur. Belki daha lokal bazlı firmalarda yani genelde tecrübe, yıl ve yapılan işin karşılığı olarak, kişinin yetenekleri ölçülerek, uzun vadede belirlenen konular zaten, bence o kısımda öyle bir ayrım yok.”

E20: “ Yok, yok kesinlikle (ücrette eşitsizlik) yok. Pozisyonlar itibarıyla o tip değerlendirmeleri yapıyoruz.”

K11: “(Ücretlerde eşitsizlik yapıldığını) düşünmüyorum.”

Ücretlerde bir ayrım olmadığını belirten K1 ise meslekte genel olarak ücretlerin azlığına ve yapılan mesailerin karşılığı olan ücretlerin alınmadığına “yaptığım mesailerle şuan Bill Gates kadar büyük bir vergi rekortmeni olabilecekken” benzetmesiyle dikkat çekmektedir.

K1: “Standart, mesela bizde level³⁹lar vardır atıyorum asistan olarak girersin herkes aynı maaşı alır, bir tık yükselirsin performanslar biraz devreye girer ama üç aşağı beş yukarı aynı maaşı alırsın. Orada kadın erkek ayrımı olmaz levelına göre alırsın yani seviyen neyse ona göre maaş alırsın... Öyle bir ayrım yani söz konusu değil ama ücretler genel olarak az. Yani okul gibi bakıyorlar. Mesela 2-3 sene kalıyorsun, öğrenebildiğini öğrenip pat bir yere gitmeye çalışıyorsun, senin için en iyi olan yere ama ücretler az yani o söyleyeyim genel anlamda aşırı az... Mesela biz de mesai yok. Aslında yaptığım mesailerle şuan Bill Gates kadar büyük bir vergi rekortmeni olabilecekken işin sıkıntılı yanı da o bence. Bu benim için çok önemli bir açmaz yani

³⁹ Level: Seviye.

çok önemli bir olay daha doğrusu hem o kadar çalışıyorsun mesai saatin dışında emek harcıyorsun ama bırak maddi bazen manevi anlamda bile destek görmüyorsun.”

3.7.4.6. Terfi Ayrımcılığı

Katılımcılar genel olarak terfide kriterlerin önemli olduğunu, belli kriterleri taşıyan herkesin terfi edeceğini ifade etmektedir.

K1: “Genelde big4larda ya da diğer denetim şirketlerinde özellikle big4larda diyeyim mesela şeydir hani kadın erkek ayrımına yönelik bir terfi olayı olmuyor orada genelde herkes terfi döneminde çok ekstrem bir sorun yaşamadıysa direkt terfisini alır. Atıyorum uyumsuzdur, müşteri ilişkileri kötüdür ya da teknik anlamda kendini zerre kadar geliştirememiştir onlar oturulup konuşulur ama genel anlamda kadın erkek hepsi terfisini 1 yıl sonra alır. Terfi döneminde ya da hangi şirketinin hangi dönem terfi dönemiye o dönemde alır kadın erkek ayrımı olmuyor orada.”

K2: “Şöyle diyebilirim, şu an çalıştığım ortamda terfi şansım az ya da çok diyemiyorum, eşit dağılım yapıldığına inanıyorum, o konuda pozitif ya da negatif bir ayrımcılık yok. Bence kadınlarda eşit gibi. Tamamen mesleki yeterliliğe bağlı, onu haricinde benim çalıştığım yerde herhangi bir pozitif ayrımcılık yapılmıyor erkeklerle karşı.”

E2: “Terfi konularında belli kriterler var. O kriterleri aşan herhangi birimiz, bayan erkek fark etmiyor terfi alabiliyor ve kişi çalıştığı süre boyunca deneyimine göre denetçi, denetçi yardımcısı, denetçi, kıdemli denetçi ve baş denetçi konumuna erişebiliyor.”

E4: “Mesleğinde belli bir olgunluğa erişen, gerekli belgelerini alan, bu konuda kendisini geliştirmiş, mesleki olarak kendisini kanıtladıktan sonra bu anlamda erkekti bayandı çok fark etmeyeceği düşüncesindeyim. Yani diğer şirketlerdeki durum nasıl ona pek bir şey söyleyemem ama kendi şirketimiz açısından baktığımızda böyle bir ayrım yok, zaten olamazda. Herkes hak ederse gerekli mesleki anlamda belli tecrübeye ulaşırsa tabi niye terfi etmesin bunda bir sakınca yok, yani bayanlar daha erkeklerle göre daha az terfi eder şeklinde bir görüş ileri süremem. Bu denetim işi çok uzmanlık gerektiren bir şey. Yani bayana az para verelim de, o yüzden erkeği terfi ettirelim şeklinde görüş mesleğin kalitesini düşürür çünkü bu çok teknik bir olay. Bağımsız denetim çok teknik bir konu dolayısıyla hak eden terfi eder, bu bayan olur erkek olur o anlamda bir fark olmasa gerek.”

K1: “ Terfi imkânları bence yani kesinlikle kişinin performansıyla ve verimliliğiyle alakalı olarak istediği yere kısa sürede gelebileceğini düşünüyorum yani performans odaklı olarak... Terfi imkânları orada da yine erkeklerle çok keskin bir ayrım yok bence.”

E12: “Kesinlikle bizde hiçbir şekilde ayrım yok. Biz terfi ettireceğimiz zaman, zaten her dönem itibarıyla ön görüşmeler yapılır, onlar hakkında feedback⁴⁰ toplanır ve o değerlendirme sonucunda bay ya da bayan hiç fark etmeden terfileri yerine getirilir.”

⁴⁰ Feedback: Geri bildirim.

E13: “(Maaş ve terfi konusunda bir ayrımcılık var mı?) Yok, ben katılmıyorum ona asla yani kendi şirketim için örnek vermek istiyorum öyle bir şeyle karşılaşmadık daha önceki zamanlarda. Zaten böyle bir durumla karşılaşan bir kişinin o firmada bence durmamasında fayda var, ben öyle olduğunu düşünüyorum.”

E18: “Yani ben görmedim ya da şahit olmadım kısacası hatta bazı kurumlarda, yani çalıştığımız kurumlarda özellikle profesyonel bağımsız kurumlarda bayanların da daha iyi yerlerde olduğunu görüyoruz.”

E17: “Kadınlarla (erkeklerin terfi imkânlarını) eşit olarak görüyorum ama ben bunları hepsini bağımsız denetim sektörüne özgü bir şekilde söylüyorum. Bağımsız denetim sektöründe, benim gözlemlediğim kadarıyla bir kadın veyahut da erkek ayrımı bulunmuyor yani kim daha gereken eforu sarf ediyorsa idari iş anlamında da o ön safhalara çıkabiliyor. Cinsiyetsel bir farklılık göremedim açıkçası.”

E16: “Açıkçası yıllarca içindeyiz zaten mesleğin, bire bir, çok böyle somut elle tutulur bir şeyle karşılaşmadım. Yani bir erkeğin sadece cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle ya da az önce konuştuğum konularla ilgili terfi kısmında çok fazla öyle bir şeyle karşılaştığımı söyleyemem daha profesyonel gidiyor o kısımlarda...”

K7: “(terfi de ayrımcılık) Benim bildiğim kadarıyla yok ama kadınları teşvik ediyorlar tabi ki ama yani hep genelde politika çerçevesinde teşvik mesajları işte kadınlarında şey yapılmasına (ayrımcılığa) karşı böyle bazı mailler alıyorum ama fiili olarak böyle bir şey yaşadın mı dersiniz? Hayır, yaşamadım. Yani bir ön plana çıkma, terfide öncelik sağlanması gibi bir şey yaşamadım kariyerim çerçevesinde, tecrübem çerçevesinde. Mesela bazı somut kriterler var o kriterleri karşıladığım zaman yükseldim öyle söyleyeyim. (O kriterlerde) herkes için eşit, tüm ülkeler için eşit, hatta tüm bireyler için eşit sadece kadınla-erkek değil...”

Katılımcılardan, ortak ya da yönetici olanlarda denetçinin cinsiyetinin terfide etkili olmadığı görüşünü vurgulamışlardır.

K5: “Benim için profesyonel duruşu önemli.”

E3: “Sadece niteliğe bakarım.”

E5: “Tamamen performansa göre hareket edilir. Kadın ya da erkek olmasının hiçbir önemi yoktur.”

E6: “(terfide cinsiyetin) Hiçbir belirleyiciliği yoktur.”

E11: “Hayır, burada asıl olan performansın değerlendirilmesi ve katkısı.”

Bu görüşlerden farklı olarak K3, Türkiye’de “(iş) bağlantılarının güçlü” ve “insanlarla muhabbetinin fazla” olmasının terfide ilerlemeyi kolaylaştırdığını dile getirmektedir.

K3: “3 tane farklı denetim firmasında çalıştığuma göre, en azından lokallerde söyleyeyim kadın veya erkek değil mesele kendini geliştirmek. İster kadın ol ister erkek ol kendini geliştiriyorsan terfi edersin birazda Türkiye’de bağlantı, yani birazcık

networkun güçlüyse, yani bağlantının güçlüyse insanlarla sohbet muhabbet daha fazlaysa bir şekilde ilerlersin.”

“Muhabbetin fazla olması” ifadesine gönderme yapan bir diğer katılımcı E14, bu konuda erkeklerin daha avantajlı olduklarına vurgu yapmakta, muhabbeti fazla olan taraf “kadın olunca altında başka şeyler yattığı düşünülür” diyerek toplumdaki cinsiyetçi kalıp yargıların meslekteki varlığına işaret etmektedir.

E14: “... Şimdi genelde üst düzey yöneticiler erkek olur tamam mı, bir erkeğin, erkek yöneticinin yanına girmesi çıkması muhabbet kurması daha kolaydır, bu kadın olunca altında başka bir şeyler yattığı düşünülür... Yani yöneticiler erkekse, erkeklerin daha hızlı ilerlediğini görüyorum bende ama yönetici kadınsa bu daha stabil olabilir daha işsel olabilir ama şu var erkekler daha hızlı ilerler. (Erkekler) Boyuna, posuna, yakışıklılığına göre kadınlar güzelliğine göre de (ilerleyebilir). Bunlar her zaman bir artıdır, boyunuzun uzun olması bile artı, kısa boylu – uzun boylu algıda bile farklılık yaratır.”

E14’ün dikkat çeken bir diğer ifadesi de cinslerin dış görünüşlerinin; erkeklerin boy-posunun, kadınların güzelliklerinin terfilerini (ve hatta ücretlerini) etkilediği yönündedir. E19 ve E1’de bu düşünceyi destekler birer örneği dile getirmişlerdir.

E19: “yakın zamanda şey, K diye bir Alman şirketi var, orada bir arkadaşım çalışıyor, buradan ayrılan bir arkadaşım, mesela geçende onunla bu konuşmalar falan geçti, orada da hiç bir şey yapmamasına rağmen sadece güzel olduğu için alınmış, çekici bir kadın olduğu için terfi alıp veya maaşı yüksek bu yani denetim şirketi ayırmak ... genel olarak var sonuçta bu, denetim şirketlerinde de vardır herhalde ya bu ama bulunduğum şirketimde öyle bir şeyle karşılaşmadım.”

E1: “Çok bomba bir soru. Size bir tane örnek vereyim, gerçek yaşadığımız bir örnek bu konu sizin sorunuzu çok aydınlatacak bir cevap olacak. O dönem çalıştığım şirketin ismini vermek istemiyorum... (o) firmada 9 yıl çalışan bir erkek 7 yıl çalışan bir bayan vardı. Bu 7 yıllık bayan terfi almıştı erkek alamamıştı. Ekip başı olup 2.000 lira maaş alıyordu ama yardımcısı bayandı, güzel bir bayandı 2.700 – 2.750 lira maaş alıyordu bu durumların ikisinde de mağdur olan erkek... daha anlatmaya gerek var mı? ...Terfi alırken de çoğunlukla bayanlar tercih ediliyor birinci kriter şu oluyor bir bayan bir erkekten daha az maaşa çalışıyor birincisi o. Çünkü bir erkek terfi aldığı zaman, evin erkeğin sorumluluğu daha fazla bir bayanın eve getirdiği kazanç evliyse tabi ek gelir olarak gözüküyor o yüzden o bayan 5 lira almış 6 lira almış hani 5 ile 6 arasındaki fark 1.000 lira fark çok rahatsız etmiyor bir bayanı ama bir erkeği çok rahatsız ediyor çünkü manager olan bir erkeği 7 milyanın (binin) altında çalıştıramazsınız bu sektörde ama 5,5 – 6 (bin) liraya çalışan bayan managerlar bir sürü bulursunuz...”

E1, söyleminin devamında terfide “para”nın bir kriter olduğunu belirtmekte ve “yönetici kadın düşkünü” olmasının da terfi etkileyebileceğine dikkat çekmektedir.

E1: “...(terfide kriterin) Yüzde 90’ı paradır, eğer yöneticinin niyeti düzgünse hani böyle nasıl diyeyim kadın düşkünü bir adam değilse parayı düşünür ama kadın düşkünü bir adamsa ve şirketin içerisinde de ona yakın kadınlar varsa önce o kadınlar terfi ettirilir. Buna çok şahit olduk biz... Yaşadığım bir olay anlatayım şirkette 9 yıllık bir çalışan vardı biz ona Serdar abi derdik çok iyi birisiydi, bir de 7 yıllık bir bayan vardı. Baş denetçiler belirlenecek yılsonu oldu, önümüzdeki yıl için yeni baş denetçi atanacak ve altlarına ekipler oluşturuluyor o 7 yıllık bayan terfi ettirildi. Serdar abi dedi ki ben daha uzun süredir burada çalışıyorum ve benim işte şuyum var, buyum var, işte bilmem ne - aa sen 9 yıldır burada mı çalışıyorsun demişti ona yöneticisi.”

Terfide erkekler lehine bir ayrımcılık yapıldığı da ifade edilen bir diğer düşüncedir. K8, terfinin yanı sıra ücret konusunda da kadınların “geride bırakıldıklarına” vurgu yapmaktadır.

K9: “...erkekler daha fazla (terfi verilir) bu konuda bak cevabım net.”

K8: “Yani kadınlar biraz daha geride bırakılabilir, unutulabilir. Bazen aynı terfi veriliyor ama aynı maaşlar aynı title da olduğu iş arkadaşlarıyla, ekip arkadaşlarıyla aynı maaşı almayabiliyorlar. Bu tarz sorunlarla karşılaşabiliyoruz.”

Yoğun mesai ve seyahat gerektiren bir meslek olması da, kadınları terfide geri bırakılmalarına neden olmaktadır. Toplumsal yapının özellikle bu iki konuda kadınları kısıtlayıcı olması, terfilerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

E15: “Kadınların daha dezavantajlı olduklarını düşünüyorum. (Çünkü) Mesai mefhumu yok bizim meslekte, ikincisi seyahat gerektiren bir meslek, (işlerin) hepsi bulunduğunuz şehirde olmuyor farklı şehirlere gitmek söz konusu ya da bigfourda ülke dışına çıkmak da söz konusu. Bayanlar bu şeye tam adapte olamıyor, belli bir süre adapte olabiliyor daha sonra olamıyor, o yüzden dezavantajlı.”

Mesai ve seyahat hususunda “sıkıntı çıkarmayan” kadınların terfilerinde sorun yaşamayacaklarını ifade eden K4 yine de aynı özelliklere sahip iki kişi arasından, erkeğin tercih edileceğinin de altını çizmektedir.

K4: “Her yere gidiyorsanız, bir erkek gibi söylenmiyorsanız -erkeklerde söylenebilir baktığınızda da- hani siz karşı tarafa, yani iş gidiyorsa ve siz bir kadın olduğunuzdan dolayı sıkıntı çıkarmıyorsanız, âdetiniz yoksa, hasta olduğunuzda hemen izin kullanmıyorsanız, Türkiye'nin bilmem neresinde olsun gidebiliyorsanız, yabancı diliniz varsa, uluslararası gezebiliyorsanız falan, bir de iletişimi güçlü ve prezantablsanız belki de bir erkeğe göre çok daha avantajlı olabilirsiniz ama iki tane aynı özellikli kişi olsun biri kadın biri erkek olsun erkeği tercih ederler yani.”

Bir başka düşünce ise erkeklerin daha özgüvenli oluşlarının, terfide onları daha çekingen olan kadınlar karşısında öne çıkardığıdır. E9 bu durumu kadınların “hak ettikleri şeyi istemede zayıf kalmalarının” bir sonucu olarak açıklamaktadır.

E9: “Biraz (eşitsizlik) var tabi ki ama bu yine kadın-erkek doğası ile ilgili bir şey. Yani genellikle erkek adaylar bilseler de, bilmeseler de yapabilirim cesaretiyle hareket ederken, bayan adaylar bilseler de bilmiyormuş gibi çekingen davranıyorlar, yani yetkiyi, hak ettikleri şeyi istemekte zayıf kalıyorlar. Öyle olunca da tabi ki de erkekler daha fazla pozisyon ve alan buluyor.”

3.7.4.7. Cinsel Taciz ve Mobing

Bağımsız denetçilerin sürekli farklı işletmelerde ve çok sayıda farklı kişiyle muhatap olmaları cinsel taciz ihtimali doğurabildiği gibi denetçilerin iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından da tacize maruz kalma ihtimali olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların söylemlerinden cinsel tacizin kadınlar aleyhine daha sık karşılaşılan bir durum olduğu görülmektedir.

K4: “Türkiye'nin dört bir yanı yeterince eğitim ve kültürel düzeyde, entelektüel düzeyde gelişmemiş durumda. Şimdi siz bir tane firmaya gidiyorsunuz, adamın kendisi daha ilkokul mezunu değil ama firması var ve de adam patron olmuş para kazanıyor öyle düşünün. Sizi görünce, bir de yani fizik olarak kadınlara daha çok dikkat ediliyor bu konularda, evet daha zor oluyor, yani tacize çok uğradım.”

E1: “(Taciz) Kadınlarda çok yüksek, çok yüksek bir oran. Birincisi, üstü art niyetliyse işi öğreteceğim bana muhtaçsın, işte işi benden öğreneceksin, sen benim altımsın, bak işte big4da çalışıyorsun, büyük kurumsal bir şirkette çalışıyorsun, bu işe alındığın için şükretmelisin, sen buradan gidebilirsin umurumuzda değilsin ama buraya işe girmek için binlerce insan kapıda bekliyor zihniyeti var Türk yöneticilerde. Dolayısıyla yazık oluyor oradaki birçok insana, emeğine... Mesela big4lardan bir olay oldu: Yılbaşı kutlaması vardı, yılbaşı kutlanıyor şirketin ortak yeminli mali müşaviri genç bir kızı tuvalete, taciz mi diyeyim ne diyeyim, kızın çılgınlıkları üzerine giriyorlar ve yakalanıyorlar. Ortağa hiçbir şey olmadı, kız işten çıkarıldı ve bu olayın üstü kapatıldı... Kadınlar biraz daha fazla bu konuda istismar edilmeye açık. Düşünsenize bir erkek bir kadın şehir dışına gidiyor denetime, 3 hafta, 1 ay, bazen oluyor ki 6 ay. Bir halka arz denetime gittiğiniz zaman 6 ay sürüyor denetim yani oradaki erkeğin niyeti bozursa yani saçma sapan olaylar çok oluyor, çok duyduk bunları biz. Hoş olmayan şeyler oluyor o yüzden de hani bir bayan için biraz daha sakıncalı bir iş olarak görüyorum ama bu işte hiç ahlakını bozmadan çok kaliteli bir şekilde güzel yerlere gelen bayanlar da çok gördüm. Ama o bayanlarda bekârlardı ama işlerinde çok iyiydiler.”

K2: “(Taciz) olasılığı (diğer mesleklerden) daha yüksek tabii ki de çünkü farklı farklı firmalara gidiyorsunuz, farklı farklı insanlarla tanışıyorsunuz, otelde kalıyorsunuz aynı yerde, yüksek yani diğer şeylere (mesleklerle) göre.”

K3: “(Taciz olasılığı diğer mesleklerden) Fazladır. Neden? Çünkü iş arkadaşınla daha fazla mesai harcıyorsun, ailen gibi oluyor. Bir bakıyorsun, dışarıya çıkıyorsun, denetime çıkıyorsun, şehir dışına çıkıyorsun, sürekli seyahat ediyorsun, otele gidiyorsun. Farklı odalardasın ama sürekli aynı yerlerde yemek yiyorsun mecburen, farklı şehirdesin tanıdığın bir tek o var, eğleniyorsun ve işin sonucu farklı yerlere gidebiliyor.”

E8: “Doğrudur. Yaşadığım ya da bana yansıyan bir örnek yok fakat (taciz) ihtimali yüksek maalesef öyle. O (taciz) gerçekten olabilir fakat benim yaşadığım veya bana gelmiş öyle bir örnek yok.”

Bu konudaki bir diğer farklı düşünce cinsel taciz ihtimalinin mesleğin yapısından bağımsız olarak diğer meslekler ile benzer şekilde görülebileceğidir.

E7: “Taciz olarak hani bizim meslekte daha fazladır diyemeyeceğim çünkü her meslekte olabildiği gibi bu meslekte olabilir. Yani bağımsız denetimin özellikle oluşturduğu bir ortam olmaz tacize neden olacak.”

E9: “Bence fazla değil daha az yani şirket içerisinde olabilir mi diyeceğim ama dışarıdan birisinin denetçi olarak gelmiş kişiye karşı, böyle bir tacize girişme ihtimali düşük çünkü öyle ya da böyle denetçi gittiği yerde bir otoriteyi temsil ediyor. Oradaki herhangi birisinin kolayca böyle bir şeye girişi (mümkün değil). Cinsel taciz dediğin şeyin altında bir noktadan sonra, çok ağır derecedeki sapıkları kastetmiyorum ama onun dışındaki, kişiler uygun koşulları ve zayıf gördükleri kişileri taciz ederler, öyle düşünüyorum ben.”

E10: “Buna fikrim yok ama herhalde aynıdır diye düşünüyorum yani burada niye daha fazla olsun ki aynıdır. Başka bir işte ne kadarsa bu risk burada da o kadardır diye düşünüyorum. Denetim yaparken genelde o şirketin muhasebe bölümüyle muhatap olacaksınız, işiniz biterken patronları görürseniz göreceksiniz onun haricinde zaten orada 1 milyon kişi, 5 bin kişi çalışıyor olsa da zaten onların yüzünü bile görmeyeceksiniz.”

K9: “Eşit düzeyde olduğunu düşünüyorum. Bir tezgâhtar ne kadar tacize açıksa, bağımsız denetçi de o kadar açık, ne aşağıda ne yukarıda. Üstlerinden bazı şeyler olabiliyor, gittiği şehirlerde, mesela ben Anadolu’ya giderken daha kapalı giyinirim. Bilmiyorum ya, bence burada da aynı şekilde var. Kendinize hep dikkat etmek zorundasınız, hep sert bacıyı oynamak durumundasınız, kaşlarınız hep çatık olmak zorunda, hep siyah giymek zorundasınız, tayyör giymek zorundasınız, e işte bacaklarınız kapalı oturacaksınız, dağınık böyle nasılsa oturamazsınız, erkek istediği gibi oturuyor kadın oturamaz öyle. Hep, hep, hep bu baskıyı üzerimde hissediyorum gibime geliyor.”

K11: “Bence (diğer mesleklerden fazla) değil. Çünkü çalıştığım insanlar belirli bir seviyede olan insanlar.”

K1: “(Tacize) maruz kalma riski bence (diğer mesleklerden) fazla değil hatta ben depo sayımına da gittim depocular falan inanılmaz tatlı abiler oluyor ben çok seviyorum, böyle halktan insanlarla konuşmayı da çok seviyorum, bu anlamda hiç sıkıntı yaşamadık, yaşamıyoruz. Ama şey oluyor hani gidiyorsun denetim yaptığın şirkete, müşteri ile evlenen denetçi arkadaşlarımız falan da oluyor, sevgili olan da oluyor

böyle şeyler oluyor tabi ama taciz ya da mobing boyutunda hiçbir şeye rastlamadım öyle söyleyebilirim.”

Denetimde çalışılan insanların belli (eğitim) seviyede insanlar olmasının taciz ihtimali azalttığı veya ortadan kaldırdığı da belirtilen bir diğer düşüncedir.

E4: “Valla belki daha azdır neden çünkü buralar daha eğitimli kesimler, diğer mesleklere göre çok fazla olduğu kanısında değilim yani diğer daha böyle eğitim düzeyi az şeylerde daha fazla olabilir, buralarda daha azdır. Çünkü buralarda kadın eğitilmiş, kendisini o şekilde ezdirebilecek kendisine bu şekilde davranışta bulunabilecek davranışlara karşı anında cevap verme kendini ezdirmeme gibi bir sosyal durumu söz konusu, ben zannetmiyorum yani.”

K6: “Hiç yaşamadık, hiç yaşamadık çünkü duruşumuz belli bizim. Hem aile olarak belli, hem yetiştirilişleri belli. Müsaade etmeyiz, öyle de bir şey başımıza gelmedi yani insanlar bunu bilir.”

Denetçilere, müşteriler tarafından çiçek gönderimi ya da yemek daveti ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorulmuş ve bunları cinsel taciz bağlamında değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların cevaplarından, bu tür davranışların taciz olarak algılanmadığı anlaşılmıştır.

