

TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMI VE CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE OYUN TEORİSİ MODELİ: CAM TAVANIN KIRILDIĞI OYUN DENGESİ

A GAME THEORY MODEL UPON GENDER DISCRIMINATION AND THE GLASS CEILING
SYNDROME: THE BALANCE OF GAME WHERE GLASS CEILING IS BROKEN OF

Elif ASOY^a

ÖZ

21. yüzyılda dahi, kadınlar, hakim yapı içerisinde biyolojik kimlikleri gerekçe gösterilerek bir takım ön yargılara ve ayrımlara tabi tutularak profesyonel yaşamda ikincilleştirilmektedirler. Gözetilen bu ayrımın rasyonel ve etkin olup olmadığı literatürde sıklıkla tartışılan konular arasında yer almaktadır. Özellikle 18. yüzyılda kadının yönetim alanına girmesiyle başlayan bu tartışmalar doğrultusunda feminist kuramın geliştirmiş olduğu karşı argümanlar kadınların, maskülen nitelik gerektirdiği öne sürülen işlerde en az erkekler kadar verimli olabileceğini ortaya koymaktadır. Söz konusu argümanlar kemikleşmiş ön yargıların gelişmişlik düzeyi her ne olursa olsun tüm toplumlarda kadınların lehine değiştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Bu çalışmada ataerkil dünya düzeninin yol açtığı toplumsal cinsiyet ayrımı sorunu ele alınmaktadır. Örgütsel yapı dahilinde kadınların neden yönetici pozisyonunda aktif olarak yer alamadıklarını açıklayan cam tavan sendromu, Akerlof ve Kranton'un, Economics and Identity (İktisat ve Kimlik) adlı makalelerinde geliştirdikleri model çerçevesinde yeniden irdelenmektedir. Bu perspektif doğrultusunda kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavanların kırılması için hukuki düzenlemelerin ve yaptırımların önemi ortaya konmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cam tavan sendromu, oyun teorisi, iktisat ve kimlik

ABSTRACT

Even in the 21th century, in the dominant structure, due to the their biological identities, women are subordinated in professional life by being subjected to a number of biases and discriminations. There are a vast number of arguments which discuss about whether these distinctions are rational and effective or not. Especially, in the 18th century when women began to enter management departments, these arguments were intensified. On the other hand feminist theory as an across argument has defended that women are at least as efficient as men. According to the feminist theory, whatever the level of development, societies's judgments towards women should be turned in favor of women.

This paper analyzes the gender discrimination problem led to by patriarchal world order. Glass ceiling syndrome, which explains why women aren't in higher management positions in the organizational structure, within the context of model developed by Akerlof and Kranton, is handled once again. In this perspective, it is revealed that legal regulations and sanctions are important for breaking glass ceiling which women face with.

Key words: Gender inequality, glass ceiling syndrome, game theory, economics and identity

^a Öğretim Görevlisi. İstanbul Aydın Üniversitesi. Anadolu BİL MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü.

elifasoy@gmail.com

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Elif Asoy, e-posta: elifasoy@gmail.com

Gönderilme/Submitted: 05.10.2018, **Düzenleme/Revised:** 28.11.2018, **Kabul/Accepted:** 30.11.2018.

1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet ayrımı 1970'li yıllarda kadının yönetim, politika, işletme gibi alanlara girmesiyle birlikte aşılması güç bir problem haline gelmiştir. Eril dünya düzeni, örgütsel yapıların şekillenmesinde etkili olmakta ve her türlü alanda da erkek egemen bir anlayışın kemikleşmesini sağlamaktadır. Bu anlayış, meslekleri cinsiyete göre ayırtmakta ve bir iş için gereken nitelikleri cinsiyetlere atfetmektedir. Dolayısıyla kadının maskülen nitelikler gerektirdiği ileri sürülen yönetim, işletme, otomotiv, inşaat vs. gibi alanlarda yapısı gereği etkin olamayacağı savı hakim bakış açısı tarafından savunulmaktadır.

