

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ
ETKENLERİ ÜZERİNE DENEYSEL BİR
UYGULAMA: REKABET VE RİSK ORTAMINDA
CİNSİYETE GÖRE DEĞİŞEN TUTUMLAR

ELİF ASOY
2502160113

DANIŞMAN
Doç. Dr. ÖZGE GÖKDEMİR

İSTANBUL-2022

ÖZ

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKININ ETKENLERİ ÜZERİNE DENEYSEL BİR UYGULAMA: REKABET VE RİSK ORTAMINDA CİNSİYETE GÖRE DEĞİŞEN TUTUMLAR ELİF ASOY

Bir ülkenin emek kompozisyonu o ülkenin GSYİH'si açısından oldukça önemli bir belirleyendir. Bu emek kompozisyonunun maksimum çıktıyı sağlaması için iş gücünü oluşturan tüm bireylerin piyasaya engelsiz ve tam katılım sağlaması beklenmektedir. Dolayısıyla iş gücünün yarısını oluşturan kadın emeğinin piyasadan dışlanması ve marjinalleştirilmesi irrasyonel bir tutum olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet temelli meselelerin sosyolojik maliyetlerinin buz dağının görünen yüzü olduğunun ve asıl maliyetin ekonomik boyutlar taşıdığının vurgulanması gerekmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı ise söz konusu maliyetin minimize edilebilmesi için aşılması gereken engellerden biridir.

Literatürde klasik yöntemlerle yapılan analizlerde cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin açıklanamayan bir kısım bulunmaktadır. Deneysel iktisat ortaya koymuş olduğu alternatif yaklaşımlarla literatürün bu eksikliğini karşılamaya çalışmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde cinsiyete dayalı ücret farkının arkasındaki içsel etkenler deneysel iktisat yöntemleri ile irdelenmektedir. Bireylerin rekabet ve riske karşı tutumları içsel etken kategorisinde analize dahil edilmekte ve bu tutumlarda cinsiyete göre bir fark olup olmadığı saptanmaktadır. Ayrıca söz konusu etkenlerin hangi yaş grubunda etkili olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır. Kişilerin bu eğilimlerinin, “öğrenilen davranışların” bir sonucu olabileceği savından hareketle İstanbul ilinde özel okulda veya devlet okulunda eğitim alan 5-6 yaş grubu ve 13-14 yaş grubu öğrenciler örnekleme dahil edilmektedirler. Her iki gruba deneysel iktisat bağlamında görevler tanımlanmaktadır. Bu görevler neticesinde elde edilen veri seti t-testi, Mann-Whitney U Testi ve Spearman's Rho korelasyon analizi uygulanmaktadır. Ampirik sonuçlar 5-6 yaş grubu kız ve erkek öğrencilerin rekabet eğilimlerinin birbirlerine eşit olduğunu göstermektedir. 13-14 yaş grubu için ise kız öğrencilerin rekabet tutumları erkek öğrencilere nazaran daha azdır. Bu fark oldukça küçük olmakla birlikte istatistiksel

olarak anlamlı değildir. Diğer taraftan erkek öğrenciler her ne kadar kız öğrencilerden görece az performans sergilemiş olsalar da daha fazla rekabet etme eğilimi göstermektedirler. Bu durum risk tutumları için de geçerlidir.

Katılımcıların risk tutumlarını incelemek için alternatif seçeneklerden oluşan bir loto oyunu kullanılmaktadır. Buna göre 13-14 yaş grubu içinde erkek öğrenciler, kız öğrencilerden görece daha fazla kazanç elde etmektedirler. Ancak bu durum özel okul öğrencileri için tam tersidir.

Öğrencilerin rekabet ve risk ortamında sergiledikleri tutumların sosyokültürel faktörlerin etkisi altında olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple veli anketlerinden elde edilen anne ile babanın ortaöğretim ve yükseköğretim mezuniyetlerine ilişkin bilgiler bir belirleyen olarak analize dahil edilmektedir. Anne ve babanın ortaöğretim veya yükseköğretim mezunu olması, erkek öğrencinin kararları üzerinde herhangi bir etki oluşturmamaktadır. Ancak annenin ve babanın yükseköğretim mezunu olması, kız öğrencinin sırası ile rekabet tutumu ve risk tutumu üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan Mann-Whitney U testi ve Spearman's Rho korelasyon analizi bu ilişkinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, Deneysel İktisat, Rekabete Karşı Tutum, Riske Karşı Tutum, Toplumsal Cinsiyet

ABSTRACT

AN EXPERIMENTAL APPLICATION UPON THE FACTORS OF GENDER WAGE GAP: ATTITUDES CHANGING ACCORDING TO GENDER IN A COMPETITIVE AND RISKY ENVIRONMENT

ELİF ASOY

The labor composition is a very significant determinant of that country's GDP. To provide maximum output, expected that all individuals forming the workforce will participate in the market unhindered and fully. Therefore, excluding women's labor, which constitutes half of the labor force, from the market and marginalizing them can be evaluated as an irrational attitude. In this context, it should be emphasized that the sociological costs of gender-based issues are only the tip of the iceberg, and the main costs have economic dimensions. The gender wage gap is one of the obstacles to overcome to minimize the mentioned costs.

There is an unexplained part of the gender wage gap in the analyses by using traditional methods in the literature. Experimental economics try to fill this literature deficiency with alternative approaches. Within the scope of this study, the internal factors that affect the gender wage gap are examined by applying experimental economics methods. Individuals' attitudes towards competition and risk are included in the analysis in the category of internal factors, and it is determined whether there is a gender difference in these attitudes. On the other hand, it is tried to determine which age group these factors are influential. Based on the argument that this type of tendencies may be a conclusion of "learned behaviors," students aged 5-6 and 13-14 who go to private or public schools in Istanbul are included in the sample. Both of these age groups are assigned tasks in the context of experimental economics. T-test and Mann-Whitney U test are applied to the data obtained from these tasks. The empirical results show that the competition tendencies of girls and boys are equal to each other in the 5-6 age group. For the 13-14 age group, the competition attitudes of girls are relatively low compared to boys. This difference is considerably small, and it is not statistically significant.

This condition also applies to risk attitudes. A lottery game consisting of alternative options is used to identify the participants' risk attitudes. According to the results, in the 13-14 age group, male students gain relatively more than female students. However, this is vice versa for private school students. Furthermore, although male students perform relatively lower than female students, they compete much more.

It is assumed that the students' attitudes in the competitive and risky environment are affected by socio-cultural factors. For this reason, information about parents' secondary and tertiary education obtained from parent surveys is included in the analysis as a determinant. Results show that the parents who have secondary or higher education do not affect the male student's decisions. However, the fact that the mother and father graduating higher education affects the female student's competitive attitude and risk attitude. Mann-Whitney U test and Spearman's Rho correlation analysis show that this relationship is positive and statistically significant.

Key Words: Gender Wage Gap, Experimental Economics, Competitive Attitude, Risky Attitude, Gender

ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında cinsiyete dayalı ücret farkı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma amaçları için oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple özellikle 1950’li yıllardan sonra farklı alanlardan bilim insanlarının konu üzerine olan ilgisinin yoğunlaştığı görülmektedir. Deneysel iktisat, multidisipliner bakış açısı ile insan psikolojisini analizlerine dahil ederek ve alternatif argümanlar ile çözümler sunarak bu alanların başında gelmektedir.

Bu çalışmada cinsiyete dayalı ücret farkının klasik yöntemlerle ölçülemeyen ve açıklanamayan değişkenleri, içsel etkenler kapsamında ele alınarak deneysel iktisat metotları ile araştırılmaktadır. Böylece sorunun başlangıç noktasına inilerek daha sağlıklı çıkarımlarda bulunmak da mümkün hale gelmektedir. Aksi takdirde devletlerin, kurum veya kuruluşların problemin temelini göz önünde bulundurmadan yürütmüş oldukları politikalar, faaliyetler ve kampanyalar bir çeşit tokenizmden öteye gidemeyecektir.

Çalışmada yürütülen deneylerin yüz yüze gerçekleştirilmesi, örnekleme dahil edilen yaş grupları açısından daha efektif sonuçlar elde etmeyi sağlamaktadır. Ancak Covid19 salgını nedeniyle katılımcılara ulaşmak uzunca bir süre neredeyse imkansız hale gelmiştir. Dolayısıyla planlanan örneklem sayısından görece daha küçük bir örneklem ile analiz yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu kısıtlar çerçevesinde dahi çalışma, gerek kullanmış olduğu deneysel yöntemler gerekse sınımlı olduğu hipotezler ile orijinallik taşımaktadır ve bundan sonraki çalışmalara yön verebilecek niteliktedir.

Özellikle pandeminin başlaması ile birlikte analiz sürecinde meydana gelen aksaklıklar kimi zaman karamsarlığa düşmeme neden olsa da desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgileri ve tecrübeleri ile her daim yol gösterici olan tez danışmanım Doç. Dr. Özge Gökdemir’e, izleme dönemlerindeki kıymetli yönlendirmeleri ile çalışmanın zenginleşmesine katkıda bulunan Prof. Dr. Zahide Ayyıldız Onaran’a ve Doç. Dr. Bilge Öztürk Göktuna’ya, analizleri titizlikle inceleyen ve

değerlendirmeleriyle çalışmayı güçlendiren Dr. Öğr. Üyesi Funda Hatice Sezer'e , deneysel çalışmaların gerçekleştirilmesinde yardımcı olan değerli okul müdürü ve müdür yardımcıları Saadet Süslü, Sadi Özlütaş ve Savaş Ozan Ulubaş'a, sevgili arkadaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Parla Onuk'a, Dr. Öğr. Üyesi Pelin Derya Şahin'e ve Öğr. Gör. Senem Bilici'ye, Öğr. Gör. Serap Elüstü'ye ve Duygu Örnek Bacı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Her akademik çalışmada destekleri ve motivasyonları ile yanımda olan biricik aileme, özellikle güçlü duruşları ile rol modelim olarak farkındalığımı artıran sevgili anneanneme ve anneme, evlatlarına sonsuz sevgisini sunan, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin onları güçlü bir birey olarak yetiştiren sevgili babama şükranlarımı sunarım. Ayrıca bugüne kadar almış olduğum eğitimin güçlü temellerini inşa eden saygıdeğer ilkokul öğretmenim Remzi Kurt'a teşekkürü bir borç bilirim.

Elif ASOY

İstanbul, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ	xi
GRAFİK LİSTESİ	xiii
ŞEKİL LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI.....	5
1.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Arkasındaki Geleneksel Faktörler..	9
1.1.1. Beşerî Sermaye Yatırımının Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Üzerindeki Etkisi	9
1.1.2. Mesleki Ayrışmanın Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Üzerindeki Etkisi.....	13
1.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Arkasındaki Gözlemlenemeyen ve Geleneksel Olmayan Etkenler	19

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE AB-27 ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI..... 26

2.1. Türkiye’de ve AB-27 Ülkelerinde İş Yeri Özelliğine Göre Cinsiyete
Dayalı Ücret Farkı 31

2.2. Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı
Ücret Farkı..... 34

2.3. Türkiye’de ve AB-27 Ülkelerinde Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete
Dayalı Ücret Farkı 37

2.4. Türkiye’de ve AB-27 Ülkelerinde Meslek Gruplarına Göre Cinsiyete
Dayalı Ücret Farkı 41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİN ÜLKE EKONOMİSİ AÇISINDAN ÖNEMİ..... 60

3.1. Kadın-Erkek Eşitliğinin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi 61

3.2. Kadın-Erkek Eşitliğinin Ekonomik Kalkınma Üzerindeki Etkisi 73

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DENEYSEL İKTİSAT PERSPEKTİFİNDEN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI..... 83

4.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkına Sebep Olan Değişkenlere Yönelik
DeneySEL İktisat Yöntemlerine İlişkin Literatür Çalışması 84

4.1.1. Rekabet Eğiliminde Cinsiyete Göre Farklar 85

4.1.2. Risk Alma Eğiliminde Cinsiyete Göre Farklar 96

BEŞİNCİ BÖLÜM

AMPİRİK SONUÇLAR 108

5.1. Örneklem Seçimi 108

5.2. Araştırma Yöntemi 108

5.2.1. Deney Grupları.....	110
5.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	115
5.3.1. Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin Analiz Sonuçları.....	116
5.3.2. Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörler.....	131
5.3.3. Öğrencilerin Risk Alma Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin Analiz Sonuçları	135
5.3.4. Öğrencilerin Risk Alma Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörler.....	139
SONUÇ	142
KAYNAKÇA	147
EKLER.....	180
ÖZGEÇMİŞ.....	188

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1: AB-27 Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı	35
Tablo 2.2: AB-27 Ülkelerinde Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2018	39
Tablo 5.1: 5-6 Yaş Grubu Öğrencilerde Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	118
Tablo 5.2: 5-6 Yaş Grubu Öğrenciler İçin Rekabet Değişkenlerinin Normal Dağılım Test Sonuçları.....	120
Tablo 5.3: 5-6 Yaş Grubu Rekabet Değişkenlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	121
Tablo 5.4: 13-14 Yaş Grubu İçin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	124
Tablo 5.5: 13-14 Yaş Grubu İçin Devlet Okulundaki Öğrencilerin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	125
Tablo 5.6: 13-14 Yaş Grubu İçin Özel Okul Öğrencilerinin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	125
Tablo 5.7: 13-14 Yaş Grubu İçin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları.....	126
Tablo 5.8: Devlet Okulunda Rekabet Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları.....	127
Tablo 5.9: Özel Okulda Rekabet Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları.....	127
Tablo 5.10: Rekabet Değişkeni Olarak İkinci Aşama Performansına İlişkin t Testi Sonucu	128
Tablo 5.11: Rekabet Değişkenleri Olarak Birinci Aşama, Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	128
Tablo 5.12: Devlet Okulunda Rekabet Değişkeni Olarak Birinci Aşama ve İkinci Aşama Performansına İlişkin t Testi Sonuçları	129
Tablo 5.13: Devlet Okulunda Rekabet Değişkeni Olarak Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	129

Tablo 5.14: Özel Okulda Rekabet Değişkenlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	130
Tablo 5.15: Kız ve Erkek Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörlere İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları.....	133
Tablo 5.16: Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Sosyokültürel Faktörler Olarak Aile Eğitim Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	134
Tablo 5.17: Loto Seçeneklerine İlişkin Hesaplanan Beklenen Getiri, Varyans ve Standart Sapma.....	135
Tablo 5.18: Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	136
Tablo 5.19: Devlet Okulunda Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	137
Tablo 5.20: Özel Okuldaki Öğrencilerin Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	137
Tablo 5.21: Risk Tutumu Değişkeni Olarak Loto Tercihinin Normal Dağılım Test Sonucu	138
Tablo 5.22: Öğrencilerin Risk Tutumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	138
Tablo 5.23: Kız Öğrencilerin Risk Alma Eğilimlerinde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörlere İlişkin Spearman's Rho Korelasyon Analizi Sonuçları.....	140

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 2.1: AB-27 Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010,2018	28
Grafik 2.2: AB-27 Ülkelerinde İş Yeri Özelliklerine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) 2018.....	32
Grafik 2.3: Türkiye'de İşyeri Özelliğine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, (%), 2015, 2018	34
Grafik 2.4: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015, 2018).....	37
Grafik 2.5: Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2006, 2010, 2014, 2018	40
Grafik 2.6: Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Yönetici Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, (%), 2010,2018	43
Grafik 2.7: Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Profesyonel Meslek Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	45
Grafik 2.8: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)	47
Grafik 2.9: Türkiye ve AB Ülkelerinde Büro Hizmetleri Meslek Grubunda Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)	49
Grafik 2.10: Türkiye ve AB Ülkelerinde Hizmet ve Satış Elemanları Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)	51
Grafik 2.11: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010, 2018).....	53
Grafik 2.12: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018).....	55
Grafik 2.13: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)	57

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1: Artan Cinsiyet Eşitliğinden Yoksulluğun Azaltılmasına ve Büyümeye Giden Yollar 68



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
BF	: Big Five
CR	: Compound Risk
EP	: Expected Payoff
EUROSTAT	: European Statistics
FE	: Flash Eurobarometer
GAD	: Gender and Development
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ID	: Identity
IEA	: Individual Entrepreneurial Aptitude
ILO	: International Labour Organization
IR	: Investment Risk
MAP	: Maximum Accepted Price
NACE Rev.2	: Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne
NLYS79	: National Longitudinal Survey of Youth 79
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
PISA	: Programme for International Student Assessment
PWC	: PricewaterhouseCoopers
RRP	: Relative Risk Premium
SCF	: Survey of Consumer Finance
SD	: Standard Deviation
TIMSS	: Trends in International Mathematics and Science Study
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN	: United Nations
UNDP	: United Nations Development Programme
UNIFEM	: United Nations Development Fund for Women
WAD	: Women and Development
WEF	: World Economic Forum

WID : Women in Development

WTP : Willing to Pay



GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin insanlık tarihinin hangi döneminde ortaya çıktığı ile ilgili olarak bilim insanları arasında bir fikir birliği bulunmamakla birlikte, mülkiyet anlayışının derinleşmesinin bu eşitsizliğin sınırlarını genişleten bir etki oluşturduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Böylece üretim yapı ve mekanizmalarının değişiminin de eşlik ettiği süreçte cinsiyetlere tanımlanan görev ve statülerin de daha hızlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmektedir. Wollstonecraft (1792), Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi adlı kitabında söz konusu farklılaşmaya sebep olan tüm faktörlerin altındaki itkiyi birleştirerek şu şekilde özetler: “*Dünyada şimdiye dek hakim olan medeniyet son derece taraflı davranmış.*” Burada meselenin ne zaman ve ne şekilde ortaya çıktığı, öncülerinin neler olduğu elbette önemlidir. Ancak asıl önemli olan nokta 21. yüzyılda dahi bu meselenin hala tartışılıyor olması ve önlenemeyişidir. Dolayısıyla varlığı sosyoloji, psikoloji ve iktisat gibi birçok bilim dalı tarafından tespit edilen, çeşitli ampirik bulgularla kanıtlanmaya çalışılan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve beraberinde getirdiği ücret farkı gibi sorunların çözümlenebilmesi için zeminde yatan etkenlerin doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Bu gerekliliği vurgulamak için de kadın emeğine yönelik her türlü ikincilleştirme hareketinin olası makroekonomik faturalarını gözler önüne sermek faydalı olacaktır. Zira kadınların iş gücü piyasalarına katılımının dünya GSYİH’si ve ülkelerin sürdürülebilir kalkınmaları üzerindeki olumlu etkileri başta ILO tarafından düzenlenenler olmak üzere çok sayıda çalışmada ortaya konmaktadır. Hem ülke bazında hem de dünya bazında değerlendirildiğinde kadının emek piyasasına engelsiz katılımı ekonomileri optimal faydaya ulaştıracak etkenlerden biri olarak düşünülebilir. Bu durumda, kadın emeğine yönelik ayrımcı her türlü politikayı iktisadi olarak irrasyonel bir tutum şeklinde ifade etmek, ana akımın varsayımlarına ters düşmemektedir. Minimum maliyetle maksimum çıktıya ulaşmanın esas kabul gördüğü bu hakim anlayışın düşük verimlilik pahasına eşitsizliğin savunucusu olması, temel savlarıyla tutarlılık göstermemektir. Dolayısıyla emek piyasasında kadınların aleyhindeki dağılım ve bu bağlamda onları piyasaya girmekten caydıran ücret eşitsizlikleri gibi durumlar, her ne kadar sosyoloji tabanlı ve mikro ölçekte bir sorunmuş gibi düşünülse de nihayetinde bir ülkenin makroekonomik göstergelerini etkileyecek güce sahiptir. Simülasyonlar

göstermektedir ki rekabetçi sistem içerisinde kadının entegre olması, ekonomik büyümeyi ivmeleyecek bir unsurdur. Diğer taraftan bunu mümkün kılmak için kadınların beşerî sermayelerine yatırım yapmaları ve emek piyasasında onları marjinalleştiren tutumdan endişe duymamaları gerekmektedir.

Kadın emeğinin iş gücüne katılımı, öncesi ve sonrası düşünüldüğünde bir maratondan farksız olarak değerlendirilebilir. Ancak bu maraton karşı cinsin muaf tutulduğu birçok engelle doludur. Kadının emek piyasasında erkeklerden daha az ücret alması, eşitler arasında olmayan maratonun bir sonucu olarak nitelendirilebilir. İlişkiler o kadar karışıktır ki çözümü için başlangıcın doğru bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Bahsedilen ilişkiyi ortaya koymaya yönelik kullanılan regresyon modellerinde iki kısım bulunmaktadır. Bunlardan biri farkın demografik özellikler ve beşerî sermaye unsurları gibi gözlemlenebilen değişkenlerle açıklanabildiği kısımdır. Diğer kısım ise gözlemlenebilen değişkenlerle açıklanamamakta ve ölçülememektedir. Açıklanamayan ve ölçülemeyen kısmın önemi ise çözüm önerilerinin eksik kalmasına sebep olmasıdır. Dolayısıyla alternatif yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır ve bu ihtiyaç son yirmi yıllık süreçte deneysel iktisadın sağlamış olduğu metotlarla karşılanmaya çalışılmaktadır. Bu sebeple çalışmada öncelikle cinsiyete dayalı ücret farkı ve arkasındaki etkenler irdelenmektedir. Böylelikle sosyolojik ve psikolojik yönleri ile olası faktörler tanımlanmaktadır. Aynı zamanda dikkate alınan her bir etken, kadının eşit performansta ve verimlilikte olsalar bile erkeklere kıyasla neden daha az ücrete razı olarak emek piyasasında piramidin alt katmanlarında yer almayı kabullendiğine ışık tutmaktadır. Çalışma kapsamında bu etkenlerin varlığını ve gücünü irdelemek üzere deneysel iktisat metotlarına başvurulmaktadır. Bu bağlamda katılımcılara performans ve verimlilik kriteri olarak görevler tanımlanmaktadır. Böylece kadının üst düzey pozisyonlara geçişinde engel olarak atfedilen kadın ve erkeklerin performans ve verimlilikte farklı olduğu savı gözlemlere dayanarak tespit edilebilmektedir. Diğer taraftan deneyin farklı yaş gruplarıyla yürütülmesi de toplumda bir bireyde cinsiyet algısının, cinsiyet eksenli görev ayrışmalarının hangi yaş itibarıyla başladığının saptanmasına yardımcı olabilmektedir.

Çalışmanın birinci bölümü, cinsiyete dayalı ücret farkını tanımlama ve söz konusu farka sebep olan unsurları açıklama üzerine şekillendirilmektedir. Bu bağlamda gözlemlenebilen ve geleneksel faktörler ile gözlemlenemeyen ve geleneksel olmayan faktörler olmak üzere iki temel ayrım gözetilmektedir. Literatürde geleneksel bakış açıları ile yapılan çalışmalarda açıklanamayan kısmın değişkenler içindeki payı dikkate değerdir. Bu sebeple gözlemlenemeyen yani klasik yöntemlerle açıklanamayan ve geleneksel olmayan faktörler önemli hale gelmektedir. Bu faktörler etkinin yönü düşünülerek içsel ve dışsal etkenler olarak da sınıflandırılabilir. Dolayısıyla içsel etken olarak ifade edilen rekabet eğilimi ve risk alma eğilimi gibi bireyin karakteri ve psikolojisi ile ilgili olan unsurlar için cinsiyet dağılımı, deneysel iktisadın sağlamış olduğu metotlarla analiz edilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde cinsiyete dayalı ücret farkı karşılaştırmayı mümkün kılmak amacıyla hem Türkiye hem de AB-27 ülkelerine ait veri bağlamında incelenmektedir. İş yeri özelliğine, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine ve meslek gruplarına göre farklı başlıklar altında ücret farkına ilişkin sayısal bilgilere yer verilmektedir. Ayrıca 2010 ve 2018 yıllarına ait veriler grafik ile sunulurken ülkelerin ilgili fark açısından sekiz yıllık süreçte yakalamış oldukları eğilimler ortaya konmaya çalışılmaktadır. Ülkelerin cinsiyete dayalı ücret farkındaki daralma veya genişleme hızları standart kabul edilerek eşitliğin sağlanmasına ilişkin olası süreler hesaplanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise cinsiyete dayalı ücret farkının sadece mikro analizlere indirgenmesinin ve olası makroekonomik sonuçlarının göz ardı edilmesinin etkin olmayan yöntemlerin kullanılmasına sebebiyet vereceği bakış açısı ile cinsiyete dayalı eşitliklerin ekonomik büyüme ve kalkınmadaki rolüne dikkat çekilmektedir. Farklı perspektif ve istatistiksel yöntemlerle varlığı ortaya konulan cinsiyet eşitsizliklerinin ülkelerdeki makroekonomik maliyetleri üzerinde durulmaktadır. Ayrıca BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın öncelikli konusu haline gelen toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilginin son yıllarda yoğun bir şekilde artmasına rağmen literatür araştırmaları sonucunda Türkiye'de konu ile ilgili kaynakların sınırlı olduğu tespit edilmektedir. Dolayısıyla üçüncü bölümün içeriği oluşturulurken bu eksikliğin de giderilmesi amaçlanmaktadır.

Dördüncü bölümde ise cinsiyete dayalı ücret farkının gözlemlenemeyen ve geleneksel olmayan faktörlerini ortaya koymayı amaçlayan deneysel iktisat metodlarına ilişkin literatür çalışması bulunmaktadır. Bu çalışma, rekabet eğiliminde cinsiyet farkı ve risk alma eğiliminde cinsiyet farkı olmak üzere iki temel belirleyen üzerinden gerçekleştirilmektedir. Böylelikle analize dahil edilen örnekleme uygun görevler tespit edilmektedir. Çalışmada kullanılan tüm deney ve anketler literatürün etkin bir şekilde taranması sonucu oluşturulmaktadır. Böylece çalışmada kullanılan yöntemin yaş grupları için uygun bir şekilde saptanması mümkün hale gelmektedir.

Beşinci bölümde, yürütülen deneysel çalışmalar sonucunda elde edilen veriden hareketle yapılan istatistiksel analize ve sonuçlarına yer verilmektedir. Sonuç kısmında ise ampirik bulgulardan yola çıkılarak politika önerileri sunulmaktadır.

Bu çalışma öncelikle iktisat, sosyoloji, psikoloji ve nöroloji bilimlerinin kaynaklarından beslenmesi sebebiyle birçok bakış açısının sentezi niteliğindedir. Dolayısıyla çalışmanın multidisipliner içeriği, konunun ve hipotezin farklı perspektiflerle değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Diğer taraftan, uygulanan deneysel iktisat yöntemi ve örneklem bakımından da gelişmekte olan ülkeler kapsamında Türkiye için orijinallik taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

20. ve 21. yüzyıl iktisadi açıdan farklı alt disiplinleri de içeren birçok düşünce akımını kapsamaktadır. Ortodoks iktisadın yoğun bir şekilde sorgulandığı bu dönemde kavramların anlamları değişmiş ve gelişen bakış açılarına eşlik eden yeni teoriler, savlar ve kavramlar tanımlanmaya başlamıştır. Eril düşüncenin hakimiyeti nedeniyle ana akımın, göz ardı ettiği birçok sorun irdelenerek eleştirilmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan sorunlar için ileri sürülen çözümlere ilişkin yaklaşımlar da farklılaşmıştır. Böylece post endüstriyel çağda, toplumsal cinsiyetin ve onun emek piyasasına yansımaları olarak cinsiyete dayalı ücret farkının, sadece feminist iktisatçıların değil aynı zamanda hem ana akımın hem de heterodoks iktisadın ve farklı disiplinlerin de ilgisini çeken problemlerden biri haline geldiği görülmektedir. Bu problemin nasıl, nerede ve ne şekilde oluştuğu konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak Wallerstein (1984), problemin emek piyasasındaki görüntüsünü ve nasıl derinleştiğini aşağıdaki anlatımıyla özetlemektedir:

“...çalışan ve ücret sahibi olan erkekler “ekmek kazanan”, yetişkin kadınlarsa ev işlerini gördükleri için “ev kadını” olarak sınıflandırıldılar. Ancak ulusal istatistiklerin tutulmaya başladığı andan itibaren, ki bu da kapitalist sistemin bir ürünüdür, “ekmek kazananlar” ekonomik açıdan aktif iş gücünün bir üyesi olarak sınıflandırılır, ev kadınlarıysa bunun dışında bırakıldılar. Böylece cinsiyetçilik de kurumlaşmış oldu.” (Fülberth, 2010:37)

Wallerstein (1984)’in de ifade ettiği gibi kadın ve erkek arasındaki iş bölümünde alan tanımlanırken kadın emeği ev içinde sınırlandırılmakta, erkek emeği ise bu sınırı aşarak kamusal alanda yer almaktadır. Dolayısıyla ev sınırları dışındaki her türlü iş eril olarak kabul edilir iken, ev işleri de kadın emeğinin adeta zorunlu görevi olarak kanıksanmaktadır (Duruoğlu, 2007:62). Ancak ulusların tanık olduğu iki dünya savaşı, piyasalarda kadın emeğine olan ihtiyacı artırmıştır. Artan bu ihtiyaç ile birlikte kadınlar, ev dışında bir ücret karşılığı emeklerini arz etme yönünde teşvik

edilmişlerdir. Burada ev işlerine yönelik teknolojik gelişmelerin de itici güç olduğu varsayılmaktadır. Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu (2005), konuyu analizlerinde “hanehalkı devrimi” olarak tanımlamaktadırlar. Bu devrimin en az Sanayi Devrimi kadar önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Hanehalkı Devrimi’nin önemi çamaşır makineleri, elektrikli süpürgeler gibi dayanıklı tüketim malları ve donmuş gıda, hazır giyim gibi diğer tüketim mallarının emek tasarrufu sağlamasından kaynaklanmaktadır (Greenwood, Seshadri ve Yörükoğlu, 2005). Böylece kadınların ev işleri ile piyasa arasındaki zaman dağılımı değişmeye başlamıştır. Ev işlerine ayırdıkları pay azalırken emek piyasasına daha çok zaman ayırma fırsatı elde etmişlerdir. Diğer taraftan aile içindeki büyüklerin veya çocukların bakım işlerinin hükümet politikaları ile desteklenmesi, kadının da “ekmek kazanan” statüsüne erişmesini kolaylaştırmıştır. Tüm bu gelişmeler, emek piyasasındaki cinsiyetçi tutumu ve dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret farkını bir nebze azaltsa da yok etmek için yeterli olmamıştır (Fülberth, 2010:249). Günümüzde ülkelerin, kalkınma düzeyleri ne olursa olsun, ortak sorunu olarak kabul edilen cinsiyete dayalı ücret farkı şu şekilde tanımlanmaktadır:

“Cinsiyete dayalı ücret farkı, emek piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki farkı ölçer. Bu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır.” (ILO, 2020:13)

ILO (2020:23)’nun tanımına göre bu fark, kadının ve erkeğin elde ettikleri ortalama ücretler arasındaki farkın, erkeğin ortalama ücretine bölünmesi ile ölçülebilmekte ve aşağıdaki gibi formüle edilebilmektedir (Fae Ho, 2017):

$$W_G = \frac{AW_m - AW_f}{AW_m} \times 100$$

Burada W_G , cinsiyete dayalı ücret farkını gösterirken AW_m ve AW_f sırasıyla erkeğin almış olduğu ortalama ücreti ve kadının almış olduğu ortalama ücreti temsil etmektedir. İlgili oranın hesaplanmasında 2030 yılına kadar erişilmesi tasarlanan BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları bağlamında "eşit işe eşit ücret" sloganı baz

alınmaktadır. Bu nedenle ülkeler arasında karşılaştırmayı kolaylaştırması için kadın ve erkek çalışanların ortalama saatlik kazançlarının ana gösterge olarak kullanılması önerilmektedir. Dünya genelinde çalışanların yaklaşık %80'ini içeren ve toplam 73 ülkeden elde edilen veri kullanılarak, söz konusu gösterge ile yapılan hesaplama göre, küresel cinsiyetler arası ücret uçurumu yaklaşık olarak %16'dır. Ülkeler tek tek ele alındığında ise bu açık ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, 2018 yılı için Pakistan'daki oran %34 iken, Filipinler'de %-10,3'tür. Filipinler'de gözlemlenen durum, ücret farkının kadın emeğinin lehine olduğunu göstermektedir (ILO, 2018).

Diğer taraftan emek piyasasında cinsiyet farklarını tespit etmeye yönelik başka ölçümler de kullanılmaktadır. İş gücüne katılım oranı, emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini tespit etmek üzere sıkça kullanılan göstergelerdendir. Bir ülkedeki iş gücünün çalışma çağındaki nüfusa bölünmesi ile elde edilen bu oran, aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğini de ortaya koymaktadır (Grown, 2008).

Bireylerin kazançlarına yönelik genel istatistiksel bilgiler, ilgili kuruluşlardan ya da iş gücü anketlerine dayanarak toplanan bordrolardan elde edilmektedir. Ancak bu verinin tüm ülkeler için mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir. Buna rağmen cinsiyete dayalı ücret farkını ölçmek üzere kullanılan oldukça basit ölçümler de söz konusudur. Örneğin kadın emeğinin ortalama ücretinin, erkek emeğinin ortalama ücretine bölünmesi ve yüz ile çarpılması, bu ölçümlerden biridir. Bir diğeri ise eğitime göre düzeltilmiş ücret farkı ölçüsüdür. Bu ölçümde saatlik ücret ve farklı eğitim seviyeleri dikkate alınırken aşağıdaki gibi formüle edilmektedir (Grown, 2008):

$$W_{GAP} = \log (W_m/E_m) - \log (W_f/E_f)$$

Burada W_m ve W_f sırası ile erkek ve kadın emeğinin saat başı ücretini gösterirken, E_m ve E_f ise 15 yaş ve üstü bireyler için ortalama lise eğitimini ifade etmektedir.

Diğer taraftan WEF, 2006 yılı itibarıyla Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi olarak tanımlandığı bir endeks geliştirmiştir. Söz konusu endeks sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyokültürel alanlardaki fırsat ve kaynaklara erişimdeki eşitsizliği

de dikkate almaktadır. Bir yandan ulusal cinsiyet farklarını ekonomi, eğitim, sağlık ve siyaset kriterlerine göre karşılaştırırken, diğer yandan bölgeler ve gelir grupları arasında kıyaslama yaparak ülkelerin sıralanmasına olanak tanımaktadır (WEF, 2020). WEF tarafından yayımlanan 2020 raporuna göre İzlanda eşitsizliği %87 daraltarak 153 ülke içerisinde ilk sırada yer almaktadır. Türkiye ise %67'lik bir oranla 130. sırada görülmektedir. Ekonomik katılım ve fırsatlar bazında değerlendirildiğinde ise Türkiye yaklaşık olarak %48 ile 136. sıradadır.

Ölçümde kullanılan istatistiksel yöntemler, ölçekler, değişkenler veya oranlar farklı olsa dahi, cinsiyete dayalı eşitsizlikler, literatürdeki çalışmaların ortak bulguları arasındadır. Alternatif metotların kullanılması, ücret farkının varlığıyla ilgili şüphelerin doğmasına ya da çalışmaların bu anlamda eleştirilmesine sebep olmaktadır (Gould vd., 2016:1). Ancak dünya çapında 15 yaş ve üstü her iki kadından biri ücretli olarak çalışırken her dört erkekten üçü ücretli olarak çalışmaktadır. Ülke ekonomileri açısından bu durum oldukça önemli ve yeterli bir göstergedir. 2016 yılına ait veri dikkate alındığında çalışma çağına gelmiş ve ücretli olarak çalışan erkeklerin sayısı 2 milyar iken kadınların sayısı ise yalnızca 1.27 milyar civarındadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, kadınların çoğunun erkeklerle aynı işleri yapmalarına veya eşit değerde üretkenlik göstermelerine rağmen ortalama olarak erkeklerden daha az ücret almalarıdır (Women's Economic Empowerment, 2016). Farklı hesaplamalar ve yöntemler ile elde edilen bulgular, söz konusu uçurumu açık bir şekilde ortaya koymakla birlikte, sorunun arkasında yatan açıklayıcı değişkenlerin saptanmasının da önemini artırmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret farkının arkasında birçok etken ve ilintili faktör yer almaktadır. Literatürde en çok vurgulanan faktörler; cinsiyete dayalı ayrımcılık, mesleki ayrışma ve beşerî sermayedir. Bununla birlikte ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve yürütülen hükümet politikaları da cinsiyete dayalı ücret farkında etkili olan unsurlardan biridir. Ancak bu bağlamda ülkeler için tek tip kurallar ve ilişkiler tanımlamak mümkün değildir. Diğer taraftan toplumdaki cinsiyet algıları ve şekillendirdiği sosyokültürel yapıların etkisi de tartışılan konular arasındadır (Warren, 2003).

Emek piyasasında eşitsizliğe yol açan etkenler tanımlanırken iki temel ayrım gözetilmektedir. Bunlardan ilki gözlemlenen veya açıklanabilen değişkenler, ikincisi ise gözlemlenemeyen veya açıklanamayan değişkenlerdir. Blau ve Kahn (2017)'a göre, ilk grupta yer alan eğitim, tecrübe, sektör tipi, meslek kolu, kırsalda ya da kentte yaşama gibi unsurlar ücret eşitsizliğinin geleneksel faktörleridir ve gözlemlenebilir olarak tanımlanmaktadır. Geleneksel faktörlerin birçoğu beşerî sermaye özelliği göstermektedir. Toplum içerisinde kemikleşmiş, çözülmesi oldukça güç olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, kalıp yargılar, kültür ve normlar, aile içindeki iş bölümü ve annelik, kariyer beklentileri ve karakteristik özellikler gibi birçok değişken ise ikinci grup kapsamındadır. Blau ve Kahn (2017)'ın yapmış olduğu bu sınıflandırmada istatistiksel açıdan en zor tespit gözlemlenemeyen ve açıklanamayan değişkenlerden oluşan kısım dır.