E1: “ Ohoo, firmaların kimi çiçek gönderiyor kimi yemek daveti gönderiyor kızlara ama böyle tacize hiç denk gelmedim sadece davet, çiçek gönderme. Hani böyle açık davet, böyle şey değil nasıl diyeyim zorbalı bir şey değil, ona denk gelmedim...”

K4: Bizim için iş yemekleri olabilen bir şey. Burada tamamen hissiyatınız önemli çünkü gün içerisinde çok yoğun çalışıldığı için yani üst düzey yöneticilerle bazen bir araya gelmek çok zor olabiliyor. Hem onlar çok meşgul oluyor, hem biz bütün gün şirketteki diğer işlerle çok meşgul olduğumuz için bazen bu tür şeyleri yapabiliyoruz. Hani bu akşam çıkalım, işten sonra bir yemek yiyelim hem bu meseleyi konuşulsun şeklinde çok olur ama karşı tarafın teklifini biz o anda değerlendiriyoruz yani tavrından tarzından... Çiçek, pek olan bir şey değil yok yani böyle bir şey pek olmaz, bilmiyorum ben karşılaşmadım veya gönderildiyse de mutlaka bir anlamlı gündür yani bir bayramdır, bir yılbaşısı gibi bir şeyler oldu ama onun haricinde durduk yere bir müşterimin bana çiçek göndermesiyle karşılaştığımı ben hatırlamıyorum.

K7: “Yani aslında bir hediye gönderiliyorsa tüm ekibe gönderiliyor, tüm yönetim ekibine gönderiliyorsa gönderiliyordur, bu da çok sıklıkla yaşanmaz, gerçekten bir proje başarıya ulaşmıştır, bir avantaj sağlamıştır, bir şey olmuştur. Bağımsız denetim hizmeti dışında da hizmetler veriyoruz tabi ki ama bağımsız denetim hizmeti kapsamında düşündüğümde bugüne kadar bağımsız denetimi başarılı yaptığım için hiç bir hediyeyle karşılaşmadım. Diğer hizmetler çerçevesinde bazen olabilir ama yani bağımsız denetimle ilgili bir hediyeyle karşılaşmadım, çok güzel denetlediniz gibi bir şey olmadı açıkçası.”

E9: “Ben hiç duymadım yani denetime giden bir arkadaşımıza denetime gittiği şirketten çiçek benzeri bir şey geldiğini hiç duymadım Neredeyse 16 yıldır bu işin

içindeyim, hani şu denetçilerimizden bilmem kim hanıma, şu şirketteki kişi sonradan bir mesaj göndermiş, tanışalım mı demiş, çiçek göndermiş inanın duymadım bile yani.

K2: “ Eğer ben izin verseydim başıma gelebilirdi ama gelmedi... Biraz tartışmalı bir konu, çiçek gönderimi tacize girmez, müşterinin çiçek göndermesi ya da yemek daveti buna girer mi girmez mi samimiyetinize bağlı bence, hani siz ona belki bir şey yapmışsınızdır hani karşı taraf yanlış da anlamış olabilir, ben masumane görüyorum açıkçası çiçek gönderimi taciz değildir yani.”

K6: “...o şeye bağlı, kadına bağlı, onu istetmeyeceksin.”

Denetçilerin genel olarak aşırı iş yüküyle mobingi bağdaştırdığı görülmektedir. Katılımcılardan E7, E14 ve E19 işteki “baskıların” mobinge sebebiyet verebildiğinin altını çizmişlerdir.

E7: “...Mobing olabilir çünkü şöyle zamanla yarışıyoruz belli bir şeyleri yetiştirme derdindeyiz sürekli olarak, bu da yöneticilere ister istemez çalışanlara bir baskı oluşturma motivasyonu getirebiliyor. Bu da tabi, günü gününe insanlar sinirli olabiliyor, şey olabiliyor. Bu ortamda bir mobing, bir baskı olması muhtemel, bizim mesleğe özel muhtemelen böyle bir şey var, durum var.”

E14: “...(yeni başlayanlar) O kadar çok fazla baskı altındalar ki, maaşta az, baskı altındasın, gerekirse mobinge de uğrayabiliyorsun hani bir insana haddinden fazla iş vermekte mobing sayılır, kaldıramayacağı iş vermekte mobing sayılır, bilmediği işe göndermekte mobing sayılır bence...”

E19: “(Mobing) fazladır diye düşünüyorum. Örneğin şunu söyleyeyim yakın zamanda bir arkadaşım da girdi işe, belli yetkinliklerini söyledi ona göre işe alındı fakat buraya sahaya girdiğimizde insanlar değişiyor... Mobing daha fazla çünkü bazı işler değişiyor, gerçekten yetiştirmen gereken bir rapor var, aşırı sınırlı, aşırı müşteri var, yetiştirmeye çalıştıkça (mobinge maruz) kalınabiliyor. (Denetimde) Mobing doğaldır yani ben kendim karşılaştım mı? Şöyle; mobing denemez ama aşırı bir baskı altında kalıyorum haliyle çünkü yetiştirmem gerekiyor stres yapıyorum bir de işte şey yani hastalık (pandemi) var. Çoğu insanı işi yetiştireceğim diye stresten kaşıntılar tutuyor, denetçilerde bu da var...”

E14 ayrıca taciz konusuyla benzer olarak çok sayıda ve farklı işletme ve insanla çalışmanın da mobingi artıran bir durum olduğuna dikkat çekmektedir.

E14: “(mobing) Fazla. Neden fazla? Şimdi normal bir işte, stabil bir işte insanlar daha az insanla karşılaşılıyor ve belli bir zaman sonra bu şey bitiyor ama bizde mesela şirkete gittiği şirketin muhasebe müdürü de yapabilir, seni küçük görebilir, kaale almayabilir bunlar da bir mobing, laf söyleyebilir, yardımcısına söyler; bunu istediğine verme de diyebilir, uğraştır bunu da diyebilir ve oluyor da ve o (mobing) denetim sektöründe daha fazla.”

Aşırı iş yükü ve mobingi ilişkilendiren bir diğer katılımcı E13 ise yoğun dönemlerde “mobing yapacak vakit bulunamadığını” dolayısıyla bu dönemlerde

mobingle karşılaşmadığını aksine “işin olmadığı” dönemlerde karşılaşılabilirdiğini dile getirmektedir.

E13: “(Mobing) Bence bizim sektörde daha azdır çünkü biz hep kendi kendimizyiz. Bizim ekibimizde de (ekip içi çatışma) bazen yaşanabiliyor ama çok nadir. Bunda da şöyle bir şey fark ettik, daha doğrusu ben daha çok fark ettim, işin olmadığı dönemlerde bu olayla daha çok karşılaşırız. Denetimin bir sezonu var aslında biliyorsunuz, Eylül civarlarında bitiyor ki piyasadaki personel arayışları da bu dönemde başlar, maaş artışları, maaş konusu falan vs. Eylül’den – Aralık’a kadar daha sakin geçer çünkü programınızı yapmışsınızdır, bütün işlerinizi bitirmişsinizdir... Çok fazla iş olmadığı dönemlerde bu tarz şeyleri çok duyuyoruz ama işin yoğun olduğu dönemlerde hiç karşılaşmıyoruz çünkü şöyle bir şey var; insanlar işten kafayı kaldıramıyor, bırakın başkasına mobing yapmayı kendisine ayıracak vakit bulamadığı için mobing yapacak vakit bulamıyor. Aslında yoğun iş zamanlarında bu tarz şeylerin çok fazla olduğunu düşünmüyorum ya...”

Bir diğer farklı görüşü bildiren K8 ise mobinge maruz kalmanın “iletişim” ile ilgili olabileceğini söylemekte ve mobingle karşılaşmadığını belirtmektedir.

K8: “Yani fazla da olabilir ama bu aslında karşınızdaki kişiyle kurduğunuz iletişimle de alakalı. Biraz nabza göre şerbet vermek, kiminle nasıl konuştuğunuz, karşınızdaki kişiyle aynı enerjiyi yakalayabilmelisiniz o yüzden mobing çok fazla olmaz, ben şimdiye kadar hiç yaşamadım. Atıyorum bir ustanın yanına gidip hani plaza diliyle konuşursanız orada bir gariplik olur, o kişi de hani depo sayımlarına gidiyoruz vs. o da sizle belki bir taciz hani sözel tacizden bahsediyorum ya da bir mobing belki uygulanabilir ama ben henüz karşılaşmadım böyle bir durumla, bilmiyorum karşılıklı iletişim bence.”

3.7.4.8. Resmi Olmayan İlişkiler

Meslek mensuplarının resmi olmayan ilişkilere dair düşünce ve deneyimlerine; iş dışı sosyalleşme ve kayırma veya kollama başlıkları altında yer verilmiştir.

3.7.4.8.1. İş Dışı Sosyalleşme

Denetçilik mesleğinde iş ve görev dışındaki zamanlarda geliştirilen ilişkilerin toplumsal cinsiyet normları tarafından şekillendirildiği, işten sonra içmek, bir yerlere gitmek, iş yemekleri gibi konularda erkeklerin daha ön planda olduğu anlaşılmaktadır.

K4: “İşler çoğunlukla iş yemeklerinde konuşuluyor bu iş yemekleri de çoğunlukla erkek. Şimdi mesela erkek ortamında bu insanlar işte bir yerde yemek yiyip veya bir içip öyle bir ortamda birçok şey yapabilirlerken siz kadın olduğunuz zaman bu tür şeyler sıkıntı yaratıyor. Bir yanınız, yani karşınızdaki erkeğin yanında bir kadın var,

erkek evli olabilir işte ne bileyim yanınızda rahat davranamayabilir ya da siz evlisinizdir, evli kadından çekiniyor olabilir ya var yani bunlar o yüzden çok sosyal aktivite olduğunu söyleyemem ama müşterilerimizle aramızda ya da bağımsız denetim sektöründe bu tip faktörler oluyor.”

E3: “ Yani erkeklerle belki daha iyi diyalog kurulabilir. Bizde yurtdışındaki bazı oluşumlarla işbirliği yapıyoruz. Bende birkaç kere yurtdışına gittiğimde toplantılara katıldım. Hanımlar biraz daha şey yapabiliyor mesela içki içmiyor, bir futbol maçını televizyonda izlemiyor erkek daha çabuk ilişki kurabiliyor...”

Bu söylemlerden hem kadınların hem de erkeklerin resmi olmayan ilişkilerde toplumsal cinsiyet normlarına uygun davranışlar sergilediği, bu durumun sonucunda K9’un tanımıyla “bir erkek gettosu” kurulmasına neden olduğu anlaşılmaktadır.

K9: “Şimdi erkekler kendi aralarında bir getto kuruyorlar bence. Akşamları kimisi içiyor, kimisi duaya gidiyor ama sonuçta kendi aralarında bir getto kuruyorlar, e kadınlar bunun içine giremiyor. Ben de bir erkeklerle akşam bir yemek yemeyi istemem, direk evime gelirim yani, çocuğum var niye elalemle yemek yiyeceğim ya da Anadolu’daysam da gider otelimde dinlenirim, ertesi gün dinç kafa lazım gitmem. Başka bayanlar gider mi onu da bilmiyorum, ben gitmem açıkçası ama belki fiziksel olarak erkekler daha dayanıklı, belki onlar bütün gün çalıştıktan sonra akşam içebiliyorsa bilemiyorum, ben içemem. Benim akşam saatimde uyumam lazım, sabah dinç kafayla kalkmam lazım. Herkesin yapısıyla alakalı bence.(Erkek ağ, iş dışı sosyalleşme, erkekler öyle bir şey yok diyorlar mesela...) Yok, erkekler direk bir yere ye içmeye gidiyor ya sohbete gidiyor ama kadın bütün gün çalıştıktan sonra ya yoruluyor ya zamanı varsa bile çocuğuna ayırmak istiyor, yani niçin bilmiyorum ki belki kafa yapısı farklı, bilemeyeceğim belki doktorlar daha iyi bilir, psikologlar falan.”

Bireylerin kendi aralarındaki resmi olmayan ilişkilerinin aksine şirket tarafından gerçekleştirilen sosyalleşme amaçlı etkinliklerin / organizasyonların her iki cinsi de kapsayacak şekilde planlandığı diğer taraftan iş yoğunluğunun bu tür etkinliklerin sınırlı sayıda yapılmasına neden olduğu belirtilmektedir.

E1: “...çalıştığım lokal bir (denetim) şirketinde piknik organizasyonu olmuştu ve herkes ailesini getirebiliyordu, oraya katılmışım asla bir ayrımcılık görmedim orada. Onun haricinde zaten denetim sektörü yoğun bir sektör yani diğer şirketlerde hiç böyle bir uygulamaya şahit olmadım.”

E7: “Yani o tür bir karar firmamda çok alınmıyor, Türkiye genelinde de alınmıyor. Kültür olarak bizde belki erkekler toplanıp halı sahaya gidiyordur, hanımlar ne yapıyor kenarda hiç de şahit olmadım böyle bir günümüz var bunu yapalım diye, dolayısıyla bir ayrımcılığı da... Görmedim yani.”

K2: “...bizim mesela kendi organizasyonumuz içerisinde de sürekli kadınlı-erkekli mesela voleybola gideriz kadınlı-erkekli, maça gideriz biz atlarız mesela biz de gelelim, bizde gelelim falan diye.”

E8: “Biz Pandemi nedeniyle o tip şeylere (etkinliklere) ara verdik. Genellikle yaptığımız faaliyetlerin hepsi bayanların da katıldığı faaliyetler. Yani halı saha gibi erkeklere özgü bazı şeyler bizim organizasyonumuzda değil erkeklerin kendi aralarındaki organizasyonlarda oluyor. Bayanlar da herhalde kendi aralarında başka organizasyon yapıyorlardır ondan haberim olmuyor, herhalde kısır yapıp gün yapıyorlardır bir şey diyemiyorum, bilmiyoruz yani biz. Hani daha sonra ertesi gün erkekler halı sahada kimin yenip yenmediğini daha çok şov yaptıkları için orada duyuyoruz yoksa haberimiz olmuyor. Bizim organizasyonlarımızın tamamı tüm şirketin katılabileceği organizasyonlar oluyor, bir yerde eğlence olabiliyor, rafting olabiliyor, kahvaltı programı olabiliyor veya bir eğitim olabiliyor, sosyal amaçlı bir eğitim olabiliyor bunların hepsine tüm cinsiyetler katılabiliyor.”

İnformal ilişkilerde dikkat çeken bir diğer nokta da bireysel olarak gerçekleştirilen sosyalleşme amaçlı etkinlik denilince erkekler açısından akıllara genellikle “(halı saha) futbol maçlarının” geldiği ve erkeklerin kendi aralarında halı saha etkinliği yapmalarındır. Kadınların ise öne çıkan belirgin bir iş dışı sosyal etkinliği olmadığı belki “gün” yaptıkları düşünülmektedir. Bu her iki etkinliğin de zihinlerde toplumsal cinsiyet kalıplarına uygun düşen “erkekler futbol oynar” “kadınlar gün yapar” algısıyla örtüştüğü düşünülebilir.

3.7.4.8.2. Kayırma veya Kollama

Yapılan iş ve verilen görevlerde dâhil olmak üzere, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin yöneticilerin bakış açıları ile doğru orantılı olarak şekillendiği görülmektedir. Çalışanları ile aile ilişkisi geliştiren yöneticiler, söylemlerinde de onlardan “kızım” veya “oğlum” kelimeleri ile bahsetmektedirler. K6, bu durumu “belki tam profesyonellik değil” olarak nitelendirmektedir.

K6: “Genelde hani profesyonel duruş ya tabi önem vermek gerekiyor ama bizim burası aile şirketi gibi. Kardeşim, ben ortağım ondan sonra aşağı yukarı 1950’de kurulmuşuz. İkinci nesil biziz, üçüncü nesil çocuklarımız geldi. Biz bunları hep bu birikimleri şöyle yapıyoruz: Profesyonellik belki tam değil, yarı profesyonellik gibi bir şey bizimki çünkü biz her şeyiyle ailesiyle her şeyiyle sahip çıkıyoruz personelimize. Çünkü neden? Bizde 36 yıldır çalışan insanlar var... Erkek de, kadın da bazen pürüz yaşadıkları olmuştur firmayla, o zaman da firma eğer sabitse oradaki eleman değiştirim rotasyon yaparım. Kendi kızımda kabahat aramam veya oğlumda kabahat aramam buralarda. Arkalarında dururum, ondan sonra da rotasyon yaparım.”

E3’ün “kızımı kollamaya çalışıyorum” ifadesi de bu konuya gönderme yapmaktadır, ayrıca “...eşi ile problemleri olabilir” ifadesinden de çalışanın ailevi durumuna vakıf olduğu anlaşılmaktadır.

E3: “Ben şimdi o kızımızı kollamaya çalışıyorum istifa edeyim falan dedi. Bir ailevi sorunu vardı, istifa ettirmedim. Kızım dedim, sen başarılısın, ileride bu meslekte devam etmen için ayrılma bak dedim yani hamile olabilir, eşinin problemleri olabilir ama ve benim iknamla devam etti çalışmaya.”

Diğer taraftan bu tür kollamaların sadece bir cins lehine yapılıyor olmasının eşitsizliğe neden olabileceği görüşü de vardır.

E1: “Üst taraftaki yöneticileri adaletliyse ve eşit iş dağıtımı, eşit paylaşım yapıyorsa hiçbir sıkıntı yok ama üst yönetimin tutumu biraz kadını himaye tarzındaysa o zaman erkek daha fazla sorumluluk altında kalıyor.”

Yöneticilerin çalışanları ile olan gönül ilişkilerinden kaynaklanan kayırmaların da eşitsizliğin önünü açtığı E1’in “ ...bayan arkadaşına 1 tane firma yazılmış bana 11 tane... çünkü kız arkadaşını kolluyor...” söyleminde görülmektedir.

E1: “Yılsonu stok ve kasa sayımları yapılacak, bizim managerımız vardı bir tane, o ekipteki kız arkadaşla aralarında duygusal bir ilişki vardı. Hani çıkıyorlar mı, flört ediyorlar mı diyeyim onun gibi, o tarz bir şey vardı. Ve yılsonu bize listeler gönderildiğinde, ekipteki bayan arkadaşına 1 tane firma yazılmış, bana 11 tane firma yazılmış stok ve kasanın sayımı yapılması için. Çünkü ne yapıyordu? O kız arkadaşını korumaya çalışıyordu, az çalıştırmaya çalışıyordu ve baktığımız zaman o firmaların işte birkaçı şehir dışında, farklı tarihlerde ama kız arkadaşının gideceği yer İstanbul’un merkezi bir yerinde firmaydı ve ben managerımla bu konuyu konuştuğumda, yapabileceğim bir şey yok tarzı gibi bir şey oldu ve baya bir sıkıntı oldu ve ayrılmıştım o iş yerinden. Kötü bir tecrübe ama orada erkek olmanın dezavantajını yaşadığımı söyleyebilirim çünkü kız arkadaşını kolluyor. Bir de şöyle bir şey de oluyor şehir dışına gidilecek sayıma, önce erkekler veriliyordu bu kurumsal firmalarda biraz daha az ama kurumsal firmaların içinde de o bayanların üstlerle ilişki içerisindeyse gene bayanlar yerine erkekler tercih ediliyordu.”

3.7.4.9. Müşterilerin Cinsiyet Temelli Yaklaşımları

Denetim, hizmet niteliği taşıyan bir iş olması nedeniyle, müşteriler ile ilişkileri sağlıklı bir şekilde geliştirmek, K1’in deyiimiyle “müşterilerle arayı iyi tutmak ” gerekmektedir.

K1: “Bizim işte müşteri ilişkileri de çok önemli zaten hep söylerim mesela nedir, bir denetçi neyi idare eder? Bir altını idare eder, alt tarafı idare eder, üst tarafı idare eder, bir de müşteri tarafını yani aslında üç bacaklı bir yapısı var bunun. Denetim tarafında da müşterilerle arayı iyi tutmak gerekiyor yani suratsız olmamak, onların sorularına hoşgörü ile cevap vermek. Çoğu zaman bağımsız denetimin amele işleri çok fazla oluyor ve bir beyanname çıkarmaya göre çok daha fazla şeyler istiyorsun rapor çıkarmak için. Bu da ne oluyor? Karşı taraf için zul oluyor. Bunu nasıl istersen elde edebilirsin? Bu evrakları tatlı dille, güler yüzle, hoşgörüyle, bir takım beşeri ilişkilerini

samimi tutarak. Ben mesela gidiyorum müşterilerimle, sonrasında dışarıda arkadaş olarak da görüşüyorum, arıyorum takıldığım şeyleri soruyorum ilgi alanım olmayan, mesela geçende fonlarda çalışan bir müşteriye değerlemelerle alakalı bir şeyler sordum.”

İşin başlangıcı aşamasında, bazı müşterilerin denetçilerin cinsiyeti konusunda talepleri olduğu görülmektedir. Bu talebin nedeninin denetçinin nitelik, bilgi ve becerilerine duyulan güvenden ziyade zihniyetlerdeki cinsiyet kalıp yargıların bir tezahürü olduğu anlaşılmaktadır. Muhafazakârlık/dini konular, çalışma ortamının kadın için uygun görülmemesi gibi düşünceler müşterilerin kadın denetçi istememelerinin başlıca sebepleri olarak sıralanmaktadır. Denetim şirketlerinin bir kısmı bu taleplere olumlu cevap verme eğilimindeyken bir kısmı da bu durumu kabul edilmez olarak görmektedir.

E2: “ ... Bazı firmalar var, onlar mesela kadın çalışan istemiyor, kadın denetçi istemiyor ama çok az. Bizim portföyümüzdeki firmalarda çok fazla yok o ama böyle başka firmalar duydum. Yani bayan denetçi istemeyen şirketler olduğunu duydum. Bu onların yapısıyla alakalı bir şey bunu tabi bilemiyorum... Erkekler her zaman tercih ediliyor.

E8: “Teklif aşamasında birkaç defa karşılaştım, var.”

K1: “Mesela B⁴¹ bizim şirketimizde portföy şirketi. B’nin portföyü ve fonları, onlar hep erkek istiyordu giderken, birazcık böyle şey yapısıyla da alakalı onlarda duymuştum onun dışında da karşılaşmadım.

K5: “Bir müşterimi bıraktım bu nedenle, kadın olduğum için benimle çalışmak istememişler. Kadınla çalışmak istemedikleri için bağımsız denetimini üstlendiğimiz bir firma ile yollarımızı ayırdık.”

E5: “Yani bu şundan dolayı olabilir, mesela şimdi birazcık daha doğuya gittiğiniz zaman ya da bir inşaat alanında, inşaat alanında erkeklerin hâkim olduğu bir çalışma alanı vardır. Zaman zaman müşteriler -işte bayanlar burayı kaldıramaz der. Koşulları elvermiyordur yani insanların. Mesela tuvaleti iyi değildir, yemek yerleri iyi değildir -ya buraya bayanları vermeyin diyebilirler. Öyle talepler gelmiyor değil, geliyor.”

E6: “Hayır, yok. Olursa çalışmayız zaten. Yani prensip olarak öyle bir talep gelirse, biz o şirketle çalışmıyoruz, geçmişte de çalışmadık. Öyle talepleri olan oldu bizde, işte bayan göndermeyin, hayır o zaman çalışmayız biz sizinle dedik, çalışmadık. Müsaade etmiyoruz böyle bir şeye.”

E14: “Bize kadın denetçi göndermeyin diyorlar mesela, erkek istemeyen olmadı da böyle bir ayırım var, kadın istemeyen şeyler var hani müşteriler var. İşte biraz yani bizim iş olarak patron var, hani bizim şirketin patronlarından bahsetmiyorum gittiğimiz şirketteki patronların geneli açık fikirli olmuyorlar ve bakış açıları bir yönde

⁴¹ B kurumsal bir İslami finans kuruluşudur.

oluyor ve alt kadro da bu adamın kafa yapısına göre uygun insanlardan donandığı için sıkıntı aslında buradan başlıyor, insanların bakış açısından yani.”

Müşterilerin dini düşüncelerinin denetçinin cinsiyeti konusundaki talepleri etkilediği anlaşılmaktadır. K4 bu durumu “ kadın içeri girince günaha giriyor adam” şeklinde ifade etmektedir.

E2: “ ...Daha çok dini inançlara göre tabi Arap değil de bizim Türkiye’de dini inançları biraz daha tutucu mu desem, tam kelimeyi bulamadım ama dini inançları ağır basan şirket sahipleri veya çalışanları daha çok erkeklerle diyalog kurmak istiyorlar bayanlarla değil. Dolayısıyla oradan birkaç tane örnek ben yaşadım ve ayrıca duydum... Firma bayan denetçiye istemedi bir tane firmamız oldu böyle. Özel bir çalışmaydı onlarla normalde sürekli çalıştığımız bir firma değildi, özel bir işti ve bize de bayan denetçiyle çalışmak istemediklerini bir erkek denetçiyle çalışmak istediklerini özellikle sözlü olarak bildirdiler. ...neticede müşteri bu şekilde talep ediyor bizde ekibi o şekilde oluşturabiliyoruz ama böyle firmalarda, müşterinin böyle bir talebiyle karşı karşıya kalacağımızı tahmin ediyoruz. Çünkü o firmalarda, şirket içerisinde daha çok erkek çalışıyor. Bayan çok az çalışıyor veya hiç çalışmıyor. Bayan çalışan denetçi pek istemiyorlar ama bunu sorgulamak zaten bizim de haddimize değil netice itibarıyla onlar bizim müşterimiz, yani talep etmiyorlarsa bizim açımızdan problem olmuyor, o ekibi o şekilde oluşturuyoruz.”