Yıllar içerisinde bu düşünce yapısında esnemeler meydana gelse de toplumsal cinsiyet ayrımı kadınlar için hala varlığını devam ettiren bir engeldir. Yüksek pozisyonlarda yer almak isteyen kadınlar yeterli niteliklere sahip olmalarına rağmen üzerlerine örülmüş camdan bir tavanla karşı karşıya kalmaktadırlar. Söz konusu durum literatürde cam tavan sendromu (glass ceiling syndrome) olarak tanımlanmaktadır. Kadınların cam tavanı kırmaları için kendi gayretleri kâfi olmamaktadır. Burada hukuki yapı ve toplumsal bilincin önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

Bu çalışmada kadının yönetimde yer alması üzerine bir oyun stratejisi geliştirilmektedir. Akerlof ve Kranton (2000)'un modellerinden hareketle cam tavan sendromu hipotetik bir işe alım süreci üzerinden irdelenmektedir. Bu amaçla bir oyun ağacı oluşturulmaktadır. Daha sonra oyunun olası

alt-oyun mükemmel dengeleri bulunarak cam tavanın hangi dengede kırılacağı tespit edilmeye çalışılmaktadır.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMI

Toplumsal cinsiyet (gender), salt biyolojik ayrımı ifade eden cinsiyeti (sex) merkezine alan ancak bu çekirdeği sosyolojik bir çerçeveye sarılan bir kavramdır. Kadın ve erkeğin toplum ve örgüt yapısı içerisindeki rolleri toplumsal cinsiyet kavramı ile açıklanmaktadır (Robbins ve Barnwell, 2002, s. 437). Dolayısıyla rollerin ve faaliyetlerin kadın-erkek düalizmine göre ayrıştırılması "toplumsal cinsiyet ayrımını" da beraberinde getirmektedir.

Feminist kuramın 18. yüzyılda ortaya çıkması ile birlikte toplumsal cinsiyet ayrımı üzerinde sıklıkla durulan bir konu haline gelmiştir. Feminist teoride ataerkil ve kadını boyunduruğu altına almış tarih öncesi anlayıştan cinsiyet kimliğini kabul eden daha yapıcı bir düşünceye doğru geçiş mevcuttur. Bu aşamada kalıplaşmış fikirler sorgulanmakta ve kimliğin biyolojik olarak tanımlanan bir kavram olmaktan ziyade sosyal bir temele sahip olduğu fikrinin altı çizilmektedir. Söz konusu alternatif bakış açısı ile birlikte yeni alanlar, anlamlar ve değerler üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkeği, feminen ve maskülen olarak indirgemeyen feminist kuramda kadın, erkek tarafından baskılanan kadından daha karmaşık bir yapıya sahiptir (Thomas, Mills ve Mills, 2004, s.5).

Eşitsizliğin bireylerce kabul edilip, her birime yayıldığı toplumlarda cinsiyet eşitsizliğinin politik, ekonomik ve sosyal boyutu kümülatif bir halde "cinsiyet fetişi" altında yer almaktadır (Spivak, 1993). Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde bu fetişin suretine rastlamak kaçınılmazdır. Ülke yönetiminden mikro birimler olarak şirket yönetimine kadar genel olarak bir eril hakimiyet söz konusudur. Kadının zirveye çıkmak üzere kullandığı merdiven zirvedeki erkekler tarafından tekmelenmektedir.

Yönetim alanındaki cinsiyet ayrımı literatürde üç farklı teori tarafından ele alınmaktadır. Bunlar kalıp yargılar teorisi (stereotyping theory), atıf teorisi (attribution theory) ve adillik teorisi (equity theory) dir (Macarie ve Moldovan, 2012, s.156-157).

2.1. Kalıp Yargılar Teorisi

Kalıp yargılar (stereotypic), bir gruba, duruma, vakaya vs. ilişkin olarak toplum içerisinde var olan, değişmeyen, sabit kanıları ifade eden bir kavramdır. Organizasyon yapısı içerisinde ise "cinsiyet" odaklı oluşan kanılar kadınların mesleki tercih ve kazanımlarında bir bariyer olarak karşılına çıkmaktadır (Cejka ve Eagly,1999).