1.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Arkasındaki Geleneksel Faktörler

Cinsiyete dayalı ücret farkının geleneksel faktörleri; bireylerin eğitim hayatlarındaki alan seçimi, emek piyasasındaki iş tecrübeleri, bilişsel yetenekleri gibi beşerî sermaye unsurları olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte literatürdeki birçok çalışma mesleki ve sektörel ayrışmanın, cinsiyete dayalı ücret farkını açıklamada oldukça önemli bir değişken olduğunu vurgulamaktadır (Hegewisch vd., 2010; Barón ve Cobb-Clark, 2010; Hegewisch ve Hartman, 2014; Lim, 2016).

1.1.1. Beşerî Sermaye Yatırımının Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Üzerindeki Etkisi

Bireylerin beşerî sermaye edinimleri, emek piyasasındaki verimlilikleri üzerinde etkili olabilmektedir. Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre ücret; eğitim, mesleki eğitim, yaş, iş tecrübesi gibi değişkenler tarafından tanımlanmaktadır (Becker, 1994). Beşerî sermaye yatırımları, uzun vadede iktisadi bir çıktıyla sonuçlanan karar süreçleri olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle karar sürecinin başlangıç noktasındaki belirleyenler de önemli hale gelebilmektedir.

Mincer (1974) ve Polachek (1981) tarafından yapılan çalışmalar, ücret farkını açıklamak üzere beşerî sermaye yatırımlarını kullanan analizlerin öncüleri olarak gösterilebilir. Bu çalışmaların ortak varsayımına göre bireylerin farklı ücretler almasının sebebi, onların üretkenliklerini etkileyen eğitim, iş tecrübesi, mesleki eğitim gibi niteliklerinin farklı olmasıdır. Söz konusu varsayımdan hareketle eşit düzeydeki bireylerin eşit ücret alması beklenmektedir. Bunun nedeni ise ücretlerin marjinal verimliliğe göre belirlenmesidir. Mincer (1974)'e göre farkın temel nedenlerinden biri üretkenliğin cinsiyete göre değişkenlik göstermesidir. Benzer şekilde Miller (1987), ücret farklarının temelinde yatan unsurları beşerî sermaye kazanç fonksiyonuna dayandırarak açıklamaya çalışmaktadır. Miller (1987)'a göre bireyin eğitim hayatındaki kazanımları, emek piyasasındaki tecrübeleri, doğum yeri, ikamet bölgesi ve meslek ayrışması bu fonksiyonun en temel unsurlarıdır. Beşerî Sermaye Teorisi'ne dayanarak cinsiyete dayalı ücret farkını açıklamaya çalışan analizlerde ücret farkını tanımlayan iki kısım bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin üretkenlikleri üzerinde etkili olduğu varsayılan beşerî sermaye özelliklerinden; diğeri ise eşit nitelikte olsalar dahi salt cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadın ve erkeğe farklı ücretlerin verilmesinden doğmaktadır (Kunze, 2005). Görüldüğü gibi beşerî sermaye yatırımları, kadın ve erkeklerin ücret farkını açıklamakta oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

Diğer taraftan bireylerin bu konuda karar verirken birçok faktörün etkisi altında olduğu ileri sürülmektedir. Hane içindeki işlerin cinsiyete göre dağılımı bu faktörlerden biridir. Beşerî sermaye yatırımı ve mesleki tercihler için “zaman” önemli bir kavramdır. Bu aşamada ev içi iş bölümü ve aile içi rollerin dağılımı, kadınların emek arzı hususundaki tercihlerini şekillendirmektedir. Zamanını ev içi işler ve piyasa arasında dağıtmak zorunda kalan kadın emeği, kendisine atfedilen mevcut roller gereği daha kısa zaman harcayacağı ve daha kesintili çalışabileceği yarı zamanlı işleri tercih etmek durumunda kalmaktadır. Böylece piyasa odaklı örgün eğitime ve iş verimliliğini artırmaya yönelik mesleki eğitime yatırım yapma konusunda erkeklere göre daha az istekli olabilmektedir. Toplumda yer alan kalıpların dışsal etken olarak var olduğu bu sürecin sonunda, kadın emeğinin, beşerî sermayelerine görece daha az yatırım yaptıkları ve erkeklere nazaran daha az kazanç elde ettikleri görülmektedir (Blau, 1998:16).

Gözlemlenemeyen değişkenler olarak toplumsal cinsiyet rolleri, beşerî sermaye bileşenlerini şekillendirmesi nedeniyle ücret farklarına etki etmektedir. Diğer taraftan kadının doğum gibi sebepler ile emek piyasasına ilişkin tecrübe süresi kesintiye uğramaktadır. Emek talebi açısından değerlendirildiğinde annelik izni gibi politikaların uygulanmaması durumunda şirketler, ifade edilen gerekçelerden ötürü kadınların mesleki eğitimlerine yatırım yapmak konusunda çekimser davranmaktadırlar (Blau, 1996:3). Mesleki eğitimler, iş verimliliğini artırmaya yöneliktir ve doğum izni veya ayrıca bakım yükümlülükleri gereği süreklilik göstermeyeceği gerekçesi ile kadın emeğinin mesleki eğitime yapılan harcamanın, getirisinden daha yüksek olacağı ön yargısı, işverenin ya da diğer karar mercilerinin tercihlerini etkilemektedir (Lauer, 2000).

Emek arzı yönünden irdelendiğinde ise bireyler eğitimleri hususunda karar verirken fayda-maliyet analizi yapmaktadırlar. Bu analizde maliyet, genel olarak eğitim harcamaları iken, fayda ise bireyin elde edeceği beklenen yaşam boyu kazancıdır. Eğer bireyler ileride elde edecekleri bu kazancın eğitime yapmış oldukları harcamadan daha büyük olacağı kanaatindeler ise beşerî sermaye yatırımını gerçekleştireceklerdir (Polachek, 2004; Onuk, 2017). Bu sebeple kadın emeği, piyasanın ataerkil düzenini ve güdülen ayrımcı politikaları da göz önünde bulundurarak erkeklere nazaran eğitim harcamaları hususunda daha çekimser tutum sergileyebilmektedir. Piyasanın rasyonaliteden uzak bir şekilde sergilediği ayrımcı tutum ile kadın emeğinin yükselmesine engel olarak örmüş olduğu cam tavanlar, kadınlar için hem finansal hem de sosyal maliyeti artırmaktadır. Dolayısıyla kadın emeği açısından fayda-maliyet analizine dayanarak beşerî sermayeye yatırım yapmamak cazip ve rasyonel hale gelebilmektedir. Bununla birlikte beşerî sermaye unsurlarının getirileri nesilden nesile, ülkeden ülkeye ve hatta toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Bu durum cinsiyete göre ücret farkının değişkenlik göstermesine sebep olabilmektedir. Örneğin, ortaokul seviyesindeki bir birey ile lise seviyesindeki bir bireyin beşerî sermaye yatırımlarından elde ettikleri getiri oranı arasındaki fark hangi ülkede daha büyük ise, ceteris paribus, cinsiyete dayalı ücret farkı o ülkede daha geniş olacaktır (Kidd ve Shannon, 1996). Benzer bir yorum iş tecrübesi için de yapılabilir. Karşılaştırma yapabilmek için A ve B olmak üzere iki

farklı ülkenin incelendiği varsayılın. İş tecrübesindeki cinsiyet farkının her iki ülke için aynı olduğu düşünüldüğünde, A ülkesinde emek piyasasındaki deneyimin getirisi, B ülkesine nazaran daha yüksekse, ceteris paribus, bu durumda A ülkesinde daha yüksek bir cinsiyete dayalı ücret farkı söz konusu olabilir (Blau, 1998).

Lauer (2000), Batı Almanya’da tam zamanlı özel sektör çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada beşerî sermaye yatırımlarındaki cinsiyet farklarının, kadın ve erkeklerin almış oldukları ücretlerin eşit olmamasına neden olduğunu tespit etmektedir. Bununla birlikte eğitimin getirisinin erkekler için kadınlara göre daha fazla olduğunu gözlemlemektedir. Her ne kadar eğitim, cinsiyete dayalı ücret farkında önemli bir etkiye sahip olsa da aynı eğitim seviyesindeki kadın ve erkeğin eğitimden kaynaklı getirileri erkeğin lehinde değişkenlik göstermektedir. Benzer şekilde bir beşerî sermaye unsuru olarak değerlendirilen iş tecrübesi dikkate alındığında kadınların iş tecrübelerinin getirisinin erkeklere nazaran daha düşük olduğunu saptamaktadır. Bu sonuçlardan hareketle piyasadaki mevcut aktörlerin, kadınların eğitim ve iş tecrübelerini erkeklere nazaran daha düşük ücretlendirdiği varsayımında bulunulabilir. Böylece Lauer (2000)’in çalışması cinsiyet ayrımcılığının, ücret farkını açıklayıcı gücünü destekler nitelikte olarak değerlendirilmektedir.

Sicilian ve Grossberg (2001), Amerika’da Ulusal Boylamsal Gençlik Anketi’nden elde ettikleri veri seti üzerine yapmış oldukları çalışmalarında sadece beşerî sermaye bileşenlerini değil aynı zamanda endüstri ve meslek gibi beşerî olmayan unsurları da dikkate almaktadırlar. Çalışmanın bulgularına göre, piyasa koşullarındaki ve bireylerin niteliklerindeki ortalama farklar, cinsiyete dayalı ücret farkının %60’ını açıklamaktadır. Ancak mesleki eğitimlerin, ücret farkı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmaktadır. Bununla birlikte eğitim, tecrübe gibi bileşenleriyle beşerî sermaye stokunun, cinsiyete göre değişken olmasının ücret farkında etkin olduğu görülmektedir. Aynı zamanda sanayi ve meslek kollarındaki dağılımın, cinsiyete dayalı ücret farkında belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak beşerî sermaye getiri oranlarındaki cinsiyete göre farkların, değişik ücret seviyelerini açıklamakta yetersiz olduğu vurgulanmaktadır.

Kaya ve Selim (2018), 2015 yılına ait veriyi kullanarak Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkını irdelemektedirler. Analizlerinde Mincer ücret denklemi ve Oaxaca Ayırıştırma Analizi yöntemini kullanılarak bölgelere göre cinsiyete dayalı ücret farklarını tespit etmeye çalışmaktadırlar. Araştırma sonucunda özel sektörde çalışan erkeklerin ortalama ücretlerinin yine özel sektörde çalışan kadınların ortalama ücretlerinden daha fazla olduğu saptanmaktadır. Eğitim ve iş tecrübesi dikkate alındığında, kadınlarda eğitim yılı ortalaması erkeklere kıyasla daha yüksek iken, erkeklerde ise deneyim yılı ortalamasının görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Analizin çarpıcı sonuçlarında biri de Doğu Karadeniz, Batı Marmara ve Doğu Marmara hariç diğer bölgelerde kadınların beşerî sermayesinin erkeklere göre daha iyi olmasına rağmen bu üstünlüğün ücret farkını kapatmada tek başına yeterli olmamasıdır. Şen (2018) ise 2016 yılı Türkiye’nin Kazanç Yapısı Anketi verisini incelemekte ve Türkiye’de eğitim durumlarına göre cinsiyete dayalı ücret farkının okul öncesi, ilköğretim ve ortaokul seviyelerinde %16 olduğunu, yüksek lisans ve doktora düzeyinde ise %23,3 olarak gerçekleştiğini tespit etmektedir.

1.1.2. Mesleki Ayırışmanın Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı Üzerindeki Etkisi

Son elli yıllık periyotta dünya genelinde yükseköğretim mezunu kadınların sayısının hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Ancak Beşerî Sermaye Teorisi’nin varsayımlarında vurgulandığı gibi kadının eğitim hayatındaki kazanımları ücretlerine aynı oranda yansımamaktadır. Buna paralel olarak kadın ücretleri erkek ücretlerinin altında seyretmeye devam etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar, bu uyuşmazlığın sebeplerinden biri olarak cinsiyete dayalı mesleki ayrışmayı göstermektedir (Leuze ve Strauß, 2016).

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma, kadın ve erkek emeğinin meslekler ve hatta sektörler arasında farklı şekilde dağılması olarak tanımlanmaktadır (Jonung, 1998). Günümüzde kadınların iş gücüne yoğun olarak dahil oldukları görülmektedir. Ancak üst düzey yönetim pozisyonları dikkate alındığında cinsiyet dağılımında genel olarak erkeklerin lehine eşitsizliklerin olduğu saptanmaktadır. Bu durum cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın sonuçlarından biridir. Kadınlar, şirketlerin “geleneksel” olarak

nitelendirilen insan kaynakları, kurumsal iletişim, pazarlama gibi alanlarına yönelmektedirler (Akpınar-Sposito, 2013:489). Uluslararası literatürde yapılan çalışmalara göre, cinsiyete dayalı ücret farkının ana belirleyicilerinden biri iş, endüstri veya meslek kollarının bahsedilen şekilde ayrışmasıdır. Açıklayıcı bir değişken olma gücü ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel bulgular söz konusu ayrışmanın ücret farkını belirlemede etkin olduğu yönündedir (Bergmann, 1974; Newell ve Reilly, 1996; Gannon vd., 2007; Arcila, Ferrer ve Schirle, 2018).

Mesleki veya sektörel ayrışmanın en temel nedenlerinden biri, kadın ve erkeğin fiziksel veya biyolojik özelliklerinin gerekçe gösterilerek kendilerine toplumun çeşitli alanlarında farklı faaliyetlerin tanımlanmasıdır. Her iki cinsiyete yönelik karakter, meslek veya iş bölümü eşleştirmeleri söz konusudur. Bunların en yaygın olanları ise erkeğin para kazanan, ailenin kazancından ve servetinden sorumlu olan, kadının ise genel olarak ev işleri, çocuk bakımı ya da ailenin diğer üyelerine yaşlılık veya hastalık durumunda bakması gereken taraf olarak konumlandırılmasıdır (Fortin, 2007: 885). Toplumun üst yapılarına gömülü olan bu yargılar, aynı zamanda ücret eşitsizliğinin gözlemlenebilen değişkenlerini de etkiler niteliktedir. Örneğin, toplumsal cinsiyet rolleriyle kendilerine tanımlanan disiplinlere yönelen kadın ve erkeklerin emek piyasasına dahil oldukları iş kolları içerik olarak birbirlerinden farklı olabilmektedir. Böylece kadınlar yüksek ücretler alabilecekleri, statü sağlayacak işleri tercih etmek yerine görece daha az ücret aldıkları, bununla birlikte toplumsal değeri yüksek ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu alanları tercih etmektedirler. Erkekler ise kadınların aksine yüksek ücretler kazanabilecekleri prestijli meslekleri seçmektedirler (Babcock ve Laschever, 2003). Burada bahsi geçen tercih kelimesi, kişinin kendi iradesi ile özgür olarak vermiş olduğu bir karar sürecinden ziyade “bireyin daha önce öğrenilmiş ve cinsiyet tabanlı faktörler tarafından belirlenen değerleri ön plana alarak karar alması” şeklinde tanımlanmaktadır. Böylece öğrenilmiş kültür ve sosyal normlar kadın emeğinin mesleki tercihinde önemli bir rol oynarken benzer şekilde emek talebini de etkileyebilmektedir (Parlaktuna, 2010).

Bir diğer önemli nokta ise eril olarak erkeklere tanımlanan endüstrilerin ve mesleklerin, dişil olarak kadınlara atfedilen endüstri ve mesleklerden daha fazla getiri sağlamasıdır (Jurajda, 2005). Bu konuda literatürde yapılan birçok çalışmanın ortak

bulgusu, mesleki ve sektörel ayrışmanın cinsiyete dayalı ücret farkının açıklayıcılarından biri olabileceği savını doğrular niteliktedir (Blau ve Kahn, 2000; Hegewisch ve Hartman, 2014; Gannon vd., 2007).

Mesleki ayrışma, içsel ve cinsiyete dayalı ayrışma olmak üzere iki ana grupta irdelenmektedir. Bunlardan ilki, toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında şekillenen iş bölümünde ve mesleklerin yeniden tanımlanmasında etkin bir rol oynamaktadır. İkincisi ise aynı meslek kolundaki işlerin ayrışmasını da içermektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma, yatay ve dikey olmak üzere iki farklı boyutta incelenmektedir. Buna göre dikey ayrışma, kadınların üst düzey pozisyonlara erişimlerinin engellenmesidir ve literatürde “cam tavan sendromu” olarak tanımlanmaktadır. Yatay ayrışma ise meslek kollarındaki eşit olmayan cinsiyet dağılımını göstermektedir. Bu bağlamda meslek kollarındaki cinsiyet dağılımı dikkate alınarak sınıflandırma yapılmaktadır. Yapılan sınıflandırmaya göre eğer bir meslek kolu %60 ve üstü kadınlardan oluşuyor ise o meslek kolu “kadına özgü” olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte kadınların katılım oranının en fazla %35 olduğu meslekler ise “erkeğe özgü” olarak tanımlanmaktadır. Dengeli olarak %45 ile %50 arasında olan bir cinsiyet dağılımı gösteren meslekler ise “bütünleşmiş” mesleklerdir (Öztan ve Doğan; 2015; ILO,2019). Diğer taraftan cinsiyet dağılımına göre meslek kolları, geleneksel ve geleneksel olmayan alanlar olarak da kategorize edilmektedir. Bir meslek kolundaki cinsiyet dağılımının herhangi bir cinsiyet için %25’ten daha az olması, o meslek kolunun söz konusu cinsiyet için geleneksel olmadığına göstergesidir. Örneğin, 1972 yılında Amerika’da avukatların yalnızca %4’ü, hekim ve cerrahların %10’u ve muhasebe ile ilgili alanların ise ancak %10’u kadınlardan oluşmaktaydı. Dolayısıyla söz konusu olan yıl için avukatlık, hekimlik ve cerrahlık ya da muhasebe mesleği kadınlar için geleneksel olmayan meslek kolları olarak nitelendirilmektedir.

Yıllar içerisinde meslek kollarındaki dağılımlar farklılaşabilmektedir. Günümüzde bu mesleklerin geleneksel olmayan alanlar statüsünden çıktığı görülmektedir. Ne yazık ki bütünleşmiş meslek kategorisine bir istisna olarak sadece muhasebe alanı girmiştir (Hegewisch ve Hartman, 2014:2; Gates, 2002).

Mesleki ayrışma gelişmiş veya gelişmekte olan tüm ülkelerde görülen ve temelinde sosyokültürel ve demografik etkenler yatan bir durumdur. Kadın emeğinin görece daha az kazanım elde edeceği alanlara yönelmesi veya yönlendirilmesi cinsiyete dayalı ücret farkını etkilemektedir. Bu bağlamda Gannon vd. (2007), oldukça kapsamlı bir örneklem ile Avrupa ülkeleri üzerine ampirik bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Yapılan analiz, sektörler arası ücret farkı ile cinsiyete dayalı ücret farkı arasındaki ilişki üzerinedir. Çalışma; Belçika, Danimarka, İrlanda, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık olmak üzere altı ülkeyi kapsamaktadır. Oaxaca-Blinder ayrışma yöntemi kullanılmaktadır. Ampirik çalışmanın sonucuna göre, farklı sektörlerde istihdam edilen işçiler arasında cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri tespit edilmektedir. Ancak bu faktörün cinsiyetler arası ücret farkına göreceli katkısı, Avrupa ülkeleri arasında önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Diğer taraftan kadın emeğinin daha düşük ücretli alanlara ayrışmasının cinsiyete dayalı ücret farkının önemli bir kısmını açıkladığı genel bulgular arasındadır. Belçika ve Danimarka bu durum için istisna olarak gösterilmektedir. Her iki ülke için mesleki ayrışma cinsiyete dayalı ücret farkı üzerinde neredeyse hiç etkili değil iken İrlanda, İspanya ve Birleşik Krallık'ta %7 ile %8 arasında ve İtalya'da ise %16 civarında etkilidir.

İlkkaracan ve Selim (2007), 1995 yılında açıklanan İstihdam ve Ücret Yapısı Anketi'nden elde etmiş oldukları veri setini kullanarak Türkiye'deki emek piyasasını incelemektedirler. Çalışmada Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinin tamamında, imalat, madencilik ve taş ocakçılığı ile elektrik, gaz ve su olmak üzere üç sektörde rassal bir iş yeri örnekleme oluşturulmaktadır. Analizde Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi kullanılmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'deki emek piyasasındaki endüstriyel ve mesleki cinsiyet ayrışmasının düzeyini ve cinsiyete dayalı ücret farkının oluşumuna katkısını belirleyen Duncan & Duncan Ayrışma Endeksi de hesaplanmaktadır. Buna göre ilgili sektörlerde kadın-erkek ücret oranı 70,6 olarak tespit edilmektedir. Diğer taraftan beşerî sermaye değişkenleri kontrol edildiğinde, cinsiyete dayalı ücret farkının %85,2'ye düştüğü görülmektedir. Ayrıca tüm endüstri, meslek, sektör ve firma özellikleri kontrol edildiğinde ise bu oranın %91,2'ye düştüğü saptanmaktadır. Bu durum eğitim, deneyim, görev süresi, meslek, endüstri, sektör ve firma özellikleri gibi

değişkenler bağlamında aynı özelliklere sahip olan erkek emeğinin, kadın emeğinden yaklaşık %10 daha fazla ücret aldığını göstermektedir.

Barón ve Cobb-Clark (2010), Avustralya’da Hanehalkı, Gelir ve İş gücü Dinamikleri’nden elde ettikleri 2001-2006 yılları arasındaki veri üzerine çalışmaktadırlar. Yaptıkları çalışma, cinsiyet dağılımının ve ücret eşitsizliğinin, kamu sektöründe ve özel sektörde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, kadın ve erkeğin emek piyasasındaki tecrübesinin, sektör ayrımı olmaksızın, ücret farkında önemli bir açıklayıcı değişken olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca emek piyasasındaki pozisyonun, gündelik çalışmanın ve sendikaya üye olmanın kadınların görece daha az ücret almalarında etkili olduğu saptanmaktadır.

OECD ülkeleri kapsamında 2015 yılında gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, çok uzun saatler çalışma gerektiren işlerin genel olarak erkekler tarafından tercih ediliyor olması, cinsiyete dayalı ücret farkının %7’lik kısmını açıklamaktadır. Diğer taraftan kadın ve erkeğin emeklerini arz etmek üzere yöneldikleri endüstrilerin ayrışması, ücret farkının %11’ini açıklamaktadır. Ancak buradaki en büyük pay kadınların erkeklere nazaran daha kısa saatler çalışabilecekleri işleri tercih etmeleridir. Bu durum farkın %26’sını tanımlamaktadır. Dolayısıyla geriye kalan %56’lık kısım, açıklanamayan ve gözlemlenemeyen değişkenlere bağlı bulunmaktadır (Chevalier, 2007: 820; OECD, 2017:155). Benzer şekilde OECD ülkeleri baz alınarak yapılan geniş çaplı bir çalışmadan elde edilen bulgular ise mesleki ve sektörel ayrışmanın cinsiyete dayalı ücret farkı üzerinde etkili olduğu yönündeki varsayımları desteklemektedir. Araştırma, hizmet sektörü kapsamında, özellikle sağlık, perakende satış, gönüllülük veya sivil toplum kuruluşları gibi alanlardaki iş gücü içerisindeki kadın emeği payının %84 olduğunu ortaya koymaktadır (ITUC, 2018:4).

Leuze ve Strauß (2016), Sıradan En Küçük Kareler Yöntemi (OLS) ve Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Analizi’ni kullanarak mesleki ayrışmanın cinsiyete dayalı ücret farkı üzerindeki tanımlayıcı etkisini ele almaktadırlar. Çalışmada 2001 yılından itibaren Alman yükseköğretim mezunları örneklem olarak kullanılmaktadır. Bağımlı değişken olarak bireylerin saatlik ücretlerinin logaritması tercih edilmektedir. Buna göre daha fazla mesai harcanan işlerde bireylerin ücretleri yüksek iken yarı zamanlı

işlerde ücretlerin azalması cinsiyete dayalı ücret farkının doğmasına neden olmaktadır. "Kadınlara özgü" mesleklerdeki mevcut saat düzenlemeleri (yarı zamanlı çalışma), kadınların daha az ücret almalarını kaçınılmaz kılmaktadır. Çalışmada ayrıca devalüasyon tezi sınanmaktadır. Bu teze göre, sanayileşmiş batı ülkelerinin kültüründe kadınların yapmış oldukları işler erkeklerden daha az değer görmektedir. Böylece başta arz ettikleri emekleri olmak üzere giyim tarzları, isimleri ve boş zaman etkinlikleri gibi birçok alanda kadının değeri minimize edilmekte veya bu şekilde damgalanmaktadır (England ve Li, 2006: 658). Ancak Leuze ve Strauß (2016), kadınların geleneksel anlamda kendilerine atfedilen meslek kollarından biri olarak öğretme/egitime gibi işlerde erkeklere nazaran daha fazla ücret aldıklarını ifade etmektedirler. Bu durum genel olarak “kadınlara özgü” görevlerin daha düşük bir değere sahip olduğu yönündeki argümanların tersi yönünde bir bulgu sunmaktadır.

Arcila, Ferrer ve Schirle (2018), Kanada İş gücü Anketi’nden ve Mesleki Bilgi Ağları’ndan yararlanarak 1997-2015 yıllarına ilişkin veri seti oluşturmaktadırlar. Bu veri bağlamında cinsiyete dayalı net mesleki ayrışma açığının sektörlere göre farkı gösterdiğini ve erkek egemen olarak atfedilen sektörlerde bunun daha fazla olduğunu tespit etmektedirler. Benzer bir çalışma Fortin vd. (2017) tarafından yapılmaktadır. Ancak bu çalışma farklı olarak üst düzey pozisyondaki mesleki ayrışmanın ücret farkının belirleyici etkisi üzerinedir. Buna göre, analiz kapsamındaki Kanada, Birleşik Krallık, İsveç gibi ülkelerden elde edilen veriye, Leuze ve Strauß (2016)’un çalışmalarında olduğu gibi, klasik Oaxaca-Blinder Ayrışma Yöntemi uygulanmaktadır. İnceleme sonucunda son otuz yıllık süreç içinde dikey ayrışmada kadın emeği lehine gelişmelerin olduğu saptanmaktadır. Söz konusu gelişmenin bir sebebi olarak kadınların yükseköğretime katılımlarının artmasının etkisi vurgulanmaktadır (Fortin vd. 2017).

Literatüre bakıldığında genel olarak mesleki ayrışma, cinsiyete dayalı ücret farkının önemli bir belirleyeni olarak gösterilmektedir. Ancak Blau ve Ferber (1987), mesleki tercihlerin arkasındaki norm veya kalıp yargılara işaret etmektedir. Buna göre mesleki ayrışmanın, kazanç farklarının “açıklanabilen” kısmına dahil edilebilmesi için bireyin seçimlerinde, herhangi bir baskı olmadan, salt yeteneklerini, zevklerini ve kariyer planlarını göz önünde bulundurması gerekmektedir. Ancak mesleki farklılıklar

emek piyasası ayrımcılığından ve bunun yarattığı olumsuz geri bildirim etkilerinden kaynaklanıyorsa, mesleki değişkenler analizde hariç tutulmalıdır. Bu noktada cinsiyete dayalı ücret farkının nedenlerinden biri olarak tanımlanan açıklanamayan ve gözlemlenemeyen değişkenlerin önemi ortaya çıkmaktadır.

1.2. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Arkasındaki Gözlemlenemeyen ve Geleneksel Olmayan Etkenler

Kadın emeği, iş gücüne katılma veya asgari ücret gibi temel çalışma haklarından mahrum bırakılarak piyasa dışına itilmektedir. Böylece ekonomik kaynakların ve fırsatların optimum çıktıyı verecek emek kompozisyonuna ulaşamaması nedeniyle piyasa mekanizmasında çarpıklıklar oluşmaktadır. Dünya genelinde kadınlar, erkeklerle eşit şekilde sermayeye ve kaynaklara erişememektedirler. Hatta çoğu ülkede kendi üreme sağlıkları da dahil olmak üzere eşit miras ve mülkiyet haklarından bile yoksun bırakılmaktadırlar. Toplum yapısı içerisinde şekillenen ve patriarkal zemin üzerine inşa edilen piyasa çerçevesinde mevcut cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri arasında, gelenek ve görenekler veya sosyal normlar gibi unsurlar yer almaktadır. Oldukça önemli olan bu faktörlerin etkilerini istatistiksel analizlerle ortaya koymak çok zordur (Juttinng vd. 2008).

Toplumu oluşturan her bir yapı içerisinde roller cinsiyet farkı gözetilerek dağılmakta ya da dağıtılmaktadır. Bu dağılımın başlangıç noktasıyla ilgili birçok varsayım mevcut olsa da kesin bir saptamanın mümkün olmadığı söylenebilir. Ancak tarih boyunca tartışılan ve henüz bir çözüm üretilmemiş bir sorun olduğunu Platon'un Devlet'te yer verdiği şu soru ve cevap ile anlamak mümkündür:

"-...Kadınları da aynı yaradılıştan ve aynı eğitimi görmüş düşünelim. Bakalım böylesi bize uygun düşüyor mu, düşmüyor mu?"

"-Kadınların erkekler ile aynı işi yapmalarını istersek, onları da erkekler gibi yetiştirmemiz gerek."

Genova (1988), bu durumu açıklarken nörobilimden faydalanmaktadır. Öyle ki kadın-erkek ayrımcılığının gerekçesi olarak yetiler, beyin işlevleri, bilişsel yapı gibi unsurlar ileri sürülmektedir. Başlangıçta genel kanı, bir kadın beyninin erkek

beyninden ağırlık olarak daha küçük olması ve bu sebeple erkeklerin daha zeki olması şeklindeydi. Zaman içinde bu varsayım “elephant problem” (fil problemi) ile çürütülmüş ve terkedilmiştir. Fil problemi; salt beyin ağırlığının zeka göstergesi olarak değerlendirilmesine karşı bir argümandır. Çünkü fil ve balinaların beyini bir erkeğin beyninden daha ağırdır. Ancak beyin mutlak ağırlığı fillerin ve balinaların erkeklerden daha zeki olduğunu kanıtlamamaktadır. Bu karşı argümandan sonra hemisferik uzmanlaşma, kadın ve erkek arasındaki mevcut farkı açıklamak için geliştirilen bir zeka ölçümü olarak kullanılmıştır. Hemisferik yaklaşıma göre; kadınlar beyinlerinin sol yarım kürelerini, erkekler ise sağ yarım kürelerini kullanmakta etkindirler ve sol beyin analitik düşünmede, sağ beyin ise bütünsel düşünmede baskındır. Dolayısıyla başlangıçtaki ayrım bu şekilde iken kadınların holistik ve sezgisel, erkeklerin ise analitik ve mantıksal hareket ettiğine yönelik savın ilk olarak ne zaman ve nasıl geliştirildiğine dair net bir bilgi mevcut değildir. Genova (1988), varılan noktanın başlangıcın tam tersi olmasını ise ataerkil yapının doğal bir sonucu olarak değerlendirmektedir (Genova, 1988:102).

Diğer taraftan kimi çalışmalar bu ayrımı sadece kognitif yeteneklerle açıklamak yerine, insanlık tarihi boyunca etkin olan doğanın kurallarına, nesillerce aktarılan kalıtsal mirasa, toplumsallaşmanın sonuçlarına ya da tüm bunların bir araya gelerek oluşturduğu bir çıktıya dayandırmaktadırlar (Linda ve Harper, 2007:670).

Mill ve Mill (1869:88), 19. yüzyıldaki toplumların kadın ve erkek değerlendirmesini şu şekilde ifade etmektedirler:

“Sadece ev hayatındaki itaatlerini sürdürmek için başka yerlerdeki yetersizliklerine tutunulduğuna inanıyorum; çünkü erkek cinsiyetin geneli, kadınlar ile eşit bir şekilde yaşama fikrine henüz tahammül edemiyor. Şayet öyle olmasaydı, sanıyorum ki, siyasal ve ekonomi politiğin mevcut görüş durumunda, hemen hemen herkesin insan ırkının yarısından daha fazla sayıda olan kısmının kazançlı mesleklerden ve neredeyse tüm yüksek sosyal işlevlerden dışlanması adaletsizliğini kabul ederdi...”

Farklı yüzyıllarda farklı alanlardaki bilim insanları, felsefeci ve düşünürler toplumun kalıp yargılarına, kadının ve emeğinin değersizleştirilmesine vurgu yapmaktadırlar. Dolayısıyla beşerî sermaye modelinin de cinsiyetler arası ücret farkını açıklamakta yetersiz kaldığı nokta, birçok faktörle iç içe geçmiş ilişkiler doğuran bu

toplumsal unsurlardır. Nitekim cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin analizlerde açıklayıcı değişkenler olarak kullanılan gözlemlenebilir nesnel faktörlerin yanında, gözlemlenemeyen unsurlara vurgu yapılmasının temel nedeni de budur. Örneğin; kadınların arz etmiş oldukları emeğin değeri, benzer işi yapan erkek emeğin değerinin altında görülmektedir. Söz konusu bu farklı muamele salt cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın göstergesi olmakta ve beşerî sermaye stokundaki unsurlarla açıklanamamaktadır (ILO,2019).

ILO tarafından 39 ülkenin veri seti ile yapılan bir çalışmada, ücretlerin karşılaştırılabilir mesleklerde yer alan kadın ve erkekler için farklılık gösterdiği ortaya konulmaktadır. Benzer meslek, eğitim, iş tecrübesi, lokasyon ve iş yoğunluğuna sahip kadın ve erkeklerin saatlik olarak farklı şekillerde ücretlendirilmesinin altında yatan “gözlemlenemeyen” değişkenlerdir. Eğer emek piyasası özelliklerine göre erkekler ve kadınlar eşit olarak ücretlendirilseydi, örneklemdeki gelişmiş ülkelerin yaklaşık yarısında cinsiyete dayalı ücret farkının hemen hemen kaybolması beklenebilirdi. Hatta Brezilya, Litvanya, Rusya Federasyonu, Slovenya ve İsveç gibi ülkelerde ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği erkeklerin aleyhinde oluşabilirdi (ILO, 2014/2015). Cinsiyete dayalı ücret farkını açıklamak üzere kullanılan modeller salt gözlemlenebilir ve açıklanabilir değişkenlere dayanmaları sebebi ile doğru sonuca ulaşmakta yetersiz kalmaktadırlar. Örneğin; Oaxaca modelinde beşerî sermaye birikimi için kullanılan eğitime erişimdeki cinsiyet farklarının, eğitim sistemindeki ayrımcılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer taraftan kadınların emek piyasasındaki tecrübeleri ise yalnızca bireysel tercihlerine değil, aynı zamanda piyasaya giriş engellerine ve cinsiyet ayrımcılığı gibi emek talebine bağlı faktörlerin etkisine açıktır (Kunze,2017).

Cinsiyete dayalı ücret farkının geleneksel değişkenlerinin ortak paydasında da aslında gözlemlenemeyen değişkenler olarak atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin yer aldığı söylenebilir. Cinsiyetlere atfedilen bu roller, sosyal yapı içerisinde doğmaktadır. Bir toplumu oluşturan tüm bireyler tarafından bilinçli veya bilinçsiz olarak kabul edilerek bir sonraki nesle kültürel bir miras gibi aktarılmaktadır. Cinsiyet rolleri üzerinde etkili olan ve değiştirilmesi uzun zaman alan önemli unsurlardan biri olarak ayrımcı cinsiyet normları gösterilmektedir. Söz konusu normlar kadınların ev içindeki rollerinden, eğitime erişimlerine kadar ve hatta evlilik ve çocuk doğurma

tercihlerine kadar tüm kararlarını etkilemektedir. Böylece gözlemlenemeyen söz konusu değişkenler ile kadının ekonomik alanda da konumunun sınırları çizilmektedir. Bu bağlamda sosyal normlar kadınların finansal kaynaklara, mülkiyete ve iş gücüne katılımını sınırlandırarak ekonomik olarak güçlenmesinde büyük engeller teşkil etmektedirler (Samman vd., 2016). Dolayısıyla aile içinde öğrenilmeye başlayan ve kadına biçilen roller, kadınların ücretli işe katılımını engellemekte ya da iş gücüne katılacağı alanı etkilemektedir. Toplumsal cinsiyete ilişkin mevcut normlar ve bu bağlamda kadınlar üzerinde oluşan baskılar, onların eğitim ve meslek seçimlerini, işten uzak kalma sürelerini ve aileye ilişkin kararlarını belirlemektedir. Bu etkileşim sürecinin başlangıcı irdelendiğinde, cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanabilen ve gözlemlenebilen geleneksel faktörlerinin arkasındaki itici güç olarak toplumların kadınlara ilişkin beklentileri ve standartları yer almaktadır (AAUW, 2015).