K4: “Başımızda geliyor hala, beni söylüyorlar, beni istemiyorlar mesela kadınıym diye. Böyle başıma geldi. Adam muhafazakâr bir firma, istemiyor kadın, yani içeri girince günaha giriyor adam ne yapacaksınız.”

Denetçinin cinsiyete dair talepler genellikle kadınlar için dile getirilse de, erkek denetçi istenmemesi de söz konusu olabilmektedir.

E8: “...tam tersi erkek göndermeyin diyen oldu. Mesela geçenlerde çok ünlü bir moda firması bizde bayanlar çalışıyor, erkek denetçi istemiyoruz dediler.”

Bu tür taleplerle hiç karşılaşmadığı da dile getirilen diğer karşıt görüştür.

E3: “Hiç rastlamadım.”

K6: “Yok öyle bir şey olmaz çünkü yeminli mali müşavirleri, bağımsız denetçileri kadın. Seçerken beni seçiyorlar. Yok, olmaz yani burası öyle bir yer değil. Sen başka bir bağımsız denetime gitsen belki bu tür sorulara farklı cevap alabilirsin ama bizde olmaz. Bizi aile olarak seçtikleri için insanlar, yolları hep beraber yürümüşüz, firma büyümüş, ne olmuş yeminli mali müşavir desteği istemişler bizde o desteği bulmuşlar devam etmişler, büyümüşler bağımsız denetim gelmiş, bağımsız denetim hizmetleri istemişler. Böyle böyle bu iş. Biz mesela dedesiyle çalıştığımız insanlar var, babalarıyla çalıştığımız insanlar var, torunlarla çalıştığımız insanlar var.”

E11: “Yok, ben rastlamadım, rastlamıyorum ya da böyle bir talebi bana iletemiyorlar çünkü ben medeni bir yapı içerisindeyim ve bu medeniyette de kadın-erkek benim gözümde de müşterilerin gözünde de eşit olmasına özen gösteriyorum, böyle bir taleple karşılaşmıyorum.”

E12: “Hayır, bugüne kadar ben hiç duymadım. Yaklaşık 20 yıl 27, 28 e geldim neredeyse 28 içindeyim dolayısıyla bugüne kadar hiçbir firmamdan bana bayan eleman gönder, erkek eleman göndermeyin diye bir kural yok ama bazı yerlerde biliyorsunuz kapalı olan öyle hani onlara ne diyorsunuz muhafazakâr mı diyorsunuz? Hah, o tip yerlere bizim arkadaşlarımız gerine gerine giderler, rahatça işlerini yaparlar. Oralardan da hiçbir şekilde öyle bir tepki gelmez, gelmedi bugüne kadar. Yani bize bayan gönder, erkek gönder onlar daha iyidir, bunlar daha kötüdür bir ayrım bugüne kadar ben duymadım...”

E18: “Yok, yok hiç olmadı. Yani ben iç denetimde de çalıştım, bağımsız denetimde de çalıştım müşterinin böyle bir şeyi yok.”

E20: “ Hayır, hayır, hiç olmadı.”

İşin yürütülmesi esnasında ise, müşterilerin denetçiler ile olan ilişkilerinde genel olarak kadın-erkek ayrımının olmadığı, müşterilerin işin gerçekleşmesini önemsendiği anlaşılmaktadır.

K11: “...mükellef açısından değerlendireyim ben yani işlerinin yaptığımız müşteriler açısından değerlendireyim; müşteriler erkek ya da bayan olarak bakmıyorlar meslektekilere. Yapılan işin kalitesine bakıyorlar...”

K12: “İnsanlar senin yaptığın işe bakıyor... İşinden memnunsan olay bitiyor.”

K7: “Hayır, hayır hiç öyle bir şeyle karşılaşmadım. Zaten biz ekip olarak çalışıyoruz, ekipte kadınlar da var erkekler de var... Ben saygı gördüğümü düşünüyorum o anlamda. Ne müşterilerden ne de bulunduğum kuruluştan, yani bir konuyu bilememek ayrı bir şey tabi yetkinlik ama sadece kadın olduğum için böyle bir şeyle asla karşılaşmadım.”

E14: “...bilgi yetkinliği var; müşteriler tarafından kadınla erkek fark etmiyor aslında. Bilgin varsa ve davranmasını, konuşmasını hani şeyi bilebiliyorsan, müşteriye yaklaşmayı bilebiliyorsan bir sıkıntı olmuyor açıkçası...”

K9: “Yok, hayır, inanmıyorum... Bence öyle bir şey yok eşit yani.”

K10: “Şu ana kadar değişmedi, yani görmedim değiştiğini.”

E16: “Şöyle, açıkçası birebir karşılaşmadım öyle bir durumla.”

E17: “Yoo, hiç öyle bir şeyle karşılaşmadım. Kadın, yani kim yetkinliğini, kendisini daha iyi geliştirdiyse, o yetkinlik açısından ön safhalara çıkabiliyor. Yani burada cinsiyet tarzı bir kriterle ben karşılaşmadım açıkçası.”

E18: “Orada tabi ki kişinin şeyi önemli, yani denetçinin donanımı, duruşu, hani süreçleri yönetmesi önemli. Ben orada müşteri açısından bir algı farklılığı görmedim açıkçası.”

Katılımcıların genel olarak dile getirdikleri, müşterilerin cinsiyet temelli değil, iş temelli yaklaşımda bulunduklarıdır. Buna ek olarak nezaket icabı kadınlara, erkeklerden daha iyi bir yaklaşım sergilendiği de anlaşılmaktadır.

E5: “Erkek müşteriler bayanlara birazcık daha nazik ve kibar davranıyorlar yani diğer erkeklerle konuşurken, mevzu hani konu çerçevesinde, konuya ilişkin, konuyla ilişkili konuşurken bayanlara birazcık daha toleranslı davrandıklarını görüyorum açıkçası...”

E19: “Yani orada eşit... Müşteri açısından bilgi düzeyi daha önemli erkek veya kadında ama genel olarak gördüğüm ...şimdi kafamdan da ölçüp tartıyorum, bir yandan geçmişi de göze almaya çalışıyorum da eşit davranılıyor. Kadınlara biraz daha hem kadın olduğu için farklı davranılıyor tabi ki de ama bu bilgi anlamında veya denetimde iyi olduğu için değil tamamen nezaketen biraz daha farklı davranılabiliyor.”

K11: “Evet, müşteriler bayan olduğum için, belki de müşterilerin kendileriyle alakalıdır bilmiyorum, ben kendi açımdan değerlendireyim, müşteriler bir bayana daha nazik daha kibar ve daha anlayışlı davranıyorlar ve bayanların daha bilgili olduğu ya da benim çevremde bana karşı davranış öyle bilemiyorum, daha bilgili ve daha detaycı olduklarını bildikleri için daha iyi davranıyorlar bence üslup olarakta.”

E14: “...Kadın – erkek yaklaşımında şöyle de bir şey söyleyeyim, bir firmaya kadın gönderdiğiniz zaman, bilgileri çok daha rahat alabiliyor, erkek gönderdiğinizde daha çok sıkıntı yaşayabiliyor. Bu biraz da toplumsal bakış açısıyla alakalı bir şey. Hani şimdi Türkiye’de de yaşıyoruz, biliyoruz, herkesin gördüğünü gizlemeye gerek yok. Yani bir kadının bir şey istediği zaman, bir erkeğin zaten muhasebe müdürleri falan filan o tayfa erkektir tamam mı, erkek ne kadar yetkin olursa olsun, kadının bir şey istediği zaman onu alma olasılığı bir erkekten daha fazla...”

Bu konuda karşıt bir görüş ise müşterilerin erkekler ile iyi anlaşabileceği yönündedir. E10, bunu müşterilerin çoğunluğunun erkek oluşuna ve erkeklerin-erkekler karşısında “daha rahat” hareket edebileceğine bağlamaktadır.

E10: “(Müşteriler erkeklerle) daha rahat hareket ederler, daha rahat konuşurlar, söyleyeceğini, sırrını paylaşacağı şeyi daha şeyleri daha rahat anlatır (çünkü) karşıdaki de muhtemelen bir erkek... daha çok yani geleneksel bir düşünce herhalde.”

3.7.4.10. Devlet Politikalarının Cinsiyet Kökenli Sorunlardaki Rolü

Devlet politikalarının meslek üzerindeki etkilerine dair öne çıkan en önemli görüş geçmişte devlet kurumlarında uygulanan kadını korumacı politikaların meslekte cinsiyetçiliğe yol açtığı ve bugün de etkilerinin sürdüğü yönündedir. Katılımcılar “devletin kendisinde doğru dürüst kadın yok”, “devlet kökenli bu tür kariyer kurumlarında bayan alınmazdı”, bizim dönemde (devlete kadın) alınmadı” ifadeleri ile kamudaki (maliye bakanlığı) denetçilere - hesap uzmanlığı pozisyonuna gönderme yapmaktadırlar.

E3: “Bizim dönemde (devlete kadın) alınmadı nedeni de hanımları koruyalım gayesi vardı fakat şeydi erkekler biraz tabi şey yapıyor egemen oluyor... Şimdi bizde mesela

15-20 üstadımız vardı mesela bir onları korurdu başkanımız mesela Van'a göndermezdi, Erzurum'a gitmez. Biz işte onları koruyucu şekilde İzmir, Ankara, Antalya öyle sosyal olarak gelişmişti.”

K4: “...zaten devletin bakış açısı devletin yarattığı denetçi imajı yüzünden de birçok şeyle karşı karşıyayız. Devletin kendisinde bile doğru düzgün kadın yok ki.”

E4: “... şu an baş denetçiler hesap uzmanı kökenli falan çoğu bunların hepsi devlet kökenli, bu tür kariyer kurumlarında bayanlar alınmazdı devlet bizzatihi kendisi negatif ayrımcılık yapıyordu...”

Bu konuda farklı bir görüş olarak devlet politikalarının etkili olduğunu belirten K7 aynı zamanda “şirket politikasının” da önemine vurgu yapmaktadır.

K7: “...Elbette ki devlet politikaları her zaman, her türlü şey üzerinde etkilidir. Buna bir denetçi olarak hayır demem mümkün değil ama bunun ötesinde bir de şirket politikası vardır. Bu şirket politikası da size yardımcı olur devlet politikasıyla. Şirket politikaları da, ben kadını daha çok destekleyen anlamda bir politikayla çalıştım dolayısıyla bu anlamda da bir geri düşme, ya da olumsuz bir etki yaşamadım bunu söyleyebilirim.”

Devlet politikası olarak özellikle doğum izni gibi durumlarda daha esnek davranılabileceği de ifade edilmektedir.

K11: “(Devlet politikaları yeterli) değil... Bizim belirli bir zamanda beyanname verme veya bir denetimi bitirme zamanlarımız var. Mesela 3'er aylık denetimler oluyor veya her ay KDV beyannamesi onaylamak zorunda oluyoruz ama hamilelik olarak değil de doğum yaptıktan sonra mesela izin kullandığı zaman, o beyannameyi muhakkak yapmak zorundasın hani o açıdan esnetilebilir diye düşünüyorum, rapor gibi değil de hani doğum izni gibi.”

E7: “Bu tür problemleri daha önce hiç yaşamadığım için kesinlikle yeterli değil gibi bir şey söylesem de çok faydalı olmayacaktır ama esasında duyduğum kadarıyla doğum izni ya da örneğin işte meslektaşlarımdan duyduğum kadarıyla, bir ölümüne bile olsa o gün beyanname verilmesi gerekiyorsa o beyanname verilecek. Yani cenazeden çıkıp, ofisine gidip beyanname veren meslektaşlarımı duydum. Evet, bu noktada bir eksiklik var doğru. (Bu herhalde iş yükünün yoğunluğundan da kaynaklanıyor) Hem de mevzuatın çok keskin ve esnetilemez olduğundan kaynaklanıyor aslında yani iş yükü ne kadar yoğun olursa olsun bazı şeyler esnek olabilirse daha kolay olur ama o gün beyannamenin son günüyse, ölüm de olsa kalım da olsa son günü gibi bir durum olduğu için zorluklar yaşanıyor tabi. (Buna sizin bir çözüm öneriniz var mı?) Ya buna en basit mücbir bir sebep verildiği zaman herhangi bir cezai müddeiye tabi tutulmamak olabilir en basit aklıma gelen.”

3.7.4.11. Toplumsal Yapının ve Kültürün Meslek Üzerindeki Etkileri

Toplumsal yapı ve kültürün meydana getirdiği yargılar kişilerin tüm hayatını etkilemekte, iş/meslek yaşamında bu yargılar içselleştirilerek sürdürülmektedir. E9

bu durumu “toplumsal dinamikler her mesleği kendi içerisinde dönüştürüyor” şeklinde açıklamaktadır.

E9: “Bu meslekte gördüğümüz sorunların pek çoğu sadece burada oluşmuş şeyler değil ülkenin genel dinamikleriyle yani toplumsal yapıyla çok ilgili. Çoğu zaman şeyde problem çıkıyor yani içinde bulunduğumuz insan havuzu, yani toplumsal dinamikler her mesleği kendi içerisinde dönüştürüyor...”

Toplum kişilerden daima belirlediği cinsiyet normlarına uygun davranmasını beklemektedir. Asli olarak erkeğe evi geçindirme sorumluluğu yükleyen toplum, kadına ailesine, çocuklarına ve kocasına bakma sorumluluğu yüklemektedir. Katılımcıların söylemlerinde de rastlanılan “kadınlar bakılmak zorunda” , “erkek evine bakacak” , “kadının parası ek gelir” ifadeleri toplumda cinslere biçilen rollere gönderme yapmaktadır.

E1: “Aslında (kadın ve erkek) aynı işi yapıyorlar ama toplumdaki statüsünden kaynaklı bir şey var. Erkek evine bakmak zorunda, annesi babası varsa onlar da dâhil ama kadınlarda böyle bir şey yok kadınlar bakılmak zorunda gibi görülüyor.”

E3: “Türkiye’de bir hayatı sürdüren de genelde erkek. Erkeğin işte evlenecek, işte evine bakacak, araba alacak filan böyle. Türk toplumunda erkekten çok şey beklenir hâlbuki bir hanımefendinin öyle bir sorumluluğu varsa bile aslında karşı taraf onu öyle görmez.”

E11: “...kadınlar için konuşuyorum gözlemlediğim kadarıyla çok sorun oluyor. Evde de bir sorumluluk var. Erkeğin de var kadının da var ama kadının o anaçlık duygusu çocuk olunca ki eve bağlanması, yönetmesi, erkekten biraz daha yoğun olduğu için o biraz daha o tarafta evi işe tercih etmek durumunda kalıyor gibi görünüyor. Böyle bir bilimsel araştırma okumadım, böyle bir bilimsel verim de yok ama benim bu 49 yaşına gelinceye kadar gelen süreçte gözlemlediğim, izlediğim, kadınlar yani ben öncelikle evimi önemsiyorum ailemi önemsiyorum mantığıyla bakıyorlar. Tabi ki bu hepsi için geçerli değil ama maalesef bir seçim yapmak zorunda kaldıklarını düşünüyorum. Bu toplumunda enjekte etmesi olabilir, yaşadığımız coğrafya da. Doğru buluyor muyum? Bulmuyorum ama böyle bir durumda maalesef gerçek olarak toplumun önünde duruyor. Erkekten aynı problemi yaşıyor. Şimdi Türkiye’nin en büyük problemi kadın-erkek birlikte çalışması gereken bir yapı olması bana göre. ... Şimdi gelelim sizin sorunuza erkek açısından baktığımda da Türkiye’de kaba tabirle 10 kişi evde yatıyor 1 kişi çalışıyor. O 1 kişi de erkek oluyor yani erkek 8 saat çalışmayla 10 kişiye bakma, 9 kişiye bakma şansı var mı? Mümkün değil. Ne oluyor? 12 saat, 13 saat, 15 saat çalışmayı göğüs germek zorunda kalıyor. Bunu zevk ve keyifle yapmıyor ama çalışmak zorunda kalıyor. Erkeğin de böyle bir dezavantajı oluyor. Normali nedir bunun? Olması gereken; kadın – erkek çalışmalı bence ve kadın – erkek eşit koşullarda, hem evdeki sorumlulukları yerine getirmeli hem de çalışma da kariyer sahibi olabilmek için adım atmalı.”

K3: “Kadının parası ek gelir olarak düşünülüyor. Ev geçindirmiyorsun, özellikle bizim Ortadoğu toplumlarında keyfine çalışıyorsun... Kadınların işten çıktıktan sonra gidip

bir evi de düşünmesi lazım bizim toplumlarda... Bence bizim toplumlarda erkeklerin zamanları daha fazla olabiliyor...”

K3, “erkeklerin daha fazla zamanları olabiliyor” diyerek kadınların mesai sonrası ev (içi) işlerinde çalışmaya devam ettiklerine gönderme yapmaktadır. Onun bu ifadesine benzer olarak K1’de “erkekler eve gelip oturuyor, senin evde de bir adın var aslında iki işin olmuş oluyor” diyerek bu görüşü desteklemektedir.

K1: “... kadının sosyal hayattaki sorumlulukları da biraz fazla. Sonuçta geliyorsun erkek ne yapıyor, babalarımızdan kardeşlerimizden de görüyoruz eve geliyorlar oturuyorlar yani hiçbir şey yaptıkları yok, aslında anneler sürekli çalışan üreten insanlar. Senin aslında evde de bir adın var, aslında iki işin olmuş oluyor ve kadın için denetim biraz fazla oluyor yani hani bence o noktada, tavsiye etmiyorum.”

K3: “Mesela erkekler işten çıktıktan sonra gidip evde odaklanabiliyor kendi işine falan filan... ama kadınlar işten çıktıktan sonra gidip bir evi de düşünmesi lazım bizim toplumlarda...”

K5: “...dezavantajlarını çok gördüm kadın olmanın, anne olmanın... bütün iş yükü ne kadar paylaşıyor dahi olsa sorumlulukların kadının üstünde olması, insanın iş hayatını tabi ki çok etkiliyor, çok daha fazla eforla sarf ediyor, çalışıyoruz. Yani bir erkeğe göre 2 kat efor sarf ederek mesleğimizi icra ediyoruz, işte kadının gücünde burada doğuyor zaten çok fazla şeye konsantre olabilme yeteneği ile hani kariyerde yaparım çocukta yaparım sözü burada devreye giriyor ,efor çok.”

E18: “...kabul edelim evli bayanların herkesten daha çok sorumluluğu var. Bu bizim toplumsal yapımızdan da kaynaklanıyor biraz ister istemez. Yani erkek bir sorumluydu, bayan evde çocuğuyla, evle de ilgileniyor. Ne kadar da hani şey olsa da bu toplumumuzda bir gerçektir...”

Toplumda, kadınların fazla çalışmalarının da kabul edilebilir olmadığı anlaşılmaktadır. K4 bu durumu “Türkiye’de kadının çok fazla iş odaklı olması kabul edilebilir bir şey değil” şeklinde ifade etmektedir. Evi geçindirmesi beklenen erkeğin çok çalışmasının ise yadırganmadığı anlaşılmaktadır.

K4: “Bağımsız denetim mesleği çok fazla mesai gerektirir. Bu sizin özel hayatınızı da çok olumlu etkileyen bir şey değil çünkü Türkiye’de kadının çok fazla iş odaklı olması kabul edilebilir bir şey değil. Onun yapması gereken bir ev işi ve doğurması gereken bir çocuk vardır. Kendi hayatımdan bahsedecek olursam, ben iki kere evlendim. İlki benim gibi bağımsız denetim partneriydi hatta o da yabancı firmadaydı buna rağmen benim atıyorum günde 16-17 saat çalışmama karşı çıktı ve ben bir süre bu meslekten mesela uzak kaldım. Ya bununla baş edemiyorsunuz bir erkek ne kadar eğitilmiş kültürlü de olsa karısının bu kadar çalışmasını istemiyor bunun kesinlikle bir dezavantajı var özel hayatta onu söyleyeyim. İkinci evliliğimi yaptım, ikinci evliliğimde de aynı şeyi yaşadım.”

K2: “Bazen, eve geç gittiğim zamanlar, mesaiye kaldığım zamanlar oluyor, bu sebepten dolayı tabii ki de ailem ufaktan tepki veriyor. Yani Türk ailesindeyiz sonuçta

geç gittiğiniz zaman sıkıntı yaratıyorlar - neden bu kadar çalışıyorsun, 9-6 denildi size, neden mesaiye kalıyorsun vs. diye maalesef baskılar oluyor.”

E4: “Bayanların en önemli husus bu dediğiniz konu tabii ki bunlarda yuva kurması gerekiyor, bunlarında çoluk çocuğa karışmaları gerekiyor sonuçta her şey kariyer değil. Tabi ki kariyer önemli ama bunlarında bir yuva kurması, bunlarında mutlu bir aile hayatının olması lazım. Bu anlamda çalışma hayatında erkekler tamam, sadece kendisini çalışmaya kastedebilir ama bayanlar bunun yanında aile hayatı, çocuk büyütme gibi ekstra yükleri var. Bu işin doğasında böyle.”

E8: “...(bayanlar) biraz alt detaya girdiğiniz zaman diyor ki, ayrılıklarının nedeni, iş hayatı dışında, sosyal hayatından (kaynaklı) başka zorunluluklarda var çünkü bayan için toplumda, işte hafta sonu temizliği, anneye bakım bilmem ne. Bu erkeklerde çok olmuyor ama bayanlarda böyle bir zorunluluk var ya da bizim geleneklerimizde var bir şey diyemeyeceğim. Dolayısıyla bu (kadını) zorluyor çünkü bizim yoğun sezonumuz çok fazla yani bizim yaklaşık Kasım ayıyla Haziran’a kadar o 7 aylık süre yoğunluğun çok fazla olduğu bir dönem, planlama yapamıyorsunuz, her şeyinizi iptal ediyorsunuz ondan sonraki dönemlerde yani Mayıstan sonraki dönemlerde de birazcık daha normal hayata hani adapta olmaya çalışıyorsunuz fakat o dediğimiz o dönemler gerçekten özellikle evli, çocuklu, sorumluluk sahibi, iş hayatı dışında bir sorumluluğu olan aileler için, bayanlar için çok daha zor geçiyor olabilir bunu yaşıyoruz geçekten.”

E18: “Benim gördüğüm açıkçası, kendi kanaatimi söylüyorum bu doğru olmayabilir, şimdi biliyorsunuz şöyle biraz geniş bakarsak olaya, bir hayatın realitesi var, bir teorik yaklaşımlar var, bir de hani sosyolojik durumlar var, tamam mı. Şimdi birincisi biz ortada bir toplumuz tam ne batıya entegre olmuşuz ne de tam doğulu olmuşuz, hani biz Türk milleti olarak söylüyorum, işin sosyolojik boyutuna da bakmak gerekiyor anlatabiliyor muyum? Biz burayı yok sayarsak, gerçeği inkâr etmenin bir anlamı yok, yani bizim toplumumuzda halen bayanlardan beklenen; evet bayan okusun, bakın doğrudur demiyorum yanlış anlamayın, bayan okusun kültür sahibi olsun, iş sahibi olsun ama aynı zamanda çocuğuna da baksın hatta erkeklerdeki yaklaşımı söylüyorum evine de baksın bana da baksın yaklaşımı var. Bu doğru yanlış demiyorum, böyle bir yaklaşım olduğu zaman evliliğin devamı ve tercih arasında kalınca bayan arkadaşlarımız ister istemez belli noktadan sonra ailesine daha çok zaman ayırmak istiyor, daha çok evinde olmak istiyor, iş yoğunluğu iş stresinden daha uzak kalmak istiyor bir noktadan sonra. Şimdi sürdürülebilirlik anlamında bir sıkıntı oluyor onu belirttim, bayan arkadaşlar bir noktadan sonra tercihte bulunmak zorunda kaldığı zaman, evini tercih ettiği zaman bu sefer kurumlar pozisyonda sıkıntı yaşayabiliyor. Benim bilhassa şahit olduğum konularda var böyle. Biliyorsunuz iş hukukunda da bayanların evlendikten sonra iki yıl içerisinde iş ahdini fes etme hakkı var erkeklerde yok, bu da önemli bir nokta, yani bizim sosyolojik gerçek problemimizi ortaya koyuyor. Neden, işte bu iş hayatındaki tercihten dolayı bayan arkadaşlar evlilik müessesine ağırlık verdikleri zaman, bu sefer mağdur oluyorlar. Ayrıldıklarında kıdem tazminatları da düşüyor...”

Kadınların akşam geç saatlere kadar çalışmalarının da toplum tarafından hoş karşılanmadığı görülmektedir. Ayrıca kadınlar kendileri de eve geç gitmeyi istemediklerinin altını çizmektedir.

E12: “...Mesela benim ekibimde bir tarihte bir bayan arkadaşımızın gece 2’ye kadar bir vakıf denetiminde çalıştığını ve 2’den sonra evine gittiğini öğrendiğimde çok

kızdım. Dedim -kardeşim bir bayan en geç 10'a kadar çalışabilir ondan sonra evine gitmesi lazım ve gerçekten çok kızdım o arkadaşımıza..."