Özellikle yönetim pozisyonlarında kalıp yargıların hakim olduğu görülebilmektedir. Dolayısıyla kadınlar bu pozisyonlar için oluşmuş kanılar doğrultusunda tanımlanan bir alt grubu meydana getirmekte olup, erişim (access discrimination) ve muamele ayırımına (treatment discrimination) tabi tutulmaktadır (Levitin, Quinn ve Staines, 1971: 237-254). Erişim ayırımında,

kadının pozisyona başvurusu iş ile alakalı olmayan sebeplerden ötürü geri çevrilebilmektedir. Muamele ayırımında ise alt gruptan herhangi bir üye pozisyon için kabul edildikten sonra terfilerden, zamlardan, mesleki eğitim fırsatlarından mahrum bırakılabilmektedir. Kadınlara olanaklar tanınsa dahi bu olanaklar erkeklere tanınana oranla daha düşüktür. Aynı pozisyondaki iki kişiden birinin (erkek olanın) diğerine (kadın olana) oranla daha yüksek maaş alması muamele ayırımına örnek olarak gösterilebilmektedir (Terbor ve Ilgen, 1975, s. 353).

Söz konusu ayrımların özünde genel olarak kalıp yargılar yer almaktadır. Kalıp yargılar teorisine göre yönetici olmak maskülen bir yapı gerektirmektedir. Oysa kadınlar, duygusal, empati kuran, sabırlı, içgüdüsel hareket eden, agresif olmayan bir yapıya sahiptirler. Bu özellikler her ne kadar ideal gibi görünse de "yönetici" olabilmek için uygun olarak görülmektedir. Kadınların aksine erkekler ise rekabetçi, hırslı, karar verirken duygusal değil akılcı hareket eden, agresif, objektif bir yapıya sahiptirler (Terbor ve Ilgen, 1975; Baroudi ve Truman, 1992, s.5). Bu tanımlamaların toplumun geneline yayılmış yargılar olarak belirtilmesinde fayda vardır. Zira literatürde yapılan araştırmalarda kadının yönetici pozisyonu için uygun niteliklerde olduğu vurgulanmaktadır (Diamond, 1971). Day ve Stogdill'in (1972) kadın ve erkek müfettişler üzerine gerçekleştirmiş oldukları inceleme bu araştırmalardan bir tanesidir. Day ve Stogdill (1972) tarafından yürütülen çalışma neticesinde her iki grubun üyelerinin de ortalama olarak aynı liderlik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Ataerkil dünya düzeninde yönetici kimliklerinin maskülen özellikler ile tanımlanması kadınların yönetimde yer almalarını engelleyen unsurlardan biri olabilmektedir. Tarihsel süreç içinde bu kalıplar değişebilir ya da seyreltilir. Yönetim kademelerinde söz sahibi olan kadınlar burada etkin rol oynayabilmektedir. Küresel ekonomi içerisinde önemli yere sahip Almanya ve İngiltere gibi iki ülkenin kadın liderler tarafından yönetiliyor olması 21. yy'da kalıp yargıların ortadan kaldırılması için örnek teşkil etmektedir.

2.2. Atıf Teorisi

Cinsiyet ayrımını ele alan bir diğer yaklaşım ise atıf teorisi. Bu teoride başarı ve başarısızlık durumlarında yöneticinin katkısı değerlendirilirken cinsiyete göre bir ayırım gözetilmektedir. Kadın yöneticinin başarılı olması halinde muhtemel başka etkenlere atıfta bulunulurken, erkek yöneticinin başarılı olması halinde ise erkeğin sahip olduğu yönetme yeteneğine atıfta bulunmaktadır (Meece, Glienke ve Burg, 2006).

Teoriye göre bir görev sonucu meydana gelen çıktı (başarı ya da başarısızlık durumu) yetenek ve görevin zorluğu gibi bir takım unsurlara bağlı bulunabilmektedir. Kadın veya erkeğin kendi cinsiyetine uygun herhangi bir işteki başarısızlığı ya da kendi cinsiyetine uygun olmayan herhangi bir işteki başarıları beklenmeyen çıktılar olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla kadının bir yönetici olarak başarı elde etmesi kendi yeteneğinden çok şans gibi faktörlere, başarısızlığı ise işe uygun niteliklerden yoksun olmasına (feminen özelliklere sahip

olmasına) bağlanmaktadır. Erkek yöneticilerde başarı tamamen erkek yöneticinin yeteneklerinden ve işe uygun niteliklerinden (maskülen özellikler) kaynaklanırken, başarısızlığı sadece kötü şans olarak yorumlanmaktadır (Weiner v.d., 1971). Dolayısıyla kadın yöneticinin başarısı dışsal faktörlere atfedildiği için mevcut pozisyona ilişkin teşviklerden mahrum edilmesi ve muamele ayrımıyla karşı karşıya kalması olası hale gelmektedir.