Sosyal normlar kadınlar için “uygun” işleri tanımlarken esasında mesleki ve sektörel ayrışmanın kaynağı haline gelmektedir. Söz konusu ayrımcı sosyal normlar, kadınların erkeklerle eşit koşullarda insana yakışır işler bulma konusunda karşılaşmış oldukları önemli engellerdir. Yoksulluk, etnik köken, engellilik, yaş, coğrafya ve göçmen statüsü gibi kadınların önünde adeta bir yığın halinde biriken dezavantaj katmanları, dünya genelinde yüz milyonlarca kadının eşit haklara ve fırsatlara erişiminin önünde büyük birer engeldir (UN, 2016:2). Diğer taraftan bu ayrımcı normlar ve sosyokültürel özellikler kısa vadede kolayca değiştirilememekle birlikte bunları kadın emeği lehine çevirecek teşvikler mümkündür (Cavalcanti ve Tavares, 2015). Örneğin, toplumun temel birimi olarak ailelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın-erkek ücret eşitliğinin insani bir hak olduğu hususunda bilince erişmesi, konu ile ilgili etkin bir politika olarak değerlendirilebilir. Öyle ki kimi çalışmalarda baba, eş veya erkek kardeş gibi akrabaların destekleyici olduğu kadınların maskülen olarak tanımlanan sektörlerle girme olasılıkları bu anlamda destek görmeyen kadınlara göre yüksek olarak tespit edilmiştir (Alibhai vd., 2015). Bu düşünce toplumların geleneksel yapısı ile ilişkilendirilirken Burnette (2008) farklı bir perspektifle mesleklerdeki ve ücretlerdeki cinsiyet farklarının büyük ölçüde piyasa güçleri tarafından şekillendirildiğini vurgulamaktadır. Buna göre piyasadaki rekabet de belirleyici bir faktör olarak önemli hale gelmektedir. İş gücü piyasalarındaki rekabet, varsayıldığının

aksine kadın emeğini aleyhte etkilemek yerine, erkek işçilerin kadın istihdamını kısıtlamak için ihtiyaç duydukları gücü aşındırmakta ve cinsiyete dayalı ücret farkını en aza indirme çabasına katkı sağlamaktadır (Burnette, 2008). Diğer taraftan yıllar içerisinde meslek kollarının bütünleşik hale gelmesi kadınlara özgü meslek alanlarına giren erkeklerden ziyade yüksek ücret ve statü getirisi ile cazip gelen erkeğe özgü alanlara giren kadın emeği hareketinin bir sonucudur. Ancak kadınlar mesleki olarak geleneksel olmayan alanlara yöneldiklerinde toplumdaki mevcut kültürel yapı ve normların inşa etmiş olduğu engellere maruz kalmaya devam etmektedirler (England ve Li, 2006: 659).

Bir başka bakış açısına göre; bazı karakteristik özellikler, cinsiyete dayalı ücret farkının gözlemlenemeyen ve açıklanamayan kısmında etkisi göz ardı edilmemelidir. Örneğin; kadınlar erkeklere görece kendilerine daha az güvenmektedirler. Bu nedenle kendilerine güvenmedikleri alanlarda risk almaktan kaçındıkları gözlemlenmektedir. Bu durum üst pozisyonlarda cinsiyet dağılımının kadınların aleyhinde olmasının bir göstergesi olarak da nitelendirilir. Le vd. (2011), bireylerin riske yönelik tutumlarını onların kazançlarını etkileyen bir belirleyen olarak değerlendirmektedirler. Riske karşı tutumda cinsiyet farklarının bulunduğunu ileri sürerek bu farkın ücret eşitsizliğini ne ölçüde açıklayabildiğini tartışmaktadırlar.

Bireylerin karakteristik özelliklerini dikkate alan bir diğer çalışma Nyhus ve Pons (2012)'a aittir. Nyhus ve Pons (2012), bireylerin zaman tercihi (time preference), kontrol odağı (locus of control) ve literatürde birçok çalışmada kullanılan dışa dönüklük, duygusal istikrar, uyumluluk, zeka genişliği ve dürüstlük olmak üzere Büyük Beş (Big Five-BF) karakteristik özellik üzerine yapmış oldukları çalışmada bu değişkenlerin önemini vurgulamaktadırlar. Çalışmada Hollanda Hanehalkı Anketi (DNB Household Survey)'nden elde edilen veri seti kullanılmaktadır. Örneklem dahilinde, kadın-erkek ücret farkı %24,6 olarak tespit edilmektedir. Regresyon modeline göre bu oranın %18,5'lik kısmını açıklanamayan ve gözlemlenemeyen değişkenler oluşturmaktadır. Karakteristik özelliklerin modele dahil edilmesi sonucunda söz konusu oranın %15,4'e düştüğü saptanmaktadır. Brenzel ve Laible (2016) Almanya'da yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmaktadırlar. Ayrıca analizlerine göçmenler de dahil edilmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkını

hesaplamak üzere saatlik ücreti kullanarak açıklanamayan ücret farkının yaklaşık olarak %5'nin BF kaynaklı olduğunu tespit etmektedirler. Aylık ücrete uyarlandığında ise bu oranın artması beklenmektedir.

Weichselbaumer ve Winter-Ebmer (2003), 1960-1990 arasındaki yaklaşık otuz yıllık dönemi kapsayan çalışmalarında 63 ülkede yayınlanan 260'tan fazla makaleyi inceleyerek meta analizi uygulamaktadırlar. 1960'larda yapılmış çalışmaların ortaya koymuş olduğu ortalama açıklanamayan cinsiyete dayalı ücret farkı 0,23 iken 1990'larda bu oranın 0,19'a düştüğü görülmektedir. Dolayısıyla açıklanamayan farkın oldukça katı olduğu, otuz yıllık uzun bir sürede dahi neredeyse yok denilebilecek kadar bir düşüşün olduğunu söylemek mümkündür.

Emek talebi tarafından irdelendiğinde işverenin kadın emeği aleyhindeki ön yargıları, cinsiyete dayalı ücret farkı hususunda önemli bir rol oynamaktadır. İşverenin algısında yer alan kadın emeğinin erkeğe nazaran daha az verimli ve yaratıcı olduğu, liderlik vasfının zayıf olduğu yönündeki kalıp yargılar istihdam durumundaki tercihlerini etkilemektedirler (Yip ve Wong, 2014). Bu kalıp yargılar, kadın emeğinin emek piyasasına girişine engel olmaktadır. Halihazırda piyasada emeğini arz eden kadınlar için ise cam tavan metaforunu güçlendirmektedir. Erişim ve muamele ayrımcılığı olarak tanımlanan bu iki husus literatürde Kalıp Yargılar Teorisi (kapsamında sosyolojik boyutu ile irdelenmektedir (Levitin, Quinn ve Staines,1971; Terbor ve Ilgen, 1975).

Görüldüğü üzere cinsiyete dayalı ücret farkı toplumsal, kültürel ve ekonomik belirleyicilerden oluşan karmaşık bir sistemin parçasıdır. Çift taraflı nedenselliklerin bulunması ve karışık bir ilişkinin söz konusu olması sorunun tespiti ve çözümü açısından büyük güçlükler doğurabilmektedir. Bugün gelişmiş ülkelerde dahi bu sorunun etkin bir şekilde çözüldüğünü söylemek mümkün değildir. Her ne kadar 1960'lı yıllar itibarıyla dünya genelinde, özellikle kadının beşerî sermaye edinimleriyle birlikte, toplumsal cinsiyet algısında ve buna bağlı olarak kadının piyasadaki rolü ile ilgili büyük değişimler yaşanmış olsa da iş gücü piyasalarında halen ayrımcılık ve cinsiyete dayalı ücret farkı gibi sorunlar varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın öncelikleri arasında yer alan

her alanda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ülkelerin uygulamış oldukları politikalar oldukça önemlidir. Bu sebeple çalışmanın ikinci bölümünde yıllar içerisinde konu ile ilgili olarak ülkelerin kat etmiş oldukları mesafeyi anlamak, karşılaştırmak ve değerlendirmek açısından farklı kategorilerde hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı Türkiye ve AB-27 lkeleri bağlamında irdelenmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE AB-27 ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

Cinsiyete dayalı ücret farkı tarihi süreç içerisinde ciddi daralmalar göstermektedir. Ancak bu daralmalar kimi zaman neredeyse yok denilebilecek kadar az gerçekleşmektedir. Dünya geneline bakıldığında, özellikle 1980-1990 yılları arasında söz konusu farkta daha önce hiç gözlemlenmediği kadar hızlı bir şekilde daralma olduğu saptanmaktadır. Bununla birlikte 1990'lardan sonra ivme kaybedildiği görülmektedir (Blau ve Kahn, 2008; Blau ve Kahn, 2017; Kunze, 2017, Terada-Hagiwara, 2018)

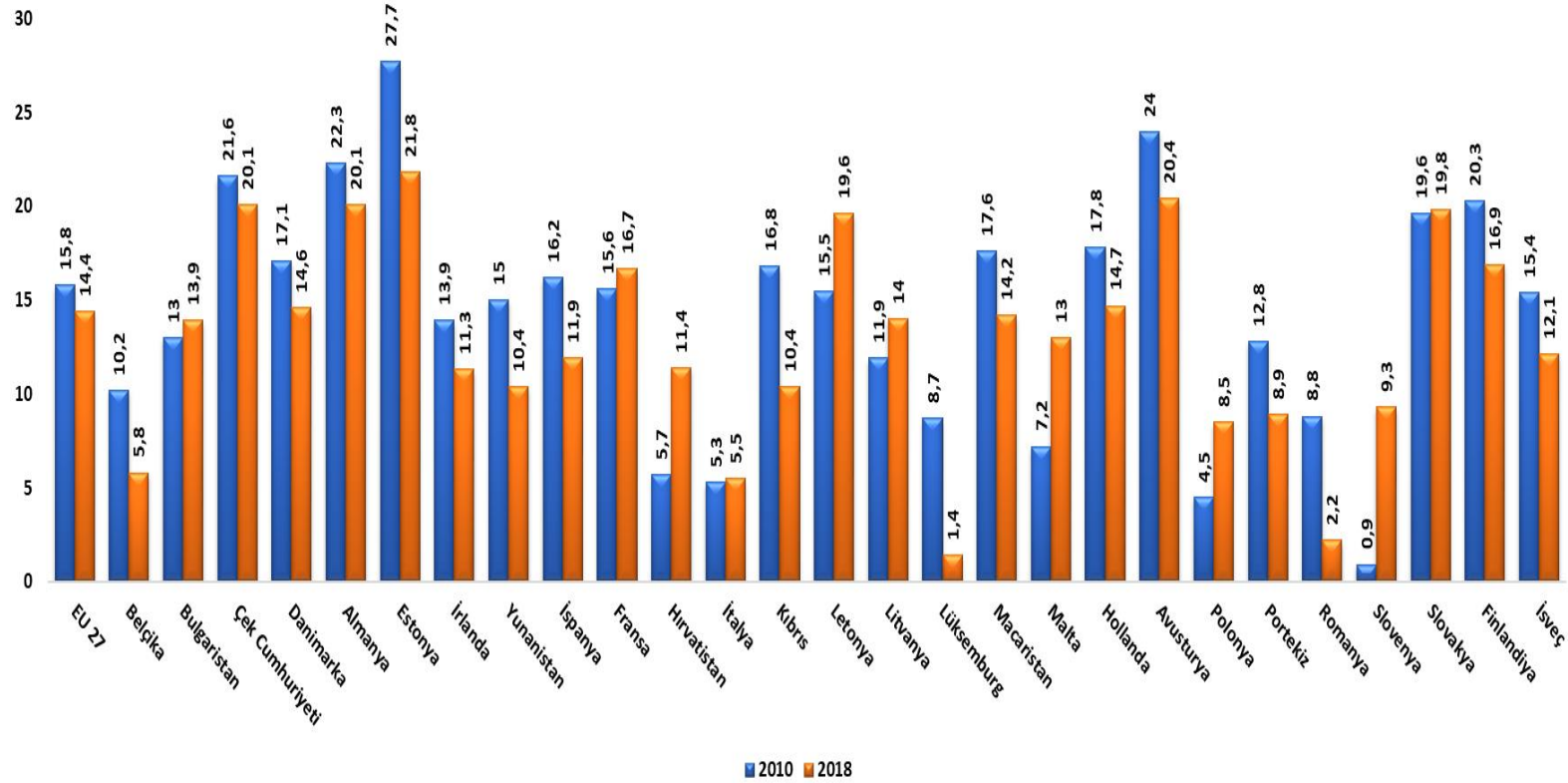
Kunze (2017), OECD ülkeleri üzerine yapmış olduğu çalışmada 1970-2015 dönemine ait 45 yıllık veri setini kullanmaktadır. Bu çalışmada bir üretkenlik kıstası olarak saatlik ücret tercih edilmektedir. Tam zamanlı işler için geçerli ortalama saatlik ücretler, cinsiyete dayalı ücret farkının ölçütü olarak kabul edilmektedir. İlgili örneklemdeki kadın emek arzını, 15 yaş ve üstü kadınların istihdam oranı temsil etmektedir. Analiz sonucunda Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'dan oluşan bir grup ülkede, 1970'lerin başında cinsiyete dayalı ücret farkının %40-50 civarında olduğu; ancak 2000'li yıllara doğru önemli düşüşlerin gerçekleştiği görülmektedir. Almanya için ise birleşme sonrası veriler dikkate alındığında benzer bir seyir izlediğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan Avustralya, İtalya, Fransa ve İsveç'in görece daha küçük bir cinsiyete dayalı ücret farkına sahip oldukları gözlemlenmektedir.

Terada-Hagiwara vd. (2018), gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 53 ülkeden oluşan örneklem üzerine bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Bu çalışmaya göre, 2010 yılında kadın işçilerin almış oldukları ortalama ücretler, dünyadaki erkek meslektaşlarından yaklaşık %17 daha azdır. Bu oran 2000 yılında tahmini olarak %24 iken 2005 yılında %22 olarak gerçekleşmektedir. Terada-Hagiwara vd.(2018), 1995-2010 dönemine ait veri setinden hareketle gelişmekte olan ülkelerdeki kadın işçilerin erkek meslektaşlarına göre almış oldukları ücretlerin, gelişmiş ekonomilerdeki kadın işçilerin erkek meslektaşlarına göre almış oldukları ücretlerden daha fazla olduğunu ortaya koymaktadırlar. 2005-2010 döneminde gelişmiş ülkelerdeki kadın işçiler, erkek

meslektaşlarının ücretlerinin yaklaşık olarak %75'ini kazanırken gelişmekte olan ülkelerde bu oran %83'tür.

Blau ve Kahn (2017) ise 1980-2010 dönemi için Gelir Dinamikleri Panel Çalışması mikro verilerini kullanarak cinsiyete dayalı ücret farkının yıllar içerisindeki seyrini ve bu seyri etkileyen belirleyenleri incelemektedirler. Çalışma bulgularına göre, geleneksel beşerî sermaye değişkenleri, cinsiyete dayalı ücret farkını çok az açıklarken meslekte ve sanayide cinsiyet dağılımının oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ücret dağılımının üst seviyelerindeki cinsiyete dayalı ücret farkı, orta veya alt seviyelerdeki ücret farkından çok daha yavaş bir şekilde daralma kaydetmektedir. Dolayısıyla Blau ve Kahn (2017)'ın bulguları, cinsiyete dayalı ücret farkının farklı boyutlarla irdelenmesinin önemini de ortaya koymaktadır. Bu sebeple genel anlamda cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplamalarının yanında eğitimin, meslek ve sektör türlerinin ve bireylerin yaş gibi demografik özelliklerinin de dikkate alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde yer alan grafik ve tablolar bu durum göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir.

Grafik 0.1: AB-27 Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2010,2018



Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en, (Erişim:08/03/2021)

Grafik 2.1’de 2010 ve 2018 yıllarında Avrupa Birliği üyesi yirmi yedi ülkede (AB-27) tespit edilen cinsiyete dayalı ücret farkı verilmektedir. İlgili veri, Eurostat tarafından yayımlanan kazanç yapısı anket verisi kapsamında bireylerin kazanmış oldukları ortalama saatlik brüt ücret üzerinden hesaplanarak elde edilmektedir.

AB ülkeleri için cinsiyete dayalı ücret farkı, ortalama saatlik brüt kazançta göre tespit edilmektedir. Böylece erkeklerin elde etmiş oldukları ortalama saatlik brüt kazanç ile kadınların elde etmiş oldukları ortalama saatlik brüt kazanç arasındaki farkın, erkeklerin ortalama saatlik brüt kazançlarına oranlanması yolu ile cinsiyete dayalı ücret farkı ölçülmektedir. Buna göre, 2010 yılında en büyük farkın %27,7 ile Estonya’da olduğu görülmektedir. Estonya’yı sırası ile Avusturya ve Almanya takip etmektedir. Söz konusu yıl için hesaplanan farkın en düşük olduğu ülke ise %0,9 ile Slovenya’dır. Polonya ve İtalya ise farkın görece düşük tespit edildiği diğer ülkelerdir. Grafik 2.1’deki 2018 yılı oranlarına göre Lüksemburg farkın en dar olduğu ülkedir. Ardından Romanya ve İtalya gelmektedir.

Her bir ülke için cinsiyete dayalı ücret farkının geniş veya dar olmasına ilişkin farklı sebepler bulunabilmektedir. Ancak genel olarak sektör ve meslek tercih ya da tam veya yarı zamanlı işlerde çalışma belli başlı faktörler arasında sayılmaktadır. Örneğin, Estonya’da cinsiyet farkının bu denli yüksek olmasında önemli bir pay mesleki ayrışmaya aittir. Estonya’da kadınların yoğun olarak eğitim ve sosyal hizmet gibi görece daha düşük ücretler alabilecekleri alanlarda istihdam edildikleri görülmektedir (Anspal, Kraut ve Rööm, 2010). Benzer şekilde Almanya’da kadınların hizmet sektöründeki küçük firmalarda veya ağırlıklı olarak yarı zamanlı işlerde çalışması ve ücret eşitliği için hükümetin veya diğer paydaşların herhangi bir stratejilerinin bulunmaması farkın yüksek olmasına sebebiyet vermektedir (Maier, 2007; Leythienne ve Pérez-Julián, 2021). AB-27 ülkeleri içinde en yüksek farka sahip üçüncü ülke olarak Avusturya’da ise kadın iş gücünün yaklaşık olarak %50’sinin yarı zamanlı işlerde yer aldığı görülmektedir (PP, 2019). Bu durum Avusturya’daki yüksek ücret farkını açıklayıcı özelliğindedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkının, AB-27 ortalamasının üstünde yer aldığı Hollanda, Danimarka, Letonya, İsveç, Bulgaristan, Finlandiya ve Macaristan gibi diğer ülkelerde ise kadınların kamu sektöründe çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe özel sektöre nazaran daha düşük ücretlerin olması, ilgili farkı artırıcı yönde bir etki oluşturmaktadır. Ancak Lüksemburg ve Romanya gibi ülkelerde bireylerin kamu sektöründe elde ettikleri ortalama kazanç, özel sektörde elde edilen ortalama kazançtan yüksektir. Dolayısıyla bu ülkelerde kamu sektörünü tercih eden kadınların görece yüksek ücret almaları, farkın kadın emeği lehinde değişmesine sebep olmaktadır (Leythienne ve Pérez-Julián, 2021). Grafik 2.2’de de görüldüğü gibi bu ülkeler için kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı negatif bir değer almaktadır. Ayrıca Lüksemburg ve Romanya’da erkeklerin daha düşük ücretli ekonomik faaliyetlerde çalıştığı bilinmektedir. Bu durum farkı kadın emeği lehinde değiştirerek daraltıcı bir etki oluşturmaktadır. Bununla birlikte Hollanda gibi ülkelerde yarı zamanlı işlerin kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmesi, hesaplanan farkın AB-27 ortalaması üzerinde seyretmesinin gerekçelerinden biri olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan Kıbrıs, Avusturya, Fransa ve Hollanda’da kadınların tercih ettiği mesleklerin ortalama kazancının, erkeklerin tercih ettikleri mesleklerin ortalama kazancından düşük olması, cinsiyete dayalı ücret farkını kadın emeği aleyhinde etkilemektedir.

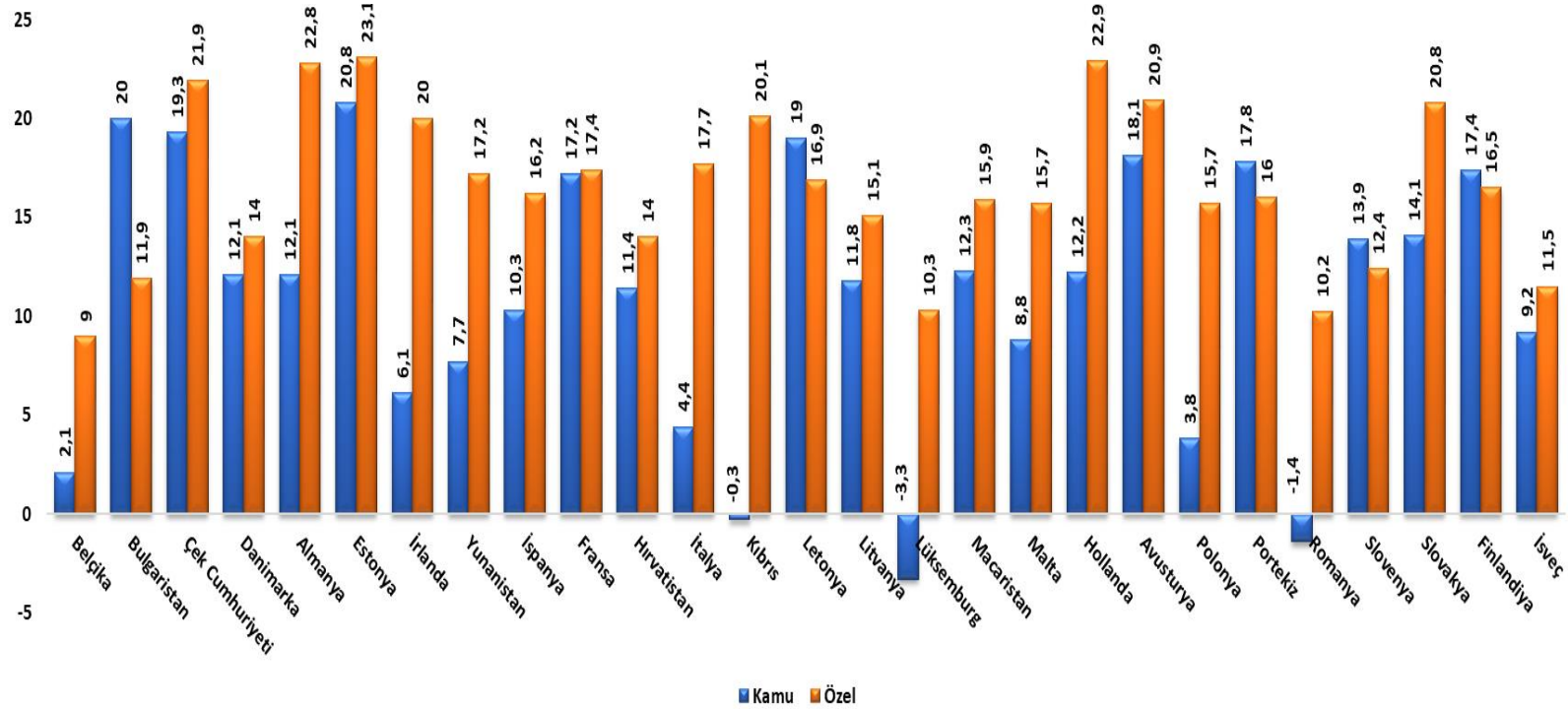
Türkiye’de ise Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması’ndan elde edilen veriye göre 2018 yılı için hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı %15.6’dır (ILO ve TÜİK, 2020).

Ülkelerin sekiz yıllık süreçte cinsiyete dayalı ücret farkında ulaştıkları daralma dikkate alınırsa Slovenya’nın 2010 yılındaki görüntüsünden uzaklaşarak farkın %9,3’e ulaştığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla 2010 yılına nazaran %933’lük bir genişleme ile kadınların erkeklerin kazancının %9,3’ü kadar daha az kazanç elde ettiği bir döneme girmiştir. 2018 yılında ücret farkının en geniş olduğu ülkeler ise sırası ile Estonya, Avusturya ve Almanya’dır. AB-27 ülkelerinde ortalama farkın sekiz yıllık kaydettiği daralma dikkate alındığında bu farkın yaklaşık 89 yılda kapanabileceği tespit edilmektedir.

2.1. Türkiye’de ve AB-27 Ülkelerinde İş Yeri Özelliğine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Literatürde yapılan birçok çalışma cinsiyete dayalı ücret farkının, iş yeri özelliğine bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Bu değişim, dünya genelinde ücret farkının, özel sektörde kamu sektörüne nazaran daha geniş olması şeklindedir (Arulampalam, Booth ve Bryan, 2007; Wahlberg, 2010). Reder (1975), söz konusu durumu kamu sektöründe devletin monopolistik gücünün etkili olması ve ücretlerin rekabetçi olmayan bir şekilde belirlenmesi ile açıklamaktadır. Diğer taraftan kamu sektöründe sendikalaşma oranının özel sektöre göre daha yüksek olması, erkek ücretlerinin olduğu gibi kadın ücretlerinin de yüksek olmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca kamu sektöründe ücret dağılımı, devletin eşitlik ve adalet misyonlarına uygun olarak belirlenebilmektedir. Dolayısıyla iki farklı kurumsal yapıya sahip olan bu sektörlerde ücret politikaları farklı şekillerde ve farklı amaçlara yönelik tespit edilebilmektedir. Örneğin, kamu sektöründe oy maksimizasyonu amaçlanırken, özel sektörde kar maksimizasyonu amaç olarak görülebilmektedir (Cai ve Lui, 2010). Bu durum Grafik 2.2’deki kamu-özel ayrımı ile hesaplanmış cinsiyete dayalı ücret farkının özel sektörde görece daha yüksek olmasının açıklayıcısı olarak değerlendirilebilmektedir.

Grafik 0.2: AB-27 Ülkelerinde İş Yeri Özelliklerine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) 2018

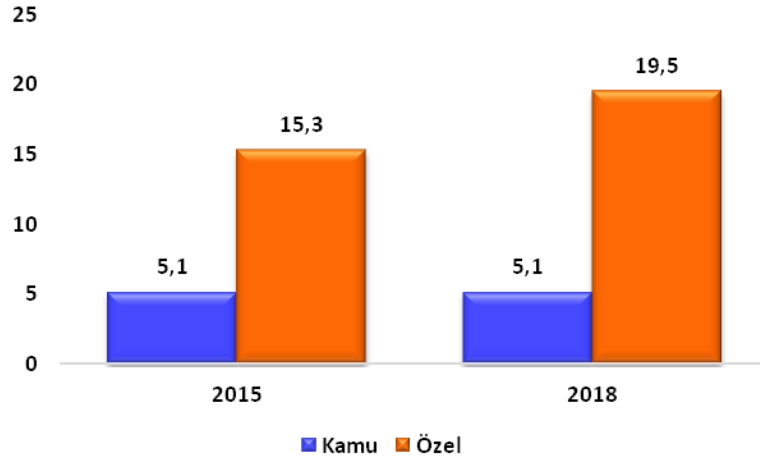


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2ct&lang=en (Erişim:08/03/2021)

Grafik 2.2’de özel sektör ve kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkının 2018 yılı oranları verilmektedir. AB dahilindeki yirmi yedi ülkenin verisini yansıtan grafikte kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkının en geniş olduğu ilk üç ülke Estonya, Bulgaristan ve Çek Cumhuriyeti’dir. Lüksemburg, Romanya ve Kıbrıs’ta ise kamu sektöründe çalışan kadınların erkeklerden görece daha fazla ücret almış oldukları görülmektedir. Lüksemburg’da kamu sektöründe emeğini arz eden kadın çalışanların almış oldukları ücretler erkeklerin almış oldukları ücretten daha fazladır. Ücret farkının eksi olması, söz konusu genişliğin kadın emeği lehinde olduğunu göstermektedir. Lüksemburg’da bu oran %-3,3 iken, Kıbrıs ve Romanya’da sırası ile %-0,3 ve %-1,4 ‘tür. Bu ülkeleri ise %2,1’lik bir fark ile Belçika ve %3,8 ile Polonya takip etmektedir. Özel sektör verisi irdelendiğinde ise Estonya, %23,1 ile cinsiyete dayalı ücret farkının en geniş olduğu AB ülkesi olarak dikkat çekmektedir. Estonya’yı ise Hollanda ve Almanya gibi ülkeler takip etmektedir. Özel sektörde ücret açığının en düşük olduğu ülkeler ise sırası ile Belçika, Romanya ve Lüksemburg’dur. Özel ve kamu sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farkları karşılaştırıldığında Bulgaristan, Kıbrıs, Letonya, Lüksemburg, Portekiz, Romanya, Slovenya ve Finlandiya dışındaki tüm ülkelerde, özel sektördeki ücret farklarının kamu sektöründeki ücret farklarından daha geniş olduğu görülmektedir.

Genel olarak kamu sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farkı, özel sektöre nazaran daha düşüktür (Smith, 1976). Bunun en önemli sebeplerinden biri de kamu sektörünün ücret politikasını kar maksimizasyonu amacı güderek belirlememesidir. Böylece kamu sektöründe çalışan kadın emeği cinsiyet ayrımcılığı ile görece daha az karşılaşmaktadır. Diğer taraftan kamu sektöründe ücretler, toplu iş sözleşmesi ile belirlendiği için kadın emeğinin ücret konusunda ikinci emek muamelesi görmesi zorlaşmaktadır (Miller, 2009:53).

Grafik 0.3:Türkiye'de İşyeri Özelliğine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, (%), 2015, 2018



Kaynak: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf, (Erişim:03/03/2021)

Grafik 2.3'te 2015 ve 2018 yıllarında Türkiye'deki kamu sektörü ve özel sektör için hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı verilmektedir. İlgili oranlar TÜİK'in Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi'nden elde edilen veri doğrultusunda ILO ve TÜİK ortak çalışması olarak hesaplanmaktadır (ILO ve TÜİK, 2020). Buna göre, 2015 yılında özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farkı %15,3 iken, 2018 yılında %27,45 genişleyerek %19,5'e yükselmektedir. Kamu sektöründe söz konusu yıllar arasında herhangi bir genişleme yaşanmamaktadır. Ancak daralma yönünde de bir gelişme kaydedilememektedir. 2015 ve 2018 yıllarında kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı %5,1 olarak gerçekleşmektedir. Tıpkı AB-27 ülkelerinde olduğu gibi kamu sektöründe görece dar olan farkın sebebi sendikalaşma oranının özel sektöre oranla daha yoğun olmasıdır. Türkiye'de de kamuda sendikalaşma oranı özel sektöre nazaran daha yüksektir (Erikli, 2018).

2.2. Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Cinsiyete dayalı ücret farkı, farklı yaş grupları dikkate alındığında değişmektedir. Dünya geneli düşünüldüğünde yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının arttığı gözlemlenmektedir. Tablo 2.1'deki AB-27 ülkelerine ve Grafik 2.4'teki

Türkiye'ye ait veri değerlendirildiğinde bu çıkarımın doğru olduğu söylenebilir. Daha erken yaşlardaki gruplarda farkın görece dar hesaplanmasının sebebi olarak kadın emeğinin, geçen yaklaşık elli yıllık sürede beşerî sermayesine yaptığı yatırımlar veya toplumların yargılarındaki çözümler gösterilebilir.

Tablo 0.1: AB-27 Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı

Ücret Farkı (%), 2018

	< 25	25 – 34	35 – 44	45 - 54	55 - 64	65 ≤
AB-27	5,7	8,9	13,9	15,1	13,8	15,6
Belçika	1	3,4	5,4	5,4	9,4	:
Bulgaristan	8	15,8	18,8	16,2	6,5	-12,3
Çek Cumhuriyeti	10,4	13,6	25	22,8	13,9	17,1
Danimarka	4,7	11,1	16,1	18,4	17,1	11,3
Almanya	6	9,9	18,7	25,6	27,3	15,2
Estonya	12,2	19,8	25,7	22,4	17,3	9,2
İrlanda	-5,3	5,7	15	10	20,2	34,9
Yunanistan	4,2	1,6	9	9,8	15,3	34,5
İspanya	1,7	4,6	9,7	13,8	18,2	34,3
Fransa	3,5	10,7	13,5	19,6	22,6	27,8
Hırvatistan	3,5	8,9	12,7	18,5	8,7	6,9
İtalya	4,9	5,8	4,8	7,5	9,2	10,9
Kıbrıs	13,3	4,2	7,2	15,1	10,7	26,2
Letonya	10,3	18,7	21,8	17,5	15,4	15,2
Litvanya	13,3	13,1	18	10,9	11	5,4
Lüksemburg	-6,1	-8,9	-3,9	6,6	11,4	33,3
Macaristan	7,9	11,4	20,3	14,7	8,5	17,8
Malta	2,6	9,5	15,4	15,9	13,1	12,9
Hollanda	-0,5	1,1	10,4	21,5	23,1	17,9
Avusturya	7,7	13	18,9	25,3	27,1	33,5
Polonya	9,8	11	13,6	8,2	0,1	2,3
Portekiz	3,1	4,7	9,8	13,7	9,4	29,7
Romanya	5,6	8,4	4,5	-1,2	-5,2	-16,8
Slovenya	9,8	10,3	12	12	7,5	2,7
Slovakya	12,3	15,9	24	22,1	17,3	14,9
Finlandiya	4,9	10,1	17,4	20,7	21,5	25,1
İsveç	6	8	12,6	15,3	14,9	12,1

Kaynak:EUROSTAT,

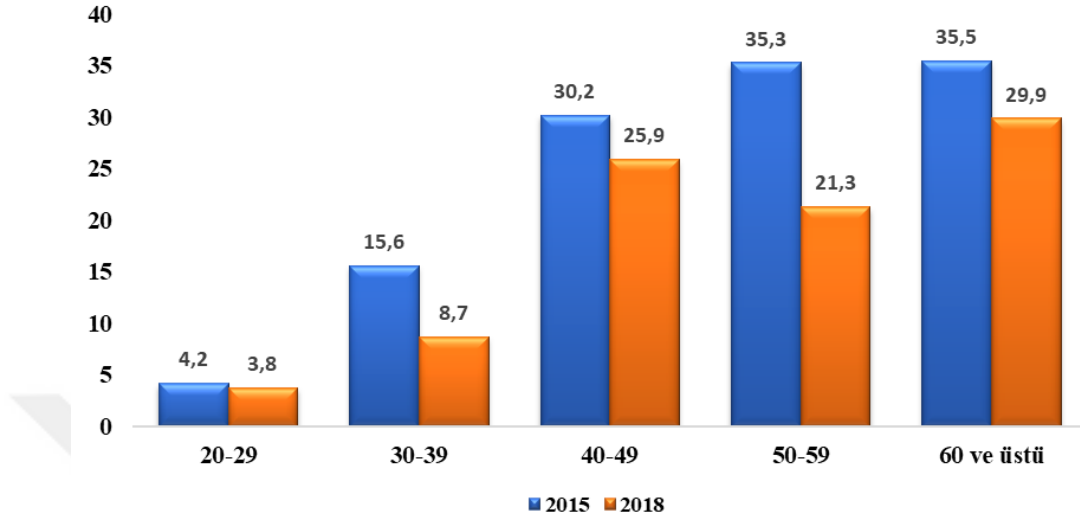
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2ag&lang=en,

(Erişim:03/04/2021)

Tablo 2.1, 2018 yılında AB ülkelerindeki cinsiyete dayalı ücret farkının yaş gruplarına göre dağılımını vermektedir. Kıbrıs, Lüksemburg ve Litvanya gibi ülkeler hariç olmak üzere geriye kalan tüm ülkelerde 25 altı yaş grubu ile 35-44 yaş grubu aralığında cinsiyete dayalı ücret farkı artma eğilimi göstermektedir. Dolayısıyla söz konusu ülkelerde emek piyasasında yaşça daha büyük olan kadınların görece daha küçük yaşlardaki kadınlar ile kıyaslandıklarında daha fazla ücret eşitsizliği ile karşı karşıya oldukları söylenebilmektedir. AB-27 ortalaması baz alındığında ise yine yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının arttığı görülmekte; ancak sadece 55-64 yaş grubunda bir önceki yaş grubuna nazaran %9 daraldığı saptanmaktadır. Dolayısıyla 2018 yılı itibarıyla genel eğilim yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının artması şeklinde değerlendirilebilir. Söz konusu durumun altında birçok faktör yer alabilmektedir.

Tyrowicz, Velde ve van Staveren (2018), yaş ile artan ücret farkını, kuşaklar arasındaki farklı yapılara dayandırarak açıklamaktadırlar. Buna göre, yıllar içerisinde azalan doğurganlık oranları, kadınların eğitimlerindeki mutlak veya göreceli edinimleri ve artan mesleki tecrübeleri gibi çeşitli etkenler söz konusu olmaktadır. Ayrıca toplumsal yapı ve normlarda meydana gelen değişimler, görece düşük yaş gruplarında cinsiyete dayalı ücret farkının daha dar olması gibi bir etki oluşturmaktadır. Bu değişim süreci ise “kuşak etkisi” olarak tanımlanmaktadır. Kuşak etkisi ile nispeten daha genç yaşlardaki kadın emeğinin, iş gücüne geçmişe göre yoğun katılması ücret farkında bir daralma gibi görülebilir. Kuşak etkisini ele alan çalışmalarda genel bulgular ise Tyrowicz, van der Velde ve van Staveren (2018)’in savını destekler niteliktedir (Morgan, 1998; Campbell ve Pearlman, 2013).