K9: "(Kadınlar için) Akşam problem var, gece evine ulaşması için problem var, sokakta korku problemi var. Kadının güvenliği var mı? Akşam namazından önce evde olması gibi bir durum var... Toplumun bakış açısı kadını belli bir saatte evinde, çocuğunun başında görmek istiyor ama aynı görevi erkeğe yüklemiyor. Erkek 11'de de gelse bir sorun olmuyor ama kadın için sorun bence. Ben de 11'de gelmek istemem, yani akşam yemeğini çocuğumla yemek isterim ayrıca da müdürmüşüm, süper, en büyük müdürmüşüm umurumda bile değil. O yemek bütün paralara titrlere, her şeye bedel."

K6: "...Mesela gece 12'de gideceksen oraya, eve, o aile birliğinin bir önemi yok..."

Kadınlar açısından zorlayıcı bir diğer konu ise seyahattir. Mesleğin sık seyahate çıkmayı gerektiren bir nitelikte olması, toplumun kadını evde görmek isteyen normları ile çatışmaktadır.

K3: "Sadece şey, seyahat açısından yani bence kadınları zorlayan olay, evli olupta seyahata çıkamayan kadınları zorlayan kısmını onu görüyorum toplumda o bakış var."

K4: "Erkek seyahat edebilir ve sabaha kadar ailesi için çalışabilirken, kadında böyle bir şey pek uygun görülüyor hala."

E5: "(seyahat konusunda) tabi ki kültürümüzde bayanlar bu konuda daha hassas."

K10: "...bazı kişiler genelde şehir dışına gitmek istemiyorlar, sıkıntı olabiliyor, yani bayanlarda sıkıntı olabiliyor..."

E10: "...erkek daha seyahat imkânları daha fazla, ev içindeki sorumlulukları daha az..."

Seyahate çıkmak erkekler için sorun teşkil etmezken, kadınlar için bekârsa anne-babasının, evliyse eşinin izni önem kazanmaktadır.

K3: "Bu işin kadını erkeği yoktur sadece o seyahat açısından olabilir o da yine de senin evdeki ailene bağlı yani bekârsın evdeki ailen senin başka şehre çıkmaya izin vermiyor o kadın – erkek olayı orada etkileyebiliyor, erkeklere daha kolay izin veriyor çıkmaya veya evlisin eşin izin vermiyor çıkmaya, bizim toplumlarda etkileyebiliyor, batıda kesinlikle değil."

Diğer taraftan medeni durumun da kişilerin iş durumunu etkilediği anlaşılmakta, evliliğin kadınlar için "kısıtlayıcı" olduğu ifade edilmektedir.

K4: "Türkiye gibi bir ortamda işte evliliğindir şudur budur falan gibi şeyler biraz kısıtlayıcı olmaya başlıyor ama bekâr bir kadın için, genç bir kadın için aslında sıkıntı yaratacak bir durum olmaz hiçbir zaman."

K2: "...Şöyle bir bakış açısıyla geleyim biliyorsunuz ki hani sonuçta evleniyorsunuz. Bizim toplumumuzda, kültürümüzde evlendiğiniz zaman eve vakit ayırmanız

gerekiyor, çocuklara vakit ayırmanız gerekiyor vs. bunun gibi şeyler oluyor bu sebeple çok fazla işinize odaklanamıyorsunuz kariyer odaklı olamıyorsunuz...”

Kadın denetçilerin Anadolu’da giyim ve davranışlarında daha muhafazakâr davranmaları, erkeklerin kadınlar ile muhatap olmaktan kaçınmaları veya resmi olmayan ilişkilere açık olmaları ile bunun getirebileceği suiistimaller de katılımcıların dile getirdikleri toplumsal cinsiyet normlarının mesleğe yansımalarına dair diğer görüşlerdir.

K9: “...Anadolu’ya giderken daha kapalı giyinirim. Bilmiyorum ya, bence burada da aynı şekilde var. Kendinize hep dikkat etmek zorundasınız, hep sert bacıyı oynamak durumundasınız, kaşlarınız hep çatık olmak zorunda, hep siyah giymek zorundasınız, tayyör giymek zorundasınız, e işte bacaklarınız kapalı oturacaksınız, dağınık böyle nasılsa oturamazsınız, erkek istediği gibi oturuyor, kadın oturamaz öyle. Hep, hep, hep bu baskıyı üzerimde hissediyorum gibime geliyor.”

K4: “Bağımsız denetim mesleği bu ülkenin bakış açısı ve tarzına çok uygun değil. Biz kadınlar olarak, bu ülkenin içerisinde, bu bakış açısıyla ve bu ticaret etiği ile bir iş yapmaya çalışıyoruz. İşimiz çok daha zor erkeklerden. Hem ticarete zor hem ilişkilerde zor... Yani benim elimi sıkmayan var, kusura bakmayın deyip sıkmayan var, benim suratıma bakmayan var, ya Türkiye’de yaşıyorsunuz.”

E3: “...Türkiye’de kadını suiistimal etmek istiyorsan, rüşvet belgesi istiyorsan, para ile işgal etmek istiyorsan edemezsin, hâlbuki erkek içki de içebilir, bilmem yemeğe de gidebilir daha rahattır. Bu yüzden belki kadın daha mesafeli davranabiliyor denetlediği firmanın yöneticilerine, daha ulaşamaz olabiliyor...”

3.7.5. Diğer

Toplumsal cinsiyet başlıklarıyla doğrudan ilişkilendirilemeyen konular, bu başlık altında verilmiştir.

3.7.5.1. Yaş Ayrımcılığı

Belli bir yaştan sonra mesleğin icrası ve buna ilişkin algılarda katılımcılara sorulmuştur. Yaşlılık konusunda olumlu ve olumsuz değerlendirmeler olmasına rağmen yaşlı kadın/yaşlı erkek vurgusu yapılmamış, yaş konusu cinsiyetten bağımsız değerlendirilmiştir.

E4: “... Deneyim önemli ama bunun yanında enerji de önemli sadece deneyimle de yürümez, sadece enerjiyle de yürümez. İkisinin ortak bir noktasını bulmanız gerekiyor yani ben kendi açımdan baktığımda tamam belli bir deneyim var ama bir enerjide olmazsa zaten bu işi yürütemezsiniz çünkü bir sürü firmanın denetiminde bulunuyorsunuz... özetlemem gerekirse salt deneyimde yetmez salt enerjide yetmez

ikisinin ortak bir optimal⁴² noktası olması lazım yani... Yaşla alakası yok tabi ki heves daha önemli, istek enerji daha önemli diye düşünüyorum.”

E7: “Bizim meslekte üstat diye bir kavram vardır yani sadece yaşla da orantılı değil ama yaşın getirdiği tecrübeyle birlikte o üstat olma kavramı aynı zamanda saygınlığı da getiriyor dolayısıyla yaşın, yani fiziksel özellikleri kaybetmeyeceğiniz şekilde yaşlanmaktan bahsediyorum, o yaşın bir olumsuz bir etki getirdiğini söyleyemem bizim mesleğe özel olarak.”

K6: “... insanı önemsiyorum, ileriki yaş, önceki yaş, bilgili olduğun zaman ve aklın başında olduğu zaman her zaman kabulleniliyorsun ama bilmiyorsan, yanlış bilgi veriyorsan, işlerinde hata yapıyorsan o zaman seni dışlıyorlar erkek veya kadın fark etmiyor. Bazı insanlar günü yakalamıyorlar o doğru. Günü yakalamayan insanlarla beraber olursan bu iş yürümez, tabi ki bir dinamik istiyor. Belli bir şeyden sonra yani tabi ki fiziki olarak da dayanıklı olmak gerekiyor bu işte. Naif bir insan, her gün hastalanan bir insan işte ne bileyim sağlığı yerinde olmayan insanların yapacağı bir meslek değil çünkü sorumlulukları çok yüksek. Diyor ki şu tarihte BDDK, SPK şu saatte, şu tarihte bu raporların verilmiş olması lazım diyor, bu yani her halükarda sen bu sorumluluğu ekip olarak aldıysan, bunu yapman lazım ve teslim etmen lazım. İleri yaştaki insanların bilgilerinden faydalanılması ama gençlerin dinamik çalışması (gerekiyor). Ben 25 yaşındaki insanla bir olamam yani zaten biyolojik olarak aykırı bir şey söylemiş olurum. Çalışıyoruz, kafamız yerinde, fikir veriyoruz çocuklara, eğitim veriyoruz, birçok kimsenin bilmediği şeyi biliyoruz, onları aktarıyoruz gençlere. Böyle bir ara dönemimiz olacaktır yani sonuçta yaş olarak ama gençler gibi yapıyorum bende bilfiil işteyim, ben müşterilerle ilişkilere giderim, dosyaların kontrolünü yaparım ama fiilen çalışma kâğıtlarını yapar mısınız dersiniz yapmam. Çünkü ben sorumlu denetçiyim dolayısıyla da onun kontrolünü yaparım. Benim vazifem belli, yani gidip de amortisman hesaplarını tek tek, tek tek ben kontrol etmem.”

K9: “...biz biraz yaşlıyız ya şimdi daha geçleri gönderiyorlar. Bazı firmalarda biz biraz yaşlı olduğumuz için firma sahibi çok mutlu oluyor sohbetten, bir 5 dakika bir aradaki bir kahveden ben bunları bilmiyordum işte bak bunları öğrendim bugün çok faydalı oldu falan gibi yani...”

E1: “Yaşlıysanız birincisi maliyetiniz çoktur ikincisi getiriye de bakarlar bu kişi firma getirebiliyor mu, firma sağlıyor mu, kazanç sağlıyor mu? Eğer kazanç noktasında şirketi zorluyorsanız, sizin yerinize birini ararlar... Mesela çalıştığım eski bir şirkette 70 yaşında bir amcamız vardı çok yaşlıydı ama çok iş, güzel gelirler getiriyordu, çok güzel firmalar getiriyordu, onu hiç kimse işten çıkartamaz.”

E19: “...Yaş anlamında diyorsanız da 25- 40 yaş arası bu işte daha tecrübeli, daha bilgili oluyor, öğrenmeye açık oluyor. 40 yaş üstü biraz daha şey yani emeklilik vakitleri gelmiş ama bu arada tabi bütün denetim şirketlerinin sahipleri 40 yaş üstü, (ama) 25-40 yaş arasıyla işleri götürüyorlar bir şekilde.”

Meslekte yaşın öne çıkan olumlu yönü deneyim ve deneyimin işe olan katkısıdır. Diğer taraftan, işlerin enerji ve dinamiklik gerektirmesi, yaşlı kişilerin maliyetli olmaları ve teknolojiye ayak uyduramayacakları düşüncesi de yaşa dair olumsuz algılardır.

⁴² Optimal: Uygun, ideal.

K1: “Açıkçası denetimde o şeye (ileri yaşa) gelmiş insan olmuyor, çok böyle yaşlı başlı, hani çok push⁴³lanıp böyle gönderilecek biri olmuyor. Mesela kamuda oluyor koca koca insanlar şey diyorlar ya - artık emekli olsa da ben onun yerine geçsem falan, çok öyle bir şey yok yani denetimde. Gittiğin yere kadar gidiyorsun bağımsız denetimde. Atıyorum bizim M’deyken en yaşlı partnerimiz 45 yaşında falandı, 45 yaş da bence çok yaşlı değil yani dayanmak ile ilgili bir şey ya işte dayanmak, dayanabiliyorsan gidiyorsun, dayanamazsan gidemiyorsun.”

K2: “Bence o kadın – erkek değil de yaş açısından kaynaklı olabilir. Hani erkekler içinde aynı şey düşünülüyor çünkü burada da yaşadık gördük yaşlandığı için yani birazcık daha yaşlı olduğu için daha etkin olamaz. Daha genç, dinamik olsun denetimde, o konuda biraz yaş etkisi, kadın-erkek demeyelim de yaş etkisi var yani.

K12: “E şöyle yaş 70 iş bitmiş gibi bir düşünce var, şöyle var; artık teknoloji ilerliyor, teknoloji ilerleyince e tabi belli bir yaşın üzerinde olanlar bu teknolojiye ayak uyduramıyor, yani bilgisayar kullanımı açısından. Ondan sonra mesela önceden vergi dairelerine gidilip tahakkuk kesilirmiş şimdi her şey interaktiften yapılıyor, yani bilgisayar üzerinden, e tabi yaş ilerleyince 70’in yani 60’ın üzerindeki bu bilgisayar olaylarını çok fazla beceremiyorlar, gençlerin bilgileri daha taze, daha bir teknolojiye hâkim olarak düşüncesi oluşuyor, evet.”

3.7.5.2. Mesleğe Getirilen Eleştiriler

Katılımcılara önceden hazırlanan soruların dışında, eklemek istedikleri konuların olup olmadığı, varsa bunların neler olduğu da sorulmuştur. Verilen cevaplardan olumsuz olarak öne çıkanlar; mesai saatlerine bir düzenleme getirilmesi, ücretlerin belirli bir standarda kavuşturulması, haksız rekabetin önlenmesi ve zihinlerdeki kalıplaşmış yanlış düşüncelerin değişmesinin gerekliliği olmuştur.

E11: “Sektörün genel problemi aslında insanların, bu 3. dünya ülkesi odaklı bir sorun, sektördeki insanların yeterince para kazanamadığı, kazanmaya çalıştığını da normal mesai saatlerinden daha yüksek mesai harcamaları gerektiği ortaya çıkıyor. Bunun düzenlenmesi için bir adım atılmalı ve denetçiye verilen sorumlulukların keskin çizgilerle çizildiği gibi bunların yaptırımlarının da cezai müeyyidelerinin de yüksek olması ve bunun yayınlanmasıyla hem denetim yaptıran mükellefler, müşteriler, hem de denetimi yapan firmalar, denetçiler bu işe imza atan, sorumlulukları karşılığında bu işi biraz daha ciddi yapmaları ve yeterince gelir elde etmeleri düzenlenebilir diye düşünüyorum. Eğer bu düzenlenirse, denetim sektöründe birçok konu daha iyi koşullara varacaktır diye düşünüyorum.”

E14: “Mesela şöyle bir şey gelebilir; mesai saatleri düzenlemesi. Bu ek mesailer, şunlar, bunlar yani insanlara kadın ve erkeğe, çalışanlara biraz daha sosyal zaman, alan verilmesi lazım. Mesela gecenin 3’ünde benim telefonumun çalmaması lazım, ya şeyde var neredeydi Almanya’da mı bir yerdeydi mesai bittikten sonra patron işçi arayamaz anlatabiliyor muyum? Şöyle düşünün, ben bir tatile çıkıyorum mesela 15 gün, tatilin ortasında beni arıyorlar şu, şu, şu, işte rapor istiyor, şunu istiyor, bunu

⁴³ Push: İteleme.

istiyorlar, bunu nasıl yapabiliriz, o tatil çöp anlatabiliyor muyum? Bu şeylerin bir düzenlemesi, yasal olarak belki düzenlemesi yapılmak lazım ve mesela denetçi maaşları, ilk giriş maaşı asgari ücrete çok yakın, yani yazık diyorum. Ben de asgari ücret aldım ama 4 yıllık İstanbul Üniversitesi'ni bitirmişsin veya Marmara'yı bitirmişsin, Ege'yi bitirmişsin, normal bir lise mezunu ile aynı maaşı (alıyorsun). Lise mezununu küçümsediğinden değil ama o orada kutulara ayakkabı diziyo aynı parayı alıyor, sen her türlü üniversite okumuşsun, yırtınıyorsun, gece gündüz çalışıyorsun sen de aynı parayı alıyorsun. Şu var, tamam, şöyle de bir kandırmaca oluyor zaten; siz gelecekte daha fazla alacaksınız, o öyle kalacak. E tamam doğruluğu var ama gelecekte daha fazla para kazanacak olmam senle alakalı bir şey değil ki bu benle alakalı bir şey, ben kendimi geliştirsem daha fazla kazanacağım ama şu anda yarattığın katma değer o adamın yarattığı katma değerden daha fazla. Tüm bu denetim şirketleri de hepsi aynı kafada zaten, herkes ilk girene en düşük maaş verelim (kafasında). Bu yetişen çocukları, gelen çocukları falan ellerinde oynatıyorlar parmak gibi; onu getir, bunu taşı, şunu yap, bunu getir, çoğu da mobinge maruz kalıyor. Başka şirketlerde de var duyuyorum, salak mısın, işte şu musun, bu musun? Ben hayatımda kullanmadım, hiçbir yardımcıma da yapmadım ama yapan adamlar çok gördüm, duydum, kendileri gelip anlatıyorlar. E sen hem çocuğu gidiyorsun maaş olarak eziyorsun, iş olarak eziyorsun, mental olarak eziyorsun ve yani bu bizim işteki strese böyle hani normal hayatınızda karşılaştığınız (gibi değil) ben denetime girdim, denetime girdikten sonra benim kendi hayatımla ilgili problemim kalmadı çünkü o kadar çok problemle karşılaştık ki, artık diyorum ki ya yapılmayacak bir iş yok, yapılmayacak, çözülmeyecek bir problem yok...”

E11: “Dün akşam konuyla ilgili Almanya'daki bir meslektaşım ile görüştüm, bir toplantıdan sonra da 15 dakika sohbet ettik online, mesela orada onlarda işin kalitesi ile aldıkları ücretler birbirine örtüşüyor ve diyorlar ki asgari ücret olarak bize tarif edilen rakamlarla biz mutlu oluyoruz en azından ben mutlu oluyorum ama Türkiye'de bizim iş odaklı. Bu 3. dünya ülkesi olmamız hasebiyle de çok ön plana çıkıyor; müşteri her zaman haklıdır ve önce müşteri, iş sonra özel hayat sonra kişisel hayat. Dolayısıyla sektörde var olabilmek, çalışan ya da firmanın yöneticisi ya da sahibi olarak devam edebilmeniz için, var olabilmeniz için, eğer big4 değilseniz, bizim gibi bunların alt versiyonlarıysanız, o zaman mecburen müşteriyi memnun etmek için evden, aileden feragat etmek zorunda kalıyoruz. Bu bence bu mesleğin bu ülkedeki uygulandığı, bu ülkedeki kurallarının, yayınlanmış olan yönetmeliklerin yetersizliğinden kaynaklanıyor. (Bu konuda bir şey) Bence yapılabilir, çok rahat yapılabilir. Öncelikle işte her iki yılda bir vergi barışı adı altında bir şey çıkarmazsanız insanlar, işveren bu mesleğe önem verir, sadece devlet için yapılan iş gibi görmez. İki, standartları oturttuğunuzda, haksız rekabete neden olacak, ücret politikasında eksik veren ya da sizinle fiyatla haksız rekabet edenlere çok ciddi yaptırımlar yaparak bu işte bağımsız denetçi sertifikasyonlarını yetkilerini 2 sene, 3 sene, 5 sene askıya alarak ya da bunu 2 kere tekrarladığınızda meslekten atarak, ya da o verdiğiniz bilanço gerçeği yansıtmadığında, menfaat sahipleri bu konuda bir zarar gördüğünde ciddi hapis kararlarıyla tazyik ettirilerek, herkesin işini düzgün yapmasına neden olacak ve bu aldıkları sorumluluk gereği de alacağı getirinin yani maddesel getirinin eşit olması gerektiğinde, herkes işini düzgün yapmak zorunda kalacak ve herkes 8 saat çalışacak. Bu asgari tarifeler de çok basit yani bu sektörde çalışan işte ilk şeye girenler daha sonra senyör olanlar daha sonra işte ortak olabilecek kıvama gelen tecrübeli insanlar ya da şirketin sahiplerinin 1 saatte kazanmaları gereken rakamlar belli Türkiye koşullarında, her meslek için belli bu tıp için de, denetim için de, mali müşavir için de, avukat için de bu rakamlar baz alınarak bir insan günde 8 saat çalışsa ne kadar para kazanmalı, 30 günün işte 26 gününde ne kadar elde edecek, bundan normal giderleri

düşölüp kendi etrafına biraz faydalı olabilmesi için ne kadar bir ücret rakama sahip olması gerekiyor, eğitimi için, kendini kişisel gelişimi için ne kadar rakama, tutara ihtiyacı olması gerekiyor, bunların hepsi üst üste konulduğunda buna göre bir yönetmelik yayınlanarak çok rahat sorumlulukları karşılığında da cezai yaptırımların da keskin bir şekilde belirtilerek ve uygulanarak düzenlenebileceğine inanıyorum.”

E5: “... Bakın bugün iktisadi işletme mesela diyelim ki bugün 15 bin tane bu işi yapan personel var yarın 30 bin olduğu zaman ve herkes bu mesleği, bu belgeyi aldığı zaman ben bu işi yapıyorum diyerekten levhasını astığı zaman, işi yapıyor gözüktüğü zaman ne oluyor? Piyasadaki denetim ücretleri ve piyasadaki fiyat aşağı çekildiği zaman, ister istemez bu mesleğe kötü bir katkıda bulunuyor. Örneğin çalışma saatleri, çalışma saatlerindeki ödenen ücretler, bunlar eğer yükseltilmediği zaman, yükselemediği zaman bu gibi haksız rekabetleri de açıldığı, bu sefer zaman hakikaten meslek geriye doğru gidiyor. Yani birazcık saygınlık kazandırmak gerekiyor bu mesleğe ve bu, bu da işte biraz denetim ücretlerine standart getirilmesi gerekiyor. A işini 3 liraya da yaptırabiliyorsunuz, 100 liraya da yaptırabiliyorsunuz, 1000 liraya da yaptırabiliyorsunuz. Mesleğin standartlarını, yani hem mali müşavirlerin hem bağımsız denetçilerin, bu mesleğin standartlarının yükseltilmesi gerekiyor. Mesleğe saygınlığın, mesleğin standartlarının yükseltilmesi içinde bu standartları getiren kamu kurumlarına çok iş düşüyor açıkçası. Bir kere haksız rekabetin tamamen kaldırılması gerekiyor. Haksız rekabet kaldırıldığı zaman ve meslekteki fiilen yapılmayan, yapmayan kişilerin mesela mesleki yapma belgelerinin askıya alınması, fazla gözüken denetçi sayısının, ortada olmayan ama varmış gibi gözüken denetçi sayılarının azaltılması ve meslekteki sınavlara da bir standart getirilmesi gerekiyor. Şöyle ki şimdi bir öğrenci örneğin yüksek lisansta atıyorum finansal yönetimi alıyor, finansal yönetimi tekrar doktorasında bile alıyor. Finansal yönetimle ilgili bir daha belge alınırken tekrardan o sınava giriliyor ondan sonra tekrar sınava giriliyor. Bunların tek bir elden, tek bir kurum tarafından yapılması gerekiyor bence. Şimdi aynı konuları, defalarca aynı şeyleri birazcık kendi içimizde sayıyoruz. Bununla ilgili mesela bir avukatta böyle bir şey yok, avukatlıkta böyle bir durum yok ve bir de artık gereksiz yere bu mesleğe girişlerin de sayıyla sınırlanması getirilebilir yoksa hem çok açıkta insan kalacağı gibi hem de standart düşüyor öncelikle bu standartların yükseltilmesi gerekiyor. Mesleğin getirmiş olduğu sınavlar çok... Mesela bir bankaya girdiğiniz zaman belirli step⁴⁴ler belirli şeyler vardır ama bizde daha uzun oluyor onlar, mesela bir mali müşavirlik için işte staj yapacaksınız, sınava gireceksiniz, sınavın zorluğu, arkadaşlar staj dosyası açtırıyorlar, staj dosyalarını açtırdıkları zaman staj sınavlarına giriyorlar çok zorlanıyorlar.”

YMM'lere bağımsız denetçilik hakkının verilmesinin de mesleğe olumsuz yansımaları dile getirilen bir diğer görüştür.

K4: “Son 6-7 senedir yani Türk Ticaret Kanunu, 6102 Türk Ticaret Kanunu'nun kabulüyle beraber 15 yılı dolduran yeminli mali müşavir ve mali müşavirlere bağımsız denetim hakkı tanındı. O tarihten beri bağımsız denetçi olarak benim yaşadığım sıkıntılar çok büyüdü... Bu durumdan çok mutsuzuz işte onu anlatıyorum hem meslek çok kötü bir hale geldi ücretler düştü yeminli mali müşavirler sayesinde mesleğin kalitesi çok düştü, yapılabilir bir halden çıktı. Maliyet ve kazanç anlamında bakarsanız hem kadın olarak çok daha hakir görülüyorsunuz çünkü çok fazla insan işin içine girdi, ya bu iş belli bir kesim yapardı açıkçası yani iyi eğitimli. Sadece sizin nereden

⁴⁴ Step: Adım, basamak.

mezun olduğunuza bakmazlardı, size baktıkları zaman nasıl bir aileden geldiğinizi bile tespit ederlerdi inanın bana. Yani ben senelerce çalıştım, çok iyi insanlarla çalıştım, çok kaliteli insanlarla çalıştım, şu an eline bağımsız denetim belgesi alan ben bu işi yapıyorum der haline geldi, herkes yapıyor yani maşallah kesinlikle katılıyorum çok kötü oldu... Şöyle başlayayım kadın – erkek konusuna mı gireceğiz bilemiyorum ama mesleki olarak sıkıntıyı bilmeniz lazım diye düşünüyorum. Şimdi bu belgeler, yeminli mali müşavirlere, mali müşavirlere böyle peynir ekmek gibi dağıtıldı bu bir. Dolayısıyla bu insanlar aslında bağımsız denetim işini hiç bilmiyorlardı sadece 15 senedir atıyorum mali müşavir olduğundan dolayı bu belgeyi almıştı ama bağımsız denetimi bilmiyorlar. Fakat müşterileri var ellerinde, o müşterileri de kaçırmak istemediklerini düşünün. O işi aldıklarında, bu sefer o işi yapabilecek piyasada tecrübeli bağımsız denetimci aramaya başlıyorlar. Bunlarla iki şekilde anlaşıyorlar mesela benle iki şekilde anlaşıyor. Bir; ya bana direkt müşterilerini veriyorlar ben kendi kuruluşumda kendi müşterim olarak onlara bağımsız denetim yapıyorum veya onların işini yapıyorum. Onlar imzalıyor, onların firmasında o şeyler ama beni taşere ediyorlar, fason çalışıyorum yani öyle düşünün çünkü bağımsız denetim işini bilen piyasada adam yok zaten. Fakat bu arada bağımsız denetim raporunu azıcık yaptığını düşünen bir grup var kadın – erkek fark etmiyor bunlar, ne kadar tuttururlarsa 3 – 5 – 7 yeter ki para gelsin diye yapıp verdiklerini iddia ediyorlar bir de böyle bir grup var yani sorduğunuz soru aslında çok çetrefilli şuanda farkındayım. (YMM lere verilen hak sonrası) kadın da erkek de ucuz şekilde bu işi yapmaya gönüllü oldular aynı zamanda. Yani ortada bir pasta var o kadar çok kişi bir anda oldu ki bağımsız denetim sertifikasına sahip kadın – erkek bu işi her ne kadar oturtturursa hepsi de yapıyor. Dışarıdan yapanlardan bahsediyorum. Bir bordrolu çalışanlar var, bir de serbest çalışıp belge sahibi olan yeminli mali müşavirler, bunlar çok fazla bağımsız denetim bilmiyorlar belgeleri olmasına rağmen. Onların işlerini yapan bir grup belirdi. Eski bağımsız denetçiler de var bunların arasında. Onlar arasında çok fark etmedi belki ama personel olarak uluslararası firmalar haricindeki firmalara giriyorsanız yine kadın – erkek ayrımı çok fazla var çok karışık olduğunun farkındayım çünkü çok karıştırdılar sektörü.”