Diğer taraftan aynı pozisyonda olan kadın ve erkek için başarı derecelendirilmesi yapılırken başarının erkek yöneticiye atfedilme oranı kadın yöneticiye atfedilme oranından daha yüksektir. Ancak başarısızlığın kadın yöneticiye atfedilme oranı erkek yöneticiye atfedilme oranından daha yüksektir. Dolayısıyla performans değerlendirmelerinde cinsiyete dayalı bir ön yargı söz konusudur (Weiner v.d., 1972; Ethaugh ve Brown, 1975).

Gözetilen cinsiyet ayrımcılığının kadın ve erkeklerin görevlerine ilişkin motivasyonlarında farklılıklara yol açması olası sonuçlar arasında değerlendirilebilmektedir. Cinsiyetine bakılmaksızın kişinin verimliliğinin sürdürülebilir olması açısından takdir edilmesi veyahut ödüllendirilmesi gerekebilmektedir.

2.3. Adillik Teorisi

Adillik teorisinde bir grubun varlığı ve grupta yer alan bir X kişisinden hareket edilmektedir. Gruptaki X kişisi dışında yer alan tüm kişiler Y olarak ifade edilmektedir. X, iş sonucunda ödüllendirmeyi Y'nin yapmış olduğu katkıyla orantılı olarak gerçekleştirmektedir (Adams, 1965). Ancak kişilerin katkıları içsel (yetenek, eğitim vs.) ve dışsal (zaman, sınırlamalar vs.) zorluklara göre farklılık göstermektedir. Y'nin içindeki en çok kısıta sahip olan herhangi bir kişi, X'in beklediğinden daha iyi bir performans sergilemesi halinde, eşit katkıyı sağlayan ancak daha az kısıta sahip olan diğer kişiye nazaran ödülü daha fazla hak etmektedir (Leventhal ve Michaels, 1971).

Bu bağlamda teori, toplumsal cinsiyet ayrımını temel olarak incelendiğinde pozitif bir dışsallıktan bahsetmek mümkün olabilmektedir. Eşit pozisyondaki kadın ve erkeğin durumları göz önünde bulundurulduğunda erkek egemen yapı içerisinde kadının varlığını sürdürmek ve yönetim hakimiyetini koruyabilmek için ekstra efor sarf etmesi söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla yüklendiği bu artı maliyetin karşılığını da en azından kabul görerek ve takdir edilerek alması gerekmektedir.

Teoriye göre, maskülen yapı içerisinde aynı işi yapan kadın ve erkek farklı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Zira kadın, erkek egemenliğinde zorunlu kısıtlamalara rağmen bir başarı elde ediyorsa ödüllendirilmesi de eşit başarıya ulaşan bir erkekten daha fazla olmalıdır (Taynor ve Deaux,

1973, s. 365). Ancak bu bakış açısının yer edinmesi bir kenara gerçek hayatta katkısı ne olursa kadın ve erkeğe yapılan ödüllendirmelerde hatta maaşlarda ve terfilerde dahi bir ayrımın olduğu söylenebilmektedir. Aynı pozisyonda çalışan kadın ve erkeğin maaşlarının farklı olması toplumsal cinsiyete yönelik muamele ayrımını göstermektedir. Bu durum kadınların motivasyonlarını düşürebilmektedir.

Kalıp yargılar, atıf ve adillik teorilerinde vurgulanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadının karşılaştığı kısıt ve bariyerler literatürde cam tavan sendromu (glass ceiling syndrome) başlığı altında ele alınmaktadır.

3. Yönetimde Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, kadının örgütsel yapı içerisinde karşılaştığı engelleri ifade etmek üzere kullanılan bir kavramdır. Kadının çalıştığı alanda yukarıya doğru hareketinin önündeki engellerin adete bir tavan görevi gördüğü düşünülmektedir. Dolayısıyla kadın söz konusu engel ve bariyerleri aşamaz ise tavan sınırına kadar yükselebilecektir (Ragins, Townsend ve Mattis, 1998).