Grafik 0.4: Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2015, 2018)



Kaynak: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf (Erişim:02/04/2021)

Grafik 2.4'te 2015 ve 2018 yılları için Türkiye'deki yaş gruplarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı verisi yer almaktadır. TÜİK tarafından düzenlenen Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi'nden elde edilen veri dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre, 2006 yılında ücret farkının en yüksek olduğu yaş grubu her iki yıl için de 60 yaş ve üstüdür. Benzer şekilde 2015 ve 2018 yıllarında cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu yaş grubu 20-29 yaş grubudur. 2015 yılında yaş arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının arttığı görülmektedir. 2018 yılında bu artış 50-59 yaş grubunda düşüş göstermiştir. Ancak 60 yaş ve üstünde yine farkın genişlediği tespit edilmektedir. Genel eğilim dikkate alındığında kuşak etkisi burada da kendisini göstermektedir.

2.3. Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Eğitim, cinsiyete dayalı ücret farkının tespiti için kullanılan en önemli değişkenlerden biridir (Miller, 1987; J. Barro ve Lee, 1994; Blau ve Kahn, 2000; Chevalier, 2007; Fortin, 2017). Ancak eşit eğitim seviyelerinde olsalar dahi kadın ve

erkeğin almış oldukları ücretlerde farklar söz konusu olabilmektedir. Bu durum emek piyasasındaki cinsiyet ayrımının göstergesi niteliğindedir. Diğer taraftan genel eğilim, eğitim seviyeleri yükseldikçe cinsiyete dayalı ücret farkının genişlemesi ve görece daha alt eğitim seviyelerinde farkın daha dar olduğu yönündedir (De la Rica, Dolado ve Llorens, 2005). Değnilmesi gereken hususlardan biri de ülkelerdeki eğitimin getirilerinin birbirlerinden farklı olmasıdır. Bu sebeple iki farklı ülkede eşit eğitim seviyesine sahip kadın emeğinin, artı her eğitim aşamasından elde edeceği getiri birbirlerinden farklı olabileceği gibi cinsiyete dayalı ücret farkının da ne denli geniş veya dar olacağını da etkileyebilmektedir.

Kidd ve Shannon (1996), Avustralya ve Kanada üzerine yaptıkları çalışmanın neticesinde Avustralya'nın görece daha güçlü sendikalara sahip olması ve ücretlerin belirlenmesinde merkezileşmenin etkin olmasının önemini vurgulamaktadırlar. Bununla birlikte Avustralya'da eğitimin ve iş tecrübesinin getirilerinin Kanada'ya kıyasla daha düşük olması, Avustralya'daki cinsiyete dayalı ücret farkının da görece daha düşük olmasında belirleyici olmaktadır.

Tablo 0.2: AB-27 Ülkelerinde Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2018

	Okul Öncesi, İlkokul ve Alt Ortaokul	Üst Ortaöğretim ve Ortaöğretim Sonrası Akademik Olmayan Eğitim	Yükseköğretim
AB-27	14,4	12,5	24,6
Belçika	6,9	5,8	2,4
Bulgaristan	12,7	15,9	28,9
Çek Cumhuriyeti	13,0	17,5	29,5
Danimarka	15,0	15,8	19,7
Almanya	9,6	16,4	22,0
Estonya	28,3	28,9	24,6
İrlanda	16,4	9,2	17,9
Yunanistan	13,9	14,1	14,6
İspanya	17,8	19,9	12,9
Fransa	12,9	15,4	24,2
Hırvatistan	20,4	14,6	21,7
İtalya	13,9	9,3	17,9
Kıbrıs	26,1	16,3	14,1
Letonya	26,0	26,5	26,9
Litvanya	17,6	18,6	21,8
Lüksemburg	7,0	2,2	10,2
Macaristan	12,5	13,5	31,4
Malta	12,2	19,2	16,0
Hollanda	17,4	13,8	19,8
Avusturya	10,4	18,2	26,3
Polonya	18,4	17,8	20,6
Portekiz	18,9	20,5	19,1
Romanya	4,6	9,0	15,8
Slovenya	18,6	15,2	22,5
Slovakya	9,0	21,0	26,8
Finlandiya	16,6	18,4	22,8
İsveç	13,8	14,9	16,6

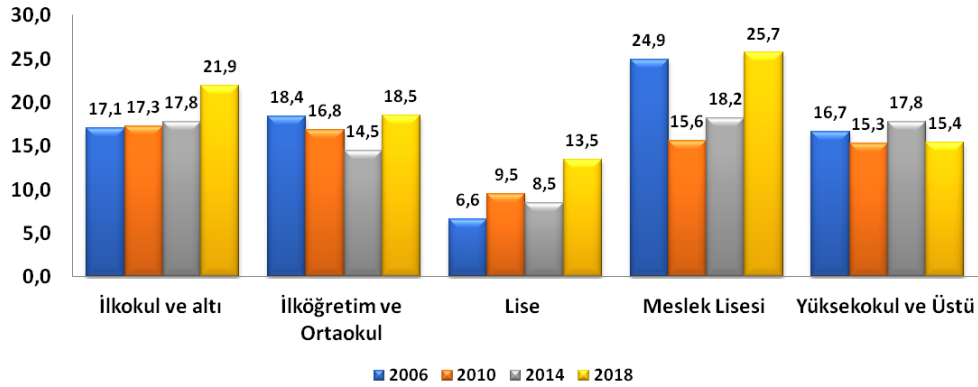
Kaynak:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en,

(Erişim: 13/04/2021)

Tablo 2.2’de AB-27 ülkelerinde eğitim durumlarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı yüzde olarak verilmektedir. Hesaplamalar bireylerin ortalama saatlik brüt ücretleri üzerinden yapılmaktadır. Veri seti, Eurostat tarafından Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması ve Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması temel alınarak düzenlenmektedir. Buna göre okul öncesi, ilkökul ve alt orta öğretim kategorisinde ücret farkının en düşük olduğu ülke Romanya’dır. Romanya’yı sırası ile Belçika, Lüksemburg ve Slovakya gibi ülkeler takip etmektedir. Orta öğretim kategorisinde Lüksemburg %2,2 ile cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu ülkedir. AB-27 ülkeleri içinde söz konusu kategoride görece düşük ücret farklarının gözlemlendiği diğer ülkeler ise Belçika, Romanya ve İrlanda’dır. Son olarak yükseköğretim kategorisindeki veri göz önünde bulundurulduğunda Belçika, cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu ülkedir. Lüksemburg, İspanya ve Kıbrıs ise yükseköğretim mezunları içinde cinsiyete dayalı ücret farkının düşük olduğu diğer ülkeler arasındadır. Bununla birlikte AB-27 ülkeleri ortalaması, yükseköğretim derecesinde farkın en geniş olduğunu göstermektedir. Genel olarak orta öğretim ve yükseköğretimde cinsiyete dayalı ücret farkında Lüksemburg’un ve Belçika’nın diğer ülkelere nazaran farkın daralması hususunda umut vaat edici nitelikte oldukları söylenebilir.

Grafik 0.5: Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%), 2006, 2010, 2014, 2018



Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=6XWxbTfqf6vnVjMXzs91s0UMf052LOTZoqRVWqWFPI3NCk24gznJILI9A5FbPoyP>, (Erişim:14/04/2021)

Grafik 2.5’te Türkiye’de 2006, 2010, 2014 ve 2018 yılları itibarıyla beş farklı eğitim düzeyinde tespit edilmiş cinsiyete dayalı ücret farkı verilmektedir. Hesaplama yapılırken TÜİK’in Kazanç Yapısı Anketi’nden elde ettiği ortalama saatlik brüt ücret kullanılmaktadır. Buna göre, 2006 ve 2018 yılları arasında geçen on iki yıllık sürede yüksekokul ve üstü eğitim düzeyi dışındaki tüm düzeylerde cinsiyete dayalı ücret farkında artış gözlemlenmektedir.

İlkokul ve altı eğitim düzeyinde cinsiyete dayalı ücret farkı artma eğilimi göstermektedir. 2006 yılında %17,1 iken 2018 yılında %28,13 artış ile %21,9’a yükselmektedir. İlköğretim ve ortaokul düzeyindeki fark ise 2010 ve 2014 yıllarında her ne kadar daralma eğilimine girse de 2018 yılında 2006 yılına kıyasla %0,42 artış ile %18,5’e yükselerek genişlemektedir.

Cinsiyete dayalı ücret farkının yıllar içerisinde en çok genişlediği düzey ise lisedir. Bu düzeyde cinsiyete dayalı ücret farkı 2006 yılında %6,6 iken 2018 yılında %104,19 genişleyerek %13,5’e yükselmektedir. Meslek lisesi düzeyinde ise %3,10’luk bir genişleme yaşanmakta ve 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %25,7 olarak gerçekleşmektedir.

Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyindeki ücret farkı dikkate alındığında ise %7,7’lik bir daralmadan bahsedilebilmektedir. Söz konusu fark 2006 yılında %16,7 iken 2018 yılında %15,4 ‘e düşmektedir. AB-27 ülkelerinin genel görüntüsünden farklı olarak Türkiye’de meslek liseleri cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu eğitim düzeyidir.

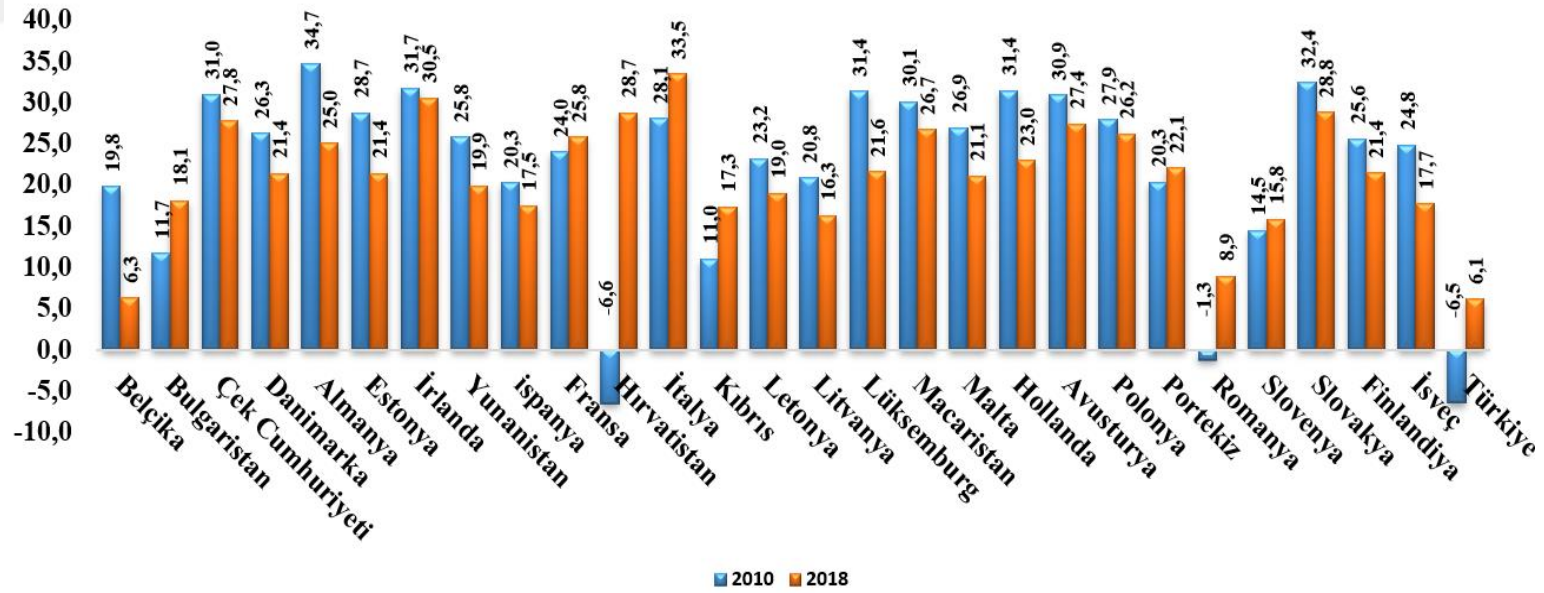
2.4. Türkiye’de ve AB-27 Ülkelerinde Meslek Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

Mesleki ayrışma, ücret farklarını anlamakta oldukça önemlidir. Ücret farkına ilişkin regresyon modellerinde kukla değişken olarak bireylerin mesleklerinin eklenmesi sonucunda farkın açıklanamayan kısmında ve cinsiyet değişkeni katsayısında bir azalma tespit edilmektedir. Ancak bunun analiz dışında tutulması ayrımcılık gibi gözlemlenemeyen değişkenlerin açıklayıcı etkisini güçlendirmektedir (Blau ve Ferber, 1987). Diğer taraftan Blau ve Ferber (1987)’in iddia ettiği gibi

bireylerin mesleki tercihlerinde özgür olmadıkları düşünülürse kukla değişken olarak bu değişkenin ihmal edilmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisini olması gerekenden daha büyük gösterebilmektedir. Fakat bu durum da mesleki tercihlerin olası etkisinin göz ardı edebilmesine neden olmaktadır (Solberg, 2008). Ayrıca meslek gruplarındaki cinsiyet dağılımında meydana gelen değişimler dahi cinsiyete dayalı ücret farkında oldukça önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Bu doğrultuda Blau ve Kahn (2000)'ın çalışması önemli bulgular sunmaktadır. Araştırmada 1978-1998 yılları arasındaki yirmi yıllık dönemde kadın-erkek ücret oranının, 25-34 yaş grubu için 0.705'ten 0.850'ye, 45-54 yaş grubu için ise 0.582'den 0.716'ya yükseldiği tespit edilmektedir. Süreç içerisindeki bu artışın açıklayıcılarından biri olarak meslek gruplarında değişen cinsiyet dağılımına vurgu yapmaktadırlar. Dolayısıyla meslek grupları cinsiyete dayalı ücret farkının tespitinde ve ölçümünde önemli bir yer tutmaktadır.

Grafik 2.6, Grafik 2.7, Grafik 2.8, Grafik 2.9, Grafik 2.10, Grafik 2.11, Grafik 2.12 ve Grafik 2.13'te meslek ana gruplarına göre AB-27 ülkelerinde ve Türkiye'de 2010 ve 2018 yılları itibarıyla hesaplanan cinsiyete dayalı ücret farkı verisi yer almaktadır. Hesaplamalarda Eurostat ve TÜİK'in Kazanç Yapısı Anketi'nden elde edilen veri seti kullanılmıştır ve bireylerin ortalama brüt saatlik ücretleri dikkate alınmıştır. Bununla birlikte Eurostat'tın ve TÜİK'in yayınlamış olduğu 2010 ve 2018 yılı verisi içerisinde Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları meslek grubuna ilişkin eksiklikler bulunması nedeni ile bu meslek grubu hariç tutulmuştur. Hesaplama yapılırken erkeklerin kazanmış olduğu ortalama brüt saatlik ücret ile kadınların kazanmış olduğu ortalama brüt saatlik ücret arasındaki fark erkeklerin kazanmış olduğu ortalama brüt saatlik ücrete oranlanarak yüz ile çarpılmıştır. Ortalama brüt saatlik ücretin tercih edilmesinin sebebi ise Eurostat'ın veriyi ortalama brüt saatlik ücret olarak açıklamasıdır. Böylece AB-27 ülkeleri ve Türkiye arasında karşılaştırma yapabilmek mümkün hale gelmiştir.

Grafik 0.6: Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Yönetici Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, (%), 2010,2018

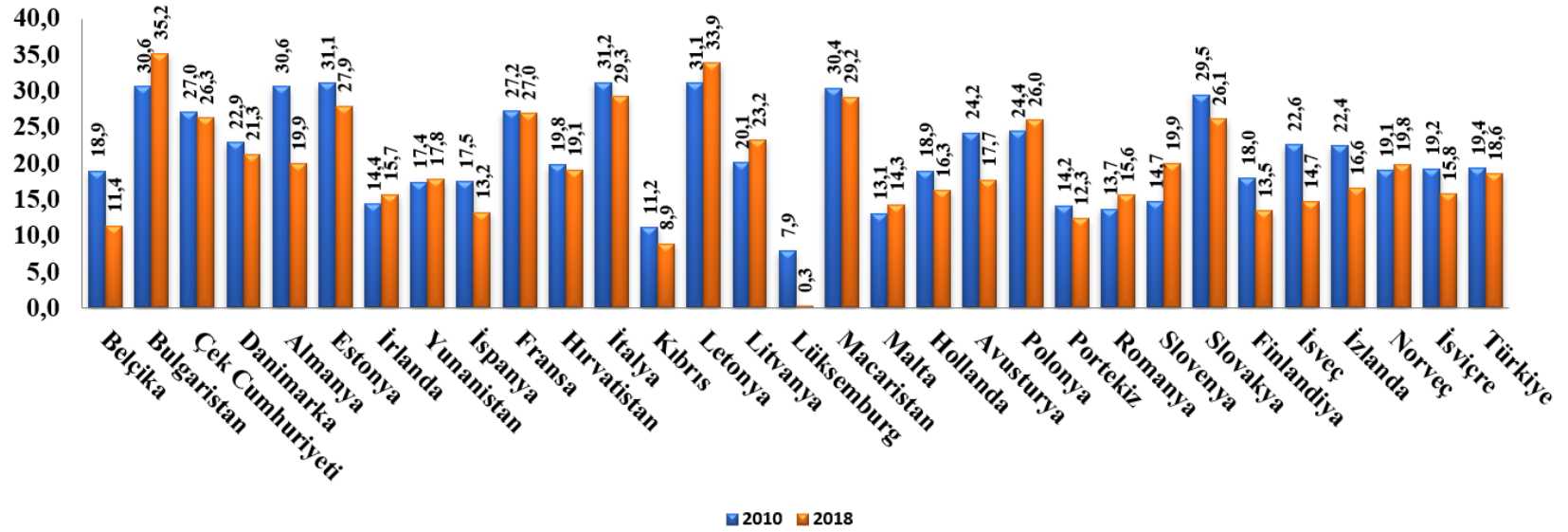


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.6’da 2010 ve 2018 yıllarında Türkiye ve AB-27 ülkelerinde yönetici pozisyonunda tespit edilen cinsiyete dayalı ücret farkları verilmektedir. Buna göre 2010 yılında cinsiyete dayalı ücret farkının en büyük olduğu ülke Almanya iken en küçük olduğu ülke ise Türkiye’dir. Türkiye’de söz konusu farkın kadınların lehine seyrettiği gözlemlenmektedir. Benzer şekilde Hırvatistan ve Romanya’da da kadınlar yönetim pozisyonunda erkeklere görece daha fazla ücret almaktadırlar. 2018 yılındaki ilgili fark irdelendiğinde, aradan geçen sekiz yılda ücret farkının daralması hususunda en çok yol kat eden ülkenin Yunanistan olduğu saptanmaktadır. 2010 yılında %25,8 olarak gözlemlenen farkın 2018 yılında %19,9’e kadar indiği görülmektedir. Bununla birlikte Hırvatistan kadınların lehinde olan ücret farkından oldukça uzaklaşmakta ve cinsiyete dayalı ücret farkı kadın aleyhinde genişleyerek %28,7’ye ulaşmaktadır. 2018 yılında en yüksek farkın görüldüğü ülke ise İtalya’dır. İtalya’da yönetim pozisyonunda çalışan kadınların almış oldukları ücretler ile aynı pozisyonunda çalışan erkeklerin almış oldukları ücretler arasındaki fark erkeklerin ücretinin %33,5’ine denk gelmektedir. 2010 yılında kadın emeği için pozitif görüntü sergileyen Türkiye ve Romanya için de ücret farkı kadınların aleyhinde genişleyerek sırasıyla %6,1 ve %8,9 olmuştur.

AB-27 ülkelerinde 2010 ve 2018 yılları için yönetici meslek grubundaki ortalama cinsiyete dayalı ücret farkı sırasıyla %23,16 ve %21,81 olarak saptanmaktadır. Buna göre sekiz yıllık sürede sadece %5,8’lik bir daralma yaşandığı görülmektedir. Daralmanın sabit olduğu varsayımıyla bu meslek grubunda çalışan kadın ve erkeklerin eşit ücret alması için gereken süre yaklaşık olarak 138 yıldır. Türkiye’de ise BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan uzaklaşarak 2010 yılındaki kadın emeği lehindeki farkın genişleyerek 2018 yılında pozitif bir değer aldığı görülmektedir.

Grafik 0.7:Türkiye ve AB-27 Ülkelerinde Profesyonel Meslek Gruplarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

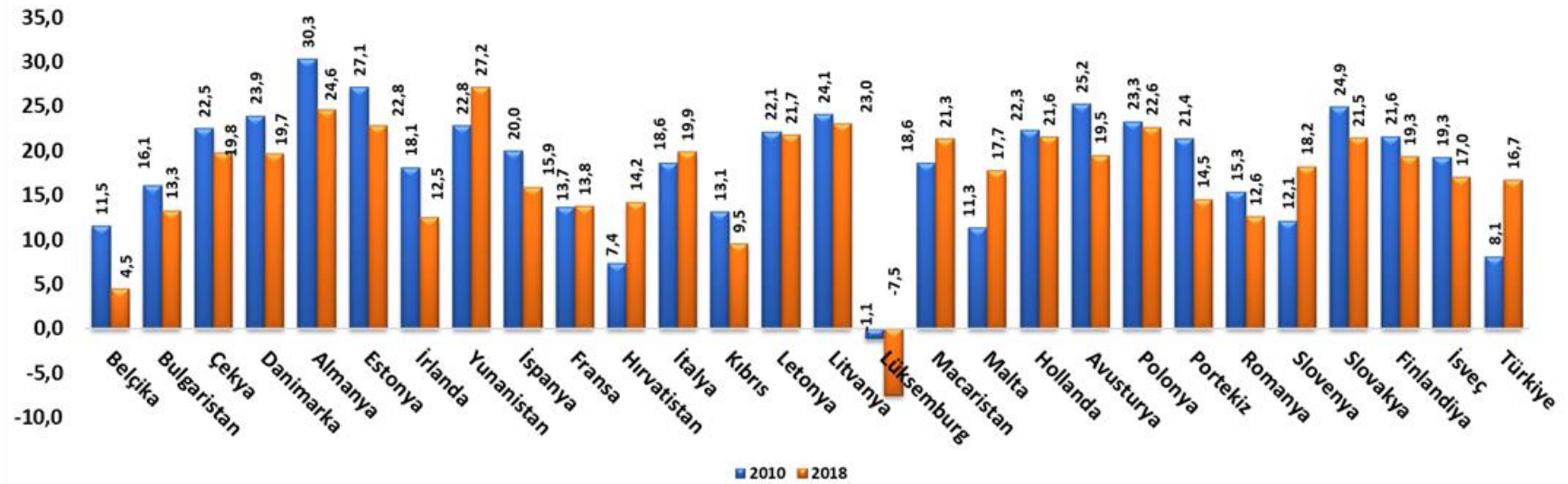


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.7, Türkiye ve AB-27 ülkelerinde profesyonel olarak nitelendirilen meslek gruplarında cinsiyete dayalı ücret farkının 2010 ve 2018 yılları için değerleri verilmektedir. 2010 yılında cinsiyete dayalı ücret farkının en geniş olduğu ülkeler Bulgaristan, Estonya, Almanya, İtalya ve Letonya'dır. Söz konusu yıl içerisinde en düşük ücret farkı ise Lüksemburg'da gözlemlenmektedir. 2018 yılında ise Bulgaristan ve Letonya'daki ücret farkının genişleyerek sırasıyla %35,2'ye ve %33,9'a ulaştığı görülmektedir. Lüksemburg ise %96,2'lik bir daralma ile cinsiyete dayalı ücret farkının en düşük olduğu ülke olarak göze çarpmaktadır. Sekiz yıllık süre içerisinde Lüksemburg haricinde farkın daralması yönünde en çok ilerleme kaydeden ülkeler ise Belçika, Almanya ve İsveç olmuştur. 2018 yılında ise Bulgaristan, Letonya, Litvanya ve Slovenya gibi AB ülkelerinde daralmanın tersine bir durum gözlemlenmektedir.

AB-27 ülkeleri için hesaplanan ortalama cinsiyete dayalı ücret farkının 2010 yılında %23,8, 2018 yılında ise %21,8 olduğu tespit edilmiştir. Yaklaşık olarak %8,5'lik bir daralma gerçekleşmiş olup, bu daralmanın sabit ilerleyeceği varsayımıyla, kadın ve erkeklerin bu meslek grubunda eşit ücret alıyor olabilmesi için 94 yıl gibi uzun bir süreye ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'de ise ilgili meslek grubu için 2010 yılı değerine bakıldığında cinsiyete dayalı ücret farkının %19,4 olduğu ve bu oranın 2018 yılına gelindiğinde %18,6'ya düştüğü saptanmaktadır. Sekiz yıl gibi bir sürede 2010 yılı farkının yalnızca %4,1'ine denk gelecek bir daralma kazanıldığı görülmektedir. Daralmanın hızının yıllar itibarıyla sabit olduğu varsayımı ile eşitliğin sağlanması için 192 yıl gerekmektedir.

Grafik 0.8:Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)

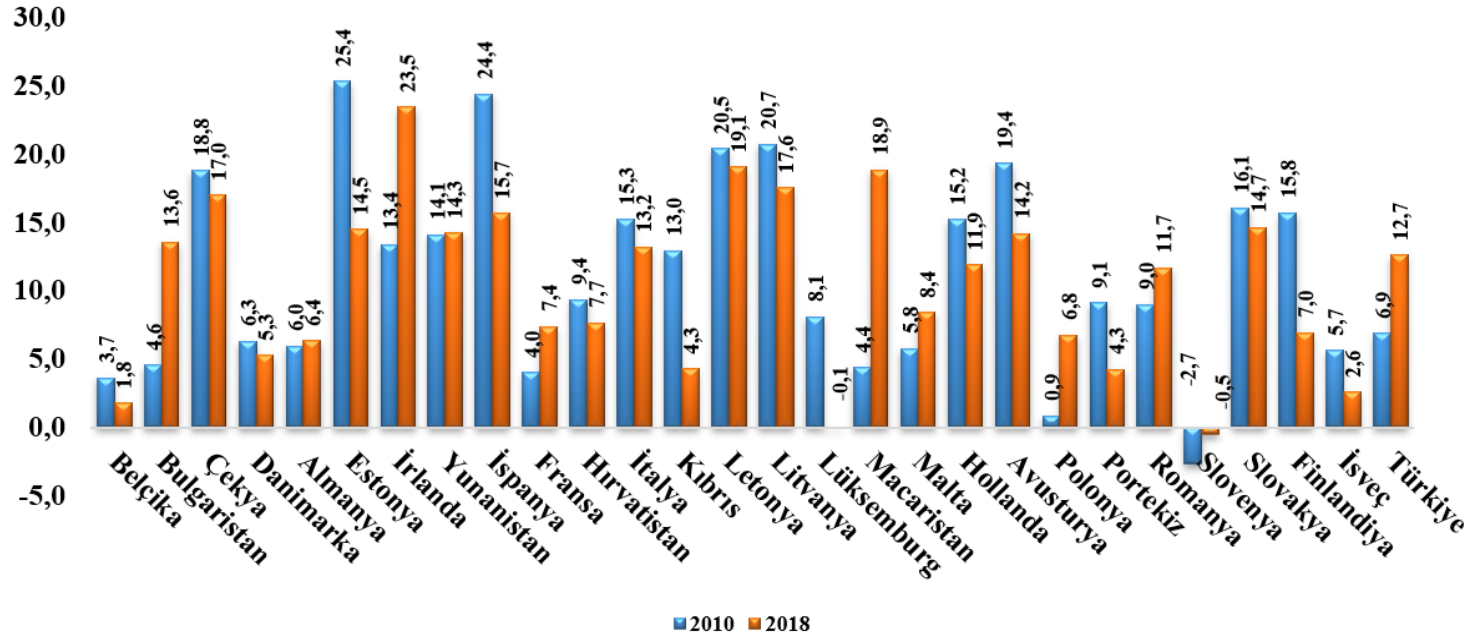


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.8’de Türkiye ve AB-27 ülkeleri için teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı verisi sunulmaktadır. Buna göre 2010 yılında Almanya ilgili meslek grubu için farkın en yüksek olduğu ülke kategorisindedir. Almanya’yı sırasıyla Estonya, Avusturya ve Slovakya gibi diğer AB ülkeleri izlemektedir. Lüksemburg kadınların erkeklerden görece yüksek ücret aldığı ülke olarak dikkat çekmektedir. Söz konusu meslek grubu için cinsiyete dayalı ücret farkının görece düşük olduğu diğer ülkeler ise Hırvatistan, Malta ve Belçika’dır. 2018 yılında gelindiğinde Yunanistan, Almanya, Litvanya ve Estonya farkın yüksek olduğu başlıca ülkeler olarak görülmektedir. Lüksemburg ise 2010 yılına nazaran farkı kadın emeği lehine genişletmekte ve bu meslek grubu için kadınların erkeklerden görece daha yüksek ücret aldığı ülke olma özelliğini korumaktadır. Belçika, Kıbrıs ve İrlanda 2010 yılındaki mevcut farklarında kadın emeği lehinde bir eğilim yakalamakta ve sırasıyla %60, %27 ve %31’lik daralma göstermektedirler.

AB-27 genelinde cinsiyete dayalı ücret farkının 2010 yılında %18,7 ve 2018 yılında %17,1 olduğu hesaplanaktadır. İki yıl arasında %8,8 daralma gerçekleşmekte ve bu oran dikkate alındığında, daralmanın sabit ilerleyeceği varsayımıyla, eşitliğin yakalanması için 90 yıl gerekmektedir. Türkiye’de ise sırasıyla %8,1 ve %16,7 olarak hesaplanan fark dikkate alındığında %106 genişleme olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye’de ilgili meslek grubunda kalkınma amaçlarından uzaklaşıldığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Grafik 0.9:Türkiye ve AB Ülkelerinde Büro Hizmetleri Meslek Grubunda Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)

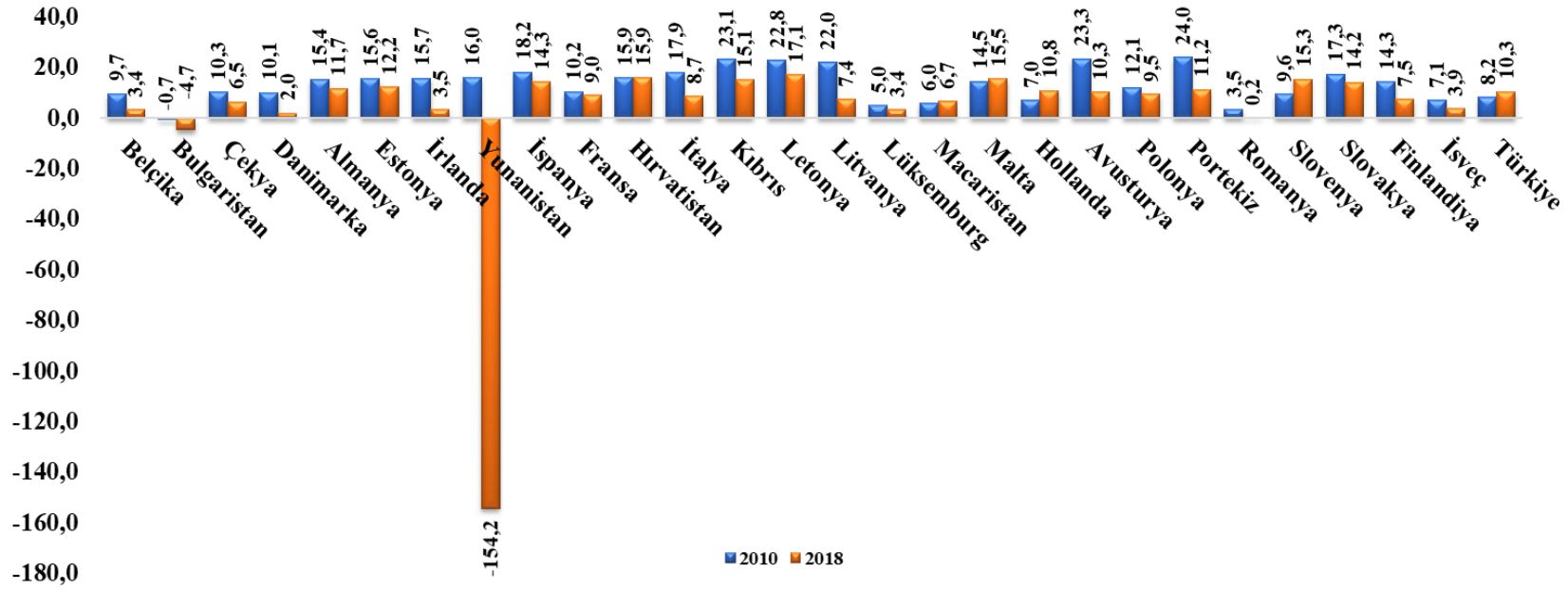


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.9’da Türkiye’de ve AB-27 ülkelerinde büro hizmetleri meslek gruplarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı verisi 2010 ve 2018 yılları itibarıyla verilmektedir. Buna göre 2010 yılında en yüksek cinsiyete dayalı ücret farkının Estonya’da olduğu görülmektedir. Estonya’yı sırası ile İspanya, Litvanya ve Letonya takip etmektedir. Aynı yıl için ücret farkının kadın emeği lehinde hesaplandığı ülke olarak %-2,7 ile Slovenya dikkat çekmektedir. Polonya %0,9 ile cinsiyete dayalı ücret farkının görece en düşük olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Polonya’yı ise Belçika ve Fransa gibi ülkeler izlemektedir. 2018 yılında farkın en yüksek olduğu ülke İrlanda’dır. Letonya, Macaristan ve Litvanya ise ücret farkının nispeten yüksek olduğu diğer ülkelerdir. Ayrıca sekiz yıllık süreçte Slovenya’da hala kadın emeği lehinde bir ücret farkı olduğu görülmektedir. Ancak bu farkın 2010 yılına kıyasla 0,19’luk bir daralma ile %-0,5 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Benzer şekilde Lüksemburg’un %-0,1 ile büro hizmetlerinde çalışan kadınların erkek çalışanlara nazaran daha yüksek ücret aldığı bir diğer Avrupa Birliği ülkesi olduğu saptanmaktadır. Diğer taraftan Belçika, İsveç ve Kıbrıs gibi ülkeler farkın görece en dar olduğu diğer ülkelerdir ve sekiz yıl içerisinde sırasıyla %51, %84 ve %79 daralma yakalamaktadırlar.

AB-27 ülkelerinde büro hizmetleri meslek ana grubu ortalama cinsiyete dayalı ücret farkı 2010 yılında %11,35 iken 2018 yılında %8,1’lik bir daralma ile %10,42 olarak gerçekleşmektedir. Benzer şekilde bu meslek grubu için de daralmanın sabit hızla ilerleyeceği varsayımı göz önünde bulundurulursa yaklaşık olarak 97 yıl sonra ilgili mesleklerde çalışan erkek ve kadınlar aynı ücreti alıyor olabileceklerdir. Türkiye’de 2010 yılında büro hizmetleri meslek grubunda çalışan kadınlar aynı meslek grubundaki erkeklerin saatlik brüt ücretlerinin %6,9’undan daha az ücret elde etmektedirler. 2018 yılında ise bu farkın neredeyse iki kat genişlediği görülmektedir. Türkiye’de özellikle “kadına özgü” kalıp yargısının bulunduğu bir meslek grubunda dahi kadın emeği aleyhindeki bu genişleme mevcut farkı daraltacak politikalara ağırlık verilmesini daha önemli hale getirmektedir.