E19: Aslında bu kadın-erkek olayını da şu şekilde de ayırmak gerekir; 4 büyüklerde veya 4 büyüklerden çıkartalım, Türkiye’de 10 denetim şirketi ön plandadır bir de bu 10 şirketin dışında olanlar diye de ayırmak gerekiyor. Çünkü orta denetim şirketlerinde olaylar biraz daha farklı dönüyor, daha küçük işletmelere bakıyorlar, orada işler biraz daha hani tam tastik – YMM ilişkisine dönüyor ve KGK 2014’te kurulduğunda düşünsenize hiç denetçi yok Türkiye’ de. SPK denetçileri var, KGK kurulmuş, insanlar yetki ver diyor haliyle şirketler denetlenecek, yeni kurulan bu kurum da yetki vermeli. O yüzden de şu şekilde zorlama bir şekilde şunu yaptı; 15 yılı dolduran, mesleki deneyimini dolduran bütün mali müşavirlere, YMM’lere gitti bağımsız denetçi ruhsatı verildi. E bu insanlar şimdi mesela sözleşmede bir sorumlu denetçi gözüktün, o sorumlu denetçinin hiçbir şekilde bağımsız denetimle alakası yok sadece 2014 te bir belge almış ve o sözleşmede, ama denetimin d’sinden anlamıyor...”

Ülkemizde, ticari hayattaki genel alışkanlıkların ve kabullerinde mesleğin icrasını olumsuz olarak etkilediği belirtilmiştir.

E1: “...Türk patronlar, Türk iş adamları bu kadar açgözlüler, bu kadar elemanın hakkını yemeye müsaitler ki... bu sektördeki piyasayı düşüren kendileri. Denetçilik çok güzel bir meslekti eskiden, bu mesleğin ağırlığı vardı, bir kazancı vardı ama şimdi bir yeminli mali müşavir gidip bir yere o kadar ucuz, o kadar saçma teklifler para

teklifleri veriyorlar ki işi yapmak için, işi almak için. Yani firmanın büyüklüğüne bakıyorsunuz, verdiği sözleşme teklifine bakıyorsunuz 17 – 18 bin lira, yani bu adamlar bu fiyatlarla bu işi alacaklar ve bizlere bir de şey verecekler, mesai verecekler. Yaparlar, verirler bu nasıl olur 5 lira maaş alıyorsa 3 lira verecekler 2 lirası mesai oluyor, çünkü Türk patron, çünkü Türk insanı zihniyeti bozuk. Bizim Türkiye’de kurumsallaşmak diyoruz ama yapıda kurumsal gözüktüyorlar ama kafaları kurumsallık çok az.”

K4: “Ortadoğulu bir iş değil bakın bağımsız denetim, Türkiyelik bir iş değil, gerçekten değil hem sistem olarak değil, hem iş etiği olarak değil, hem bakış açısı olarak değil yani bağımsız denetim bu ülkede yapılacak meslek değil. Kaldı ki biz bağımsız denetimi yapamıyoruz, biz mali tablolar hazırlıyoruz ve finansal raporlama yapıyoruz, aslında müşterinin işini yapıyoruz, aslında etik olmayan bir şey yapılıyor Türkiye’de. Bağımsız denetim işi bu değil. Rapor çıkarmakla işte bilanço oluşturmakla meşgulüz. O kadar meşgulüz ki çok fazla mesaimiz var. Baktığınızda aslında müşterinin işini yapıyoruz Türkiye’de, bağımsız denetim işi yapılmıyor bu hepsinde böyle çok ender... Aslında bunu yapacaksanız kesinlikle Avrupa’da yapmalısınız çünkü zaten Türkiye’de aslında bağımsız denetim yapılmaz, yapılmıyor da. Fakat her şey yapılmıyormuş gibi dizayn edilir ona göre devlet gelir sizi denetler, ona göre cezalar kesilir bla bla yani ama yok öyle bir şey. Bunu aşabilir miyiz, bunu eğitim sistemimiz, işte sorgulama, yargılama, düşünme – geliştirme, okuduğumuzu anlama üzerine size bir eğitim verilmediği sürece bizim neslimiz bunu görmez birkaç nesil daha görmez diye düşünüyorum çünkü okuduğunu da anlamayan bir milletiz aynı zamanda.”

E19: “...Türkiye’de bağımsız denetim dediğimiz şey, ortaya çıkan mali tabloların, finansal tabloların yeterli, uygun denetim kanıtı elde ederek, bir görüşe ulaşma amacı ama zaten Türkiye’de şöyle bir sorunumuz var; bu 4büyükler de olabilir, orta denetelim şirketlerinde de olabilir, burada şirketlerin yapısı çok önemli, temelden değiştirmek gerekiyor. Neyi söylemeye çalışıyorum, dedim ya burada finansal raporlama işi, finansal tablolar ortaya çıkacak, ondan sonra bağımsız denetim yapılacak. Şöyle genel bir şey var, %95’i bu şekilde, her tarafta gördüğüm şey şu; bağımsız denetçiler, bağımsız denetim şirketleri, finansal raporlamayı da kendisi yapıyor. En büyük handikap bu. E şimdi KGK’da geldiğinde, finansal tabloyu hiçbir şekilde bağımsız denetçi hazırlamamış, şirket ona teslim etmiş gibi bir şey var. Normal şartlarda bağımsız denetim şirketinin hiçbir şekilde mali tabloyu hazırlama durumu yoktur. Atıyorum TFRS, UFRS, şirket bunlara göre raporlama yapar, sen bunların denetimini yaparsın ama 4 büyükler olsun, orta işletmeler falan olsun denetim şirketlerinin her birinde işler bu şekilde gidiyor. Raporlamayı bağımsız denetçi yapar, denetimi de yapar. Bu bir yandan hem kendi kendine denetleme de oluyor. Çözümünde biraz daha şirketlerin bu raporlama sistemleri yeterli ve uygun elemanların olması, kalifiye elemanların olmasıyla değişebilir....

E1: “...Nasıl bir uygulama yaparsanız yapın kafa değişmedikçe her şey dediğim gibi her şey şu kısa çalışma ödeneğinde bile⁴⁵ baktığınız zaman devletin uygulamasına devlet çalışanını koruyor ama patron diyor ki sen gel işe, sen işe gelmeye devam et, 5 lira maaş alıyorsun 3 lirasına kısa çalışma ödeneği veriyor. Ben sana 2 lira vereceğim diyor ama sen beni her gün işe çağırıyorsun. Kısa çalışma ödeneği ne demek? Ben 20 gün işe gelmiyorum gibi bu elemanı çalıştırmıyorum demek. Baktığınız zaman niyeti ve kafa bozuk olduğu sürece istediğiniz kadar, istediğiniz uygulamayı koyun,

⁴⁵ Kısa çalışma ödeneği, Kovid-19 pandemisi sürecinde sigortalılara, çalışmadıkları dönem için devlet tarafından sağlanan gelir desteğidir.

istediğiniz şeyi yapın bu durum düzelmez çünkü işverenler çalışanı düşünerek hareket etmiyor. Dolayısıyla ben bunun bir uygulamayla değil işverenlerin eğitilmesi ile alakalı, bir hani işverenlerimiz eğitilse biraz daha farkındalık oluşturulsa belki düzelir ama bunun haricinde bu durum istediğiniz uygulamayı yapın niyeti bozursa her zaman delinir yani... Hatta big4dan bahsedeyim. Big4dan bir tanesi denetimin yoğunlaştığı dönemde 45 kişiyi işe aldılar manager, baş denetçi, yardımcılar dâhil. Ağır denetim dönemi sona erdiğinde o 45 kişiden 32'sini işten çıkardılar. Ben işte diyorum kafa değişmedikçe istediğiniz kadar kurumsal deyin o big4'lar falan kurumsal değil, onların tezgâhları çok kirli.”

K11: “Aslında çok var da... bizim meslek ağır bir meslek, örnek veriyorum Pandemi de bize hiçbir şekilde şey verilmedi nasıl diyeyim, biz yasaklardan muaftık, her hâlükârda çalıştık. Vergiler mükellefler için ertelendi ama biz o beyannameleri vermek zorundaydık, hani o konuda mali müşavirlerin üzerine çok gelindi, çok angarya işler yükleniyor...”

E9: “...ben gerçekten bu işi severek yapıyorum... aslında şimdi şirketlerin finansal bilgilerinin güvenliğinin sağlanması teknik olarak kamunun bir yükümlülüğü, bu bireysel olarak insanların sağlanması gereken bir şey değil. Bir kere şu kısımda anlayışın zenginleştirilmesi lazım; bunu kim yapacak? Akademisyenler çalışacak, sonra bununla ilgili yasal düzenlemeler çıkacak, sonra insanlar bunu anlıyorlar. Türkiye’de biliyorsunuz hiçbir talep toplumdan yukarıya çıkmıyor. Bizde hayatımızı düzenleyen pek çok şey yukarıdan topluma yayılıyor hâlbuki modern teorilerde toplumsal talebin akademisyenlerce şekle sokulup kaleme alınması gerekir yani toplum şeffaf bilgi talebini yayar, akademisyenler bunun akademik altyapısını hazırlar, sonra milletvekili ne bileyim onu kanuna dönüştürür diyelim. Ama bizde böyle olmuyor bizde 250 yıldır böyle olmuyor hiçbir şey.”

Denetçilik mesleğinin ve ilgili kurumların Türkiye’de fazla geçmişinin olmaması ile gelişmiş ülkelerden geride olduğu da katılımcıların vurguladığı noktalardır.

E3: “Bu meslek böyle bir güvene de dayalı bir meslek olduğu için dünyada da zaten güven unsuru ön plana çıktığı için önceden yola çıkmış firmalar, ekonomileri büyük olan firmalar yüzyıldan beri bu mesleği yürütüyorlar. Bizler daha şurada yeniyiz. Ben bu mesleğin kurucularından biriyim, yani ilk defa Türkiye’de SPK kurulmuş, ilk defa KGK kurulmuş, maliye Bakanlığı denetim elemanları oluşturulmuş, oluşturmuşlar bu mesleği, biz onların ilk kuşağıyız Türkiye’de ve diyelim ki 20 yıllık bir geçmiş var ya da 25 yıl diyelim hâlbuki Amerika’da 125 yıl 150 yıldan beri bu işler yürütülmekte... Meslek yeni kuruluyor aslında.”

K6: “Bu mesleğin kuruluş aşaması muhasebe. Muhasebeyi bilmeyen denetleyemez dolayısıyla çok yeni kurulmuş bir meslek değil. Muhasebe yıllardır yapılan taa imparatorluğumuzda tutulan defterler belli ve muhasebe hep yapılmış, kontrol hep yapılmış. Fakat bunu standart hale getirmemişiz. Biz Türkiye olarak, şimdi biz bunu standart hale getirilmiş haliyle dünyaya entegre olmaya çalışıyoruz... Bizler de bunu (mesleğimizi) elimizden geldiğince yüceltirsek, Avrupalı, Amerikalı gibi belki bir kazancımız olmuyor bu işlerde Türkiye’de ama biz bunu doğru dürüst yaptıkça, bizden sonraki nesillerde bu işi yaptıkça, bu işin kazancını da şeyini de görürüz, her halükârda itibarını da görürüz. Neden diyorum çünkü Avrupalı, Amerikalı dünyadaki işte, bu işte başarılı olmuş şirketler bizden 100 yıl 200 yıl önce başlamışlar bu denetim

işlerine. Biz ne zaman başladık? Cumhuriyetle başladık, 1950 bizim gelir vergisi kanunumuz. Türkiye'nin kuruluşu da çok yeni. Denetim işine biz biraz daha geç başlamışız dolayısıyla onları yakalayabilmemiz için bizden sonraki nesillerinde bizler gibi çalışması gerekiyor. Öyle başarılı olabiliriz.”

E8: “Ben Türkiye’de denetim mesleğinin, daha doğrusu muhasebe-finance sektörünün diyeyim iyi bir yerlerde olduğunu düşünüyorum yani çalışanlar ve onlara bakış açıları olarak. Tabi mesleğin kendi teknik yapısı olarak maalesef uluslararası standartların çok altında, şey anlamında yani angaryaların çokluğu, işte bazı işlemlerin gerçeği yansıtmaması gibi konularla çok fazla uğraşmaları veya muhasebe sistemlerinin çok gelişmemiş olmasıyla ilgili zorluklar yaşıyorlar fakat çalışan yapısı olarak veya ortaklıklar yapısı olarak iyi bir yerdeler.”

E9: “Ya bu hep bu şeyle ilgili sektörün oturmuşluğuyla ilgili yani şuanda iş sayısı çok, denetçi sayısı az, çok keskin bir şey dönemi var rekabet dönemi diyeyim. Yeni oluşan bir sektörde adam yok, personel yok... yani pek çok iş şöyle oluyor; sözleşme yapılmış o işi yapacak 1 tane elemanınız var, o eleman hasta olursa o iş kalıyor, o zaman tabi onun cenazesi varsa onu ikame edemezsiniz.”

Bağımsız denetimde sorunların insan kaynaklı olduğu ve bunların da ancak “insan özelinde çözülebileceği” ifade edilen bir diğer düşüncedir.

E7: “Bağımsız denetim özelinde bir sorun – bir çözüm olarak bir şey söyleyemem ama ben şahsi olarak sorunların daha çok insan kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Tabi ki sistemle de alakalı bazı sıkıntılar var ama her ne kadar sistemle alakalı sıkıntılar olsa da insanlar özelinde, insanlar daha müsamahakar, daha hoşgörülü olduğu müddetçe ben bir sorun yaşanacağını düşünmüyorum o yüzden bağımsız denetim mesleğine de genel olarak da insanların empati yeteneğini daha çok geliştirmesi durumunda, işyerinde yaşanan sıkıntıların yaşanmayacağını yada daha azalacağını düşünüyorum açıkçası. Yani şöyle; hani şu yasa çıksa bu yönetmelik gelse diye bir düşüncemiz var mı dersanız, yok ama genel olarak bahsettiğim gibi insan kaynaklı problemlerin yine insan özelinde çözüleceğine inanıyorum.”

Meslekte yaşanan sıkıntılara karşı kollektif olarak hareket etmek ve sendika kurmak da dile getirilen bir diğer düşüncedir.

K1: “Yani ben bir şirkete gittiğimde mesela Y⁴⁶’yi denetlemeye gidiyorduk orada ki kadın, biz çok çalışıyorduk, kadın görüp halimizi üzölmüşü, şey demişti - Kollektif bir şekilde toplansanız, bir sendika kursanız baya baya götürürsünüz demişti. Yani ya bu çok böyle bir şey değil bireysel anlamda ne yaparsın? Atıyorum çok sıkıldın denetimin yükünden, işinden, ağırlığından çok basit bir cevap olacak ama bırakman gerekiyor. Ne yapılabilir düşünüyorum, böyle çok seviyorsan bırakmak istemiyorsan bir sendikalaşma oluşturabilirsin. Bunun çok işe yarayacağını bu arada düşünmüyorum çünkü denetim sektörü diğer sektörlerdeki gibi belli çalışma saatlerini kaldıracak bir sektör değil. Sen oturup günün 8 saati çok verimli de çalışsan yine de olmuyor. Belki bu konu da mesela şöyle bir talepte bulunulabilir, dediğim gibi bir sendikalaşma olabilir hani denetimi nasıl düzeltebiliriz, denetim daha çünkü amele işi çok fazla denetimin. Çok amelelik yapıyorsunuz amiyane tabirle, mesela atıyorum bir

⁴⁶ Y katılımcının denetlediği bir özel sektör firmasıdır.

muhasebecisindir, mali müşavirsindir tabi ki fatura matura kontrol ediyorsun ama biz o faturaları belki biliyorsundur tek tek referanslayıp bağliyoruz çalışma sayfalarına, bunun dışında müşteriye sunulan çalışma sayfalarının da yani yaptığın excel çalışmaların da çok düzgün olması gerekiyor falan filan. Yani deadline lar sıkıntılı. Sendika diyorum, böyle bir sendika kurulabilir. Tek tek değil ama kolektif olarak böyle bir öneride bulunabilirim.”



3.8. GENEL DEĞERLENDİRME

Araştırma bulguları, verilerin analizinde belirlenen; Mesleğin Dinamikleri, İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar, Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri, Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler ve Diğer Konular başlıklı 5 tema altında genel değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.8.1. Mesleğin Dinamikleri

Üniversitelerde muhasebe derslerinin yoğun olarak verildiği işletme, muhasebe, iktisat, maliye gibi bölümlerinden mezun olmak, üniversitelerde yapılan kariyer günleri etkinlikleri, stajlar ve yakın çevre kişileri denetçilik mesleğini seçmeye yönlendirmektedir. Mesleğin dinamik yapısı, kısa zamanda tecrübe edinmeye fırsat vermesi, sürekli çok sayıda ve farklı insanlarla tanışma düşüncesi de kişilerin mesleği seçmelerinde etkili olmaktadır.

Denetçilik, belli standartlar ve etik kurallar dâhilinde icra edilen ve temelde kamu yararı gözetilen bir meslektir. Bu da mesleği toplumda saygın bir yere oturtmaktadır. Ticari hayat ve kamu yararı ilişkisinin sürekliliği, bağımsız denetime olan ihtiyacın da sürekliliğini sağlamakta, mesleği “önemli ve baki” bir sektör haline getirmektedir. Denetim için belirlenen standartların uluslararası nitelik taşıması mesleği yerellikten ve ulusal çerçeveden çıkararak evrensel olarak icra edilebilir kılmaktadır.

Denetlenen şirketlerin değişkenliği işi tekdüzelikten kurtarmaktadır. Denetlenen her yeni şirket, farklı insanlarla tanışma, farklı yerler/iş ortamları görme, farklı tecrübeler elde etme fırsatı sunmaktadır.

3.8.2. İşletme İçi Cinsiyet Odaklı Politikalar

Denetçilik mesleğini seçen kişilerin uzun mesai saatlerini, yoğun ve aşırı iş yükünü göğüslemesi gerektiğinden denetçilerin dinamik, fiziksel ve zihinsel olarak güçlü olması beklenmektedir. Seyahat etme gerekliliği ve sıklığı mesleğin önemli bir özelliğidir. Denetlenen şirket veya o şirkete bağlı birimler farklı şehirlerde hatta ülke

dışında olabileceğinden, sabit bir ofisten denetim işini gerçekleştirmek mümkün değildir. Dolayısıyla denetçi olarak çalışacak kişilerin seyahat engellerinin olmaması gerekmektedir.

Meslekte, işe alımlar işin gereklerine ve kişinin yeterlilikleri göre yapılmaktadır. Adaylardan seyahat engeli olmayan, esnek çalışma saatleri boyunca ve gerekirse hafta sonu çalışabilecek olanlar tercih edilmektedir. Kadınların ev dışında ve uzun saatler boyunca çalışmaları ile seyahat etmelerinin toplumda genel kabul görmemesi, işe alımda erkek adayları daha avantajlı konuma getirmektedir. İşe başvuran kadın adayların hamile olmaları işe alımda olumsuz olarak değerlendirilmelerine neden olmakla birlikte işe devam ederken hamilelik süreci yaşayan kadın çalışanlar desteklenmeye çalışılmaktadır.

Meslekte kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapmaya gayret edilmektedir. Özellikle evli, hamile veya çocuk sahibi kadınlara korumacı yaklaşılmaktadır. Yöneticilerin kadınları korumacı yaklaşım ve tutumları adaletsiz iş bölümü ile sonuçlanabilmekte ve erkeklerin daha fazla iş yükünü sırtlanmalarına neden olabilmektedir.

Denetim iş yükünün ve görevlerin dağıtımında cinsiyet belirleyici bir rol üstlenmektedir. Ofis/şehir içi işler ile nispeten nezih olduğu düşünülen ortamlardaki iş/görevler kadınlar için, ofis/şehir dışı ve zorlu iş/görevler erkekler için uygun görülmektedir.

Denetim ekiplerinin kadın – erkek dengesi gözetilerek oluşturulmaları cinsiyete özgü; aşırı rahat davranılması, iddialaşma/zıtlaşma gibi davranışların önüne geçmekte ayrıca denetlenen işletme çalışanlarının veya yöneticilerinin de toplumsal cinsiyet kaynaklı yargılarının işe yansımaları engellemektedir. Denge gözetilerek kurulmuş denetim ekipleri denetimin kalitesinin artmasını sağlamaktadır.

3.8.3. Meslek Mensuplarının Meslektaşlarını Cinsiyetleri Açısından Değerlendirmeleri

Kişilere atfedilen kadınların duygusal, detaycı ve hassas olmaları veya erkeklerin rahat davranışları veya fiziksel/mental olarak daha dayanıklı olmaları

gibi özellikler zihinlerde onların mesleğe uygunluğuna dair algıları şekillendirmektedir. Özellikle kadınların detaycı olması veya erkeklerin rahat davranmaları gibi baskın özellikler onların mesleğe daha uygun oldukları görüşüne yol açmaktadır.

İşini iyi yapma ve kendini kanıtlama endişesi kadınların iş disiplininin daha yüksek olmasını sağlamakta, erkeklerin özgüvenlerinin yüksek oluşu ise onların daha rahat davranmalarına neden olmaktadır. Erkeklerin fiziksel ve zihinsel olarak daha güçlü olmaları, onların mesleğin zorluğu ile baş edebilmelerini artırdığını düşündürmektedir.

Toplumda cinsiyetlere atfedilen; kadının önceliği evdir, erkeğin önceliği işidir gibi kalıp yargılar meslek üzerinde de etkilidir. Denetçilik mesleğinin yoğun iş temposu en önemlisi seyahat etmeyi gerektirmesi, önceliği evi ve ailesi olması beklenen kadınlar açısından kısıtlayıcı olmaktadır. Erkekler açısından ise evin ikinci planda olması ve iş odaklı olmalarında bir sakınca görülmemesi, mesleğin erkekler açısından daha uygun olduğu görüşünü desteklemektedir.

Meslekte stres düzeyinin kadınlar ve erkekler için ortak belirleyicisi iş baskısıdır. Denetim işinin belli bir zamana bağlı olarak tamamlanması gerekliliği ile iş yükünün fazlalığı denetçilerin stres seviyesini artırmaktadır. Kadınlar ev ve aile içi sorumlulukları, erkekler ise adaletsiz iş bölümü nedeniyle stresi daha yoğun yaşayabilmektedir.

Yöneticilik veya ortaklık gibi üst pozisyonlarda kadın sayısının azaldığı ve erkeklerin sayıca üstünleştiği görülmektedir. Bir taraftan aşırı iş yükü ile ev içi ve ailevi sorumlulukların (birlikte) sürdürülememesi diğer taraftan risk almaktan kaçınmaları kadınları yönetici/ortak pozisyonlarından uzaklaştırmaktadır.

Cinsiyetlere atfedilen erkekler özgüvenli ve rahat, kadınlar titiz ve detaycıdır gibi özellikler ast-üst ilişkilerinde de belirleyici olmaktadır. Özgüveni yüksek erkek yöneticilerin rahat davranışları astlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmelerini sağlarken kadınların işini iyi yapma veya hata yapmama konusundaki aşırı titizliği astları

bunaltarak hoşnutsuzluğa kapı aralamaktadır. Bu durum kadın-erkek fark etmeksizin tüm astların erkek yönetici ile çalışmayı tercih etmelerine yol açmaktadır.