Cam tavan sendromu, 1970'li yıllar itibarıyla kadının politika, işletme, sanayi ve yönetim gibi alanlara katılımının artmasının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Tavanın cam olarak ifade edilmesinin sebebi, örgütsel yapının ön yargılarıyla ördüğü, kadınların uzmanlık pozisyonlarına erişmesini engelleyen bariyerlerin görünmez olmasıdır (David ve Woodward, 2005, s.14; Wirth, 2001,s.1). 1970'li yıllardan günümüze yaklaşık yarım

asır geçmesine rağmen cam tavan sendromu dünyanın her yerinde kadınlar tarafından hala tecrübe edilmektedir. Yaklaşık yarım asır süren mücadele süreci içerisinde karşı önlemlerin alınması eril örgütsel yapının, özellikle yönetim alanında, cam tavanları örmesine yeteri düzeyde engel olamamıştır.

Kadının yönetim pozisyonuna katılımında ciddi artışların görüldüğü 1974 yılında dahi yönetici kadınların oranı Birleşik Krallık'ta sadece %2'iken, Avrupa' da %32'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Katılımdaki artış sürse de erkek egemen yapı devam etmektedir. Diğer taraftan kadın yöneticiler yüksek eğitim ve iş tecrübesine sahip olsalar bile erkek yöneticilerden farklı değerlendirilmektedirler. Erkek yönetici daha yüksek maaş, daha hızlı terfi vs. imkanlarına sahipken, kadın yönetici bu imkanlardan mahrum kalmakla birlikte cinsiyet ayrımı, ön yargılar ve izolasyon gibi sorunlarla karşılaşmaktadır (Broadbridge ve Hearn,2008, s.43). Ancak literatürde yapılan çalışmalar kadın yöneticilerin en az erkekler kadar yönetme yeteneğine sahip olduğunu hatta kimi zaman daha üstün olduğunu göstermektedir (Powel,2011; Sharpe, 2000; Haslam ve Ryan, 2008; Bass vd., 1996,;

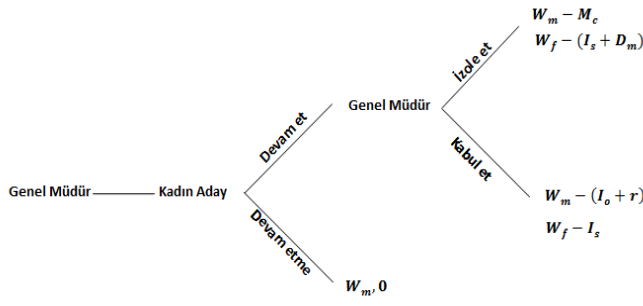
Bass ve Avolio (1994), bir liderin özelliklerini tespit etmek üzere Çok Faktörlü Liderlik Anketi'ni (Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ) geliştirmişlerdir. Bass ve Avolio 582 erkek ve 219 kadına bu anketi uygulamışlardır. Katılımcılar, 150'si erkek ve 79'u kadın olmak üzere toplam 212 yöneticiyi ankette verilen sekiz maddelik özelliklere

göre derecelendirmişlerdir. Netice olarak kadın yöneticilerin sorun çözmede erkek yöneticilere oranla daha etkin olduğu, çalışmak için daha hevesli olduğu ve başkalarını düşünerek hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

4. CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE OYUN STRATEJİSİ: TAVANIN KIRILDIĞI DENGİ

Bu çalışmada Cam Tavan Sendromu üzerine bir oyun stratejisi oluşturulmaktadır. Akerlof ve Kranton'un (2000), Economics and Identity (İktisat ve Kimlik) adlı makalelerinde kullandıkları model, sosyolojik bir sorun olarak toplumsal cinsiyet ayrımına uyarlanmaktadır. Burada hipotetik bir mülakat süreci üzerinden oyun ve denge noktalarına ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple oluşturulan senaryo aşağıdaki gibidir:

Bir inşaat firmasında müdür pozisyonu için ilan verilmektedir. Söz konusu firmanın genel müdürü bir erkektir. Genel müdür tarafından başvurular değerlendirilmekte ve adaylarla mülakat yapılmaktadır. Bir kadın ve bir erkeğin pozisyon için başvurduğu varsayılmaktadır. Kadın adayın erkek adaya oranla daha vasıflı olduğu bilinmektedir. Genel müdür, kadın aday için ön yargılıdır. Ancak öz geçmişini incelediğinde kadının oldukça başarılı bir kariyer hayatı olduğunu ve almış olduğu eğitimin de kendi eğitiminden üstün olduğunu fark etmektedir. Bu durumu pozisyonu için bir risk olarak algılamaktadır.