Grafik 0.10:Türkiye ve AB Ülkelerinde Hizmet ve Satış Elemanları Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)

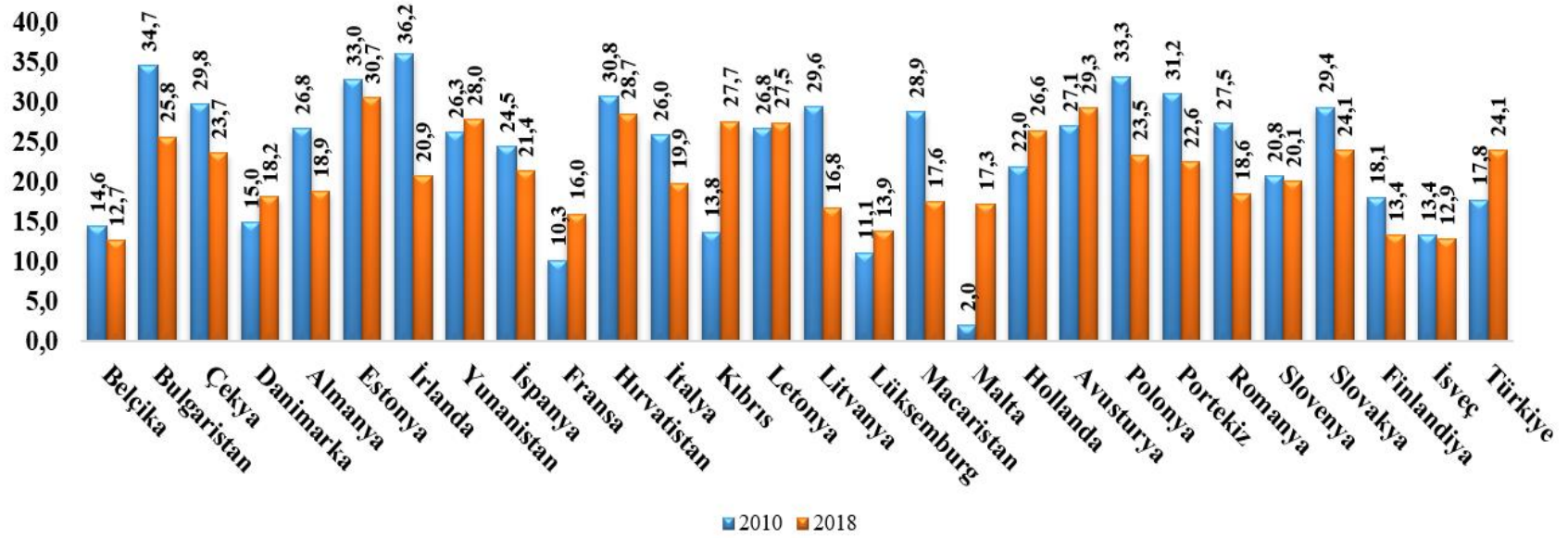


Kaynak:https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.10’da 2010 ve 2018 yılları itibarıyla Türkiye ve AB-27 ülkelerinde hizmet ve satış elemanı meslek grubuna göre gerçekleşen cinsiyete dayalı ücret farkı verisi yer almaktadır. Bu hesaplamada yine Eurostat ve TÜİK’in Kazanç Yapısı Anket sonucu oluşturmuş oldukları veri seti kullanılmaktadır. Ankete dahil olan kişilerin saatlik brüt ücretleri dikkate alınarak cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplanmaktadır. 2010 yılında cinsiyete dayalı ücret farkının en geniş olduğu ülkenin Portekiz olduğu ve onu sırasıyla Avusturya, Kıbrıs ve Letonya gibi ülkelerin takip ettiği görülmektedir. Aynı yıl için farkın görece en dar olduğu ülke %-0,7 ile kadınların lehinde bir eşitsizlikle Bulgaristan’dır. Romanya, Lüksemburg ve Macaristan farkın görece dar olduğu diğer AB ülkeleridir. 2018 yılına ilişkin hesaplamalarda ise en dikkat çeken husus Yunanistan’ın verisidir. Öyle ki söz konusu yıl için ülkede hizmet ve satış elemanı olarak çalışan kadınların almış oldukları ücretler erkeklerin almış olduğu ücretten %154,2 daha fazladır. Bu oldukça büyük bir farktır ve kadınların lehine olması ayrıca önemlidir. Diğer taraftan Letonya , Hırvatistan, Malta ve Slovenya cinsiyete dayalı farkın en geniş olduğu ülkeler iken Bulgaristan, Romanya ve Danimarka ise Yunanistan’dan sonra en dar farka sahip ülkelerdir.

Türkiye’ye ait 2010 ve 2018 verisi göz önünde bulundurulduğunda ise sırası ile cinsiyete dayalı ücret farkının ile %8,2 ve %10,3 olarak hesaplandığı görülmektedir.

Grafik 0.11:Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010, 2018)

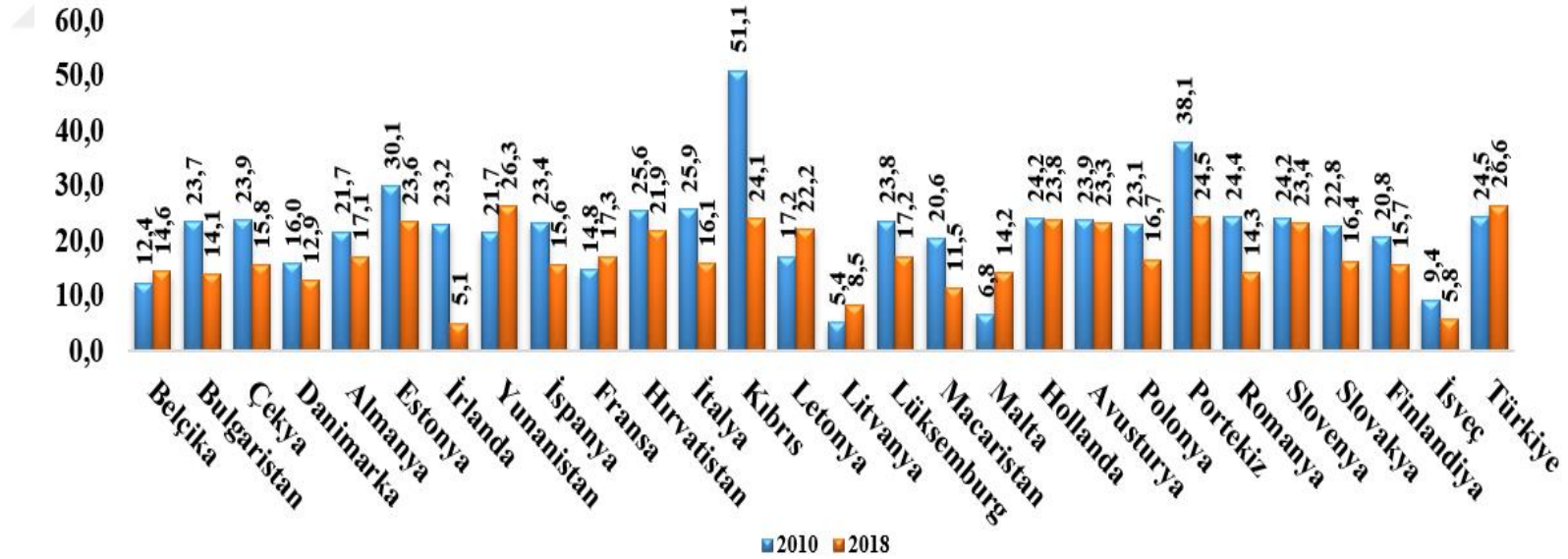


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.11’de Türkiye ve AB-27 ülkelerinde sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı verisi yer almaktadır. 2010 yılında söz konusu meslek grubunda İrlanda %36,2’lik bir açıkla cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu ülkedir. İrlanda’yı ise sırasıyla Bulgaristan, Polonya ve Estonya takip etmektedir. Farkın görece en düşük olduğu ülke ise Malta’dır. Fransa, Lüksemburg ve İsveç gibi AB ülkeleri, Malta’dan sonra farkın görece az olduğu diğer ülkelerdir. 2018 yılına gelindiğinde ise en yüksek fark Estonya’dadır. Estonya’yı ise Avusturya, Hırvatistan ve Yunanistan izlemektedir. Ücret farkının görece düşük tespit edildiği ülkeler ise sırasıyla Belçika, İsveç, Finlandiya ve Lüksemburg’dur. AB-27 ülkelerinin 2010 ve 2018 ortalama ücret farkları düşünüldüğünde sekiz yıllık sürede sadece yaklaşık %10 daraldığı görülmektedir. Bu durumda söz konusu meslek grubunda kadın ve erkeğin almış olduğu ücretin eşitlenmesi için, daralmanın sabit bir hızla kapandığı varsayımı altında, yaklaşık olarak 78 yıl gerekmektedir.

Türkiye’nin 2010 yılı verisi incelendiğinde %17,8 bir farkın bulunduğu ve 2018 yılına gelindiğine bu farkın 0,3504’lük bir genişleme ile %24,1’e yükseldiği görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’nin, AB-27 ülkelerinin aksine kadın emeğinin aleyhinde bir ilerleme kaydettiği söylenebilir.

Grafik 0.12: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)

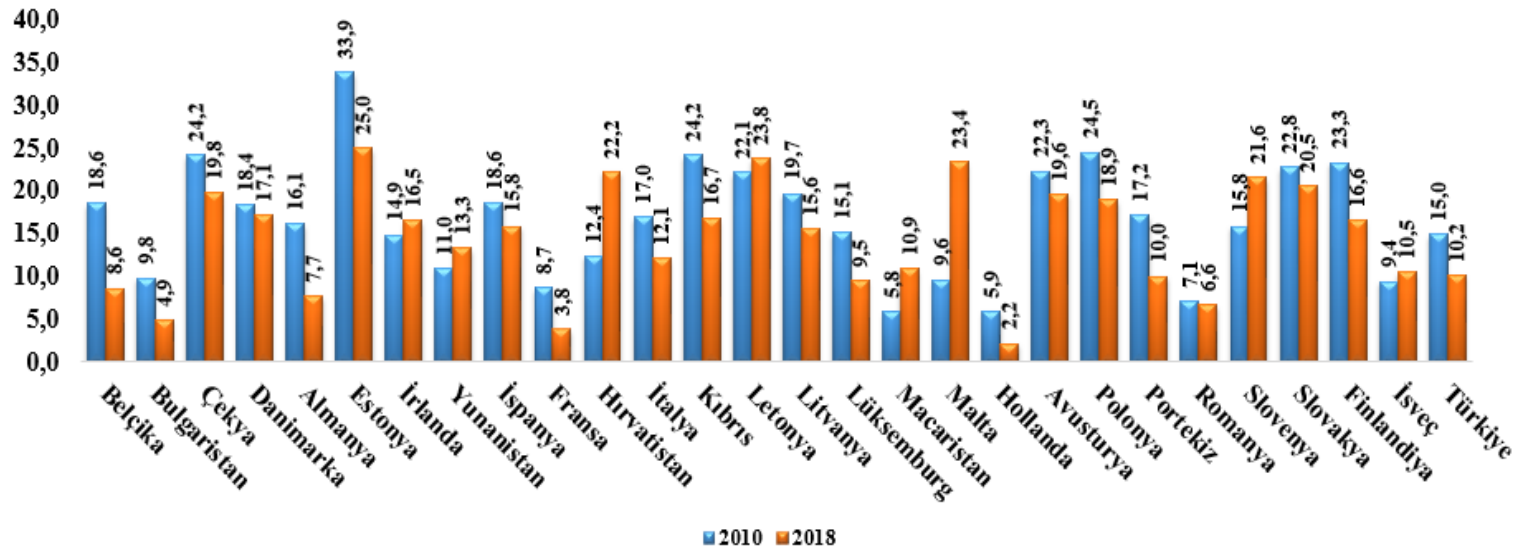


Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim: 13/04/2021)

Grafik 2.12’de 2010 ve 2018 yıllarına ait veriler bazında tesis ve makine operatörleri ve montajcılar meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı hesaplamalarına yer verilmektedir. Buna göre 2010 yılında Kıbrıs en yüksek ücret açığına sahip ülke olarak görülmektedir. Kıbrıs’ta bu meslek grubunda çalışan kadınlar erkeklerin almış oldukları ücretin yarısından daha az ortalama saatlik brüt ücret kazanmaktadırlar. Bununla birlikte Portekiz, Estonya ve İtalya ücret farkının görece geniş olduğu diğer ülkelerdir. Aynı yıl için Litvanya en düşük ücret farkına sahip ülkeler sıralamasında başı çekmektedir. Litvanya’yı, Malta, İsveç ve Belçika gibi ülkeler takip etmektedir. 2018 yılına gelindiğinde Kıbrıs’ın bu meslek grubundaki cinsiyete dayalı ücret farkı için önemli bir daralma kaydettiği söylenebilir. 2010 yılında %51,1 olarak hesaplanan ücret farkı sekiz yıllık süreçte yaklaşık olarak %53’lük bir daralma göstermekte ve %24,1’e düşmektedir. 2018 yılı için en yüksek ücret farkının tespit edildiği AB-27 ülkesi, Yunanistan’dır. Portekiz, Hollanda ve Estonya ise söz konusu yıl için farkın görece geniş olduğu diğer ülkelerdir. İrlanda, 2010-2018 yılları arasında %78 oranında bir daralma ile bu meslek grubu için ücret farkının en az olduğu ülke olarak saptanmaktadır. İrlanda’yı ise sırasıyla İsveç, Litvanya ve Macaristan izlemektedir.

Türkiye’nin verisi incelendiğinde genel olarak bu meslek grubu için hem 2010 yılı hem de 2018 yılı için AB-27 ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. İlgili yıllar için AB-27 ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret farkı ortalaması sırası ile %12,4 ve %11,5 olarak hesaplanmaktadır. Türkiye’de ise bu yıllar için tespit edilen fark 2010 yılında %24,5 iken 2018 yılında ise %26,6’dır.

Grafik 0.13: Türkiye'de ve AB-27 Ülkelerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar Meslek Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (2010,2018)



Kaynak: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses18_16&lang=en, (Erişim:13/04/2021)

Grafik 2.13'te nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı 2010 ve 2018 yılı verisi yer almaktadır. 2010 yılı için en yüksek ücret farkına sahip ülke Estonya'dır. Polonya, Kıbrıs ve Çekya farkın görece yüksek görüldüğü diğer ülkelerdir. İlgili yılda Macaristan farkın en dar olduğu ülkedir. Macaristan'ı sırasıyla Hollanda, Romanya ve Fransa izlemektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise Estonya, %6'lık bir daralma kaydetse de söz konusu meslek grubu için cinsiyete dayalı ücret farkının en yük olduğu ülke olarak göze çarpmaktadır. Estonya'yı ise Malta, Hırvatistan ve Slovenya gibi ülkeler takip etmektedir. Bu süreç içerisinde Hollanda büyük ilerleme göstermekte ve farkta %64 civarında bir daralma yakalamaktadır. Böylece 2018 yılı için farkın en dar olduğu ülke Hollanda'dır. Bununla birlikte Fransa ve Bulgaristan da sırasıyla %56 ve %49 daralma göstermekte olup farkın görece az olduğu ülkeler arasına girmektedirler.

Türkiye'de ise 2010 ve 2018 yılları arasında %32'lik bir daralma meydana gelmekte ve nitelik gerektirmeyen işler meslek grubunda cinsiyete dayalı ücret farkı %15'ten %10,2'ye düşmektedir.

Bölüm içerisinde verilen grafik ve tablolar cinsiyete dayalı ücret farkının hemen hemen bütün ülkeler için geçerli bir problem olduğunu ortaya koymaktadır. Ülkelerin sekiz yılda kaydetmiş oldukları ilerleme dikkate alındığında ise, mevcut hızın sabit olduğu varsayımıyla, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşmak için ülkelerin daha uzunca yıllar mücadele etmesi gerekmektedir. Bu yavaş ilerleyişin bir sebebi olarak da cinsiyete dayalı ücret farkının maliyetlerinin yeterince irdelenmemesi veya olası makroekonomik çıktılarının göz ardı edilmesi gösterilebilir. İktisat literatürü, uzun yıllar boyunca iş ve ücret ayrımcılığını mikro iktisat temelleri ile irdeleyerek ayrımcılığın bireysel maliyetine odaklanmıştır (Cavalcanti ve Tavares; 2016). Bahsedilen bireysel maliyet dünya nüfusunun yarısını kapsıyor ise bu durumda mikro çekirdeğin dışına çıkılarak daha geniş bir çerpele maliyetin analiz edilmesi gerekmektedir. Mikro analizler cinsiyete dayalı farkların tespiti için önem arz ederken bu sorunu salt bireylerin veya firmaların problemi olarak nitelendirmek, olumsuz makro sonuçların varlığını sürdürmesine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla sorunun beraberinde getirdiği toplam maliyeti ortaya koymak ön plana çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkının bireysel maliyeti kadının görece daha az ücret alması ve bu endişe

doğrultusunda beşerî sermayesine yatırım yapmaktan çekinmesidir. Bu maliyetler kadın emeğini daha az ücret aldığı; ancak ikincil emek olarak nitelendirilmediği mesleklere yönelmek zorunda bırakabilmektedir. Böylece bir ülkede potansiyel iş gücü kompozisyonu bozulmakta ve nihayetinde GSYİH potansiyelin altında gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple cinsiyete dayalı eşitsizliklerin makro maliyetleri olarak potansiyelin altında büyüme ve kalkınmaya nasıl yol açtığı önemli hale gelmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİN ÜLKE EKONOMİSİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Ekonomik büyüme ve kalkınma, bir ülkede yürütülen iktisadi politikalar bağlamında en önemli amaçlar arasında yer almaktadır. Her iki makro göstergeye yönelik birçok modelleme geliştirilmektedir. Ancak 1980'lerin sonuna gelindiğinde bu makro modellere karşı eleştirel bir bakış açısı getirilmektedir: mikro temeller olmaksızın güvenilir ve sağlıklı sonuçlara ulaşmak mümkün değildir. Bu görüş Lucas Kritiği olarak bilinmektedir. Lucas Kritiği'ne göre, iktisadi politikalar ile arzu edilen hedefe ulaşabilmek için makro ekonometrik modellerde mikro parametrelerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Ericsson ve Irons, 1995: 1-2). Buradan hareketle mikro iktisadi çerçevede yer alan aktörlerin yarısını oluşturan kadınların, piyasalardaki mesleki pozisyonları, verimlilikleri, her türlü ekonomik ve finansal kararları tahmin edilenin ötesinde önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkek eşitliğinin, ekonomik büyüme ve kalkınma açısından önemini ortaya koyan çalışmaların bulguları da dikkate alındığında cinsiyet eşitsizliğini, yalnızca mikro ölçekte ayrımcılığa uğrayan kadının ve onun refahı kıstası ile değil; aynı zamanda makroekonomik göstergeleri de etkileyen açıklayıcı bir belirleyen olarak değerlendirmek faydalı olacaktır. Bu bakış açısı, büyüme ve kalkınma odaklı politikaların yapısal temellerini oluşturmaktadır (Wolszczak-Derlacz, 2013).

Yapılan teorik ve ampirik çalışmaların ortak bulguları; kadın ve erkeğin emek piyasasına, sebebi ne olursa olsun, kadın emeği aleyhinde orantısız katılımının, bir ülkenin makroekonomik göstergelerini olumsuz etkileyeceği yönündedir. Klasen ve Lamanna (2003), çalışmalarında mikro temelli başlayan etkisiz emek katılımının makro ölçekte nasıl sonuçlanacağını açıklamaktadır. Klasen ve Lamanna (2003)'ya göre, kadının emek piyasasına katılımının engellenmesi ve dolayısıyla yetersiz kalması, ilgili ülkenin emek yapısına ilişkin “yetenek havuzu” nun potansiyelinin altında kalmasına neden olmaktadır. Bunun başlıca sebebi ise daha yüksek nitelikteki kadınların, arz ettikleri emeğin verimliliğinden bağımsız olarak, birtakım ön yargılar doğrultusunda piyasa dışına itilmesidir. Dolayısıyla piyasayı maksimum çıktıya

ulaştıracak verimlilikten de feragat etmeyi gerektiren bu irrasyonel davranış, ülkenin ekonomik göstergelerini negatif etkilerken uluslararası alanda rekabet gücünü de azaltacak etkiler doğurabilmektedir (Dollar ve Gatti,1999).

3.1. Kadın-Erkek Eşitliğinin Ekonomik Büyüme zerindeki Etkisi

20. yüzyılın ortalarında mevcut iktisadi anlayışa ait modeller ve hipotezler sorgulanmaya başlamaktadır. Bu bağlamda büyüme modelleri için de yeni bakış açıları geliştirildiği görülmektedir. Bilinen açıklayıcı değişkenlerin yanında farklı değişkenlerin de analize dahil edildiği yeni modeller tanımlanmaktadır. Özellikle 1950’lerden sonra Nicholas Kaldor ve Simon Kuznets gibi ekonomistler, eşitsizlik gibi daha önce analizlerde hiç kullanılmamış değişkenleri analizlere dahil etmektedirler. Bu yeni bakış açısına göre, eşitsizlik ile ekonomik büyüme arasında negatif bir ilişki söz konusudur. Bahsedilen varsayım, Doğu Asya ve Latin Amerika’nın ilgili dönemdeki büyüme oranları karşılaştırıldığında daha önemli bir hale gelmektedir. Çünkü Doğu Asya’nın daha önce benzeri görülmemiş bir büyüme oranına sahip olduğu süreçte eşitsizliğin görece düşük olduğu dikkat çekerken, Latin Amerika lkelerinde ise durum bunun tam tersidir (Forbes, 2000). Böylece büyüme modellerinde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin önemli bir belirleyen olarak kabul gördüğü yeni bir dönemin başladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Emek piyasasına katılımda kadın-erkek eşitliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen iki temel iktisadi bakış açısı bulunmaktadır: bunlardan biri Becker (1957) tarafından geliştirilen Modern Neoklasik Yaklaşım’dır; diğeri ise Boserup (1970)’un literatüre kazandırdığı Feminizasyon U Yaklaşımı’dır.

Modern Neoklasik Yaklaşım’a göre piyasalar serbest bir şekilde işlerken etkinsizliğe yol açan her türlü ayrımcılık en nihayetinde son bulmaktadır. Piyasada yer alan sermaye sahibi ve işveren gibi aktörlerin ayrımcılık gderekle vermiş oldukları kararlar, karı ve faydayı maksimum kılma temel amacından ve optimizasyon koşullarından uzaklaşıldığını göstermektedir (Becker, 1957).

Boserup (1970) ise bambaşka bir bakış açısı ile bu ilişkiyi incelemektedir. Kadının emek piyasasında ikincil olarak yer almasının tarihi analizini bütün aşamaları ile birlikte irdelemektedir. Bunu yaparken ekonomik büyüme sürecinin kadın emek gücünü nasıl etkilediğine ve zaman içerisinde piyasada kadının değişen konumuna değinmektedir. Buna göre bir ülkenin ekonomik büyüme sürecinde üç aşama tanımlanmaktadır. İlk aşamada ülkenin genel olarak tarıma dayalı bir ekonomisinin ve düşük bir GSYİH'sinin olduğu varsayılmaktadır. Bu özelliklere sahip ülkelerde kadının iş gücüne katılım oranının görece yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü kadın ev içi atölyelerde ve toprak üzerinde emeğini arz edebilmektedir. Bunun için kendisine tanımlanan ev içi ücretlendirilmeyen işleri terk etmesi gerekmemektedir. Dolayısıyla kadın, toplumsal cinsiyet algısı içinde kalıp yargılara uygun olarak çocuk bakımı, temizlik ve yemek yapmak gibi yükümlülüklerini yerine getirirken geçim faaliyetlerini sürdürebilir ya da serbest meslek gruplarında yer alabilir.

İkinci aşamada ise ülkenin belli bir ekonomik büyümeye eriştiği varsayılmaktadır. Bu aşamanın topraktan kopma ve böylece kırsaldan kente göç ve sanayileşmenin başlangıcına denk geldiği söylenebilir. Süreç içerisinde kadın ve erkeğin emek piyasasındaki konumlarının kutuplaştığı ve sonuç olarak orantısız katılımın doğduğu görülmektedir. Bunun iki temel gerekçesi bulunmaktadır: Öncelikle topraktan kopma ve beraberinde emeğin hareketliliğine yönelik bir talebin oluşması, kadın emeğinin iş ile ev arasındaki zaman dağılımını güçleştirmektedir. Çünkü tarım toplumunda ekonomik olarak tanımlanabilecek faaliyetlerde yer alan ve aynı zamanda ev içindeki yükümlülüklerini de yerine getirebilen kadın emeği için kazancın evden uzaklaşması zaman dağılımında sorunlara yol açmaktadır. Diğer taraftan sanayileşme ve bir ivme unsuru olarak teknolojik devrimler, nitelikli iş gücüne olan talebi artırmaktadır. Ancak eğitim alanından dışlanan kadın, bu yarışın gerisinde kalmaktadır. Dolayısıyla erkeklerin sahip olduğu eğitim ayrıcalığı kolay iş edinmelerini mümkün kılmaktadır. İlk aşama ile kıyaslandığında erkeğin daha çok kazanç elde ettiği ve ailenin geçimini tek başına sağladığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde kadın emeğinin payına düşen ise sadece ev işleri ve çocuk bakımı gibi ücretlendirilmeyen faaliyetlerdir. Böylece eğitim ve teknolojik yeniliklere ulaşma eril

hakimiyete teslim olurken emek piyasasındaki hiyerarşi ve cinsiyet ayrımcılığı da daha net gözlemlenebilir hale gelmektedir. Bu süreci Boserup (1970) şöyle özetlemektedir:

“Kadınlar eski el aletleriyle çalışmaya devam ederken, yeni ekipman türlerini kullanmayı öğrenenler genellikle erkeklerdir. . . . [T] ü üretkenlik uçurumu genişleme eğilimindedir çünkü erkekler yeni ekipman ve modern tarım yöntemlerinin kullanımını tekeline alır. . . . Bu nedenle, tarımsal kalkınma sürecinde, erkeklerin emek verimliliği artma eğilimi gösterirken, kadınlar az ya da çok durağan kalmaktadır.”

Son aşamada ise ülkenin daha fazla ekonomik büyümeye erişmesi ile kadının da emek piyasasına katılımı desteklenir. Artan emek talebinin karşılanması adına, potansiyel iş gücünün yaklaşık olarak yarısının piyasa dışına itilmesi ve emek kompozisyonunun bozularak yetenek havuzunun kısıtlı tutulması gibi iktisadi çıktıyı olumsuz etkileyen irrasyonel tutumlardan dönülerek kadının katılımı teşvik edilmektedir. Diğer yandan eğitim alanına erişiminin de önünün açılması ile birlikte kadın emeği için istihdam olanaklarının artması söz konusu olmaktadır. Bu gelişmeleri takiben kadın için evde kalmanın fırsat maliyeti artmaktadır. İlgili aşamaların tümünde özetlendiği gibi kadın emeğinin geciken eğitim ve teknoloji adaptasyonu, kazancının, erkeklerin kazancına göre düşük kalmasına neden olurken iyi tarafı ile orta ve uzun vadede iş gücüne katılımını artırmaktadır (Luci,2009).

Boserup (1970)’un tanımlamış olduğu özellikle son aşama ekonomik büyüme ile mikro değişkenler arasındaki ilişkilerin analiz yapılırken göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Ülke nüfusunun eğitimi ve dolayısıyla emek arzının niteliksel edinimleri ile piyasa ve ev içi faaliyetlerin verimliliği arasında bir ilişki olduğuna dair ortaya konulan ampirik bulgular, kitle eğitiminin modern büyümenin belirleyeni olabileceği savını güçlendirmektedir. Öyle ki hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki çalışmalar daha eğitilmiş erkek ve kadınların, daha az eğitilmiş olanlara görece daha fazla kazanç elde ettiklerini ve daha fazla çıktı ürettiklerini göstermektedir (Schultz, 1988: 544). Buna göre ekonomik büyüme için eğitim güçlü bir belirleyen haline gelmektedir.

Kadınların eğitim fırsatlarına erişimlerinin engellenmesi, bir toplumun beşerî sermaye yapısının yapay olarak bozulmasına, potansiyel emek arzının ve

verimliliğinin düşerek büyümesinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Böylece sürdürülebilir büyüme için eğitimde ve istihdamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla klasik iktisadın bu durumu göz ardı ederek kullanmış olduğu modellerde tanımlanan varsayımların ve değişkenlerin sürdürülebilir ekonomik büyümeyi açıklamakta yetersiz kaldığını söylemek mümkündür.

Dünya ekonomisinin mevcut durumu göz önünde bulundurulduğunda hedeflenen büyümeye ulaşmak için fiziki sermaye birikimini veya emeğin çalışma saatlerini artırmanın imkânsız hale geldiği görülmektedir. Bu sebeple sürdürülebilir bir büyüme modelinde salt niceliksel değişimler yerine buna eşlik etmek üzere emek ve sermayenin niteliksel yapısına, diğer girdilerin kapsamlı organizasyonuna, firma ve ülke bazında amaca yönelik uygun politik ortama ve teknolojik gelişmelere yer verilmelidir (Kuznets, 1966). Bu bakış açısı, dışsal büyüme modellerine alternatif olarak geliştirilen içsel büyüme modellerinin bir ürünüdür. Söz konusu görüşe paralel olarak ekonomik büyüme ve kalkınma için analizlere, çekirdeğe inilerek, emek ve fiziki sermaye gibi klasik belirleyenlerin dışında verimlilik artışını sağladığı iddia edilen “beşerî sermaye” unsuru da eklenmelidir (Yaylalı ve Lebe, 2011). Bu varsayım Beşerî Sermaye Teorisi’nin temelini oluşturmaktadır. Mincer (1974), ücret farkını açıklamak üzere yapmış olduğu çalışmada beşerî sermaye modelinden hareket etmektedir. Buna göre cinsiyetler arasındaki ücret farkı, bireysel olarak beşerî sermayeye yapılan yatırımlar arasındaki eşitsizlikten kaynaklanmaktadır.

Beşerî Sermaye Teorisi’ne göre, eğitim büyümenin kaynağıdır. Eğitilmiş emek arzı bir yandan emek piyasasına katılımı etkilerken diğer yandan bireylerin ekonomik kazançlarını da etkilemektedir. Böylece kadınların, erkekler ile eşit seviyede beşerî sermaye olanaklarına ve dolayısıyla eğitime erişimi, toplumsal cinsiyet bazlı sorunlara çözüm olabilmektedir. Ayrıca emek piyasasına dahil olan her nitelikli emek arzı verimlilik artışı ile ekonomik büyümeyi ivmelerken, insani gelişme ile birlikte ekonomik kalkınmayı olumlu yönde etkilemektedir (Günsoy ve Özsoy, 2012). Ancak ücret farkları, kadınları beşerî sermayeye yatırım yapmaktan caydırabilmektedir. Çünkü bireyler, yaşamlarının herhangi bir kısmında beşerî sermayelerine yatırım yaparken, beklenen yaşam boyu kazançlarını dikkate almaktadırlar. Diğer taraftan

cinsiyet eşitsizliği, emek piyasasına katılımlarını ve hanehalkı içindeki pazarlık güçlerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, aynı zamanda kadınların yüksek pozisyonlardaki eksik temsiline ya da düşük ücretli mesleklere yönelmelerinin arkasındaki etkenlerden biri olabilmektedir. Uzun vadede ise gelecek nesillerin beşerî sermayesini azaltarak gelişmeyi kısıtlayacak etkiler doğurabilmektedir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ücret farkını hem kısa vadedeki hem de uzun vadedeki etkilerini göz önünde bulundurarak çözülmesi gereken ve tüm ülkeleri ilgilendiren bir kısır döngü olarak nitelendirmek mümkündür (Winter-Ebmer, 2011; Terada-Hagiwara, Camingue-Romance ve Zveglic, 2018). Bu bağlamda yapılan çalışmalar eşitsizliğin uzun vadede büyüme oranını yavaşlattığını göstermektedir. Genel olarak ampirik analizlerde kullanılan açıklayıcı değişkenler eğitim, yaşam beklentisi ve istihdamdaki cinsiyet farklarıdır (Hill ve King, 1995:23; Dollar ve Gatti 1999; Forbes, 2000; Klasen 2002; Knowles, Lorgelly ve Owen 2002; Esteve-Volart 2004; Abubakar, 2017).

Kadın-erkek emek gücünün eşitliğinin büyüme üzerindeki etkilerini analiz eden çalışmalar çoğunlukla nedensellik bulgularından oluşmaktadır. Literatür incelemesi gerçekleştirildiğinde cinsiyet eşitliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin farklı yönlerde olduğu görülmektedir. Söz konusu bulgular, eğitim ve istihdam alanlarında kadın ve erkeğin eşit fırsat ve kaynaklara erişiminin ekonomik büyümeyi olumlu etkilediğine dair hipotezleri destekler niteliktedir. Bu durum, cinsiyet eşitliğinin büyümenin bir belirleyicisi olarak analizlere dahil edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan nedensellik ilişkisi, ekonomik büyümeden, sağlık, refah ve haklar bağlamında, cinsiyet eşitliğine doğru incelendiğinde görece zayıf veya tutarsız bulgular elde edilmektedir (Klasen ve Lamanna, 2008; Kabeer ve Natali, 2013:3). Dolayısıyla eğitim ve istihdam alanlarında cinsiyet eşitsizliğinin büyüme üzerindeki etkilerini veya etkileşimin hangi yönlü olduğunun net olarak açıklanmasının teorik ve ampirik açıdan pek mümkün olmadığı ifade edilebilir. Bunun sebebi değişkenlerin birbirleri arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin karışık olmasıdır. Öyle ki, eğitimde cinsiyet eşitsizliği, kayıtlı ekonomiler dikkate alındığında, işverenin görece eğitilmiş ve nitelikli aday seçeceği rasyonallitesi ile emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğinin öncü sebeplerinden biri haline gelebilir. Benzer durumu analizin başlangıç noktasına istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği ve buna

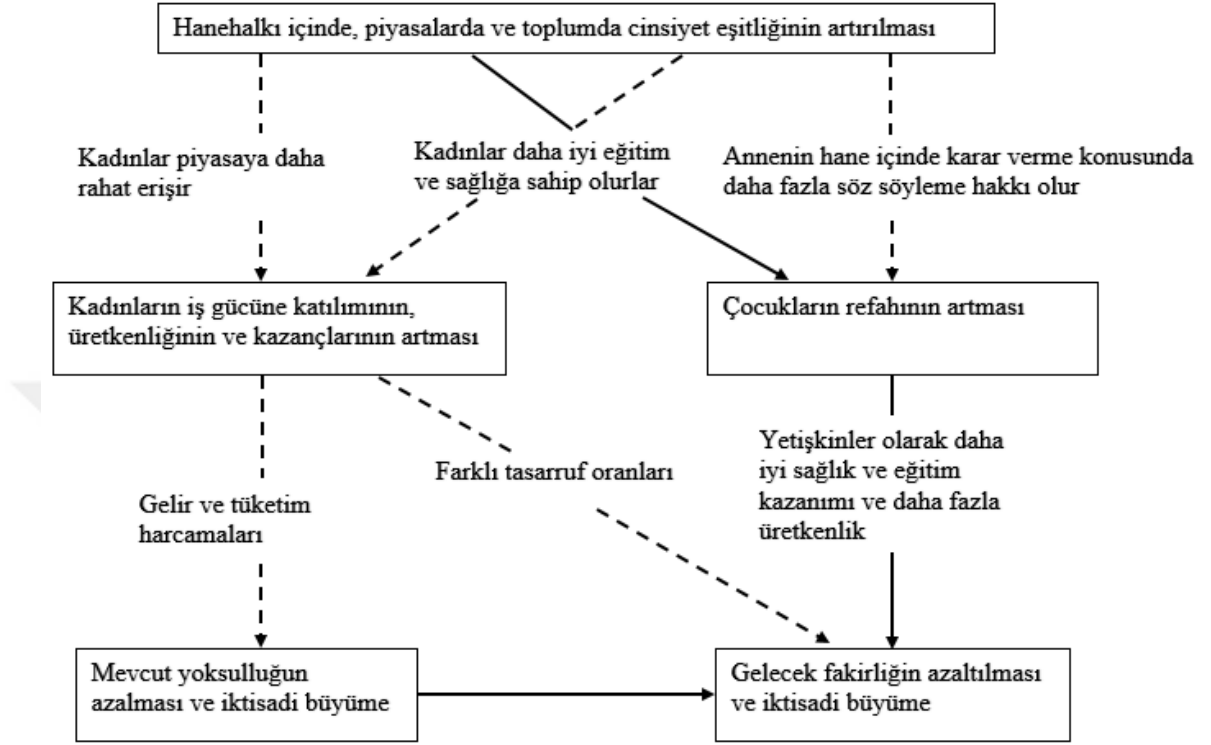
bağlı olarak toplum genelinde yer etmiş kalıp yargılar konulduğu zaman da ortaya çıkmaktadır. Çünkü aileler eğer bir tercih yapmak zorunda kalırlar ise optimal faydayı elde etmek üzere emek piyasasına daha rahat girebilecek ve kazanç elde edebilecek erkek çocuklarının eğitime yatırım yapmayı ön planda tutacaklardır. Böylece eğitimde cinsiyet eşitsizliği desteklenmiş olacaktır. Dolayısıyla bu iki değişken farklı ölçümler için kullanılıyor olsalar da teorik ve hatta ampirik çerçevede aralarındaki ilişkinin göz ardı edilmesi eksik ya da yanlış sonuçlara neden olabilmektedir (Klasen ve Lamanna, 2008). Ancak bu değişkenlerin etkileri uzun vadede gözlemlenebilmektedir. Örneğin, ebeveynlerin kız ve erkek çocuklar için yapmış oldukları farklı beşerî sermaye yatırımlarının makroekonomik etkisi, gelecekte bir zaman diliminde emek piyasasında etkisini gösterebilmektedir. Bu etkiler ise söz konusu ekonomilerin yapısına (post-endüstriyel, endüstriyel veya tarımsal) göre farklı sonuçlar doğurabilmektedir (Berik, Rodgers ve Seguino, 2009). Bahsi geçen değişim ve etkileri verimlilik açısından ele alındığında iki şekilde gerçekleşebilmektedir: Bunlardan ilki toplumsal yapı içerisinde aile olgusu üzerinden; diğeri ise emek piyasası üzerinden meydana gelmektedir. Klasen (2002)'e göre kadınların sahip oldukları kaynaklarını, bakımından sorumlu oldukları çocuklarının beşerî sermayesine katkı olarak kullanma olasılıkları, erkeklerinkinden daha yüksektir. Bu durum emek piyasasına katılacak yeni nesil iş gücünün üretkenliğini artırabilmektedir. Dolayısıyla kadınların eğitiminin nesil etkisi dikkate alındığında marjinal getirisinin daha yüksek olduğunu söylenebilir. Aile içinde çocuk bakımı gibi sorumluluklarının yüklenicisi olarak ilk sırada görülen ve bu türden emekleri ücretlendirilmeyen kadınların, olanaklara ve kaynaklara erişimi arttıkça çocukların refahına ve eğitime yapılan yatırım da artmaktadır. Böylece söz konusu sürecin gelecek nesil emek arzının üretkenliğine dönüşmesi beklenmektedir (Psacharopoulos, 1994; Kabeer, 2015). Bu varsayımdan hareketle emek piyasasına ilişkin olanakların ve beşerî sermayenin unsuru olarak nitelendirilebilecek her türlü kaynağın cinsiyetler arasındaki dağılımını eşitlemek, bir ülke ekonomisinde üretkenliğinin artmasını sağlayabilmektedir. Her iki durumda da eşitsizliğin ortadan kaldırılması ülkelerin refah seviyeleri açısından pozitif sonuçlar doğurabilmektedir. Bu savlar, ampirik bulgularla da desteklenmektedir. Kadınların erkeklerden görece daha az eğitilmiş olduğu ülkelerde kişi başına düşen GSMH çok daha düşüktür. Afrika'da yürütülen çalışmalarda, ilköğretim eğitimi alan

kadınların, gıda hasılat verimini %20'ye kadar artırdığı tespit edilmektedir. Ayrıca kadınların sermayeye eşit erişiminin ise tarımsal üretimi %15 oranında artırdığı görülmektedir. Bu bağlamda ev içi iş ve bakım gibi faaliyetler ile kadın emeği üzerindeki zaman yükünün azaltılması, bazı ülkelerde tarımsal iş gücü verimliliğini %15 ve sermaye verimliliğini %44 oranında artırabilir (World Bank, 2001). Tüm bu çıktılar dikkate alındığında emek piyasasında kadın ve erkeklere eşit fırsat ve kaynakların sunulmasının beraberinde verimlilik artışını sağlayacağını söylenebilir. Ayrıca kadın emeğinin eğitimi, gelecekteki emek arzı kompozisyonu için de önemli bir değişkendir. Bir katalizör etkisi ile ileri dönemlerdeki makro göstergeleri etkileyecek bir güce sahiptir (Wolfensohn, 1995). Söz konusu etki, son yıllarda Dünya Bankası'nın cinsiyet eşitliği üzerine yürüttüğü politika ve stratejilerin de mottosu olan bir Afrikalı atasözü ile özetlenebilir:

“Bir erkeği eğitirsek, bir kişiyi eğitiriz. Bir kızı eğitirsek, bir aileyi ve bütün bir ulusu eğitiriz.”