Bağımsız denetim hizmeti verilen müşteriler, işin başlangıcında denetçilerin cinsiyeti konusunda talepte bulunabilmektedir. Bu talepler genellikle kadınlar aleyhine gerçekleşmektedir. Çalışma ortamının kadın için uygun görülmemesi, erkeklerin daha yetkin olarak algılanmaları, muhafazakârlık/dini hassasiyetler gibi hususlar müşterilerin kadın denetçi istememelerinin başlıca sebepleridir. İşin yürütülmesi esnasında ise cinsiyet temelli değil, iş temelli bir yaklaşım sergilenmekte, müşteri işin gerçekleşmesini ve tamamlanmasını önemsemektedir. Bu süreçte ayrıca nezaket icabı kadınlara erkeklerden daha olumlu bir tavır sergilenmektedir.

3.8.4. Meslekte Yaşanan Cinsiyet Temelli Sorunlar, Ayrımcılıklar ve Eşitsizlikler

Denetim şirketlerinde tüm çalışanları bir araya getiren sosyalleşme amaçlı etkinlikler, iş yoğunluğunun fazlalığı nedeniyle çok az sayıda gerçekleşmekte veya hiç gerçekleşmemektedir. Erkekler işten sonra bir yerlere gitmek, birlikte içmek, halı saha maçları, iş yemekleri gibi etkinlikler düzenlemekte ve bu şekilde kendi aralarında bir sosyal ağ oluşturmaktadır. Kadınlar ise ev içi ve ailevi sorumlulukları nedeniyle iş dışındaki zamanlarının çoğunu evde veya ailesiyle geçirmekte ve bu tür sosyal ağların dışında kalmaktadır.

Bir tarafta aşırı mesai ve iş yoğunluğu diğer taraftan müşterilerin denetim işini angarya olarak veya değersiz görmeleri, denetçilerin mesleği severek sürdürmelerini zorlaştırmaktadır. Özellikle aşırı mesai ve iş yoğunluğu ile mesleğe girişte verilen ücretlerin düşük olması ilk 3 yıl işten kopmaların yoğun olarak yaşanmasına neden olmaktadır. İşten kopmalar erkeklerde daha çok işyerini değiştirme şeklinde gerçekleşirken kadınlarda meslek değiştirme şeklinde gerçekleşmektedir. Erkek parasal tatmin sağladığı sürece işini sürdürmekteyken, kadınlar evlerine ve ailelerine zaman ayırabilecekleri işlere/mesleklere yönelmektedir.

Kadınların hak ettiklerini istemekte pasif kalmaları ile toplumda ucuz iş gücü olarak görülmeleri denetim sektöründe erkeklerden daha düşük maaş almalarına neden olmaktadır.

Terfi konusunda şirket kriterleri ön plana çıkmaktadır. Şirketin önceden belirlediği kriterleri karşılayan herkes kadın/erkek fark etmeksizin terfi edebilmektedir. Fakat kadınların her ortama gönderilememeleri, sık seyahat edememeleri gibi kısıtlarının erkeklere göre fazla oluşu onları terfide erkeklerin gerisinde bırakmaktadır.

Yöneticiler ile ilişkiler ve/veya dış görünüş, ücret ve terfi konularında belirleyici olabilmektedir. Yöneticisi ile gönül ilişkisi yaşamak, sohbetinin daha fazla olması gibi hususlar ile güzel veya yakışıklı olmak yapılan işten bağımsız olarak kişilere terfi veya maaş avantajı sağlayabilmektedir.

Denetçilik mesleğinde cinsel taciz ihtimali kadınlar açısından daha fazladır. Taciz, sürekli farklı işletmelerde ve çok sayıda farklı kişiyle muhatap olunması nedeniyle yaşanabileceği gibi iş arkadaşları ile aşırı vakit geçirilmesinden ötürü de kaynaklanabilmektedir. Mobing açısından ise her iki cinsiyet de eşit derecede mobinge maruz kalmakta, aşırı iş yoğunluğu ve buna bağlı baskılar mobinge yol açmaktadır.

Geçmişte devlet kurumlarında, uygulanan kadınları korumacı politikalar, bu pozisyonlar için (vergi müfettişliği/hesap uzmanlığı) erkek çalışanların tercih edilmesine ve hem kamu denetçilerinin hem de kamudan ayrılıp özel sektörde bağımsız denetçiliğe devam eden kişilerin erkek yoğunlukta olmasına neden olmuştur. Bu durum bağımsız denetçilik mesleğinin erkek yoğun bir meslek olarak oluşmasına katkı sağlamıştır.

Meslekte aile – iş çatışması yoğun olarak yaşanmaktadır. Aşırı iş yükü ve mesailerin çokluğu ailevi problemler doğurmakta, bekârlar için anne-baba, evli olanlar için eş ile anlaşmazlıklara sebebiyet vermektedir. Evli meslek mensupları özellikle de evli kadınlar ev içi sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle bu çatışmayı bekârlara göre daha fazla hissetmektedir. Aile – iş çatışmasında eşin veya ailenin

desteği önem kazanmakta, destek görmemek işin/mesleğin sürdürülebilmesini zorlaştırmaktadır.

Türk toplumunda erkeklere atfedilen ev geçindirme sorumluluğu nedeniyle iş için çok çalışmaları, uzun çalışma saatlerine ve yoğun mesailere katlanmalarında bir sakınca görülmezken, ev ve ailesi ile ilgilenme sorumluluğu verilen kadınların fazla iş odaklı olmaları yadırganmaktadır. Erkek geç saatlere kadar dışarıda kalıp çalışabilirken kadınlardan hava karardıktan sonra evde olmaları beklenmektedir. Benzer şekilde iş için seyahat etmek istediğinde erkek herhangi bir kısıtla karşılaşmazken, kadının seyahati çoğu zaman ailesinin, evliyse kocasının iznine bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Bu durum seyahat veya yoğun mesai engeline takılan kadınların mesleği bırakmalarına veya kariyerlerinde geri kalmalarına neden olabilmektedir.

3.8.5. Diğer Konular

Meslekte yaşlı olmanın olumlu ve olumsuz tarafları bulunmakta, yaşlı denetçiler, yaşlı erkek denetçi veya yaşlı kadın denetçi olarak değil genel olarak yaşlı denetçiler olarak değerlendirilmektedir. Yaşa bağlı olarak tecrübenin ve müşteri bulabilme kabiliyetinin nispeten fazla oluşu yaşlı denetçilerin meslekteki konumunu güçlendirmekte, diğer taraftan mesleğin dinamiklik gerektirmesi ile ileri yaşta teknolojik yeniliklere ayak uyduramama ihtimali onları meslekte gençlerin gerisinde bırakabilmektedir.

Bağımsız denetim müşterilerinin kendi üzerlerine düşen görevleri denetçilerden beklmeleri, ücretlerin bir standardının olmaması, yapılan işe hak edilenden düşük ücretler teklif edilmesi ve YMM'lere bağımsız denetçilik hakkı verilmesi ile ortaya çıkan haksız rekabetin artması gibi problemler de denetim sektörü açısından cinsiyetten bağımsız olarak öne çıkan sorunlardır.

SONUÇ

Toplumsal, bireylerin sahip olduğu cinsiyetlere yüklediği anlamlar ile bunlara bağlı biçtiği roller, toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları kültürler aracılığıyla nesilden nesile aktarılıp içselleştirilmekte, cinsiyetlere atfedilen değerler ile bunların gerektiği sorumluluklar bireyin doğumuyla başlayıp hayatı boyunca sürdürölmektedir.

Toplumsal cinsiyet normları, kadın-erkek fark etmeksizin, çalışanlar vasıtasıyla işe ve iş yerine taşınmakta böylece çalışma yaşamında da işlemeye devam etmektedir. Nitekim bir tarafta toplumsal cinsiyete bağlı gelişen beklentiler diğer tarafta çalışma yaşamının gereklilikleri birbiri ile çatışmakta, bu durum zaman zaman eşitlikten uzak ayrımcı politika ve yapıların üretilmesine ortam hazırlamaktadır. Kadınların kazancının ikincil gelir olarak düşünölmesi ile kazançlarının düşük olması veya erkeklerin her daim iş yükününün zor ve fazla olan kısmını göğüslemesi beklentisi bunlardan bazılarıdır.

Toplumsal cinsiyetin etkilerinin denetçilik mesleği özelinde araştırıldığı bu çalışmada elde edilen veriler ve bulgular, ölkemizdeki sosyal ve kültürel yapının, denetçilerin meslek içindeki davranış ve rolleri üzerinde etkili olduğunu göstermekte ve denetçilik mesleğinde de toplumsal cinsiyet kaynaklı ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olan uygulama ve davranışlarla karşılaşıldığına işaret etmektedir. Cinsiyetlere atfedilen özelliklerin, mesleğe girişten başlayarak, onların denetçilik mesleğine veya işin gerektirdiği niteliklere uygunluklarına dair zihinlerdeki algıları şekillendirdiği ve iş yaşamları süresince onları etkilediği anlaşılmaktadır.

Temel bulgular, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının, denetçilik mesleğinde etkili olduğuna işaret etmektedir. Erkeklerin daha güçlü olarak algılanmaları veya yüksek özgüvenleri, erkek denetçilerin mesleğin zorlukları ile daha iyi baş edebilecekleri yargısına neden olmakta, kadınların hak ettiklerini istemekte pasif kalmaları ve toplumda ucuz iş gücü olarak görölmeleri onların erkeklerden daha düşük maaş almaları ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca kadın denetçilerin fazla iş yoğunluğunu kaldıramayacakları, her iş ortamında çalışamayacakları veya sık seyahat edemeyecekleri gibi düşünceler de terfilerini veya işe girişlerini

engelleyebilmekte ve onları erkek meslektaşlarından geri bırakabilmektedir. Bu durum işini iyi yapabilme veya kendini kanıtlama endişesi ile kadın denetçileri daha fazla çalışmaya zorlayabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunların/eşitsizliklerin üstesinden gelmek için yöneticiler tarafından gösterilen çabaların pozitif ayrımcılıkla sınırlı kaldığı, sosyo-kültürel yapıya uygun olarak, özellikle evli veya çocuklu kadın denetçiler için bir takım iyileştirmelerin yapıldığı, fakat bu iyileştirmelerin terfi ve ücret konularında kadınları geride bırakma ihtimali doğurduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyetçi iş bölümü de denetçilik mesleğinde açıkça görülmektedir. Denetim iş yükünün ve görevlerin dağıtımında cinsiyetin belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Ofis veya şehir içi işler ile nispeten nezih olduğu düşünülen ortamlardaki iş/görevler kadınlar için, ofis veya şehir dışı ve zorlu iş/görevler ise erkekler için uygun bulunmaktadır.

Denetçilik mesleğinin yapısından kaynaklı bir özellik olan mesai saatlerinin uzunluğu ve sürekliliği ise hem kadınları hem de erkekleri yıpratmakta ve işin sürdürülebilirliğini azaltmaktadır. Çünkü kadını daha fazla evde görmek isteyen toplumsal yapı, kadınların sürekli aile-iş baskısı yaşamalarına neden olurken erkeklerin aşırı da olsa iş yükünü sırtlaması beklentisi, bitmeyen bir kariyer-aile veya sosyal hayat-iş çatışmasına maruz kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum erkeklerin aşırı yıpranmasına, kadınlarınsa meslekten uzaklaşmasına yol açmaktadır. Ayrıca fazla mesainin işin bir parçası olarak görülmesi, mesailerin karşılığında herhangi bir ek ücret ödenmemesi ile mesleğe girişte ücretlerin genel olarak çok düşük seyretmesi, işe bağlılığı ve motivasyonu azaltmaktadır. Bunun sonucu olarak da ev dışında çok çalışması kabul görmeyen ve ev içi sorumlulukları öncelemesi beklenen kadınlar meslek değiştirmekte, daha fazla para kazanması beklenen erkekler ise iş yerini değiştirmekte dolayısıyla meslekte yüksek bir çalışan sirkülasyonu oluşmaktadır.

Öneriler

Bu çalışmadaki sınırlılıklar göz önünde bulundurulmak kaydıyla denetçilik mesleğinde yaşanan toplumsal cinsiyet kaynaklı ayrımcılık ve eşitliksizliklere dair çözüm önerileri şu şekilde belirlenmiştir;

- Mesai saatleri ülkemizde yasalar ile düzenlenmekte ancak denetim işinin doğası gereği sıklıkla bu saatlerin aşılması söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla mesai saatleri hususunda yapılacak kurum içi düzenlemeler ile denetçilerin sürekli maruz kaldıkları kariyer-aile-iş veya sosyal hayat-iş çatışması ortadan kaldırılabilir.
- Eşit işe eşit ücret olacak şekilde adil bir maaş politikasının ve şeffaf terfi kriterlerinin oluşturulup bunların açıkça belirtilip uygulanması da ücret ve terfi konusundaki eşitsizliklerin önüne geçilmesini sağlayacağı gibi, çalışan motivasyonunu artırarak işten ayrılma oranını azaltabilir.
- Gerek yöneticilerin, gerekse müşterilerin bir cinsiyeti kayıran yaklaşımlarına önlem olarak istihdam, iş bölümü ve görev dağılımı ile müşteri ilişkilerine dair belirlenecek kurum içi düzenlemeler de bu konudaki eşitsizliklerin yaşanmasını engellemeye yardımcı olabilir.
- Denetim ekiplerinin kadın – erkek dengesi gözetilerek oluşturulmaları hemcinslerin birbiri ile yaşadığı (cinsiyet kaynaklı) zıtlıkların dengelenmesini ve müşterilerin/yöneticilerin toplumsal cinsiyet kaynaklı yargılarının işe yansımalarının etkilerini azaltabilir.
- Denetim ücretlerinin serbest piyasanın işleyişine bırakılmış olması, bu ücretlerin düşük seviyelere çekilmesi açısından baskı oluşturmaktadır. Düşük ücret baskısı denetçi ücretlerinin de düşüklüğüne neden olmaktadır. Düşük ücretler söz konusu olduğunda kurumlar, ucuz kadın işgücü gibi arayışlara girmekte ve eşit işe eşit ücret politikalarından uzaklaşmaktadır. Dolayısıyla denetim işine ödenen ücretlerin asgari bir standarda kavuşturulması bu tür sorunların çözümünde etkili olabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler ise şöyledir:

- Meslek mensuplarının yaşadıkları sorunların, İstanbul

dışındaki bölge/şehirlerdeki denetçiler ile gerçekleştirilmesi, farklı sosyal ortamların etkisinin ortaya çıkartılması ve karşılaştırma yapma imkânı sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- AB Komisyonu: “Sorular ve Cevaplar: Kadın hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda AB Neler Yapıyor?,” 2018, (Çevrimiçi) https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-03/EU%20factsheet%20on%20gender%20equality_BC.pdf , 2 Temmuz 2019.
- Acker, Joan: “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations,” **Gender and Society**, C. 4, No:2, 1990, s. 139 – 158.
- AICPA: “Responsibilities and Functions of the Independent Auditor,” (Çevrimiçi) <https://www.aicpa.org/content/dam/aicpa/research/standards/auditattest/downloadabledocuments/au-00110.pdf>, 20 Ağustos 2019.
- Ak, Bülent: **Denetim Mesleğinin Ülkemizdeki Serüveni, Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, KPMG Türkiye, Ed. Burak Koçer, İstanbul, Günce Reklam Yayıncılık Matbaa, 2016, s. 69 – 86.
- Akbaş, Nurcan, Bahar Taner: “Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurum’un Ötesi,” **LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C.8, No:2, 2017, s. 193 – 214.
- Akın, Ayşe: “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık,” **Toplum Hekimliği Bülteni Dergisi**, C.26, No:2, 2007, s.1 – 9.
- Aksoy, Mehmet Ali, Emine Ebru Aksoy: “Ticaret Kanunu Kapsamında Sermaye Şirketlerinde Bağımsız Denetim,” **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, No:2, 2017, s. 21 – 52.
- Allen, Tammy D., Joyce E. A. Russell: “Parental Leave of Absence: Some Not So Family-Friendly Implications,” **Journal of Applied Social Psychology**, C. 29, No:1, 1999, s. 166 – 191.
- Alkadry, Mohamad G., Leslie E. Tower,: “Unequal Pay: The Role of Gender,” **Public Administration Review**, C. 66, No: 6, 2006, s. 888 – 898.
- Alparslan, Ali Murat, Özlem Çetinkaya Bozkurt, Ayşe Özgöz: “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları,” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**

Dergisi, C.2, No:1, 2015, s. 66 – 81.

- Alsallloom, Abeer Yousef: “The Role of Women Accountants and the Implications for the Accounting Profession in Saudi Arabia”, 2015, University of Southampton, Southampton Business School, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)
- Altıntaş, A. Taylan: **Halka Açık Şirketlerin Bağımsız Denetiminin Kalitesi**, İstanbul, Türkmen Kitabevi, 2011.
- Altuğ, Figen: **Mali Denetim**, 2.bs., Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.
- Anıç, Aykut: “Finansal Performans Değerlendirmesi ile Bağımsız Dış Denetim İlişkisi – Bağımsız Denetçiler Üzerinde Bir Araştırma,” **Sayıştay Dergisi**, No:113, 2019, s. 129 – 153.
- Anselme, Michael, Robert Weisz: “Good Jobs and Bad: A Differentiated Structuring of the Labor Market,” **Acta Sociologica**, C. 28, No: 1, 1985, s. 35 – 53.
- Antecol, Heather, Vanessa E. Barcus, Deborah Cobb-Clark: “Gender-biased Behavior at Work: Exploring the Relationship Between Sexual Harassment and Sex Discrimination,” **Journal of Economic Psychology**, C.30, No:5, 2009, s.782 – 792.
- Antecol, Heather, Deborah Cobb-Clark: “The Changing Nature of Employment-Related Sexual Harassment: Evidence from the US Federal Government 1978–1994,” **ILR Review**, C.57, No:3, 2004, s.443 – 461.
- Arrow, Kenneth: “The Theory of Discrimination,” **Discrimination in Labor Markets**, C.3, No: 10, 1971, s. 1 – 33.
- Ahmed, Sara: “Bu Öteki ve Başka Ötekiler,” **Cogito Dergisi**, Çev. Elis Simson, No: 58, Yapı kredi Yayınları, 2009, s. 173 – 192.
- Amman, Mehmet T.: “Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet - Sosyal, Bilimsel Yaklaşımlar,” Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet, Ed. M. Faruk Bayraktar, İstanbul, **İslami İlimler Araştırma Vakfı**, 2012, s. 13 – 55.
- Apalı, Yasemin: “Sosyolojik Açıdan Kadınlarla İlgili Kalıp Yargılar,” **Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi**

Dergisi, No: 26, 2011, s.49 – 64.

- Alptekin, Duygu: “Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm,” **Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, No:20, 2008, s.21 – 33.
- Bağımsız Denetime Tabi Olacak Tarım Satış Kooperatif Birliklerinin Belirlenmesine Dair Tebliğ: 14.06.2013 tarih ve 28677 Sayılı Resmî Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130614-8.htm>, 11 Şubat 2019.
- Bağımsız Denetime Tabi Şirketlerin Belirlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararına İlişkin Usul ve Esaslar: 26.05.2018 tarih ve 30432 Sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180526-2.pdf>, 11 Şubat 2019.
- Bağımsız Denetim Yönetmeliği: 26.12.2012 tarih ve 28509 Sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16907&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, 1 Ocak 2020.
- Bal, Hüseyin: Nitel Araştırma Yöntem ve Teknikleri, 1.bs., İstanbul, **Sentez Yayıncılık**, 2016.
- Bandura, Albert: **Social Learning Theory**, New York, General Learning Press, 1971.
- Banerjee, Robin: **Children's Personal and Social Development**, Ed. Sharon Ding, Karen Littleton, Oxford, Blackwell Yayınları, 2005.
- Barnes, Helen, Jane Parry: “Renegotiating Identity and Relationships: Men and Women's Adjustments to Retirement,” **Ageing and Society**, C.24, No:2, 2004, s. 213 – 233.
- Barreto, Manuela, Naomi Ellemers: “Detecting and Experiencing Prejudice: New Answers to Old Questions,” **Advances in Experimental Social Psychology**, C.52, 2015, s. 139 – 219.
- Baybora, Dilek: “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, No:1, 2010, s. 33 – 58.

- BDDK: “Denetim ve Gözetim Faaliyetleri,” (Çevrimiçi) <http://www.bddk.org.tr/Sss-Kategori/Denetim-ve-Gozetim-Faaliyetleri/4>, 8 Ağustos 2019.
- Becker, Gary S.: **The Economics of Discrimination**, 2.bs., Londra, The University of Chicago Press, 1971.
- Becker, Gary S.: “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis,” **Journal of Political Economy**, C. 70, No: 5 (2), 1962, s. 9 – 49.
- Bender, Anne-Francoise, Frederique Pigeyre: “Job Evaluation and Gender Pay Equity: A French Example,” **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, C:35, No:4, 2016, s. 267 – 279.
- Bensussan, Gerard, Georges Labica: **Marksizm Sözlüğü**, Çev. Volkan Yalçıntoklu, 1.bs., İstanbul, Yordam Kitap, 2012.
- Bem, Sandra Lipsitz : “Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing ,” **Psychological Review**, C. 88, No: 4, 1981, s. 354 – 364.
- Bernasek, Alexandra, Stephanie Shwif: “Gender, Risk, and Retirement,” **Journal of Economic Issues**, C.35, No:2, 2001, s. 345 – 356.
- Bertrand, Marianne, Dolly Chugh, Sendhil Mullainathan: “New Approaches to Discrimination Implicit Discrimination,” **The American Economic Review**, C. 95, No: 2, 2005, s. 94 – 98.
- Best, Deborah L.: “Another View of the Gender-Status Relation,” **Sex Roles**, C.61, No:5 – 6, 2009, s. 341 – 351.
- Best, Deborah L., Kelsey L. Luvender: “Gender Development: Cultural Differences,” **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences**, Ed. James Wright, Londra, Elsevier, 2015, s.742 – 749.
- Bevan, Mark T.: “A Method of Phenomenological Interviewing,” **Qualitative Health Research**, C. 24, No:1, 2014, s.136 – 144.
- Bielby, William T. , James N. Baron: “Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination,” **American Journal of Sociology**, C. 91, No: 4, 1986, s. 759 – 799.
- Birkök, Mehmet Cüneyt: “Sosyal Rol ve İş Bölümü,” **Uluslararası İnsan**

Bilimleri Dergisi, C.1, No:1, 2004, s.1 – 10.

- Birleşmiş Milletler: “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,” 1948 (Çevrimiçi) <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, 28 Haziran 2019.
- Blackstone, Amy: “Gender Roles and Society,” **Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments**, Ed. Julia R. Miller, Richard M. Lerner, Lawrence B. Schiamberg, Santa Barbara, Abc-Clio, 2003, s.335 – 338.
- Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn: “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations,” **Journal of Economic Literature**, C.55, No:3, 2017, s.789 – 865.
- Boldry, Jennifer, Wendy Wood, Deborah A. Kashy: “Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training,” **Journal of Social Issues**, C. 57, No: 4, 2001, s. 689 – 705.
- Booth, Alison, Andrew Leigh: “Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations,” **Economics Letters**, No:107, C.2, 2010, s. 236 – 238.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi, Jeff Frank: “A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender,” **European Economic Review**, C. 47, No:2, 2003, s. 295 – 322.
- Bothamley, Jennifer: **Dictionary of Theories**, Detroit, Visible Ink Press Yayınları, 2002.
- Bragger, Jennifer, DeNicolis, vd.: “The Effects of the Structured Interview on Reducing Biases Against Pregnant Job Applicants,” **Sex Roles**, C. 46, No: 7/8, 2002, s. 215 – 226.
- Butler, Judith: “Toplumsal Cinsiyet Düzenlemeleri,” **Cogito Dergisi**, Çev. Begüm Kovulmaz, No: 58, Yapıkredi Yayınları, 2009, s. 73 – 91.
- Bussey, Kay, Albert Bandura: “Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation,” **Psychological Review**, C.106, No:4, 1999, s. 676 – 713.
- Budig, Michelle J.: “Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator?” **Social Problems**, C.49, No:2, 2002, s. 258 – 277.

- Carli, Linda L., Alice H. Eagly : “Women Face a Labyrinth: An Examination of Metaphors for Women Leaders,” **Gender in Management: An International Journal**, C. 31 No: 8, 2016, s. 514 – 527.
- Carrington, William J., Kenneth R. Troske: “Sex Segregation in US Manufacturing,” **ILR Review**, C.51, No:3, 1998, s.445 – 464.
- Carter, Michael J.: “Gender Socialization and Identity Theory,” **Social Sciences**, C.3, No:2, 2014, s.242 – 263.
- Catalyst: “The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don’t,” 2007 (Çevrimiçi)
https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Double_Bind_Dilemma_for_Women_in_Leadership_Damned_if_You_Do_Doomed_if_You_Dont.pdf, 6 Kasım 2019.
- Cejka, Mary Ann, Alice H. Eagly: “Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment,” **Personality and Social Psychology Bulletin**, C. 25, No:4, 1999, s. 413 – 423.
- Cha, Youngjoo: “Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations,” **Gender and Society**, C. 27, No: 2, 2013, s. 158 – 184.
- Chandra, Yanto, Liang Shang: “An RQDA-based Constructivist Methodology for Qualitative Research,” **Qualitative Market Research: An International Journal**, C. 20, No:1, 2017, s. 90 – 112.
- Chamberlain Andrew: “Demystifying the Gender Pay Gap Evidence From Glassdoor Salary Data,” 2016 (Çevrimiçi)
<https://www.glassdoor.com/research/app/uploads/sites/2/2016/03/Glassdoor-Gender-Pay-Gap-Study.pdf>, 7 Temmuz 2019.
- Clegg, Stewart: “Organization and Control,” **Administrative Science Quarterly**, C. 26, No:4, 1981, s. 545 – 562.
- Clements, Nick: “Glass Ceilings for Women and Glass Floors for Men,” HuffPost News, 2014 (Çevrimiçi)
https://www.huffingtonpost.co.uk/nick-clements/glass-ceilings-for-women-_b_5681116.html, 1 Nisan 2019.