Şekil 1: Genel Müdür ve Kadın Adayın Stratejilerine İlişkin Oyun Ağacı

Modelde;

W_m : Genel müdürün aldığı ücreti,

W_f : İşe girmesi halinde kadın adayın alacağı ücreti,

M_c : Genel müdürün kadın adaya mobbing uygulaması halinde karşı karşıya kalacağı maliyeti,

I_s : Kadın adayın kimliğindeki değişimin kendisine yüklediği maliyeti (örneğin astlarının çoğunlukla erkeklerden oluşması sebebiyle feminen kimliğinin dışında maskülen davranışlar sergilemek zorunda kalması)

I_o : Genel müdürün kadın adayın işe alımını kabullenmesi halinde diğer çalışanların tepkileri sonucu faydasında meydana gelen azalmayı,

D_m : Yapılan mobbingin kadın adayda yarattığı rahatsızlığı,

r : Kadın adayın genel müdürün pozisyonunu riske atma ihtimalini

göstermektedir.

$$M_c = f(C_m) \quad (1)$$

1 numaralı fonksiyonda C_m , cezai soruşturma sonrasında mobbingin tespit edilmesi halinde ödenecek tazminat tutarını göstermektedir. Dolayısı ile M_c , C_m 'nin artan bir fonksiyonudur.

$$I_s = f(a_n) \quad (2)$$

2 numaralı fonksiyonda a_n , yönetimin kadınlara uygun bir pozisyon olmadığını düşünen n kadar erkek çalışanın kadına karşı cinsiyetçi tutumunu göstermektedir. Dolayısıyla a_n arttıkça kadın adayın hakimiyet sağlayabilmesi için kendi kimliğinin dışında davranması gerebilecektir.

$$I_o = f(a_{n-1}) \quad (3)$$

3 numaralı fonksiyonda a_{n-1} ise, genel müdürün kendisi dışındaki erkek çalışanların bir kadının yönetici olarak işe alınması sebebiyle gösterecekleri olumsuz tepkiyi ifade etmektedir. a_{n-1} 'in artması halinde genel müdürün faydası azalacaktır.

Şekil 1'de de görüldüğü gibi oyun genel müdürün stratejisiyle başlamaktadır. Genel müdür kadını hem cinsiyetinden ötürü hem de ileride kendisine rakip olma ihtimali nedeniyle mülakat esnasında kadın adayı caydırmaya çalışmaktadır. Bu sebeple kadına içinde bulunduğu sektör dikkate alındığında şirketin erkek egemen bir yapısı olduğunu ve bir kadınının üstesinden gelmesinin ne kadar zor olacağını anlatmaktadır. Genel müdürün bu hamlesine karşılık sıra kadın adaya geçmektedir. Kadın ya bahsedilen kısıt ve zorluklardan ötürü geri

çekilecek ya da kararlılıkla işi almak için devam edecektir. Kadın vazgeçerse oyun bitecektir. Kadının devam etmesi halinde ise hamle sırası genel müdüre geçmektedir. Genel müdür her halükarda kadını işe alacaktır. Çünkü vasıf olarak erkek adaydan daha üstündür. Fakat işe alınmasını ya kabullenecek ya da kadını izole edecektir.

Burada olası dört tane alt-oyun mükemmel dengesi bulunmaktadır. Bunlar;

- I. $M_c < I_0 + r$ ve $I_s < W_f < I_s + D_m$ olması halinde genel müdür, kadın adayı işe girmekten caydırmayı tercih etmektedir.
- II. $M_c < I_0 + r$ ve $I_s + D_m < W_f$ olması halinde genel müdür, kadın adayı işe girmekten caydırmaz ancak kadın işe girdikten sonra onu erkek egemen yapı içerisinde yalnızlaştırmayı tercih etmektedir.
- III. $M_c > I_0 + r$ ve $I_s < W_f$ olması halinde genel müdür kadın adayı işe girmekten caydırmaz ve durumu kabullenip sessiz kalmayı tercih etmektedir.
- IV. $I_s > W_f$ ise kadın aday genel müdürün tutumu ne olursa olsun işe girmekten vazgeçecektir.