İlgili motto birçok ampirik çalışmanın bulgusu ile desteklenmektedir. Wolfensohn (1995)'un “katalizör etkisi” olarak tanımladığı bu sürece göre kadın eğitiminin artması, doğurganlığı ve bebek ölümlerini azaltmaktadır. Böylece aile ve çocuk sağlığı görece daha iyi hale gelerek toplumdaki bireylerin yaşam beklentisini artıracak bir etkileşim oluşturmaktadır. Sonuç olarak çocukların eğitimsel kazanımlarının niceliğini ve niteliğini artırmak daha yüksek sosyal getirileri de mümkün kılmaktadır (Schultz, 1988; Behrman ve Deolalikar, 1988). Bu bağlamda piyasa tarafından ölçülemeyen ve sosyal refaha ilişkin faydalar, kadın eğitiminin dışsallığı olarak tanımlanabilir. Yükselen eğitim seviyeleri, kadınların ev içi faaliyetlerde verimliliğini artırırken beraberinde aile sağlığını ve çocukların beşerî sermaye yatırımlarını artırabilmektedir (Hill ve King;1995). Bu etkiler Wolfensohn (1995)'un da ifade ettiği gibi mikro ölçekte sosyal faydalardan başlayarak, makro ölçekte ekonomik büyümeyi teşvik etmekte ve siyasi süreçlerin işleyişini iyileştirmeye kadar zincirleme bir etkileşim ağı oluşturmaktadır.

Şekil 0.1: Artan Cinsiyet Eşitliğinden Yoksulluğun Azaltılmasına ve Büyümeye Giden Yollar



Kaynak: World Bank 2007, pp.9.

Şekil 3.1’de gerek piyasalarda gerek ise toplumda kadın emeğinin güçlendirilmesine yönelik atılan destekleyici adımların neticesinde hem cari dönemde hem de gelecek dönemde meydana gelebilecek olası iktisadi çıktılar tanımlanmaktadır. Böylece başta hanehalkı olmak üzere sosyoekonomik alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılması, kadınların emek piyasasına erişimini görece kolay hale getirmektedir. Diğer taraftan kadının eğitim ve sağlık gibi hizmetlere ulaşımı da mümkün hale gelmektedir. Bu edinimler ve değişen genel algı toplumsal rolleri de şekillendirerek kadının hane içindeki karar süreçlerinde geçmişe nazaran daha fazla söz sahibi olmasının önünü açmaktadır. İlk basamaktaki çıktılar bir yandan kadının daha fazla kazanç elde etmesini sağlarken diğer taraftan katalizör etkisi ile çocukların refahını da artırmaktadır. Dolayısıyla emek piyasasına engelsiz olarak katılan ve cinsiyet ayrımcılığı gibi irrasyonel davranışlara maruz kalmayan kadın emeğinin artan geliri, tüketim harcamalarında da etkisini göstermektedir. Netice itibarıyla cari yoksulluk azalır iken ekonomik büyüme pozitif olarak etkilenmektedir.

King ve Domingo (1986), Filipinler üzerine yapmış oldukları araştırmada kadının beşerî sermaye kazanımının nesiller üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmaktadırlar. Özellikle sosyal bağlamda kadın eğitiminin getirisinin erkek eğitiminin getirisinden görece yüksek olduğunu saptanmaktadır. Annenin eğitiminin çocuğun üzerindeki etkisinin babanın eğitimin etkisinden görece daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak tüm bu tespitler, sosyal dışsallıkların ölçümü ve fırsat maliyetlerinin üretim kazançları açısından değerlendirilmesi konusunda tartışmalıdır (Schultz; 1993). Diğer taraftan kadının kazancının artması ile gelecekteki iş gücü olarak çocukların beşerî sermayesine ayrılan payın arttığını ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır. Pitt ve Khandker (1998), yapmış oldukları analizde mikro kredi veren kurumlardan kadınların almış oldukları kredi ile çocukların okula kaydolmaları arasında bir ilişki tespit etmektedirler. Bu ilişki, kadınların almış olduğu kredilerin etkisinin, erkeklerin almış olduğu kredilerin etkisinden daha fazla olduğunu ortaya koyabilecek niteliktedir.

Klasen (2000) Doğu Asya, Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Orta Doğu kapsamında ülkeler arası panel regresyon analizi yaparak eğitim ve istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğinin büyüme ve kalkınma üzerindeki etkilerini irdelemektedir. Buna göre eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği, ortalama olarak bireylerin beşerî sermayesini azaltmaktadır. Böylece ekonomik büyüme üzerinde doğrudan negatif bir etki oluşturmaktadır. Klasen (2000), elde ettiği bulgulardan hareketle ülke otoritelerinin eğitimde ve istihdamda cinsiyet eşitliğini teşvik etmelerinin, "kazan-kazan" stratejisi olacağı iddiasında bulunmaktadır. Kadın-erkek eşitliği iktisadi refah ve verimliliği artırırken, diğer taraftan daha düşük ölüm oranı ve doğurganlık gibi önemli insani gelişme hedeflerine ulaşmayı da destekleyecek güce sahiptir. Yakın zamanda yapılan çalışmalara göre, kadınının erkek ile eşit olarak katılım gösterdiği piyasa koşullarının sağlanması halinde, 2025 yılına kadar dünya GSYİH'sinin beklenenden 28 trilyon dolar daha fazla olacağı hesaplanmaktadır (Woetzel vd., 2015).

Wolszczak-Derlacz (2013), on sekiz OECD ülkesindeki on iki sektörün 1970 ile 2005 yılları arasındaki döneme ait veri setini kullanarak panel regresyon analizi gerçekleştirmektedir. Sektörlerdeki iş gücünü yüksek vasıflı, orta vasıflı ve düşük vasıflı olacak şekilde sınıflandırmaktadır. Tüm kategorilerde ve sektörlerde, kadınlar

erkeklere görece daha az kazanmaktadır. Toplam ekonomi dikkate alındığında ise en büyük ücret farkının düşük vasıflı işçiler grubu içinde olduğu görülmektedir. Çalışmanın sonucunda tüm beceri sınıflandırmaları için cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ile büyüme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir katsayı elde edilmektedir. Eşitsizlik arttıkça, sektörel büyüme oranının düştüğü görülmektedir. Buna göre eşit verimlilik düzeyindeki kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinde meydana gelen %1’lik bir artışın, ceteris paribus, büyümede 0,058 ile 0,015 arasında bir azalmaya sebep olduğu tespit edilmektedir.

Baloch (2016), 2006-2012 yılları arasında 110 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin veri seti üzerine yapmış olduğu panel analizi ile cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini irdelemektedir. Büyümenin bağımlı değişken olduğu regresyon modelinde açıklayıcı değişkenler olarak cinsiyet eşitsizliği endeksi, beşerî sermaye, yatırımlar ve ticaret serbestliği kullanmaktadır. Elde edilen bulgular, yükselen ve gelişmekte olan ülkelerdeki cinsiyet eşitliğinin, beşerî sermayenin ve yatırımların ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Klasen ve Lamanna (2008:93-95), gerek eğitim gerekse istihdamdaki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ekonomik büyüme üzerindeki teorik ve ampirik olarak ileri sürülen etkilerini beş ana argüman çerçevesinde tanımlamışlardır. Buna göre;

- I. Eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği yetenek havuzunu sınırlandırdığı için bir ülkenin emek kompozisyonunu bozmakta ve potansiyel verimliliği düşürmektedir. Önemli girdilere, beşerî sermaye unsurlarına, teknolojiye ve kaynaklara erişimdeki eşitsizlik, optimum verimliliği sağlayan yetenek havuzunu daraltmaktadır. Böylece ortalama verimliliğin azalması görece daha düşük bir oranda ekonomik büyüme ile sonuçlanmaktadır (Esteve-Volart, 2004). Esteve- Volart (2004)’ın, Hindistan üzerine yapmış olduğu analiz neticesinde elde ettiği bulgular bu argümanı destekler niteliktedir. Buna göre, yönetici pozisyonundaki kadın-erkek oranındaki %10'luk bir artışın, kişi başına toplam çıktıyı %2 oranında artıracağını tespit etmektedir.

- II. Cinsiyete dayalı eşitsizlikler uzun vadede yatırım, verimlilik ve ekonomik istikrar gibi iktisadi değişkenleri etkilemektedir. Söz konusu eşitsizlikler, emek piyasasına katılım hususunda kadınları caydırmaktadır. Böylece iktisadi çıktıyı azaltmaktadır. Diğer taraftan doğurganlığı ve dolayısıyla nüfusu artırarak kişi başına çıktının düşmesine sebep olmaktadır (Cavalcanti ve Tavares, 2016).
- III. Özellikle ihracata dayalı büyüme modelini temel alan ülkeler için görece ucuz emek gücü olan kadının piyasadan dışlanması olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Seguino, 2000).
- IV. Kadının istihdama katılımının ve elde ettiği kazancın artması müzakere ve pazarlık kabiliyetini yükseltmektedir. Bu durumun aynı zamanda hanehalkı tasarrufunu olumlu etkileyeceği ve yatırımları da artıracığı düşünülmektedir. Diğer taraftan hanehalkının kazancının artması ile birlikte ebeveynlerin, çocukları için yaptıkları eğitim ve sağlık gibi alanlardaki yatırımları da artmaktadır. Dolayısıyla insan sermayesi ve üretkenlik arasındaki pozitif yönlü bu ilişki nedeniyle ekonomik büyüme artacaktır (World Bank, 2001). Thomas (1990), Brezilya üzerine yapmış olduğu çalışmada hanehalklarının kaynak dağıtımındaki tercihlerinin anne ve babaya göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucuna göre hem kız hem de erkek çocukların yaşam kalitesi için annenin gelirinin babanın gelirinden daha etkin olduğunu gözlemlemektedir.
- V. Son argümanın konusu ise yönetim üzerinedir. Bu bağlamda literatürde yürütülen çalışmalara göre, erkeklerin kadınlara görece daha fazla yolsuzluk yapma ve liyakatten uzaklaşarak kişi kayırma eğiliminde oldukları saptanmaktadır. Böylece özellikle yönetim alanında kadınların paylarının artması, verimliliği ve dolayısıyla büyümeyi olumsuz etkileyecek bu türden faktörleri kısıtlayabilmektedir (World Bank 2001:92-93).

Klasen ve Lamanna (2008)'nin bu argümanlarına ek olarak cinsiyet eşitsizliğinin dolaylı da olsa inovasyon yolu ile GSYİH üzerinde negatif sonuçlar

doğurabileceği de ileri sürülmektedir. Şüphesiz ki bir ülkedeki inovatif gelişmeler, o ülkenin sürdürülebilir büyüme ve kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır (Freeman, 2002; van Stel, Carree ve Thurik, 2005). Küreselleşme ile birlikte iyiden iyiye hız kazanan pazar rekabeti ve uluslararası ekonomik entegrasyon, araştırma ve geliştirme çalışmalarının adeta bir maraton haline gelmesine neden olmaktadır. Valle (2017)'ye göre kişi başına gelir düzeylerindeki farklar dolayısıyla artan cinsiyete dayalı eşitsizlikler, gelişmekte olan ülkelerin inovasyon alanındaki etkinliğini de azaltmaktadır. Bu bağlamda cinsiyet eşitsizlikleri ve ulusal inovasyon performansı arasındaki ilişkiyi irdelemektedir. Söz konusu iki değişken arasındaki nedenselliği analiz etmek üzere Küresel İnovasyon Endeksi'ni ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nin raporlarından elde etmiş olduğu 2013-2016 yılları arasındaki döneme ait veri setini kullanmaktadır. Analiz sonucunda saptanan bulgular, cinsiyet eşitsizliği ile inovasyon çıktısı arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Valle (2017), bu sonuçlardan hareketle gelişmekte olan ülkelerin inovasyon çıktılarının doğrudan cinsiyet eşitsizliği ve dolaylı olarak da cinsiyet eşitsizlikleri yoluyla kişi başına gelir seviyelerindeki farklardan etkilendiği çıkarılmasında bulunmaktadır.

Literatürde ifade edilen savunuları destekleyecek birtakım simülasyonlar geliştirilmektedir. Bu bağlamda kadınların emek piyasasına katılımının gelecek dönemde GSYİH'ye etkisini tahmin eden çalışmalar bulunmaktadır (ILO, 2019b). OECD (2015) tarafından yürütülen bir çalışmada OECD ekonomilerinde iş gücüne katılımdaki cinsiyet farkında meydana gelebilecek bir %50'lik azalmanın, GSYİH'de yaklaşık olarak %6'lık artıracağı saptanmaktadır (OECD,2015). Benzer bir diğer çalışma ise PricewaterhouseCoopers (PwC)'e aittir. Buna göre OECD ülkeleri kadınların emek piyasasına katılım oranlarını İsveç ile aynı seviyeye (2016 yılı itibarıyla %80) çıkarabilirlerse OECD ülkeleri bazında GSYİH'nin 6 trilyon dolardan daha fazla artacağı ön görülmektedir (PwC, 2018:10).

Farklı alanlarda ve farklı perspektiflerle ileri sürülen tüm argümanlar dikkate alındığında kadının sosyoekonomik kazanımlarının bir ülke ekonomisini ve nihayetinde dünya GSYİH'sini olumlu etkileyeceği çıkarımında bulunmak mümkündür. Bu etki gerek doğrudan gerekse dolaylı bir şekilde

gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla özellikle emek niteliği ile ilgili olmaksızın kadının sadece toplumların ön yargıları, normları ve kültürleri nedeniyle piyasalardan dışlanması, yüksek pozisyonlara erişimlerinin engellenmesinin, görece daha az ücretlendirilerek cinsiyetlerinden ötürü cezalandırılmalarının iktisadi bir maliyet teşkil ettiği söylenebilmektedir. Ayrıca bu maliyet, bir ülkenin en önemli makroekonomik göstergelerinden biri olarak potansiyel büyüme oranının altında bir büyüme olarak görülebilmektedir. Diğer taraftan ise mikro bazda aile ve ev içi faaliyetlerde etkinsizliğe sebep olarak artan bir verimsizlik ağı oluşturmaktadır.

3.2. Kadın-Erkek Eşitliğinin Ekonomik Kalkınma Üzerindeki Etkisi

Kadının gerek ekonomik gerekse toplumsal yapı içerisindeki kazanımlarının ülke ekonomileri açısından önemi göz ardı edilmemelidir. Cinsiyetler arasında eşit dağılan eğitim ve tecrübe gibi beşerî sermaye unsurlarının ekonomik büyümeyi ivmelerken, aynı zamanda ücret eşitliğini olumlu etkilemektedir. Ancak bugün sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma için bu denli önem atfedilen kadın emeği, ikincil ve marjinal emek statüsünden henüz tam anlamıyla sıyrılabilmiş değildir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki istatistikler dikkate alındığında ekonomik fırsatlara erişim eşitsizliği nedeniyle dünyadaki yoksulların %70'inden fazlasını kadınların oluşturduğu görülmektedir (OECD, 2008). Bu oran dünya ekonomisi için politika yapıcılar ve karar alıcılar açısından görmezden gelinemeyecek kadar büyüktür. Hele ki yoksulluğa itilmelerinin altındaki sebebin toplumsal cinsiyet temelli olması, ülkeleri maliyete sürükleyen bu problemin çözülmesi hususunda daha etkin ve hızlı adımlar atılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Kadınların eğitim, sağlık, iş gücüne katılım, üretim ve siyasi karar alma süreçlerinden dışlanması, yeteneklerini ve verimliliklerini sınırlandırarak emek arzının bu kısmının atıl kalmasına sebep olurken ekonomik büyüme ve kalkınma için dezavantaj oluşturmaktadır (Baloch, 2017:1164). Öte yandan cinsiyet eşitliğinin sağlanması, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın öncelikleri arasında yer almaktadır. İlgili bildiriye göre kadın-erkek eşitliği ve kadının güçlendirilmesi başlı

başına bir amaçtır ve kalkınma bağlamında belirlenen tüm hedeflere erişmede ivmeleyici bir güç niteliğindedir (UNIFEM, 2002). Ayrıca, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'de de kabul edildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği bir kalkınma hedefi olarak (diğer kalkınma hedeflerine sağladığı faydaların dışında) dikkate alınmış ve 165 ülke tarafından onaylanmıştır (UNDP, 2000). OECD (2008)'ye göre, kadın emeğine bu amaçlar doğrultusunda yapılan güçlendirici yatırımların sosyoekonomik getirileri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- I. Tüm ülkelerde ekonomik büyümenin artması,
- II. Tüm ülkelerde yoksulluk içinde yaşayan insan sayısının azalması,
- III. OECD bazında üye ülkelerde verimlilik oranları artarken, üye olmayan ülkelerde bu oranın düşmesi,
- IV. İş performansının ve inovasyonun artması,
- V. Sağlık hizmetlerinde ve sosyal programlarda etkinliği artırması,
- VI. Yürütülen hükümet politikalarının ülkedeki tüm vatandaşların ihtiyaçlarına daha iyi cevap verir hale gelmesi,
- VII. Sürdürülebilir olmayan faaliyetlerden dolayı meydana gelen çevresel zararların azalması

Söz konusu getiriler, kadın emeğinin marjinalleştirilmesinin ülke ekonomilerine olan maliyetini tahmin etmek için birer belirleyici niteliğinde değerlendirilebilir. Diğer taraftan kadının sosyal ve ekonomik alanlarda güçlendirilmesi ile ekonomik kalkınma arasında tıpkı büyüme ile olduğu gibi iki yönlü bir nedensellik ilişkisinden bahsetmek mümkündür. Her ne kadar tek başına yeterli olmasa da kalkınmanın; kadınların iş gücüne katılımlarının, yüksek pozisyonlara erişimlerinin ve karar mekanizması içinde etkin aktörler olarak var olmalarının önündeki engelleri kaldırmada etkili olduğu söylenebilir. Bu ilişkinin diğer yönü irdelendiğinde ise emek piyasasına engelsiz ve eşit katılımı ile kadın, kalkınmanın itici gücü olarak aktif bir rol oynayabilir. Duflo (2012), bu ilişkiyi bir çembere benzetmekte ve kadın emeğinin güçlendirilmesini, sosyal ve ekonomik açıdan iki temel dayanak üzerinden tanımlamaktadır. Bunlardan ilkinin Kofi Annan'dan yapmış olduğu alıntı ile açıklamaktadır:

“Kadınların karar almanın her kademesine tam katılımı temel bir insan hakkıdır.”

İkincisini ise sadece hak olması ve ideal olması sebebi ile değil aynı zamanda kadının, ülke refahının artmasında önemli bir iktisadi ajan rolüne sahip olması şeklinde tanımlamaktadır.

Kadınların ekonomik kalkınmadaki rolünü analiz ederken tarihsel süreç içerisinde değişen, yerine yenileri eklenen ve bulunduğu çağın ihtiyaçlarına cevap vermek üzere yenilenen kalkınma modelleri penceresinden bakmak, kadının hem sosyoekonomik alanda hem de literatürde değişen konumunun anlaşılması açısından da önem arz etmektedir.

Kadın emeğinin kalkınma alanındaki doktrinlere konu olması 1970’ler itibarıyla hız kazanan kadın hareketlerinin de etkisi ile gerçekleşmektedir. Bu anlamda Boserup (1970)’un, Kadınların İktisadi Kalkınmadaki Rolü çalışması öncü olmaktadır. 70’li yıllara kadar geleneksel kalkınma modelleri analizlerinde kadın emeğini ihmal etmişlerdir. Kaldı ki İkinci Dünya Savaşı’na kadar tam anlamı ile bir kalkınma doktrininden bahsetmek pek mümkün görünmemektedir. Savaş sonrasını takip eden 20-30 yıllık süreçte kalkınma açısından hâkim paradigma klasik ve neoklasik iktisadın varsayımları ile şekillenmektedir. Bu paradigmanın argümanlarının temelinde Adam Smith (1776)’ın karşılaştırmalı üstünlükler kuramı, küresel ticaret serbestisi ve piyasalarda rolü minimize edilmiş veya kaldırılmış devlet yer almaktadır. Dolayısı ile kalkınmanın, tanım olarak ekonomik büyüme ile açıklandığı bir bakış açısı söz konusudur. Bu bakış açısı belirli bir ekonomik büyümenin beraberinde insan hakları ve refah kazanımlarını getireceğini savunmaktadır (Potter,2014:154-158).

21. yüzyıla yarım asır kala, sömürgeciliğe karşı olan direniş, Doğu ve Batı bloğu arasında süregelen Soğuk Savaş ve dünya güçlerinin artan rekabeti, farklı bakış açıları ile kalkınma teorilerinin siyasi zeminini hazırlamaktadır. Ancak Üçüncü Dünya’nın ortaya çıkması sadece endüstri toplumlarına ilişkin savları ile analiz yapan görüşleri yetersiz kılmakta ve eleştirilere maruz bırakmaktadır. Bir tarafta “modern” diğer tarafta “geleneksel” üretim yapıları ile toplumların incelenmesi ve ortaya çıkan

dikotomi, paradigmaların değiştirilmesi hususunda bir ihtiyaç doğurmaktadır (Stathakis ve Vaggi, 2006:19).

Kalkınma kuramları içerisinde Modernizasyon Teorisi olarak tanımlanan ve neoklasik bakış açısını temsil eden yaklaşıma göre, toplumların kalkınma hedeflerine ulaşabilmeleri için öncelikle geleneksel yapıyı terk ederek modernleşmeleri gerekmektedir. Modernizasyon esasında 18. yüzyılda gerçekleşen Aydınlanma'nın sosyal, siyasal ve ekonomik alandaki yansımasının bir ürünüdür. Sosyoekonomik açıdan modernleşme ile sanayileşme, ücretli emek, kentleşme ve tarım sektöründeki üretimin teknoloji ile uyumlu bir hale gelmesi kastedilmektedir. Bu görüşe göre geleneksel olan toplumsal yapı ve tarım sektörü gibi geçimlik alanlar terk edilmelidir. Çünkü sanayi üretimi; üretkenliğin, verimliliğin ve refahın asıl kaynağı olarak moderniteyi temsil etmektedir. (Toksöz, 2011:14). Böylece kırsaldan kente göçün yükseldiği, tarım sektöründe emek yoğun üretimin geride bırakıldığı, toprakta insan gücüyle üretim yapan kitlelerin topraktan kopararak şehirlere sürüldüğü bu süreçte ücretli bir emek ordusu yaratılmaktadır. Ancak dünya üzerindeki tüm toplumlarda modernleşme olarak adlandırılan değişimin eş anlı ve benzer bir şekilde gerçekleşmesini beklemek yanlış tahminlere yol açabilmektedir. Dolayısı ile savaş sonrasında kendilerine yazılan tek tip kalkınma reçeteleri ile tahakküm altına alınan az gelişmiş ülkelerdeki mevcut durum, söz konusu iktisadi bakış açısının bir kere daha yetersiz olduğunu kanıtlar niteliktedir. Bu noktada Adelman (2001:104-5) 'ın kalkınma modellerinin yetersizliğini, önerilen politika ve stratejilerin tek tipliğini açıklamak üzere kullanmış olduğu ifade dikkat çekmektedir:

“... belirli bir ülkenin belirli bir zamanda aldığı reçetelerin kökleri, o ülkenin durumuna ve onu uzun bir tarih dönemi boyunca günümüze getiren yörüngenin anlaşılmasına dayanmalıdır.”

Böylece neoklasik iktisadın kalkınma kuramı olan Modernizasyon Teorisi eleştirilmeye başlamıştır. 1960'lı yıllara gelindiğinde Modernizasyon Teorisi'ne karşı argümanlar geliştiren düşünce, Bağımlılık Teorisi olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriye göre, ülkeler “gelişmiş-az gelişmiş”, “zengin-fakir” ve “merkez-çevre” şeklinde sınıflandırılmaktadır. Andre Gunder Frank'ın Latin Amerika ve Karayipler üzerine

yapmış olduğu çalışmaların öncülük ettiği bu yaklaşımda neoklasik doktrinin az gelişmiş (fakir veya çevre) ülkelere dayatmış olduğu acı reçeteler vurgulanmaktadır. Bu reçetelerin içeriği ise gelişmiş ülkelerin çıkarlarını besler iken gelişmekte olan ülkelerin refahlarının çıpalanmasına ve hatta olumsuz etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Daha sonra Marksist ve neo-Marksist iktisatçıların da modernizasyona yönelik eleştirileri ile dahil olduğu Bağımlılık Teorisi'ne göre gelişmiş merkez ülkelerin, az gelişmiş çevre ülkelere kalkınmaları için neoliberal çerçevede tanımlamış olduğu sözde “iyi politikalar” ve “iyi kurumlar”, çevre ülkeleri merkez ülkelere bağımlı hale getirirken tek tip politikalar ile yoksulluğu perçinlenmektedir (Conway ve Heynen, 2014: 177-183; Potter, 2014; Chang, 2009; Karaş, 2017:248-252).

20. yy. sonlarına doğru ise neoklasik anlayışa karşı argüman olarak ayrıca alternatif kalkınma modelleri geliştirilmektedir. Böylece bir ülkenin kalkınma göstergeleri olarak dikkate alınan eğitim, sağlık ve diğer sosyokültürel unsurlar ile toplumsal cinsiyet eşitliği gibi tanımlara modellerinde yer veren yeni bakış açılarının önü açılmaktadır. Dolayısıyla kalkınmanın tanımı da değişmektedir. Örneğin; Rawls (1971) kalkınmayı:

“...tüm bireylerin temel haklara sahip olduğunun, özellikle herkesin potansiyelini olabildiğince gerçekleştirmesini sağlayan bir çerçevede faaliyet gösterme hakkına sahip olduğunun kabul edilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Boyer, 2006).

1970’li yıllara kadar sadece GSYİH ve kişi başına gelirdeki artışın refah göstergesi kabul edildiği klasik kalkınma anlayışından günümüze, kalkınma kavramı değişik tanımlarla evrilerek bugünkü halini almaktadır (Sen, 1988). Ancak 20. yüzyılın sonları alternatif kalkınma düşüncelerinin yoğunlaştığı bir dönemdir. Bu dönemin öncü çalışmaları Amartya Sen’e (1998) aittir. Sen’e göre ülkelerin ekonomik büyümeleri, o ülkede yaşayan vatandaşların özgürlüklerine katkı sağlayabilir; ancak bu tek başına özgürlüklerin korunması için yeterli değildir. Ülkelerin kalkınmalarından bahsedebilmek için kurumsal yozlaşma ve yolsuzlukların, baskıcı iktidarların, gelirin adil olmayan dağılımının, yoksulluğun ve cinsiyet ayrımcılığın bir mücadele unsuru olarak dikkate alınıyor olması gerekir. Sen (1998)’in yapmış olduğu

bu tanımlama ile birlikte kalkınma, adil gelir dağılımı, sosyal adalet, politik istikrar, kurumların işleyişi, sürdürülebilirlik, ekolojik denge ve kadın-erkek eşitliği gibi unsurları içeren daha kompleks bir hale gelmiştir. Bu yeni anlayış literatürde sürdürülebilir kalkınma olarak tanımlanmaktadır. Sadece ekonomik kalkınmayı değil aynı zamanda sosyal kalkınmayı ve çevre korumasını da kapsayan bu kavram, cinsiyet eşitliği hususunda ilginin artmasına yol açmaktadır (Warth ve Koparanavo, 2012). Bu bağlamda Stevens (2010), sürdürülebilir kalkınma için üç saç ayağı niteliğinde unsurların her birinin önemini şöyle özetlemektedir:

“Ekonominin yokluğunda sürdürülebilir kalkınmanın çevresel ve sosyal boyutlarını vurgu yapmak, ilerleme için ödenmesi gereken finansal sermayeyi göz ardı etmektedir. Çevreyi ihmal ederken sürdürülebilirliğin ekonomik ve sosyal temellerini inşa etmek, büyüme için gerekli olan doğal sermayeyi bozmaktadır. Sosyal faktörlere dikkat etmeksizin ekonomi ve çevreye odaklanmak, birkaç kişi için yeşil büyümeye yol açabilmektedir. Dünya çapındaki cinsiyet farkları göz önüne alındığında, bu azınlık çoğunlukla erkek olma eğilimindedir.”

Bu tanımdan anlaşılacağı gibi kalkınma kavramı çok boyutlu, dinamik ve kompleks bir yapıya sahiptir. Dünya ekonomisindeki gelişmeleri ve ortaya çıkan yeni sorunları, ihtiyaçları veya o güne kadar göz ardı edilmiş toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi unsurları bünyesine dahil ederek sınırlarını genişlettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Kalkınma kavramı içerisinde yer alan tüm bu unsurlar, ülkelerin ulaşmak için çalıştığı başlıca hedefler haline dönüşmüştür. Söz konusu hedeflerin kendi içerisindeki etkileşimleri dikkate alındığında oldukça ilintili bir ağ ile karşılaşmaktadır. Öyle ki adil gelir dağılımı, sosyal adalet ve eşit siyasi temsil, kadının ekonomik ve sosyal haklarını güçlendirebilmektedir. Kadının güçlenmesi ise Duflo (2012)’nin çember benzetmesinde olduğu gibi ülkelerin büyüme ve kalkınmalarında itici güç olabilmektedir. Bunlara ek olarak Boserup (1970)’un kadın emeğine gerek ulusal istatistiklerde gerek ise kalkınma plan ve stratejilerinde yer verilmediğine dikkat çekmesi ile birlikte başlayan yeni bakış açılarının doğduğu süreçte artık kadının kalkınma alanına entegrasyonu sorgulanmaya başlamaktadır (Moser,1993:63). Literatürde Kalkınmada Kadın (Women in Development-WID)

olarak ifade edilen bu anlayış ülke kalkınmaları için oluşturulan politika ve stratejilerden soyutlanan kadın emeğine vurgu yapmaktadır. Özellikle Kuzey Amerika’da etkili olan bu liberal feminist yaklaşım, kadınların kalkınmanın pasif yararlanıcıları olmalarına bir tepki olarak yükselmektedir. Etkin bir kalkınma için görünmeyen ve marjinalleştirilen kadın emeğinin, piyasa ve her alanda üretim süreçlerine entegre edilmesi gerektiğinin altını çizilmektedir. Söz konusu bakış açısı kalkınma modelleri içerisinde Modernizasyon Teorisi ile ironik bir şekilde paralellik göstermektedir. Bu ironinin sebebi ise Moser (1993)’in belirtmiş olduğu gibi esasında tarım sektöründeki yenilikçi ve modern anlayışla birlikte yaşanan teknolojik değişimlerin kadın emeğini olumsuz etkilemesidir. Geleneksel üretim anlayışı içinde gelir elde edebilen kadın emeği, modernleşmenin bir çıktısı olarak işlevlerinden uzaklaştırılarak mevcut gücünden ve statüsünden mahrum edilmektedir.

1970-1980 yılları arasındaki dönem BM İkinci Kalkınma On Yılı kapsamında Uluslararası Kalkınma Stratejisi kalkınmanın amacını, “bireyin refahında sürekli iyileştirme ve herkese fayda sağlamak” olarak yeniden tanımlamaktadır. Böylece cinsiyet ayrımı olmaksızın hem kadınlara hem de erkeklere kalkınma sürecinde önemli birer aktör olma niteliği atfedilmekte ve özellikle piyasadan dışlanan ve fırsatlara erişimde engellerle karşı karşıya kalan kadınların, kalkınma hedefleri için ortaya konan mevcut plan ve stratejilere tam entegrasyonu çağrısında bulunmaktadır (Jain ve Sen; 2005). Ancak WID anlayışı ve merkezinde yer alan Boserup (1970)’un görüşleri, alternatif argümanlarla eleştirilmektedir. Bunlardan en önemlisi neo-Marksist bakış açısı ile daha da radikalleşen Bağımlılık Teorisi’ni baz alan Kadın ve Kalkınma (Women and Development-WAD) yaklaşımıdır. Eleştiriler ise modernizasyon teorisine yapılan eleştiriler ile benzerlik göstermektedir (Toksöz, 2011:55; İşler ve Şentürk, 2017:382). Bu yeni görüş WID’ı kadınların salt üretkenliklerini vurgulaması ve onların yeniden üretim niteliklerini (üremedeki rollerini) dikkate almaması sebebi ile eksik bulunmaktadır. Çünkü WID’ın strateji ve programları; kadınların statüsü veya ücreti ne olursa olsun bir şekilde gelir getirici faaliyetlere dahil edilmesine yönelikti (Reeves ve Baden, 2000). Tinker (1976) bu başarısızlığın birincil sorumlusu olarak kalkınma planlayıcılarını göstermektedir. Onları kadınların toplumda iki rol oynaması gerektiği (emek piyasasındaki üretkenlik

ve yeniden üretim) ancak erkeklerin yalnızca tek bir rol üstlendiği (gelir getirici) gerçeğini kabullenmekte güçlük yaşamaları nedeni ile eleştirmektedir (Monser, 1993). Diğer taraftan 1970’li yıllar itibarıyla geriye dönük incelemeler yapıldığında, esasında kadınların göreceli konumunun önceki yirmi yıla nazaran çok az iyileştiği ve hatta bazı sektörlerde kadınların konumunun düştüğünü gösteren kanıtlar olduğu bile iddia edilmektedir. Bu incelemelere göre kadın emeği en düşük ücretli, en monoton ve sağlık açısından en fazla risk teşkil eden işlere indirgenmektedir (Rathgeber, 1990). Kadın emeğinin söz konusu dönem içindeki konumu, kendisine tanımlanan tamamlayıcı emek rolünün tabii bir çıktısıdır.

WID ve Modernizasyon Teorisi’ne göre, gelenekselden moderniteye evrilen toplumlarda üretim için iyi eğitilmiş işçi ve yönetici sayıları artmaktadır. Böylece bir yandan ülkelerin ekonomileri yükselirken diğer taraftan modernleşme, başka bir ifade ile iyi yaşam koşulları, ücretler, eğitim, yeterli sağlık hizmetleri vb. gibi imkanlar, toplumun tüm kesimlerine "damlamaktadır (trickle down)" (Rathgeber, 1990:4; Drolet, 2010:213). Ancak gerçek hiç de düşünüldüğü gibi değildir. Kadın emeğinin başı üzerinde yükselen toplumsal şemsiye ne yazık ki modernleşmenin nimetlerinin kadınlara erişimini engelleyebilmektedir. Kalkınmada Kadın yaklaşımı bahsedilen sorunlara eğilmek yerine, kadını emek piyasasına daha fazla nasıl entegre edilebileceğinin yollarını koalamayı tercih etmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet temellerinden uzak ve yüzeysel kalan bu anlayışa eşlik eden kalkınma stratejileri de kredi transferlerinden ve kadının iş yükünü azaltmaya yönelik sözde teknolojik desteklerden öteye gidememektedir (Rathgeber, 1990). Böylece 1970-1980 yılları arasındaki on yıllık süreçte Bağımlılık Teorisi’ne ve neo-Marksist düşünceye paralellik gösteren WAD görüşü alternatif bir bakış açısı olarak kabul görmektedir. 1970’li yılların ikinci yarısından sonra Feminizm, Marksizm ve Yeni Sol gibi akımlar ile şekillenen bu perspektif, bir yandan ana akım ve Modernleşme Teorisi’ne karşı argümanlar geliştirirken diğer yandan kapitalist sistem ve en önemli çıktısı olarak sınıf eşitsizliklerine eleştirel bir duruş sergilemektedir (Deere, 1977; Sen ve Grown 1987:23-46; Chauhan, 2014; Beneria, Berik ve Floro, 2016).