- Cohen, Philip N., Matt L. Huffman: "Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work," **American Sociological Review**, C. 68, No: 3, 2003, s. 443 – 463.
- Collinson, David, Jeff Hearn: "Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management," **Gender, Work and Organization**, C. 1, No:1, 1994, s. 2 – 22.
- Connel, R. W. : **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, Çev. Cem Soydemir, 3.bs., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2017.
- Connel, R. W. : "Change among the Gatekeepers: Men, Masculinities, and Gender Equality in the Global Arena," **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, C.30, No:3, 2005, s.1801 – 1825.
- Correll, Shelley J. : "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self – Assessments," **American Journal of Sociology**, C. 106, No:6, 2001, s. 1691 – 1730.
- Cotter,David A. , Joan M. Hermesen, Seth Ovadia, Reeve Vanneman: "The Glass Ceiling Effect," **Social Forces**, C. 80, No:2, 2001, s. 655 – 681.
- Creswell, John W.: Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni, Ed. Selçuk Beşir Demir, Mesut Bütün, 5.bs., Ankara, **Siyasal Kitabevi**, 2020.
- Croft, Alyssa, Toni Schmader, Katharina Block: "An Underexamined Inequality: Cultural and Psychological Barriers to Men's Engagement with Communal Roles," **Personality and Social Psychology Review**, C. 19, No:4, 2015, s.343 – 370.
- Cuddy, Amy J. C., Susan T. Fiske, Peter Glick: "When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice," **Journal of Social Issues**, C. 60, No: 4, 2004, s. 701 – 718.
- Çaha, Ömer: **Sivil Kadın**, 4.bs., Ankara, Savaş Yayınevi, 2017.
- Çarıkçı, İlker Hüseyin, Münire Çiftçi, Seher Derya: "İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama," **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, C.2, No:2, 2010, s. 53 – 65.

- Çelik, Ahmet., Volkan Altıntaş: “İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma,” **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, C.14, No:1, 2017, s. 90 – 107.
- Çolak, Ömer Faruk, Hakan Naim Erdor: “İşgücü Piyasasında Ayrımcılık: Türkiye ve Seçilmiş Ülke Örnekleri,” **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C. 12, No:40, 2001, s. 89 – 112.
- Dahl, Svenn-Age, Øivind Anti Nilsen, Kjell Vaage: “Gender Differences in Early Retirement Behaviour,” **European Sociological Review**, C. 19, No:2, 2003, s. 179 – 198.
- Derks, Belle, Colette Van Laar, Naomi Ellemers: “The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves From Junior Women,” **The Leadership Quarterly**, C. 27, No:3, 2016, S. 456 – 469.
- Derks, Belle, vd.: “Do Sexist Organizational Cultures Create the Queen Bee?,” **British Journal of Social Psychology**, C.50, No:3, 2011, s. 519 – 535.
- Demir, Mahmut: “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği,” **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, C.8, No:1, 2011, s.760 – 784.
- Demren, Çağdaş: “Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri,” **Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın**, Ed. Ayşe Akın, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 33 - 44.
- Dentinger Emma, Marin Clarkberg: “Informal Caregiving and Retirement Timing Among Men and Women Gender and Caregiving Relationships in Late Midlife,” **Journal of Family Issues**, C. 23 No: 7, 2002, s. 857 – 879.
- Deniz, Gülhan, Yüksel Aydın: “2013-2017 Dönemlerinde Türkiye’ de Bağımsız Denetçi ve Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Durumu,” **Social Sciences Studies Journal**, C.4, No:20, 2018, s. 2483 – 2494.
- Deutsch, Francine M., Susan E. Saxon: “Traditional Ideologies, Nontraditional Lives,” **Sex Roles**, C. 38, No: 5/6, 1998, s. 331 – 362.
- Dikici, Erkan: “Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri,” **The Journal of**

- Academic Social Science Studies**, No:43, 2016, s. 523 – 532.
- Docekal, Herta Nagl: “Feminist Felsefenin Geleceği,” **Cogito Dergisi**, Çev. Şeyda Öztürk, No: 58, Yapıkredi Yayınları, 2009, s. 219 – 224.
- Dökmen, Zehra Y.: **Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 2.bs., İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2006.
- Dönmez, Adnan, Ayten Ersoy: “Bağımsız Denetim Firmaları Bakış Açısıyla Türkiye Bağımsız Dış Denetim Sisteminin Değerlendirilmesi,” **Bilgi-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, No:36, 2006, s. 69 – 91.
- Dönmez, Ali: “Bilişsel Sosyal Şemalar,” **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, C.14, 1992, s.131 – 146.
- Duncan, Colin, Wendy Loretto: “Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment,” **Gender, Work and Organization**, C. 11, No: 1, 2004, s.95 – 115.
- Durakbaşı, Ayşe: **Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Feminizm**, 7.bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2017.
- Eagly, Alice H., Linda L. Carli: **Contemporary Issues in Leadership**, Ed. William E. Rosenbach, Robert L. Taylor, Mark A. Youndt, Newyork, Routledge Taylor and Francis Group Yayınları, 2018.
- Eagly, Alice H., Mona G. Makhijani, Bruce G. Klonsky: “Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis,” **Psychological Bulletin**, C.111, No:1, 1992, s.3 – 22.
- Eagly, Alice H., Wendy Woods: “The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles,” **American Psychologist**, C.54, No:6, 1999, s. 408 – 423.
- Eagly, Alice H., Wendy Woods: “Social Role Theory,” **Handbook of Theories of Social Psychology**, Ed. Van Lange, P. A., Kruglanski, A. W., Higgins, E. T, Londra, Sage Publications, 2012, s. 458 – 476.
- Ecevit, Yıldız: “Türkiye’de Ücretli Kadın Emekinin Toplumsal

- Cinsiyet Temelinde Analizi,” 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1998, s. 267 – 284.
- Erdoğan, Murat: “Muhasebe, Denetim ve Bağımsız Denetimin Gerekliliği,” **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C.5, 2002, s.51 – 63.
- Einarsen, Stale: “The Nature and Causes of Bullying at Work,” **International Journal of Manpower**, C:20 No:1/2, 1999, s. 16 – 27.
- Ekiz, Durmuş: **Bilimsel Araştırma Yöntemleri Yaklaşım, Yöntem ve Teknikler**, 6. Bs., Ankara, Anı Yayıncılık, 2020.
- Ellemers, Naomi: “Gender Stereotypes,” **Annual Review of Psychology**, C.69, 2018, s. 275 – 298.
- Erol, Mikail, Muhsin Aslan: “Uluslararası Muhasebe ve Denetim Standartlarının Gelişmesi,” **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi**, No:12, 2017, s. 55 – 86.
- Etiler, Nilay: “Kesişmeyen Kümeler: Kadın Emeği ve Ücret,” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, C. 17, No:66, 2017, s. 19 – 27.
- Eurofound: “Fifth European Working Conditions Survey,” Office of the European Union, 2012, (Çevrimiçi) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>, 10 Ekim 2018.
- EIGE: “Gender Equality is also a Men's Issue,” 2018, (Çevrimiçi) <https://eige.europa.eu/more-areas/men-and-gender-equality>, 14 Aralık 2018.
- EIGE: “Gender Segregation in Education, Training and the Labour Market,” 2017, (Çevrimiçi) <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>, 11 Nisan 2019.
- Faniko, Klea, Naomi Ellemers, Belle Derks: “Queen Bees and Alpha Males: Are Successful Women More Competitive Than Successful Men?,” **European Journal of Social Psychology**, C. 46, No:7, 2016, s. 903 – 913.
- Forma, Pauli: “Work, Family and Intentions to Withdraw from the

- Workplace,” **International Journal of Social Welfare**, C.18, No:2, 2009, s. 183 – 192.
- Frome, Pamela M., et al.: “Why don't They Want a Male-Dominated Job? An Investigation of Young Women Who Changed Their Occupational Aspirations,” **Educational Research and Evaluation**, C.12, No:4, 2006, s.359 – 372.
- Frone, Michael R.: “Work-Family Balance,” **Handbook of Occupational Health Psychology**, Ed. James Campbell Quick, Lois E. Tetrick, Washington, American Psychological Association, 2003, s. 143 – 162.
- Fuegen, vd.: “Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence,” **Journal of Social Issues**, C.60, No: 4, 2004, s. 737—754.
- Given, Lisa M.: “In Vivo Coding,” **The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods**, SAGE Publications Inc., Thousand Oaks, 2012, s. 473 – 474.
- Göregenli, Melek: “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık,” **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, 2012, 1-12. (Çevrimiçi)
<http://secbir.org/images/haber/2011/01/02-meleg-goregenli-1.pdf> , 15 Ocak 2019.
- Guryan, Jonathan, Kerwin Kofi Charles: “Taste-Based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots,” **The Economic Journal**, C. 123, 2013, s. 417 – 432.
- Gürbüz, Sait, Faruk Şahin: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe - Yöntem – Analiz**, 4.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Güredin, Ersin: **Denetim ve Güvence Hizmetleri: SMMM Ve YMM'lere Yönelik İlkeler ve Teknikler**, 14.bs., İstanbul, Türkmen Kitabevi, 2014.
- Harnois, Catherine E.: “Age and Gender Discrimination: Intersecting Inequalities across the Lifecourse,” **Feminism, Social Science and Knowledge Advances in Gender Research**, C.20, 2015, s.87 – 109.

- Hartmann, Heidi: “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex,” **Signs**, C.1, No:3, 1976, s. 137 – 169.
- Hartmann, Heidi: **Marksizm ve Feminizmin Mutsuz Evliliği**, Çev. Aytül Kantarcı, Agora Kitaplığı, 2006.
- Heilman, Madeline E.: “Gender Stereotypes and Workplace Bias,” **Research in Organizational Behavior**, C. 32, 2012, s. 113 – 135.
- Heilman, Madeline E., Tyler G. Okimoto: “Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions,” **Journal of Applied Psychology**, C.93, No:1, 2008, s. 189 – 198.
- Heilman, Madeline E.: “Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks,” **Journal of Applied Psychology**, C. 89, No:3, 2004, s. 416 – 427.
- Hofstede, Geert: “Management Scientists are Human,” **Management Science**, C. 40, No:1, 1994, s.4 – 13.
- Hofstede, Geert: “Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context,” **Online Readings in Psychology and Culture**, C.2, No:1, 2011, s. 2 – 26.
- Hofstede, Geert: “Motivation Leadership and organization: **Do American Theories Apply Abroad**,” **Organizational Dynamics**, C. 9, No:1,1980, s. 42 – 63.
- Hofstede, Geert: **Cultures and Organizations Software of the Mind**, New York, McGraw-Hill, 1991.
- Hofstede, Geert: “The 6 Dimensions of National Culture,” (Çevrimiçi) <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture>, 12 Eylül 2019.
- Horta, Oscar: “Discrimination in Terms of Moral Exclusion,” **Theoria**, C.76, No:4, 2010, s.314 – 332.
- Hosni, Djehane A.: “Women in the Japanese Labour Market,” **Equal Opportunities International**, C.9, No:6, 1990, s.11 – 14.
- ILO: “100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi,” (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by->

turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, 28
Haziran 2019.

ILO: “Avrupa ve Orta Asya’da İnsana Yakışır İşin Geleceği: Fırsatlar ve Zorluklar,” Onuncu Avrupa Bölgesel Toplantısı İstanbul, 2-5 Ekim 2017 (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_577337.pdf , 28 Haziran 2019.

ILO: “Global Wage Growth Lowest Since 2008, While Women Still Earning 20 Per Cent Less Than Men,” 2018 (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650551/lang--en/index.htm, 29 Haziran 2019.

IWPR: “The Gender Wage Gap: 2018 Earnings Differences by Race and Ethnicity,” 2019 (Çevrimiçi) https://iwpr.org/wp-content/uploads/2019/03/C478_Gender-Wage-Gap-in-2018.pdf, 2 Temmuz 2019.

İlgar, Semra Coşkun, M. Zeki İlgar: “Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Programları Kullanılması,” **İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 3, 2014, No: 5, 31 – 78.

Judge, Elizabeth: “Women on Board: Help or Hindrance?,” The Times, 2003, (Çevrimiçi) <https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>, 30 Mart 2019.

Kanter, Rosabeth Moss: “Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women,” **American Journal of Sociology**, C. 82, No: 5, 1977, s. 965 – 990.

Kapız, Serap Özen: “İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi,” **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.4, No:3, 2002, s. 139 – 153.

Karadeniz, Yasin: “Türkiye’de Bağımsız Denetim Sistemindeki Gelişmeler: Denetim Kuruluşlarında Çalışan Denetçilere Yönelik Bir Araştırma,” **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, No: 83, 2019, s.173 – 192.

- KGK: (Çevrimiçi)
https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/PDF%20linkleri/Tan%C4%B1t%C4%B1m/Public_Oversight_Authority_TR.pdf, 3 Ağustos 2019.
- KGK: (Çevrimiçi)
[https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TMS/T%C3%BCrkiye%20S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilirlik%20Raporlama%20Standartlar%C4%B1n%C4%B1n%20Belirlenmesi%20ve%20Yay%C4%B1mlanmas%C4%B1%20-16_06_2022%20-%20v2%20\(1\).pdf](https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TMS/T%C3%BCrkiye%20S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilirlik%20Raporlama%20Standartlar%C4%B1n%C4%B1n%20Belirlenmesi%20ve%20Yay%C4%B1mlanmas%C4%B1%20-16_06_2022%20-%20v2%20(1).pdf), 22 Temmuz 2022.
- KGK: “Türkiye Denetim Standartları,” (Çevrimiçi)
https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TDS/Bilgi_Notu_09_05_2019.pdf, 23 Ağustos 2019.
- KGK: “Türkiye Denetim Standartları 2019 Seti,” (Çevrimiçi)
<https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/8180/TDS-2019-Seti>, 20 Eylül 2019.
- KGK: “Bağımsız Denetim Kuruluşu Resmi Sicili” (Çevrimiçi) <https://denkur.kgk.gov.tr/>, 1 Aralık 2020 – 28 Temmuz 2022.
- KGK: (Çevrimiçi)
[https://kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/6703/Tablo-1-Yetkilendirilen-ve-Tescil-Edilen-Denet%C4%B1-Yetkilendirilen-ve-Tescil-Edilen-Denet%C4%B1-Say%C4%B1s%C4%B1-\(15-10-2021-tarihi-itibar%C4%B1yla\)](https://kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/6703/Tablo-1-Yetkilendirilen-ve-Tescil-Edilen-Denet%C4%B1-Yetkilendirilen-ve-Tescil-Edilen-Denet%C4%B1-Say%C4%B1s%C4%B1-(15-10-2021-tarihi-itibar%C4%B1yla)), 22 Temmuz 2022.
- Koeber, Charles, David W. Wright: “Gender Differences in the Reemployment Status of Displaced Workers Human Capital as Signals that Mitigate Effects Of Bias,” **The Journal of Socio-Economics**, C.35, 2006, s. 780 – 796.
- Kring, Sriani Ameratunga: “Gender in Employment Policies and Programmes: What Works for Women?,” Geneva, ILO, 2017.
- Kulich, vd.: “Who Gets the Carrot and Who Gets The Stick? Evidence of Gender Disparities in Executive Remuneration,” **Strategic Management Journal**, C.32, 2011, s. 301 – 321.
- Kumaş, Handan, Atalay: “Firm Size and Labour Market Segmentation Theory:

- Çağlar, Hacer Simay Karaalp: Evidence from Turkish Micro Data,” **Procedia-Social and Behavioral Sciences** 150, 2014, s. 360 – 373.
- Kupfer, Antonia: “The Interrelation Of Twenty-First-Century Education and Work from a Gender Perspective,” **International Studies in Sociology of Education**, C.24, No:1, 2014, s.113 – 125.
- Kurtulmuş, Meryem: “Kapitalizm, Ataerki ve Kadın-Erkek Ücret Eşitsizliği,” **Disk-Ar Dergisi**, No:1, 2013, s. 50 – 61.
- Kübler, Dorothea, Julia Schmid, Robert Stüber: “Gender Discrimination in Hiring Across Occupations: A Nationally-Representative Vignette Study,” **Labour Economics**, C.55, 2018, s. 215 – 229.
- Lathabhavan, Remya, Senthil Arasu Balasubramanian: “Glass Ceiling and Women Employees in Asian Organizations: A Tri-decadal Review”, **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, C. 9, No: 3, 2017, s. 232 – 246.
- Lazear, Edward P., Sherwin Rosen: “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders,” **Journal of Labor Economics**, C. 8, No:1, 1990, s.106 – 123.
- Levanon, Asaf, Paula England, Paul Allison: “Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 US Census Data,” **Social Forces**, C.88, No:2, 2009, s.865 – 891.
- Levine, Linda: “The Gender Wage Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?,” 2004 (Çevrimiçi)
https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.tr/&httpsredir=1&article=1197&context=key_workplace, 7 Temmuz 2019.
- Levinson, Richard M.: “Sex Discrimination and Employment Practices: An Experiment with Unconventional Job Inquiries,” **Social Problems**, C. 22, No:4, 1975, s. 533 – 543.
- Leymann, Heinz: “The Content and development of Mobbing at Work,” **European Journal of Work and Organisational Psychology**, C.5, No:2, 1999, s. 165 – 184.

- Lieber, Lynn D.: “The Hidden Dangers of Implicit Bias in the Workplace,” **Employment Relations Today**, C.36, No:2, 2009, s. 93 – 98.
- Littek, Wolfgang: “Labor, Division of,” **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences**, Ed. James Wright, Londra, Elsevier, 2015, s.156 – 162.
- Lowe, Marian: “Sociobiology and Sex Differences,” **Journal of Women in Culture and Society**, C.4 No:1,1978, s. 118 – 125.
- Macpherson, David A., Barry T. Hirsch: “Wages and Gender Composition: Why do Women's Jobs Pay Less?,” **Journal of labor Economics**, C.13, No:3, 1995, s.426 – 471.
- Maliye Bakanlığı: Personel Hareketi İstatistikleri, Faaliyet Raporları (Çevrimiçi) <https://www.hmb.gov.tr/>, 1 Haziran 2021.
- Manning, Jimmie: “In Vivo Coding,” **The International Encyclopedia of Communication Research Methods**, Ed. J. Matthes, New York, NY: Wiley-Blackwell, 2017.
- Marx, Karl: **Karl Marx ve Das Kapital**, Hayatı ve Das Kapital Üzerine bir İnceleme, Ed. Fulya Saatçioğlu, Murat Ukray, İstanbul, E-Kitap Projesi, 2014.
- Masters, Adrian: “Statistical Discrimination from Composition Effects in the Market for Low-Skilled Workers,” **Labour Economics**, C.26, 2014, s. 72 – 80.
- Mathur-Helm, Babita: “Women and the Glass Ceiling in South African Banks: An İllusion or Reality?” , **Women in Management Review**, C. 21 No: 4, 2006, s.311 – 326.
- Maxwell, Nan L. , Ronald J. D'Amico: “Employment and Wage Effects of Involuntary Job Separation: Male-Female Differences,” **The American Economic Review**, C. 76, No:2, 1986, s. 373 – 377.
- Mavin, Sharon: “Queen Bees, Wannabees and Afraid to Bees: No More ‘Best Enemies’ for Women in Management?” , **British Journal of Management**, C. 19, 2008, s. 75 – 84.

- Mays, Nicholas, Catherine Pope: “Qualitative research in health care: Assessing Quality in Qualitative Research,” **British Medical Journal**, C.320, 2000, No:1, s. 50 – 52.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, Amy Blackstone: “Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power,” **American Sociological Review**, C. 77, No:4, 2012, s. 625 – 647.
- Mert, Abdullah: **Eğitim Psikolojisi**, Ed. Asım Arı, Konya, Eğitim Yayınevi, 2017.
- Morgan, Clifford T.: **Psikolojiye Giriş**, Ed. Sirel Karakaş, Rükzan Eski, 19.bs., Konya, Eğitim Kitabevi Yayınları, 2011.
- Morse, Janice M., vd.: “Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research,” **International Journal of Qualitative Methods**, C.1, No:2, 2002, s. 13 – 22.
- Mead, Sara: “The Truth about Boys and Girls,” 2006 (Çevrimiçi) http://people.uncw.edu/caropresoe/edn203/203_Fall_07/ESO_BoysAndGirls.pdf, 5 Temmuz 2019.
- Moss-Racusin, Corinne A., vd.: “Science Faculty’s Subtle Gender Biases Favor Male Students,” **Proceedings of the National Academy of Sciences**, C. 109, No:41, 2012, s. 16474 – 16479.
- Naiman, Joanne: **Marksizm ve Feminizm İki Ayrı Kuram**, Çev. Saadet Özkal, 1.bs., İstanbul, Amaç Yayıncılık, 1988.
- Neilson, William, Shanshan Ying: “From Taste-Based to Statistical Discrimination,” **Journal of Economic Behavior and Organization**, C. 129, 2016, s. 116 – 128.
- Niemeyer, Beatrix, Helen Colley: “Why Do We Need (Another) Special Issue on Gender and VET?,” **Journal of Vocational Education and Training**, C.67, No:1, 2015, s.1 – 10.
- Odriozola, María Dolores, Elisa Baraibar-Diez: “Do Work-Life Balance Practices Mediate in the Relationship Between Female Participation and Financial Performance?,” **European Journal of Management and Business Economics**, C. 27, No:3, 2018, s. 249 – 265.
- OHCHR: “Frequently Asked Questions on Economic, Social

- and Cultural Rights,” 2008 (Çevrimiçi)
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet33en.pdf>, 6 Temmuz 2019.
- Oktag, Sadiye: “Bağımsız Denetim Etkinliğinin Arttırılmasında, Denetim Hizmetinde Kalite ve Kalite Kontrol: ABD Düzenlemeleri,” Maliye Finans Yazıları, C. 27, No:100, 2013, s. 42 – 94.
- Okunuki, Hifumi: “Tokyo Medical University Scandal is a Throwback to When Discrimination Against Women was the Norm,” 2018 (Çevrimiçi)
<https://www.japantimes.co.jp/community/2018/08/26/issues/tokyo-medical-university-scandal-throwback-discrimination-women-norm/#.XRyuuOszbcu>, 3 Temmuz 2019.
- Okur, Mahmut: “Bağımsız Denetimin Denetimi,” 2007 (Çevrimiçi)
<http://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/985>, 24 Ağustos 2019.
- Öngen, Tülin: “Marksist Sınıf Kavramının ve Sınıf Analizinin Ayırt Edici Özellikleri,” Türkiye’yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak,” Ed. Başak Ergüder, vd., İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2006, s. 23 – 31.
- Özaydınlık, Kevser: “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim,” **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, C.14, No:33, 2014, s. 93 – 112.
- Özdemir, Murat, Ebru Doğruöz: **Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Etik**, Ed. Necati Cemaloğlu, 1.bs., Ankara, Pegem Akademi, 2020.
- Özkan, Gökçen Sayar, Bülent Özkan: “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, No:24, 2010, s. 91 – 104.
- Özkaplan, Nurcan: “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi,” **Çalışma ve Toplum**, C.2, No:21, 2009, s.15 – 23.
- Pai, Kalpana, Sameer Vaidya: “Glass Ceiling: Role of Women in the Corporate World”, **Competitiveness Review: An International Business Journal**, C. 19, No:2, 2009, s.106 – 113.
- Paker, Murat: “Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık,”

Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Ed. Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, s. 41 – 52.