Şekil 1'de ve denge koşullarında da görüldüğü gibi kadının cam tavanı kırdığı denge III numaralı koşulda gerçekleşmektedir. Öncelikle,

$$M_c > I_0 + r$$

olabilmesi için 1 numaralı fonksiyondan hareketle ülke içerisindeki hukukun güçlü bir şekilde işlemesi gerekir. Mobbinge karşı uygulanan yaptırımların suçu işleyene yüklediği maliyetin yüksek olması beklenir. Bu durum mobbingi caydırıcı bir hale getirebilmektedir. Dolayısıyla hukuku karşısına almak istemeyen genel müdür için $I_0 + r$, M_c ile kıyaslandığında önemsiz hale gelebilmektedir. Ayrıca örgütsel yapı içerisindeki tavanlar bir kere kırılmaya başlayınca kadının yönetim alanına dahil olması ve inşaat sektörü gibi eril hakimiyetin yoğun görüldüğü alanlarda toplumsal cinsiyet ayrımının minimize edilmesi söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda I_0 'da bir azalma ortaya çıkabilmektedir. Bunun nedeni I_0 'ın n-1 kadar erkek sayısına bağlı olmasıdır. İnşaat sektöründe çalışan kadın sayısındaki artış, n-1' de azalma yaratmaktadır. Dolayısıyla genel müdürün diğer çalışan erkeklerin tepkilerine ilişkin endişesi azalmaktadır. Diğer koşul, $I_s < W_f$ 'nin sağlanmasıdır. I_s 'in, n'e bağlı olması sebebiyle sektöre katılan kadın sayısındaki artış kadının kimliğinde daha az kayıplara yol açmaktadır.

Bir ülkede kadının cam tavanları kırıp yükselebilmemesinin önünü açacak en önemli unsur hükümetin konuya ilişkin politikalarıdır. Güçlü bir hukuk sisteminin işlediği ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bilincin yükseldiği ülkelerde yönetim pozisyonunda bulunan kadın sayısı görece daha fazladır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından yapılan çalışmada bu bilincin oldukça az olduğu ülkelerde kadının yönetim alanına girmesi üzerine oluşturulan senaryoda 2025 yılına kadar GDP'de meydana

gelebilecek artışlara dikkat çekilmektedir (ILO,2016).

5. SONUÇ

Tarihsel sürece bakıldığında komünal toplumda kadın ve erkeğin neredeyse eşit olduğu görülmektedir. Ancak yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte bu eşitlikçi yapı bozulmaya başlamıştır. Nihayet sanayileşme evresinde ise kadın ve erkeğin ayrıştığı, erkek egemenliğinin net bir şekilde belli olduğu bir toplumsal düzen ortaya çıkmıştır. Örgütsel yapı hiyerarşisinde piramidin üst katmanlarında kadına ayrılan yer oldukça azdır.

Kadın emeğinin ikincilleştirildiği bu durum 1970'li yıllarda Marksist ve feminen çalışmalarla eleştirilmeye başlamıştır. Toplumsal cinsiyet ayrımının vurgulandığı bu çalışmalarda kadının, maskülen nitelikler gerektirdiği iddia eden alanlarda en az erkekler kadar başarılı olabileceği ifade edilmektedir. Ancak hakim anlayış bu savı göz ardı etmekte ve iş hayatında kadının yükselmesini engelleyecek bariyerleri yükseltmeye devam etmektedir. Dünyada kadının yönetim alanına dahil olması için teşviksel politikalar uygulansa da gelişmiş ülkelerde dahi toplumsal cinsiyet ayrımı varlığını sürdürmektedir.

Kadının cam tavan olarak nitelendirilen engelleri aşarak yüksek pozisyonlara erişmesi sadece sosyolojik açıdan değil iktisadi açıdan da fayda sağlamaktadır. İLO'nun kurgulamış olduğu senaryo bu gerçeği gözler önüne sermektedir. Burada kilit

rol bir ülkedeki politika yapıcılara düşmektedir. Politika yapıcıların hukuki dayanaklar oluşturarak cinsiyet ayrımı gözetenler üzerinde uygulayacağı yaptırımlar ya da ayrımcılığı önlemek üzere vereceği teşvikler var olan cam tavanların kırılmasını sağlarken yenilerinin örülmesine de engel olabilecek niteliktedir.