WAD, yalnızca kadınların üretkenliğini ve kazançlarını artırmakla değil, aynı zamanda farklı şekillerde de olsa kadınları ve erkekleri etkileyen sosyoekonomik

sömürüyü gözler önüne sermeyi görev edinmektedir. Ancak gerek WID gerekse WAD yaklaşımı belirli konularda yetersiz kalmaktadırlar. Bunlardan belki de en önemlisi kadının ekonomiye entegrasyonuna vurgu yapılırken kadının toplumsal olarak omzuna yüklenen yüklerin unutulması ve bunlara değinilmemesidir. Dolayısıyla WID ve WAD yaklaşımlarına yöneltile eleştiriler dikkate alındığında yeni bir bakış açısının gerekliliği doğmaktadır. Bu ihtiyaç ise Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (Gender and Development- GAD) akımı ile karşılanmaktadır.

GAD, diğerlerinden farklı olarak hem kadın hem de erkek emeğinin sınıfsal olarak kalkınmadan eşit şekilde faydalanmaları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu anlayışa göre kadınlar kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamaktadırlar; ancak kalkınmanın çıktılarından erkek emeği ile kıyaslandığında eşit bir şekilde faydalanamamaktadırlar. Böylece toplumlarda var olan cinsiyetçi tutumların, kadın ve erkek emeği arasındaki rollerin dağıtımında kadın aleyhinde yön tayin ettiği vurgulanmaktadır. Bu sebeple temelleri, sorunun kökeni olarak atfedilen toplumsal cinsiyet üzerine inşa edilmektedir.

1980'li yıllarda WAD'ın ve WID'in eksik yanlarına eleştirel bir düşünce olarak gelişen GAD, sosyalist feminist bakış açısının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir (Muyoyeta, 2004; Singhal, 2003:173). Sosyalist feministler, üretimin ve yeniden üretimin toplumsal inşasını kadınların ezilmesinin asıl sebebi olarak tanımlamakta ve farklı toplumlarda hem kadınlara hem de erkeklere atfedilen rollerin geçerliliğini sorgulayarak dikkatlerin toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerine çekilmesini sağlamaktadırlar (Rathgeber, 1990:493-494).

Kadın emeğinin kalkınma teorilerine dahil edilmesi, alternatif yaklaşımların doğuşları dikkate alındığında yaklaşık elli yıllık bir süreyi kapsamaktadır. Bugün gelinen nokta göz önünde bulundurulduğunda kadın emeği uzun bir yol kat etmiş gibi görünebilir; ancak hedeflenenin çok gerisindedir. Emek piyasasındaki mevcut ücret farkları düşünüldüğünde 1980-1990 yılları arasında ivme kaybedildiğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla ana akım teorilerinin açıklamada yetersiz kaldığı bu husus, yeni bakış açılarının doğmasına ve yeni metodolojilerin kullanılmasına ortam sağlamaktadır. Günümüzde ise kadın emeğinin iş gücüne katılımının ve aleyhinde olan

cret dağılımının açıklanamayan değişkenlerini tespit etmek üzere alternatif olarak deneysel iktisat yöntemlerine başvurulmaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DENEYSEL İKTİSAT PERSPEKTİFİNDEN CİNSİYETE DAYALI ÜCRET FARKI

Geleneksel yaklaşıma göre insan davranışları homojendir. Davranışlardaki bu homojenlik klasik anlayışa göre homo-economicus olarak tanımlanmaktadır. İnsan davranışlarını ve karar süreçlerini tek tip bir motif ile açıklamaktadır. Normatif bir bakış açısı ile insanı, psikolojik faktörlerden, duygusal ve çevresel etkenlerden soyutlamaktadır. Conway (2015)'e göre, bu durum iktisat teorileri için zaafıdır ve analizler açısından hatalı sonuçlar doğurabilmektedir. Dolayısıyla söz konusu varsayımı temel alan tüm teoriler, insanı “rasyonel birey” olarak dar bir çerçeveye sıkıştırmaktadır. Ancak insan içsel ve dışsal olmak üzere birçok faktörün etkisi ile hareket etmektedir. İktisadi kararlarını da söz konusu etkiler altında almaktadır. Bu doğrultuda alternatif bakış açılarına ihtiyaç duyulmaktadır. Deneysel iktisat argümanları ise bu ihtiyacı karşılar niteliktedir. Deneysel iktisat bağlamında yapılan çalışmalar, bireylerin algılarında ve iktisadi davranışlarında heterojen olduklarını ileri sürmektedir (Ergun, García-Muñoz ve Rivas; 2011). Bu varsayımı desteklemek üzere laboratuvar ortamı kullanılarak kontrollü deneyler gerçekleştirilmektedir. Uygulanan kontrollü deneyler, iktisadi durum ve olaylar baz alınarak şekillendirilmektedir. Böylece interaktif olarak bireylerin karar alma süreçleri irdelenmektedir. Bu özelliği ile tümevarımcı bir yaklaşım sergileyerek elde ettiği bulgularla genel çıkarsamalar yapmaktadır (Erkan; 2016:33)

1960'lar itibarıyla iktisat alanında yeni metodoloji arayışları doğmaktadır. Ana akımın varsayımlarının, meydana gelen krizleri ve anomalileri açıklamada yetersiz olduğu şeklinde tartışmalar yükselmektedir. Öncesinde makroekonomi, mikroekonomik temellerden kopuk ve daha geniş iktisadi durumları açıklayan bir alandı. İktisatçılar, piyasadaki aktörlerin optimal çıktıyı veren rasyonel kararları ve bu kararların sonuçları ile ilgilenmekteydiler. Ancak geleneksel olarak kabul gören bireylerin rasyonel davranışları ve her zaman dış çevrelerine mükemmel bir şekilde adapte olduklarına yönelik varsayımlar sorgulanır hale gelmektedir. Bireyin sosyolojik, psikolojik ve bilişsel izolasyonu eleştirilmektedir. Bu noktada

laboratuvarlar iktisatçılar için yeni bir saha sunmaktadır. Chamberlin (1948)'in rekabetçi dengenin her şeyi açıklamada yeterli olmadığı yönündeki savunusu, Vernon Smith (1962)'in katkılarıyla geliştirilmekte ve iktisat teorileri için yeni bir sınama alanının önü açılmaktadır. Vernon Smith aralarında Charles Plott'un da bulunduğu çalışma arkadaşları ile birlikte Purdue Üniversitesi'nde ilk deneysel iktisat laboratuvarını kurmuştur. Böylece deneysel iktisat birçok iktisatçının ilgisini çekmiştir (Friedman ve Cassar, 2004).

Deneysel iktisadın, ücret eşitsizliğini açıklamak üzere kullanılması ise yapılan öncü çalışmalar neticesinde bireylerin kararlarında yaş, ırk veya cinsiyet gibi değişkenlerin açıklayıcı olduğu yönündeki güçlü bulguların elde edilmesiyle hızlanmaktadır. Böylece 21. yüzyıl başlangıcı itibarıyla iktisadi davranış ve karar süreçlerinde cinsiyet farklarına ilişkin deneysel çalışmalar büyük bir ivme kazanmaktadır. Ücret farklarını sadece cinsiyete dayalı ayrımcılık veya beşerî sermaye modeli üzerinden açıklamak yerine alternatif bir bakış açısı geliştirilmektedir(Niederle;2015).

4.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkına Sebep Olan Değişkenlere Yönelik Deneysel İktisat Yöntemlerine İlişkin Literatür Çalışması

Cinsiyete dayalı ücret farkına ilişkin değişkenler deneysel iktisat kapsamında interdisipliner bir perspektifle irdelenmektedir. Söz konusu farkın emek piyasasına bir yansıması olarak ücret farkının arkasındaki etkenler içsel ve dışsal olmak üzere iki ana kategori altında ele alınmaktadır. Kişinin psikolojik ve karakteristik özellikleriyle ilişkili olan unsurlar içsel kategoride değerlendirilirken, içinde bulunduğu çevreyle ilişkili olan, unsurlar ise dışsal kategoride değerlendirilmektedir. Kişinin rekabet eğilimi, riskten kaçınma eğilimi ve diğerkamlık gibi özellikleri içsel olarak kabul edilmektedir. Toplumsal yapı, rol model olarak aileler ve ailelerin demografik özellikleri ise dışsal etken olarak tanımlanmaktadır. Böylece sosyoloji ve psikoloji biliminin ortaya koymuş olduğu bilgiler birer girdi olarak kullanılırken iktisadi bir çıktıyı ne derece ve nasıl etkilediklerini de gözleme imkânı doğmaktadır.

4.1.1. Rekabet Eğiliminde Cinsiyete Göre Farklar

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyete dayalı ücret farkının arkasında yatan ve ölçülemeyen unsurlar arasında en çok değinilen açıklayıcı değişken kişilerin rekabet karşısındaki ve müzakere ortamındaki tutumudur. Buna göre yapılan çalışmaların ortak hipotezi, kadınların rekabet eğiliminin erkeklere nazaran daha az olması ve dolayısıyla yüksek getirili pozisyonlara erişimlerinin sınırlı olmasıdır (Gneezy, Leonard ve List, 2009; Croson ve Gneezy, 2009; Andersen vd., 2013; Gneezy ve Pietrasz, 2014; Gneezy, Niederle ve Rustichini, 2003). Benzer şekilde rekabetin hâkim olduğu müzakerelerde kadınların erkeklere nazaran çekingen tavır sergiledikleri gözlemlenmektedir. Konuyla ilgili yürütülen çalışmaların genelinde elde edilen sonuca göre kadınlar bireysel olarak tanımlanan görevleri yüksek performanslarla bitirmektedirler; ancak benzer görevin rekabet çerçevesinde tanımlanması halinde katılım göstermemektedirler. Burada dikkat çeken ise katılım göstermeyen kadınların en az turnuvaya katılan erkekler kadar, hatta daha yüksek, skorlar elde etmiş olmalarıdır (Walters, Stuhlmacher ve Meyer, 1998; Nadler ve Nadler, 1987; Benton, 1975; Matheson, 1991; Pruitt, v.d., 1986; Stamato, 1992; Watson, 1994; Gneezy ve Rustichini, 2004; Camphell, 2002).

Gneezy, Niederle ve Rustichini (2003); Technion, Haifa ve İsrail'deki mühendislik fakültelerindeki üniversite öğrencilerinin katılımı ile yapmış oldukları çalışmadan hareketle kadın ve erkek öğrencilerin rekabet ortamındaki tutumlarını değerlendirmektedirler. Deneysel iktisat metodlarının kullanıldığı bu çalışmada beş aşamalı deney protokolü uygulanmaktadır. Birinci aşamada bütün katılımcılar bireysel yarışmaktadır. Çözülen her labirent başına katılımcılara 2 İsrail Şekli ödenmektedir. Soru başına tanınan süre on beş dakikadır. Katılımcılar birbirlerinin skorları hakkında bilgi sahibi değildirler. Deneyin ikinci aşamasında turnuva yapılmaktadır. En fazla labirent çözen katılımcıya soru başı 12 İsrail Şekli ödenmektedir. Beraberlik olması halinde yapılan ödeme eşit bir şekilde paylaştırılmaktadır. Deneyin üçüncü aşamasında katılımcılara yine on beş dakika verilmekte ve aralarından sadece tesadüfi seçilen bir kişiye ödeme yapılacağı söylenmektedir. Dördüncü aşamada altı kadın ve altı erkekten oluşan tek cinsiyetli gruplarla turnuva düzenlenmektedir. Deneyin beşinci aşamasında ise katılımcılara iki seçenek sunulmaktadır. Şayet katılımcılar birinci

seviye zorlukta labirentleri seçerlerse çözmüş oldukları labirent başına 1 şekel, ikinci seviye zorlukta labirentleri seçerlerse çözmüş oldukları labirent başına 2 şekel almaktadırlar. Uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre katılımcıların bireysel yarıştıkları deneyde cinsiyetler arası bir performans farkı bulunmamaktadır. Rekabetin olduğu turnuva deneyinde ise bir önceki performansla kıyaslandığında erkeklerin performansı artarken kadınlarınkinde bir değişiklik olmadığı gözlemlenmektedir. Karma gruplarda kadınlar rekabetten çekinirken tek cinsiyetli turnuvalarda rekabetten çekinmemektedirler.

Niederle ve Yestrumskas (2008), 151'i erkek ve 157'si kadın olmak üzere Stanford Üniversitesi'ndeki toplam 308 öğrenciye dört aşamadan oluşan labirent deneyi uygulamaktadırlar. Deney 30 kişilik gruplara uygulanmakta ve on bölümde tamamlanmaktadır. Katılımcılardan on dakika içerisinde çözebildikleri kadar labirent çözmeleri istenmektedir. Tamamlanan her bir labirent başına kendilerine 0,25 dolar ödeme yapılmaktadır. Bu aşamada ödeme yapılırken kişilerin bireysel performansı dikkate alınmaktadır. Ancak deneyin ikinci ve üçüncü aşamasındaki ödül için yazı tura atılmakta ve böylece katılımcının hangi aşamadaki performansına göre ödeme yapılacağı belirlenmektedir. İkinci ve üçüncü aşamadaki labirentler kolay ve zor olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kolay labirent sorularını çözmeyi tercih eden katılımcılara çözdükleri her labirent için 0,50 dolar ödenirken, zor labirent sorularını seçen katılımcılara ise ilk dört labirent için 0,25 dolar ödenmektedir. Daha sonraki sorular için soru başına 3,50 dolar ödenmektedir. Deneyde aynı zamanda katılımcıların kendi performanslarını değerlendirdikleri bir aşama daha bulunmaktadır. Kendi performansına ilişkin doğru değerlendirmeyi yapan katılımcı ayrıca 1 dolar kazanmaktadır. Uygulanan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, deneyin ilk aşamasında istatistiksel olarak anlamlı bir cinsiyet farkı bulunmamaktadır. Bununla birlikte yüksek performans sergileyen katılımcıların labirent seçiminde anlamlı bir cinsiyet farkı görülmektedir. Ancak düşük performanstaki kadınların kolay labirentleri tercih ettikleri, düşük performanstaki erkeklerin ise zor labirentleri tercih ettikleri saptanmaktadır.

Gneezy ve Rustichini (2004), Ra'anana şehrinde 65'i kız ve 75'i erkek olmak üzere dördüncü sınıf öğrencileriyle farklı bir deney gerçekleştirmektedirler. Bu

çalışmadaki katılımcılara tanımlanan görev, 400 metreyi koşmaktır. Deney iki aşamada tamamlanmaktadır. İlk aşamada katılımcılar bireysel yarışırken, ikinci aşamada turnuva düzenlenmektedir. İki aşamadaki skorlar kıyaslandığında rekabet ortamının erkek öğrencilerin performanslarını artırdığı, kız öğrencilerde ise böyle bir etki oluşturmadığı tespit edilmektedir.

Niederle ve Vesterlund (2007), Amerika’da kadın ve erkeklerin rekabet ortamındaki tutumlarını inceleyebilmek için dört aşamadan oluşan bir deney tasarlamaktadırlar. Bu deney; 40’ı kadın ve 40’ı erkek olmak üzere toplam 80 katılımcıyla Pittsburgh Üniversitesi’nde deneysel iktisat laboratuvarında gerçekleştirilmektedir. Katılımcılara tanımlanan görev beş dakika içerisinde çift basamaklı sayıları toplamalarıdır. İlk aşamada katılımcılardan beş dakika içinde çözebildikleri kadar soru çözmeleri istenmektedir. Bu etapta kişiler bireysel olarak performans sergilemekte ve doğru çözdükleri soru başına 50 cent kazanmaktadırlar. Deneyin ikinci aşaması rekabet ortamını temsilen turnuva şeklinde tasarlanmaktadır. Turnuva için dört kişilik gruplar oluşturulmaktadır. Turnuva sonucunda gruptaki en yüksek skora ulaşan katılımcıya soru başına 2 dolar ödenmektedir. Deneyin üçüncü aşamasında ise katılımcılara parça başı ödeme mi, yani bireysel performansı mı, yoksa turnuvayı mı seçmek istedikleri sorulmaktadır. Bu soruyla aynı zamanda kişilerin kendi performanslarına ilişkin değerlendirmeleri ve kendi performanslarına olan güvenleri tespit edilmeye çalışılmaktadır. Dördüncü aşamada katılımcılar performans sergilememektedirler. Daha önce tesadüfi olarak oluşturulan gruptaki katılımcıların birinci aşamadaki performansları karşılaştırılmakta ve en yüksek skora sahip olana ödeme yapılmaktadır. Son olarak katılımcılardan birinci ve ikinci aşamada sergilemiş oldukları performanslarını 1 ile 4 arasında puan vererek değerlendirmeleri istenmektedir. Çalışma sonucunda birinci aşamadaki performansa uygulanan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir cinsiyet farkı bulunmamaktadır. Ancak turnuvaya katılım dikkate alındığında erkeklerin sayısının görece fazla olduğu görülmektedir. Bu sonuç erkeklerle eşit düzeyde performans gösteren kadınların rekabetten kaçınmaları nedeniyle daha yüksek ödül elde edebilecekleri turnuvaya katılmak yerine daha az getiri elde edebilecekleri bireysel performansı tercih ettiklerini göstermektedir (Niederle; 2017).

Balafoutas ve Sutter (2010), Niederle ve Vesterlund (2007)'ın deney tasarımlarından hareketle kadın ve erkeklerin rekabete katılımını irdelemektedirler. Araştırma, Innsbruck Üniversitesi'nde gerçekleştirilmektedir. Yapmış oldukları çalışmada altı aşamalı deney protokolü kullanılmaktadırlar. Bireylerin performansları takım çalışması içindeyken ve koordinasyon halindeyken takip edilmektedir. Ayrıca kadınların rekabete katılımlarına etkilerini incelemek üzere üç tane politika tanımlamaktadırlar. Bunlar; kota, ayrıcalıklı muamele ve rekabetin tekrarlanmasıdır. Deney sonucunda elde edilen veriye göre kota ve ayrıcalıklı muamele politikaları, kadınların turnuvaya katılımlarını etkilemektedir. Diğer taraftan takım çalışması ve koordinasyon aşamalarında bireylerin performansının artması, bu tip politikaların verimliliği olumlu etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla çıktının görece yüksek olmasının sebebi olarak turnuvaya giriş sayısı artan kadın katılımcıların performansları gösterilebilmektedir.

Lee, Niederle ve Kang (2014) Seul'de, 7., 8. ve 9. sınıf öğrencilerinin katıldığı bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Çalışmada iki ayrı örneklem grubu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, tek cinsiyetli eğitim verilen altı ortaokuldaki 124 erkek ve 238 kız öğrenciden oluşmaktadır. İkinci grup ise karma cinsiyetli eğitim verilen on beş ortaokuldaki 130 erkek ve 148 kız öğrenciden meydana gelmektedir. Öğrencilerden kendilerine verilen beş adet iki basamaklı sayıyı üç dakika içinde toplamaları istenmektedir. Deney iki yıl boyunca uygulanmaktadır. İlki 2011, diğeri ise 2012 akademik yılı içerisinde gerçekleştirilmektedir. Deney toplamda 45 dakika sürmektedir. Deneyin başlangıcında yürütücü tarafından katılımcılara açıklama yapılmaktadır. Bu esnada öğrencilerin ailelerine ve okumuş oldukları okulun cinsiyet yapısına yönelik (karma mı tek cinsiyet mi) bilgiler öğrenilmektedir. Ayrıca katılımcılara ödemenin tesadüfî seçilen herhangi bir aşamadaki performansa göre yapılacağını bilgisi de verilmektedir. Deneyin ilk aşamasında doğru soru başına 0.5 dolar ödeme yapılmaktadır. Katılımcılar bireysel yarışmaktadırlar. İkinci aşamada ise deney turnuva şeklinde yürütülmektedir. Turnuvada katılımcılar rassal olarak 2 kız ve 2 erkek şeklinde gruplandırılmaktadır. Ödül, grup içindeki en yüksek performanslı katılımcıya verilmektedir. Katılımcıların eşit performans göstermesi halinde ödeme yapılacak katılımcı, yine rassal olarak seçilmektedir. Performansı düşük olan

katılımcıya ise ödeme yapılmamaktadır. Deneyin üçüncü aşamasında katılımcılardan bireysel olarak mı yoksa turnuvada mı yarışmak istedikleri sorulmaktadır. Eğer katılımcı turnuvayı tercih ederse bir önceki aşamada beraber yarıştığı takım üyesinden daha fazla skor elde etmiş halinde üçüncü aşamada kendisine doğru çözdüğü soru başına 2 dolar ödenmektedir. Ödemenin bu şekilde bir önceki performansa bağlanmasının arkasındaki sebep, katılımcıların diğer katılımcılara yapılacak ödemelere engel olabileceklerini düşünerek turnuvaya katılmaktan çekinme ihtimalleridir. Elde edilen veriden hareketle yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran turnuvaya katılmaya daha az istekli oldukları tespit edilmektedir. Ayrıca tek cinsiyetli okullarda eğitim alan kız öğrencilerin rekabet eğilimlerinin, karma okulda eğitim alan kız öğrencilerden görece fazla olabileceği yönündeki savı destekleyecek herhangi bir anlamlı sonuç bulunamamaktadır. Ancak Booth ve Nolen (2012), Birleşik Krallık'ta tek cinsiyetli okullarda eğitim alan 66 kız öğrenci ve 46 erkek öğrenci ile karma eğitim alan 208 öğrenci üzerine yapmış oldukları çalışma neticesinde anlamlı istatistiksel sonuçlar elde etmektedirler. Deneyde öğrencilere tanımlanan görev kendilerine verilen süre içerisinde çözebildikleri kadar labirent çözmeleridir. Deney üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada öğrenciler bireysel performans sergilerken ikinci aşamada turnuva ortamında performans sergilemektedirler. Üçüncü aşamada ise bir tercih problemiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Deneyin bu kısmında katılımcılara bireysel olarak mı yoksa turnuvaya katılarak mı yarışmak istedikleri sorulmaktadır. Birinci aşamada her bir labirent başına 0.50 pound ödenirken ikinci aşamada başarılı olan katılımcıya labirent başına 2 pound ödenmektedir. Deneyin sonunda katılımcılarla anket yapılmaktadır. Anketteki sorular katılımcıların sosyokültürel bilgilerini tespit etmeye yöneliktir. Ayrıca kişinin risk alma eğilimini tespit edebilmek adına German Socioeconomic Panel (GSOEP-Alman Sosyoekonomik Panel) tarafından hazırlanan sorular kullanılmaktadır. Bütün analizler değerlendirildiğinde üç temel sonuç elde edilmektedir. Bunlardan ilki, erkek öğrencilerin kız öğrencilere görece daha fazla rekabetçi tutum sergilemeleri iken ikincisi, tek cinsiyetli okullarda eğitim alan kız öğrencilerin rekabet eğiliminin karma okullarda eğitim alan kız öğrencilerden görece daha fazla olmasıdır. Üçüncüsü ise, turnuvada homojen cinsiyetten oluşan

gruplar içerisinde yarışan kız öğrencilerin turnuvaya katılma eğilimlerinin karma gruplarda yarışan kız öğrencilerden yüksek olmasıdır.

İki basamaklı sayıları toplama görevinin tanımlandığı bir diğer çalışma Buser, Niederle ve Oosterbeek'e (2014) aittir. Buser, Niederle ve Oosterbeek (2014), öğrencilerin akademik yol haritalarını nasıl belirlediklerini ve bu bağlamdaki kararlarında cinsiyetin etkisinin olup olmadığını tespit edebilmek adına Hollanda'da dört ortaokulda toplam 397 öğrenci ile deneysel çalışma yürütmektedirler. Deneyler eş anlı olarak düzenlenmektedir. Üç aşamada gerçekleştirilen protokolün ilk aşamasında katılımcılar bireysel performans sergilerken ikinci aşamada turnuva gerçekleştirmektedirler. Üçüncü aşamada ise katılımcılara deneye bireysel olarak mı yoksa turnuvaya dahil olarak mı devam edecekleri sorulmaktadır. Katılımcılara her aşamada içinde yirmi altı adet sorunun bulunduğu kapalı zarflar dağıtılmaktadır. Yapılan ödeme ise birinci aşama için doğru cevaplanan soru başına 25 cent ve ikinci aşama için doğru cevaplanan soru başına 1 Euro'dur. Üçüncü aşamada turnuvayı seçen katılımcıya ikinci aşamada beraber yarıştığı diğer grup üyelerinden daha yüksek performans sergilemesi halinde doğru soru başına 1 Euro ödenmektedir. Ayrıca turnuvayı tercih etmenin kişilerin kendi performanslarına ilişkin güvenleriyle orantılı olduğu varsayılmaktadır. Bu sebeple katılımcılardan kendi performanslarını değerlendirmeleri istenmektedir. Doğru tahmin etmeleri halinde ise kendilerine 1 Euro ödenmektedir. Deney sonuçlarına göre kız öğrenciler erkek öğrencilerle eşit başarıya sahip iken akademik hayatlarına ilişkin tercihlerinde cinsiyet farkı oluşmaktadır. Söz konusu deneyde performans gösteren öğrencilerin tutumları dikkate alındığında hemen hemen eşit performans sergilemelerine rağmen erkek öğrenciler kız öğrencilere nazaran iki kat daha fazla turnuva modülüne dahil olmak istemektedirler. Ana bulgulara göre rekabet eğilimi, prestijli mesleklerdeki cinsiyet farkının %20'sini açıklamaktadır.

Gneezy, Leonard ve List (2009), toplumsal yapının rekabet eğilimi üzerinde ve dolayısıyla meslek tercihi ve kazançlar üzerinde etkili olabileceğini ileri sürmektedirler. Bu sebeple toplumun ataerkil veya anaerkil yapısının rekabet eğilimindeki cinsiyet farkını nasıl etkilediğini incelemektedirler. Deney alanı olarak seçtikleri Tanzanya'da yer alan Arumeru ve Arusha kabileleri ataerkil toplum yapısını

temsil ederken, Hindistan'da yer alan Khasi kabilesi de anaerkil toplum yapısını temsil etmektedir. Çalışma 155 katılımcıyla yürütülmektedir. Deney tek aşamadan oluşmakta ve katılımcılara verilen görev bir tenis topunu üç metre ilerideki kutuya atmaktır. Katılımcıların her birine 10 atış hakkı tanınmaktadır. Başarılı atış için topun kutuya girip orada kalması gerekmektedir. Katılımcılar tesadüfi olarak eşleştirilmektedir. Ödül için iki seçenek sunulmaktadır. İlk seçeneğe göre kişinin eşleştiği partnerin skoruna bakılmaksızın atmış olduğu başarılı atış başına Arumeru ve Arusha 'daki katılımcılara 500 Tanzanya Şili'ni, Khasi'deki katılımcılara ise 20 Hindistan Rupisi ödenmektedir. İkinci seçeneği tercih eden katılımcıya ise eşleştiği partnerden daha fazla skor elde etmişse 1500 Tanzanya Şili'ni ya da 60 Hindistan Rupisi ödenmektedir. Beraberlik durumunda ise her iki katılımcıya da atış başına 500 Tanzanya Şili'ni ya da 20 Hindistan Rupisi olacak şekilde ödeme gerçekleştirilmektedir. Probit regresyon analizi sonuçlarına göre, anaerkil toplumda kadınların erkeklerden daha fazla rekabete katılma eğiliminde olduğu tespit edilmektedir. Dolayısıyla bu durum tüm toplumlar için kadınların rekabetten kaçındığı savına bir alternatif olarak gösterilebilmektedir.

Sutter ve Rützler (2010), rekabet eğiliminin yaşa bağlı olarak cinsiyet farkı oluşturabileceğini ileri sürmektedirler. Bu bağlamda yaşları 3 ile 18 arasında değişen 1035 katılımcıyla Avusturya'nın Tyrol bölgesinde bir çalışma yürütmektedirler. Araştırmada yaş aralığının geniş tutulmasının sebebi kadınların erkeklere nazaran rekabete katılma eğiliminin az olduğu hipotezinin hangi yaş itibarıyla geçerli olduğunu tespit etmektir. Deneyde katılımcılara tanımlanan görev 3-4 yaş grubu için belirli bir mesafeyi koşmaları iken 5-18 yaş grubu için ise kendilerine verilen iki dakika içerisinde iki basamaklı sayıları toplamalarıdır. 5-18 yaş grubu için deney dört aşamadan meydana gelmektedir. İlk iki aşama sırasıyla bireysel yarış ve turnuvadır. Üçüncü aşamada katılımcılardan ödeme şeklini seçmeleri istenmektedir. Parça başı ödeme tercih edenlere doğru cevapladıkları soru başına 0,5 Euro, turnuvayı tercih edenlere ise 1 Euro ödenmektedir. Dördüncü aşamada ise herhangi bir performans sergilemeden birinci aşamadaki performanslarından hareketle ödeme şeklini seçmeleri talep edilmektedir. Kazanan katılımcı belirlenirken birinci aşamadaki performansı ile ikinci aşamada yarıştığı diğer üç grup üyesinin yine birinci aşamadaki performansları

karşılaştırılmaktadır. Skoru yüksek olan katılımcı dördüncü aşamanın kazananıdır. Kişiler sadece mutlak performanslara ilişkin bilgiye sahip oldukları için sadece diğer üyelerin performanslarına ve kendi performanslarına ilişkin yapmış oldukları tahminler, ödeme şeklinin seçiminde rol oynamaktadır. Kendi performansına güvenene katılımcının daha yüksek getiri sağlayacağı için turnuva ödeme şeklini tercih etmesi beklenmektedir. Deney sonunda elde edilen bilgiler literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Andersen v.d. (2013), Gneezy, Leonard ve List (2009) ile Sutter ve Rützler (2010)'in çalışmalarındaki varsayımları ortak bir çatı altında birleştirerek toplumsal yapının rekabet eğilimindeki cinsiyet farkının belirleyenlerinden biri olduğu savını test etmek üzere farklı yaş gruplarına benzer bir deney protokolü uygulamaktadırlar. Deney alanı olarak Kuzeydoğu Hindistan 'da anaerkil toplum yapısını temsilen Khasi kabilesi ve ataerkil toplum yapısını temsilen Kharbi kabilesi kullanılmaktadır. Yaş grupları 7-12 ve 13-15 olarak belirlenmekte olup deneyde toplamda 318 katılımcı yer almaktadır. Deneyler dört farklı kasabada gerçekleştirilmektedir. Bunlardan ikisi anaerkil toplum yapısına sahiptir. Bu grupta 76 kız, 96 erkek çocuk bulunmaktadır. Geri kalan iki kasaba ataerkil toplum yapısına örnek teşkil etmektedir. Bu grupta ise 75 kız ve 71 erkek çocuk bulunmaktadır. Çocuklara tanımlanan görev on adım uzağa konulan bir kutuya ellerindeki tenis toplarını atmalarıdır. Ödül planı yine iki tercihe dayanmaktadır. Birinci ödeme seçeneğine göre başarılı her atış başına 1 rupi ödül olarak verilmekteyken, ikinci seçeneğe göre ise grup performansları karşılaştırılmaktadır. Bu durumda skoru yüksek olan katılımcıya 30 rupi ödenirken başarısız olana herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Beraberlik söz konusu iken taraflara 10'ar rupi ödenmektedir. Elde edilen veri setine One-Sided testi uygulanmaktadır. Testin sonuçlarına göre 7-12 yaş aralığında hem ataerkil hem de anaerkil toplumda yetişmiş çocuklarda rekabet eğilimi birbirinden farklı değildir. Ancak 13-15 yaş arası grupta anaerkil toplumda cinsiyete göre rekabet eğiliminde anlamlı bir fark yokken, ataerkil toplum yapısında cinsiyete göre rekabet eğiliminde anlamlı farklar tespit edilmektedir. Öyle ki ataerkil yapı içerisinde erkeklerin rekabet eğiliminin görece yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın bulguları

toplum yapısının kadınların rekabet ortamındaki tutumunu etkilediği savını desteklemektedir.

Samak (2013), ise yaş ortalamasını daha da düşürerek rekabette cinsiyet farkının sebebinin insan doğasından mı yoksa öğretilen bir kodlamadan mı kaynaklı olduğunu analiz etme imkânı sunmaktadır. Çalışma Amerika’da gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda yaşları 3 ile 5 arasında değişen, 63’ü kız ve 61’i erkek olmak üzere toplam 123 okul öncesi öğrencinin katılımıyla deney yürütülmektedir. Yaş grubu itibarıyla tanımlanan görev bir mıknaş yardımıyla mıknaşa duyarlı balıkları yakalamaktır. Çalışmanın aşamaları sırasıyla parça başı, turnuva ve ödeme türünün seçilmesi şeklindedir. Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre kız ve erkek çocuklar eşit bir şekilde rekabete katılma eğilimi göstermektedirler. Diğer taraftan rekabet baskısı altında kız öğrencilerin başarılarının bireysel yarıştaki başarılarına nazaran daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Rekabet eğiliminde yaşı bir belirleyici olarak olduğunu savunun bir diğer çalışma Dreber, Essen ve Ranehill (2014)’e aittir. Bu çalışmada ergenlik çağındaki bireylerde rekabet, risk alma ve diğerkamalık eğilimlerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği test edilmektedir. Deney, Uppsala ve Vasteras şehirlerinde, ortalama yaşları 17 olan 216 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı eşittir. Burada diğer araştırmalardan farklı olarak rekabet eğilimini tespit etmek amaçlı erkeğe özgü olarak atfedilen sayısal bir göreve ek olarak kadına özgü olarak atfedilen sözel bir görev tanımlanmaktadır. Sayısal görev iki basamaktan oluşan üç sayıyı iki dakika içinde toplamak iken, sözel görev yine iki dakika içinde kendilerine verilen kelime pazılından en az üç harften oluşan anlamlı kelimeler elde etmektir. Rekabet eğilimini ölçmek üzere üç strateji ve ödül şekli kurgulanmaktadır. Bunlar; bireysel performansın esas alındığı parça başı ödül, rastgele seçilen üç kişiden oluşturulan grupların performansının esas alındığı turnuva ödülü ve katılımcıların bu iki ödül şekli arasından birini tercih etmesidir. Daha sonra katılımcılardan kendi performanslarını değerlendirmeleri istenmektedir. Deney sonucunda elde edilen veriye Mann-Whitney U testi uygulanmaktadır. Ayrıca katılımcıların performans değerlendirmelerinin ve risk algılarının değişken olarak dahil edildiği kontrol grupları oluşturularak regresyon analizi gerçekleştirilmektedir. Buna göre sayısal görevde

erkeklerin performansı görece daha yüksek iken sözel görevde anlamlı bir cinsiyet farkı bulunmamaktadır. Erkeklerin sayısal görevde %36'sı, kadınların ise sadece %17'si rekabeti tercih etmekte olup anlamlı istatistiksel bir fark saptanmaktadır ($p=0.001$). Diğer taraftan erkeklerin ve kadınların sırasıyla %33'ü ve %28'i sözel görevde rekabeti tercih etmektedirler. Bu aşamada anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0.350$). Bununla beraber kız öğrencilerin sözel görevde turnuvaya katılma eğilimi sayısal göreve nazaran daha yüksektir ($p=0.050$).

Literatürde rekabete karşı kadın ve erkeğin tutumunu inceleyen ve alternatif açıklamalar getirmeyi amaçlayan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda da kadınların sözel içerikli görevlerde erkeklere nazaran daha başarılı olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca kadınların sözel içerikli görevlerde rekabetten kaçınmadıkları ve kendilerine güvendikleri savunulmaktadır. Shurchkov (2012) bu iddialara yönelik gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde özellikle süre baskısı azaltıldığında kadınların görece daha başarılı ve rekabet etme arzusunda olduğunu tespit etmektedir.