- Parlaktuna, İnci: “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi,” **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C.10, No:4, 2010, s. 1217 – 1230.
- Peters, Racquel, P.A. Bourne: “Sexual Harassment and Sexual Harassment Policy in Jamaica: The Absence of a National Sexual Harassment Policy, and the Way Forward,” **Asian Journal of Business Management**, C.4, No:1, 2012, s. 1 – 19.
- Pettigrew, Thomas F.: “Prejudice and Discrimination,” **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences**, Ed. James Wright, Londra, Elsevier, 2015, s. 828 – 833.
- Phelps, Edmund S.: “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” **The American Economic Review**, C. 62, No:4, 1972, s. 659 – 661.
- Phillips, Anne, Barbara Taylor: “Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics,” **Feminist Review**, No: 6, 1980, s. 79 – 88.
- Postl, Gertrude: “Tekrar Etme, Alıntılama ve Altüst Etme,” **Cogito Dergisi**, Çev. Şeyda Öztürk, No: 58, Yapıkredi Yayınları, 2009, s. 146 – 158.
- Pratto, Felicia , Andrew L. Stewart: “Social Dominance Theory,” **The Encyclopedia of Peace Psychology**, Ed. Daniel J. Christie, Blackwell Publishing, 2011.
- Pratto, Felicia, Lisa M. Stallworth, Jim Sidanius: “The Gender Gap: Differences in Political Attitudes and Social Dominance Orientation,” **British Journal of Social Psychology**, C.36, No:1, 1997, s. 49 – 68.
- Piore, Michael J.: “Notes for a Theory of Labour Market Segmentation,” Working Paper, No:95, 1972, s.1 – 56.
- Pleck, Joseph H.: “The Work-Family Role System,” **Social Problems**, C. 24, No:4, 1976, s. 417 – 427.
- Prentice, Deborah A., “What Women and Men Should Be, Shouldn’t Be,

- Erica Carranza: are Allowed to Be, and Don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes," **Psychology of Women Quarterly**, C. 26, 2002, s. 269 – 281.
- Ramaci, Tiziana, vd.: "Gender Stereotypes in Occupational Choice: A Cross-Sectional Study on a Group of Italian Adolescents," **Psychology Research and Behavior Management**, No:10, 2017, s.101 – 117.
- Reeves, Terrie C., Arlise P. McKinney, Laila Azam: "Muslim Women's Workplace Experiences: Implications for Strategic Diversity Initiatives," **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, C. 32, No: 1, 2012, s.49 – 67.
- Reich, Michael, David M. Gordon, Richard C. Edwards: "A Theory of Labor Market Segmentation," **The American Economic Review**, C. 63, No: 2, 1973, s. 359 – 365.
- Robinson, Oliver C.: "Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide," **Qualitative Research in Psychology**, C.11, No:1, 2014, s. 25 – 41.
- Ryan, Michelle K. S., Alexander Haslam: "The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions," **British Journal of Management**, C. 16, 2005, s. 81 – 90.
- Ruhm, Christopher J.: "**Gender Differences in Employment Behavior During Late Middle Age**," *Journal of Gerontology: Social Sciences*, C. 51B, No:1, 1996, s.11 – 17.
- Saban, Ahmet, Ali Ersoy: **Nitel Araştırma Desenleri**, 3.bs., Ankara, Anı Yayıncılık, 2019.
- Sahoo, Debashish Kumar, Usha Lenka: "Breaking the Glass Ceiling: Opportunity for the Organization", **Industrial and Commercial Training**, C. 48, No:6, 2016, s. 311 – 319.
- Saldana, Johnny: **Nitel Araştırmacılar için Kodlama El Kitabı**, Çev. Ed. Aysel Tüfekçi Akcan, Süleyman Nihat Şad, 3.bs., Ankara, Pegem Akademi, 2019.
- Saleem, Sharjeel, Asia Rafiq, Saquib Yusaf: "Investigating the Glass Ceiling Phenomenon: An Empirical Study of Glass Ceiling's Effects on

- Selection-Promotion and Female Effectiveness”, **South Asian Journal of Business Studies**, C. 6 No:3, 2017, s.297 – 313.
- Sargeant, Malcolm: “Mandatory Retirement Age and Age Discrimination,” **Employee Relations**, C. 26, No: 2, 2004, s. 151 – 166.
- Sattar, Sarosh: “Avrupa ve Orta Asya’nın Gelişmekte Olan Ülkelerinde Erkekler ve Kadınlar için Fırsatlar, ” Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası, 2011, (Çevrimiçi)
<http://documents.worldbank.org/curated/en/270711468283462276/pdf/659320TURKISH00rt0executive0summary.pdf>, 10 Ekim 2018.
- Saraç, Simge: **Toplumsal Cinsiyet ve Yansımalar**, Ankara, Atılım Üniversitesi Yayınları, 2013.
- Schultz, Theodore W.,: “Investment in Human Capital,” **The American Economic Review**, C. 51, No: 1, 1961, s. 1 – 17.
- Selimoğlu, Seval Kardeş, vd.: **Muhasebe Denetimi**, 4.bs., Ankara, Gazi Kitabevi, 2014.
- Sevim, Şerafettin, Tansel Çetinoğlu, Niyazi Kurnaz: “Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde AB 8.Yönergesi Kapsamında Türkiye’de Denetim ve Denetçilik Mesleğinin Durumu: AB Müzakereleri Gelişim için bir Fırsat mıdır?,” **Mali Çözüm**, No:74, 2006, s. 44 – 76.
- Solmuş, Tarık: “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing),” **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.7, No:2, 2005, s. 1 – 14.
- Silverman, David: **Nitel Verileri Yorumlama**, Çev. Erkan Dinç, 1.bs., Ankara, Pegem Akademi, 2018.
- Sigortacılık Bağımsız Denetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik: 12.07.2008 tarih ve 26934 Sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/07/20080712-7.htm>, 11 şubat 2019.
- Simpkins, Sandra D., Pamela E. Davis-Kean, Jacquelynne S. Eccles: “Math and Science Motivation: A Longitudinal Examination of the Links Between Choices and Beliefs,” **Developmental Psychology**, C.42, No:1, 2006, s.70 – 83.

- Spencer, Steven J., Claude M. Steele, Diane M. Quinn: “Stereotype Threat and Women's Math Performance,” **Journal of Experimental Social Psychology**, C.35, No:1, 1999, s. 4 – 28.
- SPK: “Bağımsız Denetim Faaliyeti,” (Çevrimiçi) <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/Index/6/9/1>, 2 Ağustos 2019.
- Stroshine, Meghan S., Steven G. Brandl: “Race, Gender, and Tokenism in Policing: An Empirical Elaboration,” **Police Quarterly**, C.14, No:4, 2011, s. 344 – 365.
- Stroh, Linda K., Jeanne M. Brett, Anne H. Reilly: “Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers,” **Journal of Vocational Behavior**, C. 49, 1996, s. 99 – 118.
- Sturn, Richard: “Division of Labor: History of the Concept,” **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences**, Ed. James Wright, Londra, Elsevier, 2015, s.601 – 605.
- Şenol, Dolunay, Sezgin Erdem: “Türk Toplumunda Hegamonik Erkekliğin İnşasında Toplumsal Süreçlerin Rolü,” **Turan-Sam Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi**, C.9, No:33, 2007, s.290 – 299.
- Taş, Gün: “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri,” **Akademik Hassasiyetler Dergisi**, C.3, No:5, 2016, s. 163 – 175.
- Tınaz, Pınar: “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing,” 2006, (Çevrimiçi) <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf>, 8 Ekim 2018.
- Tomei, Manuela: “Discrimination and Equality at Work: A Review of the Concepts,” **International Labour Review**, C. 142, No: 4, 2003, s.401 – 418.
- Tutkun, Ömer F., Mustafa Koç: “Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar,” **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, C.41, No:1, 2008, s. 255 – 273.
- Türmob: “Üye İstatistikleri,” (Çevrimiçi)

<https://www.turmob.org.tr/istatistikler/98ffcbdc-4ebc-4670-ac57-006ffbc7d099/meslek-mensubu-dagilim-tablosu--ymm-#,> 22 Temmuz 2022.

- Uçan, Gülten: “Toplumsal Cinsiyetin Öteki Yüzü: Erkek,” Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri, Ed. D. Şaşman Kaylı, F. Şahin, Ankara, Nika Yayınevi, 2016, s. 157 – 182.
- UNESCO: “Get the Latest Data on Girls’ and Women’s Education: UIS Releases New Edition of UNESCO eAtlas on Gender Inequality in Education,” 2019, (Çevrimiçi) <http://uis.unesco.org/en/news/get-latest-data-girls-and-womens-education-uis-releases-new-edition-unesco-eatlas-gender>, 3 Temmuz 2019.
- Urhan, Betül, Nilay Etiler: “Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi,” **Çalışma ve Toplum**, C. 2, No: 29, 2011, s. 191 – 215.
- Uyanık, Yücel: “Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi,” **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.1, No:3, 1999, s. 1 – 8.
- Vatandaş, Celalettin: “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı,” **Sosyoloji Konferansları**, No:35, 2007, s. 29 – 56.
- Vedder, Richard: “Are Males Being Discriminated Against On College Campuses?,” 2018 (Çevrimiçi) <https://www.forbes.com/sites/richardvedder/2018/11/12/are-males-being-discriminated-against-on-college-campuses/#124d53d1bfa1>, 5 Temmuz 2019.
- Vincent-Lancrin, Stephan: “The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An Ongoing Trend,” **Higher Education to 2030: Demography**, C.1, 2008, s.265 – 298.
- Walby, Sylvia: “Theorising Patriarchy,” **Sociology**, C. 23, No:2, 1989, s. 213 – 234.
- Water, Malcolm: “Patriarchy and Viriarchy: An Exploration and Reconstruction of Concepts of Masculine Domination,” **Sociology**, C. 23, No: 2, 1989, s. 193 – 211.
- Weber, Max: “**The Theory of Social and Economic Organization**,” Ed. A.M. Henderson, Talcott

- Parsons, NewYork, Oxford University Press, 1947.
- West, Candace, Don H. Zimmerman: “Doing Gender,” **Gender and Society**, C.1, No: 2, 1987, s. 125 – 151.
- Weyer, Birgit: “Twenty Years Later: Explaining the Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders,” **Women in Management Review**, C. 22, No: 6, 2007, s.482 – 496.
- Wellington Sheila, Marcia Brumit, KropfPaulette R. Gerkovich: “What’s Holding Women Back?,” Harvard Business Review, 2003 (Çevrimiçi) <https://hbr.org/2003/06/whats-holding-women-back> , 1 Nisan 2019.
- Williams, Christine L.: “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions,” **Social Problems**, C.39, No:3, 1992, s. 253 – 267.
- Williams, Joanna: “It's No Surprise if Men Decide University isn't for Them,” 2016 (Çevrimiçi) <https://www.timeshighereducation.com/blog/its-no-surprise-if-men-decide-university-isnt-them>, 5 Temmuz 2019.
- Williams, Joanna: **Women vs Feminism**, Emerald Yayıncılık, 2007.
- WUNRN: “Glass Ceilings, Floors & Walls: What’s Blocking Gender Equality at Work?,” 2016 (Çevrimiçi) <https://wunrn.com/2016/12/glass-ceilings-floors-walls-whats-blocking-gender-equality-at-work/>, 1 Nisan 2019.
- Wynn, Alison T. : “Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion,” **Sociological Perspectives**, C. 60, No:4, 2017, s. 645 – 664.
- Yıldırım, Ali, Hasan Şimşek: **Nitel Araştırma Yöntemleri**, 11.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Yıldırım, Suat: “Türk Ticaret Kanunu’na göre Anonim Şirketlerde Denetçi”, **Mali Çözüm Dergisi**, No:106, 2011, s.43 – 52.
- Yıldırım, Yüksel: “Eğitim Sosyolojisi Perspektifi ile Piaget ve Vygotsky’nin Bilişsel Gelişim Kuramları Üzerine Sosyolojik Bir Analiz Denemesi,” **Bartın**

Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C.5, No:2, 2016, s. 617 – 628.

Yıldız, Sebahattin: “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi,” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.18, No:1, 2017, s. 121 – 138.

Young, Iris Marion: “Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal Yapı ve Öznellik Üzerine Düşünceler,” **Cogito Dergisi**, Çev. Rüya Kalıntaş, No: 58, Yapıkredi Yayınları, 2009, s. 39 – 55.

22 No’lu Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliğ, Seri X: 12.06.2006 tarih ve 26196 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060612M1-1.htm>, 10 Şubat 2019.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu: 13.06.1989 tarih ve 20194 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf>, 1 Aralık 2019.

5507 Sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Kararı: 18.03.2015 tarih ve 29299 Sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2015/03/20150318-4.htm#%C3%8705>

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu: 14.02.2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf>, 1 Aralık 2019.

6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu: 30.12.2012 tarih ve 28513 sayılı Resmi Gazete, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6362.pdf>, 1 Aralık 2019.

EKLER

EK 1: Araştırma Soruları

I. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın
- b) Erkek

2. Yaşınız

- a) 25 ve altı
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56 ve üstü

3. Eğitim düzeyiniz

- a) Lisans
- b) Yüksek Lisans
- c) Doktora

4. Medeni haliniz

- a) Bekâr
- b) Evli
- c) Boşanmış

5. Kaç çocuğunuz var?

- a) 1-2
- b) 3 ve üzeri
- c) Çocuğum yok

6. İş unvanınız (pozisyonunuz)

- a) Stajyer Denetçi
- b) Yardımcı denetçi
- c) Denetçi
- d) Kıdemli Denetçi
- e) Sorumlu Denetçi
- f) Kuruluşun Ortağı

7. Mesleki deneyiminiz?

- a) 3 yıl
- b) 3 – 5 yıl
- c) 7 – 13 yıl
- d) 14 yıl ve üzeri

8. Çalıştığınız kuruluş

- a) Big 4
- b) Muhasebe Firması

II. MESLEĞE DAİR SORULAR

Kadınlara Yöneltilen Sorular

1. Neden (ve nasıl) kariyer olarak denetim mesleğini seçtiniz?
 - a. Teşvik, destek

- b. İstihdam olanakları
 - c. Çalışma ortamı
 - d. Neden başka bir iş değil
2. Denetim mesleğine ilk kabul edilme (ilk atanmadan önceki) deneyiminizden bahsedebilir misiniz?
- a. Başvuru sayısı
 - b. Mülakatın türü (resmi, gayri resmi)
 - c. Toplu görüşme deneyimi
 - d. İlk başvuruda kabul edildim/edilmedim
3. Toplumda çalışma yaşamında kadının yerine dair yaygın önyargılar (bu mesleğe uygun değil/ erkek meslektaşlarının ikamesi/ daha az güvenilir gibi)denetim mesleğinde de var mı?
- a. Evetse neler?
 - b. Kadın/erkek denetçiler mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır mı?
4. Kadınlar kendilerinin de en az erkek bir çalışan kadar iyi olduklarını ispat etmek için daha fazla çalışmak zorunda mıdır? Evetse neden?
5. Bir denetçi olarak erkek/kadın meslektaşlarınız tarafından nasıl algılandığınızı düşünüyorsunuz?
- a. Daha fazla/az yetkinliğe sahip
 - b. Daha yüksek/düşük performansa sahip
 - c. Eşit
 - d. Terfi şansı düşük/yüksek
6. Denetim mesleği “bir kadın mesleği” veya “bir erkek mesleği” olarak mı algılanıyor, neden?
- Kadınlar/erkekler denetim mesleği için uygun mu? Yâda hangisi daha uygun?
- a. Akademik olarak
 - b. Fiziksel olarak
 - c. Entelektüel olarak
7. Denetim firmalarında kadınların/erkeklerin terfi imkânlarını nasıl görüyorsunuz?

- Kadın denetçiler ikincil iş gücü olarak mı görülüyor?
- 8. Kadın denetçiler karşı cinse nazaran daha mı fazla stres altında?
- 9. Sizce, cinsiyet denetim mesleğinde ve istihdamında kadınların konumun belirleyicisi midir?
 - a. Yeterlilik – Eğitim ve deneyim durumu
 - b. Aile geçmişi
 - c. Meslektaşların mesleki tutumu
- 10. Kariyer ve aile hayatı dengesi kurmak ile ilgili görüşlerinizi paylaşabilir misiniz? Veya ailevi durum işinizi nasıl etkiliyor? Mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğuruyor mu?
 - a. Evli olmak, anne olmak, hamile olmak.
- 11. Kadınların evdeki sorumlulukları mesleki gelişimlerine engel midir?
 - a. Eğitim programlarına (konferanslara, sempozyumlara) fazla katılım gösterememe gibi.
- 12. Kişisel yaşamınız ve iş yaşamı arasında seçim yapmanız gereken bir zaman oldu mu?
 - a. Eğer evetse, nasıl niçin ve kim tarafından?
 - b. Evetse, kararınız ne yönde oldu sektör/iş değiştirme veya işi bırakma.
- 13. Devletin politikaları cinsiyet kökenli sorunların aşılmasında etkili midir?
- 14. Kadınlara pozitif ayrımcılık kadınlar için iyi bir şey olabilir mi? Ve neden?
- 15. Kadın meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yasadıkları sorunları elimine etmek için bireysel olarak ne yapmalıdır?
 - a. İşyeri değiştirme, işi bırakma
 - b. Tutum değiştirme, uygulamalar
- 16. Sosyalleşme amaçlı etkinlik ve kararlarda cinsiyetçi davranılıyor mu?
 - a. Sosyalleşmek (müşteriler, meslektaşlar vs.)
- 17. Denetim iş yükünün dağıtımında cinsiyetin dikkate alındığını düşünüyor musunuz?
 - Denetim firmalarında kadınlara çoğunlukla hangi görevler sunulur? Neden?
 - a. Denetim işi

- b. İş gezileri
 - c. Envanter işi
 - d. Ofis işi
 - e. Neden?
18. (Yönetici kadınsa)bir kadın tarafından yönetilmek konusunda nasıl hissediyorsunuz?
- Karşı cins tarafından yönetilmek konusunda ne düşünüyorsunuz?
19. Kadınlar denetim mesleğinde ücret konusunda, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğrarlar mı, kadınların daha az ücret alması söz konusu mu?
20. Kadınlar ileri yaşlarda daha mı fazla ayrımcılığa maruz kalıyor? Evetse neden?
21. Denetçilik mesleğinde cinsel taciz/mobinge maruz kalma ihtimali diğer mesleklerden fazla mıdır? Evetse neden?

Erkeklere Yöneltilen Sorular

1. Neden (ve nasıl) kariyer olarak denetim mesleğini seçtiniz?
- b. Teşvik, destek
 - c. İstihdam olanakları
 - d. Çalışma ortamı
 - e. Neden başka bir iş değil
2. Denetim mesleğine ilk kabul edilme (ilk atanmadan önceki) deneyiminizden bahsedebilir misiniz?
- a. Başvuru sayısı
 - b. Mülakatın türü (resmi, gayri resmi)
 - c. Toplu görüşme deneyimi
 - d. İlk başvuruda kabul edildim/edilmedim
3. Erkek denetçiler mesleği icra ederken ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaşır mı? Evetse bunlar nelerdir?
4. Bir denetçi olarak erkek/kadın meslektaşlarınız tarafından nasıl algılandığınızı düşünüyorsunuz?
- a. Daha fazla/az yetkinliğe sahip
 - b. Daha yüksek/düşük performansla sahip
 - c. Eşit

- d. Terfi şansı düşük/yüksek
5. Denetim mesleği “bir kadın mesleği” veya “bir erkek mesleği” olarak mı algılanıyor, neden?
- Kadınlar/erkekler denetim mesleği için uygun mu? Yâda hangisi daha uygun?
 - a. Akademik olarak
 - b. Fiziksel olarak
 - c. Entelektüel olarak
6. Denetim firmalarında erkeklerin terfi imkânlarını nasıl görüyorsunuz?
7. Erkek denetçiler karşı cinse nazaran daha mı fazla stress altında?
8. Sizce, cinsiyet denetim mesleğinde ve istihdamında erkeklerin konumunun belirleyicisi midir?
- a. Yeterlilik – Eğitim ve deneyim durumu
 - b. Aile geçmişi
 - c. Meslektaşların mesleki tutumu
9. Kariyer ve aile hayatı dengesi kurmak ile ilgili görüşlerinizi paylaşabilir misiniz? Veya ailevi durum işinizi nasıl etkiliyor? Mesleğin yoğunluğu ailevi problemler doğuruyor mu?
- a. Evli olmak, baba olmak.
 - b. Erkeğin evdeki sorumlulukları mesleki kariyerine engel mi?
10. Erkeklerin evdeki sorumlulukları mesleki gelişimlerine engel midir?
- a. Eğitim programlarına (konferanslara, sempozyumlara) fazla katılım gösterememe gibi.
11. Kişisel yaşamınız ve iş yaşamı arasında seçim yapmanız gereken bir zaman oldu mu?
- a. Eğer evetse, nasıl niçin ve kim tarafından?
 - b. Evetse, kararınız ne yönde oldu sektör/iş değiştirme veya işi bırakma.
12. Devletin politikaları cinsiyet kökenli sorunların aşılmasında etkili midir?
13. Kadınlara yapılan pozitif ayrımcılık erkekler için dezavantaj oluşturuyor mu neden?

14. Erkek meslek mensupları cinsiyetleri nedeniyle yasadıkları sorunları elimine etmek için bireysel olarak ne yapmalıdır?
- İşyeri değiştirme, işi bırakma
 - Tutum değiştirme, uygulamalar
15. Sosyalleşme amaçlı etkinlik ve kararlarda cinsiyetçi davranılıyor mu?
- Sosyalleşmek (müşteriler, meslektaşlar vs.)
16. Denetim iş yükünün dağıtımında cinsiyetin dikkate alındığını düşünüyor musunuz?
- Denetim firmalarında erkeklere çoğunlukla hangi görevler sunulur? Neden?
- Denetim işi
 - İş gezileri
 - Envanter işi
 - Ofis işi
 - Neden?
17. (Yönetici kadınsa) bir kadın tarafından yönetilmek konusunda nasıl hissediyorsunuz?
18. Ücret konusunda erkekler, cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğrarlar mı, erkeklerin daha az ücret alması söz konusu mu?
19. Erkekler ileri yaşlarda daha fazla mı ayrımcılığa maruz kalıyor? Evetse neden?
20. Denetçilik mesleğinde cinsel tacize/mobinge maruz kalma ihtimali diğer mesleklerden fazla mıdır? Evetse neden?

Yöneticilere Yöneltilen Sorular

- İşe alımda cinsiyeti önemser misiniz? Evetse neden?
- Çalışanın hamile anne/baba olması işe alma kararında etkili olur mu?
- Terfi söz konusu olduğunda kadın/erkek denetçinin konumunun belirleyicileri nelerdir?
 - Nitelikler
 - Aile geçmişi
 - Profesyonel duruş
 - Cinsiyet

4. Kurumunuzda sadece kadınların /erkeklerin yapabileceğine inandığınız işler var mı? Neden?
 - Veya denetim iş yükünün dağıtımında cinsiyeti dikkate alıyor musunuz?
 - a. Denetim çalışması
 - b. İş gezileri
 - c. Envanter çalışması
5. Denetim şirketinin yöneticisi olarak cinsiyeti odak noktasına alan uygulama ve kararlarınız var mı?
6. İş disiplinine uyum cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
7. Kadınlar/Erkekler meslekte nasıl? Sizce bir kadının/erkeğin kıdemli/sorumlu denetçi pozisyonunda yer alması denetim kalitesini etkiler mi?
8. Kadınlara engel kadınlar / erkeklere engel erkekler var mı?
9. Müşterilerinizin denetim personelinin cinsiyeti konusunda talepleri oluyor mu? Evetse neden?
10. Müşteriler kadın/erkek denetçilere cevapları/tepkileri cinsiyete göre değişiyor mu?
11. Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma müşteri portföyü, eğitim ve kültür seviyesine göre değişiyor mu?
12. Sizce denetçilerin cinsiyeti (kadın/erkek olmaları) kurumunuza katma değer katmada önemli midir?
13. Kurumunuzda esnek çalışma olanakları var mı? Evetse, kadın ve erkeklerin bunları alma oranı nedir?
14. Pozitif ayrımcılık kadınlar için iyi bir şey olabilir mi? Erkekler için dezavantaj oluşturuyor mu? Neden?
15. Riskli firmaların denetiminde, denetim ekibini oluşturulurken, cinsiyet dikkate alınıyor mu? Evetse neden?
16. Riski yüksek ve güvencesiz (başarısızlık oranı yüksek) işlerde kadın denetçiler mi erkek denetçiler mi tercih edilmektedir? Neden?
17. İş bağlantısı kurmada (müşteri bulma) konusunda kadın/erkeklerin daha avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz, neden?

18. İşleri daha kolay yürütebilmek/ilerletebilmek için erkek/kadın ortağa mı ihtiyaç olduğunu düşünüyor musunuz?

19. Kadın/erkek meslek mensuplarının cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları sorunları elimine etmek için kurumsal olarak ne yapılmalıdır?

- a. İşten çıkarma, yer değiştirme
- b. Tutum değiştirme, uygulamalar



EK 3: Soruların İznine dair Yazışma

Abt your phd thesis questions

Meryem Kara <meryemk.@gmail.com> 8 Ağu 2020 10:29
Alıcı: abeer.alsalloom ▾

Dear Abeer Alsalloom,

I am Meryem Kara from Turkey. I currently write my thesis on gender topic. I kindly ask your permission to use your research questions in "The Role of Women Accountants, and the Implications for the Accounting Profession in Saudi Arabia" thesis for my research. You can find more details at below about my thesis.

Thank you for your support in advance.

Kind regards,
Meryem Kara
Istanbul University Phd Student
E-mail: meryemk.@gmail.com
Phone: 009053
Istanbul/TURKEY

1) Subject of the planned research:
Title:
A study of the independent audit profession in the context of gender. A PHENOMENOLOGICAL STUDY

Subject:
Investigation of how gender-related social and cultural achievements shape independent auditors' experience, perceptions and roles in the profession.

2) To which group the scale will be applied:
independent professionals audit in Turkey (male, female and managers)

3) Information on the university and program where the thesis student is registered:
Istanbul University - Institute of Social Sciences - Business Administration Program

4) Thesis advisor's informations:
Professor Dr. Selahattin Karabınar
Istanbul University, Department of Science: Accounting and Finance
E-mail: s.@istanbul.edu.tr

Abeer <....alsalloom@xxxx.com> 8 Ağu 2020

Dear Meryem
yes it is my pleasure to give you permission to use the research questions of my thesis
Wish you good luck on your thesis
Best regards
Abeer

ÖZGEÇMİŞ

Meryem Kara, Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun olmuştur. Yüksek Lisansını Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda yapmıştır. 2018 yılından beri çeşitli üniversite ve kurumlarda muhasebe dersleri vermektedir.