Bu çalışma sosyo-kültürel ve psikolojik temelleri olan toplumsal cinsiyet ayrımını mikro iktisat bağlamında oyun teorisi ile birleştirerek interdisipliner bir perspektif sunmaktadır. Diğer taraftan kullanılmış olan model özgünlüğü açısından daha sonra yapılacak akademik çalışmalara katkı sağlayabilecek bir nitelik taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S.(1965). *Inequity in social Exchange.*, Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental social psychology.* (s. 267-299).New York: Academic Press.
- Akerlof, G.A. Ve Kranton, R. E.(2000). *Economics and identity. The Quarterly Journal of Economics.* Vol.CXV. Issue.3. s. 715-752.
- Baroudi, J.J. Ve Truman, G.E.(1992). Gender differences in the information systems managerial ranks: an assessment of discriminatory practices. *Working Paper Series*, New York University, s.5.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 5–34.

- Bass, B. M. Ve Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: women may make better managers. *Human Resource Management*. Vol.33. No.4. s. 549-560.
- Broadbridge, A. Ve Hearn, J.(2008). Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice. *British Journal of Management*, Vol. 19. s.43.
- Cejka, M.A. ve Eagly, A. H., (1999). Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*.Vol.25. No.4.s. 413-415.
- David, M.E. Ve Woodward, D. (2005). *Negotiating the glass ceiling-careers of senior women in academic world*. London: Falmer Press. s. 14.
- Day, D. R. Ve Stogdill, R. M. (1972). Leader behavior of male and female supervisors: A comparative study. *Personnal Psychology*. No.25. s. 353-360.
- Deaux, K. Ve Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks:what is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.29, No.1, s. 80.
- Diamond, E. E. (1971). Occupational level versus sex groups as a system of classification. *Journal of Vocational Behavior*, 1, s. 305-315.
- Etaugh, C. ve Brown, B. (1975). Perceiving the causes of success and failure of male and female performers. *Developmental Psychology*. Vol.11. No.1. s. 103.
- Haslam, A. S. ve Ryan, M.K. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *The Leadership Quarterly*.Vol.19. Issue.5.s.530-546.
- Leventhal, G. S. Ve Michaels, J. W. (1971). Locus of cause and equity motivation as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.17. No.3. s. 229-235.
- Levitin, T., Quinn, R. P. Ve Staines, G. L. (1971). Sex discrimination against the American working women. *American Behavioral Scientist*. No.15, s. 237-254.
- Meece, J.L., Glienke, B.B. ve Burg, Samantha. Gender and motivation. *Journal of Social Psychology*. 2006. s. 351-373.
- Meir, E. I. (1972). Relationship between intrinsic needs and women's persistence at work. *Journal of Applied Psychology*. Vol.56. No.4 s. 293-296.
- Sherman, H. J. (2015). *How society makes itself: the evolution of political and economic institutions*. London:Routledge.
- Ragins, Belle R, Townsend, Bickley ve Mattis, Marry. Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive*. Vol. 12, No. 1. 1998. s.28-42.
- Robbins, S. P. Ve Barnwell, N. (2002). *Organisation Theory - Concepts and Cases*. Fourth Edition. London: Pearson Education .
- Sharpe, R. (2000) As leaders, women rule: New studies find that female managers outshine their male counterparts in almost every measure. *Business Week*.(November 20, 2000).
- Taynor, J. Ve Deaux, K. (1973). When women are more deserving than men: equity, attribution, and perceived sex differences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 28. S. 360-367.

Terborg, J.R. Ve Ilgen, D.R. (1975). A theoretical approach to sex discrimination in traditionally masculine occupations. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol. 13. No.3. s. 353.

Thomas, R., Mills, A.J. Ve Mills, J. H. (2004). *Identity Politics at Work-Resisting Gender, Gendering Resistance*. New York:Routledge.

Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., Ve Rosenbaum, R. M., (1971). *Perceiving the causes of success and failure*. New York:General Learning Press.

Weiner, B., Heckhausen, H., Meyer, W. Ve Cook, R.E., (1972) Causal ascriptions and achievement behavior: a conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.21. No.2. s. 239-248.

Wirth, Linda. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling*. Geneva:International Labour Organization