Ivanova-Stenzel ve Kübler (2011), Berlin Humboldt Üniversitesi'nin ve Berlin Teknik Üniversitesi'nin mühendislik, işletme yönetimi ve iktisat bölümlerinde okuyan toplam 240 öğrencinin katılımıyla bireylerin rekabet eğilimlerini irdelemektedirler. Deneyde katılımcılara tanımlanan görev, 20 karttan oluşan ekranda iki adet aynı kartı eşleştirmektir. Bunun için kendilerine 15 dakika süre verilmektedir. Çalışmada iki farklı deney taslağı bulunmaktadır. Bu taslaklar, gelir paylaşımı ve takım çalışması olacak şekilde düzenlenmektedir. Gelir paylaşımı deneylerinde iki takım üyesi tarafından çözülen oyunların puanları toplanmaktadır. Elde edilen skor ikiye bölünüp ödeme yapılmaktadır. Takım çalışmasında ise takım içerisindeki toplam puan belirlenmekte ve bu puan rastgele seçilen diğer bir takımın puanıyla mukayese edilmektedir. Puanı yüksek olan takıma 4 puan eklenirken, kaybeden takımdan 4 puan silinmektedir. Beraberlik durumunda herhangi bir müdahalede bulunulmamaktadır. Deneyin en önemli kısmı takımların cinsiyet dağılımını ve kişilerin performanslarının bu dağılım ile ilişkisini ortaya koymasıdır. Bu sebeple gelir paylaşımı deneyinde homojen cinsiyetten (erkek-erkek-erkek veya kadın-kadın-kadın) ve heterojen cinsiyetten (kadın-erkek veya erkek-kadın) oluşan gruplar meydana getirilmektedir. Homojen cinsiyetlerin performansı sırasında odaya karşı cinsten herhangi biri

alınmamaktadır. Takım yarışmasında ise katılımcılara ek olarak odanın karşı tarafındaki ekibin rakip takım olduğu bilgisi verilmektedir. Katılımcılar odada birbirlerini görebildikleri için rakip takımın cinsiyet yapısını da analiz edebilmektedirler. Deney sonunda skorlar ve ödemeler hususunda bilgi verilmektedir. Ancak görelî performanslar hakkında bilgi verilmemektedir. Çalışma sonunda tek cinsiyetli gruplarda cinsiyetler arası performansta anlamlı bir fark tespit edilemezken, grupların karışık cinsiyetlerden oluşturulması, performanslarda anlamlı bir fark ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal psikologlara göre kişiler bir grup içerisinde karar verecekleri zaman bireysel kararlarına nazaran daha fazla risk alma eğilimindedirler (Stoner, 1961). Literatürde yapılan çalışmalar bir takım içerisinde verilen kararlardan elde edilen faydanın, bireysel olarak verilen kararlardan daha yüksek olabileceğini savunmaktadır. Cason ve Mui (1997), bireylerin takım içerisinde karar verirken sergilemiş oldukları tutumları incelemek üzere diktatör oyunu oynatmaktadırlar. Bornstein ve Yaniv (1998) ise bu incelemeyi gerçekleştirmek üzere ulti-matom oyununu tercih etmektedir. Oyun sonucunda bireylerin takım içerisinde bireyselde olduğundan daha fazla rekabetçi veya agresif davranış sergilediği görülmektedir. Bu varsayım ve bulgulardan hareketle Dargnies (2009), takım unsurunu bir manipülasyon aracı olarak kullanarak rekabete karşı tutumda kadın-erkek farkını irdelemektedir. Deney, 39 erkek ve 37 kadın katılımcıyla Pantheon-Sorbonne Üniversitesi 1’de yürütülmektedir. Çalışmada üç dakika içerisinde iki basamaklı sayıları toplama görevi kullanılarak kadın ve erkeklerin rekabete karşı tutumları irdelenirken, bu tutumun belirleyicisi olarak takım değişkeni dikkate alınmaktadır. Araştırmanın temel hipotezine göre kadınların takım içerisinde turnuvaya katılma isteği bireysel olarak turnuvaya katılma isteğinden daha yüksektir. Erkeklerde ise tam tersi bir durum söz konusudur. Deney dört aşamadan oluşmaktadır. Lojistik regresyon analiz sonuçları erkeklerin takım arkadaşlarının performanslarına ilişkin belirsizlikten dolayı turnuva yerine bireysel olarak yarışma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Dargnies’e (2009) göre erkeklerin takım içerisinde yarışmaktan kaçınmalarının sebebi başarı neticesinde elde edilen getiri-yi paylaşmak istememeleridir. Dargnies (2009), bu durumu erkeklerin zirvede yalnız olma arzularının açıklayıcısı olarak değerlendirmektedir.

Takım manipölasyonunun kullanıldığı bir diğer çalışma ise Healy ve Pate (2011)'e ait olup Loyola Marymount Üniversitesi deneysel iktisat laboratuvarında düzenlenmektedir. Söz konusu araştırma sekiz takım ve dört bireysel olmak üzere toplamda on iki bölümden oluşmaktadır. Her bölüme on altı öğrenci katılmaktadır. Takım bölümünde her bir birey, bir başkasıyla eşleşmektedir. İstatistiksel anlamlılığı güçlendirmek için kadın ve erkek sayısı ile aynı cinsiyetten oluşan takım sayısı ve farklı cinsten oluşan takım sayısı birbirine eşit tutulmaktadır. Deney dört aşamada gerçekleştirilmektedir. İlk aşamada katılımcılardan 5 dakika içerisinde iki basamaklı sayıları toplamaları istenmektedir. Doğru cevapladıkları soru başına 0.50 dolar ödeme yapılacağı bildirilmektedir. Takım çalışmasında ise katılımcılar kendi doğru cevapları için 0.25 dolar alırken aynı zamanda takım arkadaşlarının her bir doğru cevabı için de 0.25 dolar kazanmaktadırlar. Turnuva tasarımı ise bireylere kendi sıralarındaki diğer üç bireye karşı yarışacakları söylenmektedir. Buna göre eğer birey diğer üç kişiden fazla soru çözmüş ise kendisine her bir soru başına 2 dolar ödenmektedir. Beraberlik halinde kazanan kişi rastgele seçilmektedir. Turnuva tasarımının takım modülünde ise her bir takıma karşılarındaki üç takımla yarışacakları söylenmektedir. Bu modülde ise ödeme şu şekildedir: eğer bir takım diğer üç takımdan yüksek skor yapmışsa takım üyesi hem kendi doğru çözdüğü soru için 1 dolar hem de takım arkadaşının çözdüğü soru başına 1 dolar almaktadır. Analiz sonucunda bireysel yarış halinde iken kadın ve erkeklerin performansında Mann-Whitney U testine göre anlamlı bir istatistiksel fark tespit edilememektedir. Bununla beraber literatürdeki diğer çalışmaları destekleyecek şekilde erkeklerin turnuvaya girerek rekabet ortamında performans sergileme eğilimlerinin kadınlara göre üç kata daha yüksek olduğu saptanmaktadır. Erkeklerin %81'i turnuvaya katılarak yüksek getiri elde etme arzusundayken, kadınların sadece %28'i turnuvaya katılım göstermektedir.

4.1.2. Risk Alma Eğiliminde Cinsiyete Göre Farklar

İş gücü piyasasında kadın ve erkeklerin kazançlarındaki eşitsizliği açıklamak üzere tanımlanan birçok değişken bulunmaktadır. Kimi çalışmalarda bu farkın sebebi olarak kişilerin beşerî sermayeye yapmış oldukları yatırımları gösterilirken kimi çalışmalarda da kişinin duygusal durumunun ya da agresiflik, vicdan gibi karakteristik

özelliklerinden oluşan faktörlerin etkili olduğu ileri sürülmektedir (Mueller ve Plug, 2006). Farkın temel sebebi olarak ise cinsiyet görülmektedir.

Birçok alanda insan davranışlarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği vurgulanmaktadır. Özellikle sosyoloji, psikoloji ve iktisat gibi sosyal bilim dallarının disiplinler arası bakış açısı ile söz konusu farkın arkasındaki etkenler üzerinde durulmaktadır (Blau ve Kahn, 2000). Ücret eşitsizliğini açıklamak üzere yürütülen çalışmalarda doğrudan ve dolaylı etkili unsurlar ele alınmaktadır. Bireyin riske karşı tutumu dolaylı etkenler içerisinde yer almaktadır. Kişinin risk eğilimi aldığı eğitimi, mesleki tercihini, kariyer planını ve bunlarla bağlantılı olarak ücretini belirleyebilmektedir. Dolayısıyla kişilerin riske karşı tutumunu, bu karar sürecinin iktisadi çıktısı olarak da ifade edilebilen ücret üzerinde açıklayıcı bir değişken olarak tanımlamak mümkündür. Diğer taraftan literatürde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre gerek iktisadi gerekse finansal kararlarda kişilerin riske karşı olan tutumları cinsiyetlerine göre farklılıklar göstermektedir. (Levin, Snyder ve Chapman,1988; Hinz, McCarthy ve Turner,1997; Hartog, Ferrer-i-Carbonell ve Jonker, 2002; Blau ve Kahn, 2000; Eckel ve Grossman, 2002a; Eckel ve Grossman, 2002b; Holt ve Laury, 2002; Harbaugh ve Vesterlund, 2002; Fehr-Duda vd., 2006;). Bu sebeple riske karşı tutumun, cinsiyete dayalı ücret farkının da açıklayıcısı olabileceği ileri sürülen hipotezler arasında yer almaktadır.

Çalışmalardan elde edilen bulgular kadınların erkeklere nazaran daha fazla riskten kaçınma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Kadınların beşerî sermayelerine yatırım yaparken veya meslek seçimlerine ilişkin kararlar alırken bu tutum doğrultusunda hareket etmesi kazanç farkı üzerinde kısmi etki oluşturmaktadır (Le vd., 2011).

Levin, Snyder ve Chapman (1988)'ın yürütmüş oldukları çalışmaya Iowa Üniversitesi'nde eğitim gören 110 öğrenci katılmaktadır. Katılımcılar 30 kadın ve 25 erkek olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar. Deney iki aşamada yürütülmektedir. İlk aşamada deney çalışması gerçekleştirilirken ikinci aşamada anket çalışması yapılmaktadır. Deneysel kısımda öğrencilerden rastgele düzenlenmiş 18 hipotetik loto oyununu değerlendirmeleri istenmektedir. Kazanç ve kayıp olasılıkları üzerine

kurgulanmış hipotetik loto sorularının 13 tanesi pozitif beklenen getirili, 3 tanesi 0 beklenen getirili ve 2 tanesi de negatif beklenen getirilidir. Öğrencilerden kendilerine sunulan olasılıklı seçeneklere ilişkin kararlarını sadece “evet” ya da “hayır” olarak bildirmeleri istenmektedir. Ayrıca öğrencilerden loto oyununa ilişkin kendilerine olan güvenlerini 1’den 10’a kadar verilen sayıları kullanarak derecelendirmeleri talep edilmektedir. Deney aşamasından sonra yapılan ankette katılımcılara son bir yılda hiç kumar oynayıp oynamadıkları, herhangi bir maç skoru üzerine iddiaya girip girmedikleri, kart oyunu ya da zar atma oyunu oynayıp oynamadıkları sorulmaktadır. Diğer taraftan bu durumlardan ötürü son bir yılda ne kadar harcama yaptıklarını belirtmeleri de istenmektedir. Çalışma sonunda hipotetik sorulara verilen “evet” cevapları analizde bağımlı değişken olarak; cinsiyet ise bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. Evet cevabını verenler için ortalama fark dikkate alındığında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar olduğu tespit edilmektedir ($F(1,106)=.02$ ve $p<01$). Hipotetik sorular kullanarak risk eğiliminin irdelendiği bir diğer çalışma Powell ve Ansic (1997) ‘e aittir. Bu çalışmada yaş ortalamaları 20.57 olan 64’ü erkek ve 62’si kadın olmak üzere toplamda 126 katılımcıyla bir deney gerçekleştirilmektedir. Katılımcılara 12 adet hipotetik seçim problemi sunulmaktadır. Her bir problem “sigorta” içeriği üzerine tanımlanmaktadır. Başlangıç aşamasında katılımcılara hipotetik olarak bir miktar para ve varlık verilmektedir. Sigorta maliyeti ve varlıklarını kaybetme riskleriyle ilgili açıklamalar yapıldıktan sonra varlıklarını olası risklere karşı sigortalamaları istenmektedir. Her bir karar aşamasında katılımcılara getirilerini maksimize edecek şekilde karar vermeleri söylenmektedir. Bununla birlikte bireylere “varlıklarının değeri aynı kalabilir”, “varlıklarının değeri hasar nedeniyle yarıya inebilir” ve “bir felaket meydana gelirse varlıklarının değeri sıfıra düşebilir” şeklinde olmak üzere üç farklı durumla karşılaşma ihtimalleri olduğu bilgisi verilmektedir. Diğer taraftan sigorta işlemi ile ilgili de “hasar sigortası”, “hastalık sigortası”, “hasar ve sağlık sigortası”, “hiçbir şekilde sigorta almamak”, “seçimi bilgisayarın tesadüfi seçimine bırakmak” olmak üzere beş adet seçenek sunulmaktadır. Katılımcıların kazançları minimum 4.50 pound iken maksimum 12.00 pounddur. Deneyin sonucunda katılımcıların seçimlerinden elde edilen veri setine uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre kadınların risk toleranslarının erkeklere nazaran düşük olduğu görülmektedir ($F=8.3$; $p=0.043$).

Eckel ve Grossman (2002a)'ın çalışmalarının ampirik kısmı ise üç aşama üzerine kurulmaktadır. Çalışmadaki katılımcılara öncelikle iki seçenekten oluşan beş adet kumar oyunu sunulmaktadır. Böylece bireylerin riske karşı eğilimlerini tespit etmek amaçlanmaktadır. İkinci aşamada katılımcılara ilgilerini irdelemeyi mümkün kılan birtakım sorular yöneltilirken, son aşamada ise kendileri dışındaki katılımcıların performanslarına ilişkin tahminde bulunmaları istenmektedir. Çalışma sonucunda ise riske karşı tutumda cinsiyete göre anlamlı istatistiksel farklara ulaşılmaktadır. Hem kadınların hem de erkeklerin performans değerlendirme sonuçları dikkate alındığında genel kanının kadın katılımcılar için riskten kaçınır bir tutum sergileyecekleri yönünde olduğu görülmektedir. Holt ve Laury (2002), Georgia Devlet Üniversitesi, Miami Üniversitesi ve Florida Merkez Üniversitesi'nde benzer nitelikte bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Çalışmaya katılan 175 kişinin yarısı henüz mezun olmamaktadır. Katılımcıların yaklaşık olarak 1/3'ü MBA öğrencisi iken %17'si işletme öğrencisidir. Katılımcılara 10 adet iki seçenekli seçim problemi tanımlanmaktadır. Problemlerin içeriğine göre dört aşama bulunmaktadır. İlk aşamadaki her bir soruda iki seçenek bulunmaktadır. Örneğin, birinci soru için A seçeneği “1/10 olasılıkla 2 dolar ve 9/10 olasılıkla 1.6 dolar kazanma” ve B seçeneği “1/10 olasılıkla 3.85 dolar ve 9/10 olasılıkla 0.10 dolar kazanma” olarak tasarlanmaktadır. İkinci soru için ise A seçeneği “2/10 olasılıkla 2 dolar ve 8/10 olasılıkla 1.6 dolar kazanma” ve B seçeneği “2/10 olasılıkla 3.85 dolar ve 8/10 olasılıkla 0.10 dolar kazanma”dır. Bu kuralla ilerleyen tüm sorular için, beklenen getirileri ve olasılıkları dikkate alındığında, B seçeneği riskli tercih olarak tanımlanabilmektedir. Deneyin ikinci aşamasında ödemeler ilk aşamadakinin 20 katına tekabül edecek şekilde tekrar oluşturulmaktadır. Üçüncü aşamada da ikinci aşamadan daha yüksek ancak hipotetik ödemeli opsiyonlar sunulmaktadır. Deneyin son aşamasında ise başlangıç düzeyindeki seçeneklere geri dönülmektedir. Her bir aşamada yapılan ödeme rastgele seçilmektedir. Deney esnasında öğrenciler 9-16 kişiden oluşan gruplara ayrılmaktadırlar. Bu sebeple Georgia Üniversitesi'nde iki, Miami Üniversitesi'nde dört, Florida Merkez Üniversitesi'nde altı grupla çalışma yürütülmektedir. Deney sonunda yüksek tutarda ödemelerin gerçek para ile yapıldığı gruplara ortalama olarak 80 dolar, diğer gruplara ise ortalama olarak 50 dolar ödenmektedir. Analizde Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmaktadır. Bu testin

sonuçlarına göre düşük tutarda ödemeli sorularda erkeklerin kadınlara nazaran daha az riskten kaçınma eğiliminde oldukları görülmektedir ($p<0.05$). Diğer taraftan hem gerçek ödemeli hem de hipotetik yüksek tutarda ödemeli sorularda cinsiyet farkı ortadan kalkmaktadır.

Kruse ve Thompson (2003) Texas Teknik Üniversitesi'nde bir çalışma gerçekleştirmektedirler. 48'i erkek ve 45'i kadın olmak üzere toplam 93 İktisat ve MBA öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen deney iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda parasal ödüllü laboratuvar deneyi yer alırken ikinci kısımda hipotetik ödeme ya da satın alma isteği üzerine kurulmuş seçim problemleri bulunmaktadır. Her iki tasarımda da aynı miktarda dolar kaybını ifade eden seçenekler sunulmaktadır. İktisadi deneylerde katılımcılara bilgisayar ortamında kayıtlı para olarak 2400 dolar verilmekte ve kendilerine bu paranın 2000 dolarını %2 olasılıkla kaybedebilecekleri, bunun karşılığında isterlerse koruma satın alarak bu oranı %1'e düşürebilecekleri söylenmektedir. Koruma maliyeti ise 5 ile 400 laboratuvar doları arasında değişmektedir. Katılımcıların laboratuvar paralarının ne kadarını kaybedecekleri on yüzlü iki adet zarın atılması ile bulunmaktadır. Bu duruma göre de kendilerine verilecek gerçek doların ne kadar olduğu hesaplanmaktadır. Deney tamamlandıktan sonra anket çalışması yapılmaktadır. Bu aşamada katılımcılara bir binada yaşamak için bir yıllık kontrat imzaladıkları ve binada bir yıldan daha kısa bir süre içerisinde soygun olayı gerçekleşeceğini varsaymaları istenmektedir. Ayrıca soygun sebebiyle karşılaşılabilecekleri kaybın “%2 olasılıkla 2000 dolar” olduğu da kendilerine söylenmektedir. Bu hipotetik senaryodan hareketle, deneye katılan her bir bireye, eğer soygun riskine karşı kendilerini korumak isteselerdi sigorta şirketine maksimum ne kadar ödeyebilecekleri sorusu yöneltilmektedir. Diğer taraftan katılımcılara soygun olasılığını azaltmak için 50 dolar ödeyerek kilit satın alma opsiyonu da sunulmaktadır. Aynı varsayım ve maksimum ödeme isteği iki yıllık kira kontratı için uyarlanarak tekrar sorulmaktadır. Çalışmada düzen etkisini ve cinsiyet farkını kontrol edebilmek için deney/anket ve anket/deney şeklinde iki farklı sıralama takip edilmektedir. Katılımcıların araştırma sonunda elde ettikleri kazanç ortalama olarak 5.50 dolardır. Analizin deney kısmı maksimum kabul edilir fiyat (Maximum Accepted Price-MAP) üzerinden yürütülmektedir. MAP, her bir katılımcının bu fiyata eşit ya da altında bir

güvence satın alma eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Anket kısmı ise ödeme isteğine (Willing To Pay- WTP) dayanmaktadır. Her iki kısımdan elde edilen veriye Mann-Whitney U ve Kolmogorov-Smirnov testleri uygulanmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde MAP’de kadın ve erkeklerin farklı olmadıklarını ifade eden sıfır hipotezi reddedilememektedir (Mann; $p=0.78$, Kolmogorov $p=0.70$). WTP’de ise bir yıllık ve iki yıllık kontrat için anlamlı bir sonuç elde edilememektedir (Mann; $p=0.28$ ve $p=0.2$, Kolmogorov-Smirnov; $p=0.74$ ve $p=0.70$).

Fehr-Duda, Gennaro ve Shubert (2004) Zürih Üniversitesi’nde ve İsviçre Federal Teknoloji Enstitüsü’nde toplam 204 öğrenciyle birlikte deneysel bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Tutarsız ve şüpheli cevaplar veri setinden çıkarıldığı için analizde 181 kişinin verisi kullanılmaktadır. Deney çevresel ve alan olarak iki ana kategoride gerçekleştirilmektedir. Bu kategoriler de kendi içlerinde ikiye ayrılmaktadır. Çevresel kategori, soyut ve bağlamsal olmak üzere iki farklı tasarımdan oluşmaktadır. Soyut çevrede bireyler hipotetik bir kumar oyunu oynamaktadırlar. Bağlamsal çevrede ise aynı kumar oyunu yatırım ve sigorta kararı şeklinde tasarlanmaktadır. Alan kategorisi kendi içinde kazanç ve kayıp ifadelerinden oluşturulan iki farklı loto oyunu üzerine kurgulanmaktadır. Loto oyunları düşük, orta ve yüksek olasılıklı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Katılımcılara katıldıkları için deneydeki performanslarından bağımsız olarak 10 İsveç Frank’ı ödenirken deney sonunda performans değerlendirilmesiyle birlikte ortalama olarak 40.61 İsveç Frank’ı ödenmektedir. Deney esnasında Z-Tree programı kullanılmaktadır. Katılımcıların olasılık ağırlıklandırma fonksiyonlarının tespiti için lineer olmayan en çok olabilirlik prosedürü uygulanmaktadır. Ayrıca risk almada cinsiyet farkını tespit etmek üzere göreceli risk primi (Relative Risk Premium-RRP) geliştirilmektedir. RRP, beklenen getiri ile kesin getiri arasındaki farkın beklenen getiriye oranlanması şeklinde formüle edilmektedir. Bu bağlamda deneye katılan bireylerin RRP sonuçlarına Mann-Whitney testi uygulanmaktadır. Çalışmanın sonucunda kadınların erkeklere nazaran daha az risk alma eğiliminde oldukları tespit edilmektedir. Diğer taraftan bu farkın deneyde kullanılan çevre ve alanlara göre farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir.

Hibbert, Lawrence ve Prakash (2008), finansal karar alma süreçleri üzerinden kişilerin riske karşı tutumlarını ele almaktadırlar. Bireylerin yatırım kararlarının risk

eğiliminden nasıl etkilendiğini ve bu durumun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini irdelemektedirler. Çalışmada karşılaştırma yapabilmek üzere iki veri seti mevcuttur. Biri üniversitede görev alan Finans ve İngilizce profesörlerinin portföy bilgilerinden oluşurken diğeri Federal Reserve's Board Survey of Consumer Finance (SCF)'nin hanehalklarının portföyleri ile ilgili yayınladığı veri setidir. İkinci veri setinin %52'si kadın olmakla birlikte çoğunun eğitim seviyesi üniversite altıyken, erkeklerin büyük bir kısmı üniversite mezunudur. İlk gruba uygulanan Tobit regresyon analizi sonuçları göstermektedir ki aynı eğitim seviyesindeki kadın ve erkekler için riske karşı tutumda anlamlı bir fark yoktur.

Croson ve Gneezy (2009), yapmış oldukları çalışmada risk algısı, sosyal algı ve rekabetçi algı olmak üzere cinsiyet farkı gözlemlenen üç ana faktör üzerine meta analizi gerçekleştirmektedirler. Croson ve Gneezy, bu çalışmada deneysel iktisat yöntemlerine başvurumaktadırlar. Sonuç olarak kadınların erkeklere nazaran riskten kaçındıkları, kadınların ve erkeklerin sosyal algılarının birbirlerinden oldukça farklı oldukları, kadınların daha uysal olduklarını ve rekabete karşı çekingen davrandıkları sonuçlarını elde etmektedirler. Araştırmada 10 akademik çalışmanın bulguları incelenmektedir. Bu çalışmaların ortak sonucuna göre, erkekler kadınlara nazaran daha fazla risk alma eğilimindedirler ve kadınlar ise görece daha çok riskten kaçınmaktadırlar.

Bireylerin bir grup adına karar verebilme istekleri ile risk alma eğilimleri arasında pozitif bir ilişki bulunabilmektedir. Bu istek liderlik olarak da ifade edilebilir. Liderlik pozisyonlarında cinsiyet dağılımı ayrıca ücret eşitsizliğinin önlenmesi hususunda da oldukça önemlidir. Örneğin, mikro ölçekte bir şirketin yönetim pozisyonunda liderlik, çalışanların ücretleri konusunda karar vermeyi, makro ölçekte ise bir ülkenin yönetiminde liderlik, o ülkede cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin önüne geçebilecek politikalara karar vermeyi mümkün kılabilir. Ancak yapılan çalışmalara göre gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelere söz konusu pozisyonlarda kadın sayısı oldukça azdır (Melkas ve Anker, 1997; Eagly ve Karau, 2002;). Ertac ve Gurdal (2010), risk alma eğilimi ile liderlik arasındaki korelasyonu irdelerken cinsiyeti açıklayıcı değişken olarak kullanmaktadırlar. Deney Koç Üniversitesi ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nde iktisat dersi alan

49'u kadın 79'u erkek toplam 128 öğrenci ile gerçekleştirilmektedir. Her bir öğrenciyi tanımlayan ID numaraları oluşturulmaktadır. Öğrencilere performanslarında bağımsız olarak sadece katıldıkları için 5 TL ödenmektedir. Çalışmada kişinin bir grup adına karar verme isteği, risk alma eğiliminin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Deney, kişinin kendi adına ve grup adına karar verdiği iki kısımdan meydana gelmektedir. Her bir aşamada üç tane karar problemi yer almaktadır. Problemler 10 TL'nin riskli ve risksiz seçenekler arasında dağıtılması üzerine kurgulanmaktadır. Riskli seçenekte %50 olasılıkla kazanılacak tutar, p ile ifade edilen bir faktör ile çarpılmaktadır. Diğer taraftan bu seçenek %50 olasılıkla hiçbir şey kazanamama durumunu da içermektedir. P faktörünün alacağı olası değerler 1.5, 2 ve 2.5'tir. Katılımcılara ödeme yapılırken dikkate alınacak performans rastgele seçilmektedir. Deneyin bireysel karar verilen kısmı seçilirse kişinin kendi tercihleri dikkate alınmaktadır. Grup kararının seçilmesi halinde ise karar vericinin tercihlerinden hareketle grubu oluşturan beş kişiye eşit ödeme yapılmaktadır. Grup için karar verme aşaması için katılımcılara karar verici olmak isteyip istemedikleri sorulmaktadır. Eğer birden fazla kişi bu görev için aday olursa aralarından bir kişi rastgele seçilmektedir. Deney sonucunda elde edilen veriye uygulanan Mann-Whitney U testine göre p faktörü 2 ve 2.5 iken sırasıyla 0.004 ve 0.0001 anlamlılık düzeyinde erkekler kadınlara nazaran daha fazla risk alma eğilimindedirler. Erkeklerin %86'sı kadınların ise sadece %55 i grup adına karar vermede istekli olmaktadır. Kadın ve erkeklerin lider olma isteğiyle risk alma eğilimi arasında korelasyon olup olmadığı incelenmektedir. Parametrik olmayan test sonuçlarına göre kadınlar için anlamlı bir sonuç bulunamazken erkekler için anlamlı bulgular elde edilmektedir. Grup içi kararda ise kadın ve erkeklerin almış oldukları riskin ağırlığı dikkate alınmaktadır. Buna göre kadın liderlerin erkek liderlere nazaran daha düşük risk aldıkları tespit edilmektedir (Mann-Whitney, $p=0.015$).

Bir başka bakış açısına göre riskten kaçınma eğilimde olan kadınların kamu sektörünü tercih etmeleri mümkün olabilmektedir. Kamu sektörü, özel sektöre göre işsiz kalma gibi riskler düşünüldüğünde daha güvenceli olmakla birlikte daha düşük getiri sağlamaktadır. Bu da dolaylı olarak ücret farkı üzerinde etkili olabilmektedir. Soo (2011), risk algısının emek piyasasına nasıl ve hangi koldan dahil olunacağını;

tercih edilen mesleğin, kazanç koşullarının ve çalışma saatlerinin ne olacağı gibi unsurların belirleyicisi olabileceğini ileri sürmektedir. Bu varsayımdan hareketle rassal fayda model yaklaşımını kullanarak çoklu logit analizi gerçekleştirmektedir. 1993-2002 yılları arasında Ulusal Boylamsal Gençlik Anketi 79 (National Longitudinal Survey of Youth 79 - NLSY79)'dan çekilen veri seti yaşları 14 ile 22 arasında değişen 12,686 bireye ve yaşları 28 ile 45 arasında değişen 6933 bireye ait bilgilerden oluşmaktadır. Soo (2011)'nın elde ettiği sonuçlara göre daha az riskten kaçınan ve yüksek ücret beklentisinde olan erkeklerin kendi işlerini kurmak adına girişimci olmayı tercih ettikleri, görece riskten kaçınan erkeklerin ise ücret ödemeli bir iş tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kadınlar açısından herhangi anlamlı bir sonuç elde edilememektedir.

Boente ve Jarosch (2011), EOS Gallup Europe tarafından 36 ülkede uygulanan FE Girişimcilik (Flash Eurobarometer Entrepreneurship) anket sonuçlarını kullanmaktadır. Anket her bir ülkeden rastgele seçilen, yaşları 15 ve üstü olan yaklaşık olarak 26000 katılımcıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın hipotezine göre daraltıldığında ise geriye 5541'i kadın ve 4449'u erkek olmak üzere toplamda 9990 kişiye ait veri seti kalmaktadır. Söz konusu anket Bireysel Girişimcilik Becerisi (Individual Entrepreneurial Aptitude- IEA) olarak tanımlanan karakteristik özellikleri ortaya koyan bilgilerin tespiti üzerine oluşturulmaktadır. Risk alma eğilimi, inovatiflik, üretkenlik, rekabet etme isteği, optimistlik ve içsel kontrol odağı gibi özelliklerin yanında bireylerin yaş, eğitim, aile yapısı, istihdam ve medeni durumu gibi demografik bilgileri de elde edilmektedir. Her bir özellik için 4'lü likert tipi ölçek soruları oluşturulmaktadır. Bu soruların skor toplamı ise endeks olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın temel hipotezine göre IEA ile girişimcilik arasında bir korelasyon bulunmakta ve IEA skoru cinsiyete göre farkı göstermektedir. Bu bağlamda tanımlanan meslek seçimi basit hale getirilmekte ve katılımcılara “kendi işinde çalışma” ve “ücretli çalışma” opsiyonları sunulmaktadır. “Kendi işinde çalışma” opsiyonunu tercih eden bireylerin IEA skoru bağımlı değişken olarak tanımlanmaktadır. Uygulanan ikili probit regresyon analizinde yaş, eğitim, ailenin mesleği, gelir memnuniyeti ve ülke kukla değişken olarak kullanılmaktadır. Analiz

sonuçları kadınların erkeklere nazaran daha düşük IEA skoruna sahip olduklarını göstermektedir ($p=0.01$).

Gong ve Yang (2012), çalışmalarında risk eğiliminde cinsiyet farkını ve toplumsal yapının bu farktaki rolünü irdelemektedirler. Bu sebeple örneklem alanı olarak anaerkil toplum yapısına sahip Mosuo ve ataerkil toplum yapısına sahip Yi şehirleri tercih edilmektedir. Şehirler birbirine oldukça yakındır. Bu durumu iki şehir gelir seviyesi, coğrafik yapı, ekonomik faaliyetler gibi konularda karşılaştırmak üzere avantaj olarak kullanmaktadırlar. Musuo şehrinin ekonomisi tarımsal faaliyetlere dayanmaktadır. Ailedeki rollerde kadının hâkim olduğu görülmektedir. Evlenen çift, kadının annesinin evinde yaşamakta ve çiftin çocukları da kadının ailesi tarafından yetiştirilmektedir. Yi şehrinde ise insanlar geçimlerini çiftçilik ile sağlamaktadırlar. Kadının evlilik kurumundaki konumuna bakıldığında herhangi bir miras veya mülk hakkı yoktur. Aile içinde karar verme yetkisi erkeğe aittir. Deneye Mosuo şehrinde 36 kadın ve 31 erkek, Yi şehrinde ise 28 kadın ve 37 erkek olmak üzere toplam 132 kişi katılmaktadır. Bireylere ödemenin rastgele yapılacağı iki görev tanımlaması yapılmaktadır. Bunlardan ilki on farklı sorudan oluşmaktadır. Sorular risk içerikli loto soruları olup IR (investment risk-yatırım riski) olarak ifade edilmektedir. Katılımcı loto sorularını cevapladıktan sonra kendisine önündeki altı adet kart arasından bir kart seçmesi söylenmektedir. Bu kartların üç tanesi siyah üç tanesi ise kırmızı renktedir. Kırmızı kart lotonun kazanıldığını siyah kart ise kaybedildiğini göstermektedir. Katılımcılar ikinci aşamada içinde oyun kartlarının bulunduğu 10 adet desteye karşı karşıyadırlar. Her bir kümede kupa, karo, maça ve sinek kartları bulunmaktadır. Bu kartlar katılımcının önünde karılmaktadır. Katılımcılar önlerine konulan bu 10 adet kart destesinden birer kart çekmektedirler. Ancak kart seçiminden önce kendilerine iki seçenek sunulmaktadır. Bunlardan biri seçtiği her karo başına 2 Çin Yuan'ı ödeme almak iken diğeri benzer görev için deney yürütücüsüyle yarışmaktır. İkinci seçeneği tercih eden katılımcı, deney yürütücüsünden fazla karo çekmesi halinde karo başına 6 Çin Yuan'ı kazanmaktadır. Eğer deney yürütücüsünden daha az karo çekmişse kendisine herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Beraberlik durumunda ise katılımcıya 2 Çin Yuan'ı ödenmektedir. Deneyin bu kısmı ise CR (compound risk- birleşik risk) olarak ifade edilmektedir. Deneyi tamamlayan katılımcıya performanslarından

bağımsız olarak 5 Çin Yuan'ı ödenmektedir. IR ve CR aşamaları bittikten sonra anket çalışması uygulanmaktadır. Demografik özellikleri kontrol edebilmek amacıyla IR için tobit regresyon ve CR için probit regresyon analizi gerçekleştirilmektedir. Analiz sonucunda IR ve CR kapsamında her iki toplumda da kadınların erkeklere nazaran daha fazla riskten kaçındıkları görülmektedir. Ancak Mosuo'daki kadınların bu eğilimleri Yi'deki kadınlarla kıyaslandığında görece daha azdır.

Jung (2017), Soo (2011)'nin hipotezine benzer bir şekilde kişilerin riske karşı tutumlarının emek piyasasındaki statülerini etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Buna göre kişiler eğer riskten kaçınıyorlar ise kamu sektöründe, risk alma eğiliminde iseler özel sektörde çalışmaktadırlar ya da çalışmak istemektedirler. Çalışmada Kore İş gücü Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan Kore İş gücü ve Gelir Panel Çalışması'ndan elde edilen veri kullanılmaktadır. Bu veri 5000 hanehalkını kapsamaktadır. Ancak burada araştırılan konu bağlamında örneklem daraltıldığında 4230 kişiye ait veri dikkate alınmaktadır. Katılımcılara belirli bir miktar para ve bunun karşılığında loto oyunu opsiyonları sunulmakta ve loto oyunu da içerdiği riske göre üç farklı kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; Lotto L (düşük riskli loto), Lotto M (orta seviyede riskli loto) ve Lotto H (yüksek seviyede riskli)'dir. Bireyler nakit ile olasılıklı seçeneğin beklenen getirisi arasında bir tercih yapmak durumundadır ve yapmış oldukları tercihler onların riske karşı tutumlarını göstermektedir. Bu durumda, "riskten kaçınan", "risk arayışında olan" ve "riske karşı duyarsız" şeklinde üç karakteristik özellik tanımlanmaktadır. Teklif edilen nakit 100000 Kore Won'udur. İlk aşamada kişilerin önünde "nakdi al", "kayıtsız kal" ve "lotoyu seç" olmak üzere üç seçenek mevcuttur. Kayıtsız kalan katılımcılar riske karşı duyarsız, nakdi seçenler riskten kaçınan, lotoyu seçenler ise risk arayışı içerisinde olan olarak ifade edilmektedir. Eğer katılımcı Lotto M'yi seçmiş ise Lotto L, Lotto H ve kayıtsızlık arasında tekrar karar vermesi gerekmektedir. Katılımcıların tercihlerine uygulanan probit regresyonda yaş, hanehalkı geliri, eğitim, medeni hal, babanın eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve riskten kaçınma gibi unsurlar bağımsız değişken olarak; sektör tercihi ise bağımlı değişken olarak kullanılmaktadır. Kişilerin sektöre ilişkin tercihleri üçe ayrılmakta ve bir risk kriteri olarak değerlendirilmektedir. Bunlar sırasıyla Seçim I (emek piyasasına katılmayı), Seçim II (kendi işinin patronu olmayı) ve Seçim III (kamu sektöründe

çalışmayı) olarak ifade edilmektedir. Bu üç seçim risk açısından sırasıyla Seçim II>Seçim I> Seçim III olacak şekilde değerlendirilmektedir. Ayrıca kişilerin bulunmuş olduğu bölge kukla değişken olarak regresyona dahil edilmektedir. Bununla amaçlanan emek piyasasında bölgesel farkların bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Analiz sonucunda çocuğu olan kadınların ve riskten kaçınan bireylerin daha az risk içeren tercihlerde bulunarak özel sektör yerine aylık gelirin devlet güvencesinde olduğu kamu sektöründe çalışmayı tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Diğer taraftan kendi eğitimi ve baba eğitimi en az lise seviyesinde olanların daha fazla risk alma eğiliminde oldukları ve özel sektörü tercih ettikleri saptanmaktadır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

AMPİRİK SONUÇLAR

5.1. Örneklem Seçimi

Çalışmada seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden “amaçsal örnekleme” kullanılmaktadır. Amaçsal örnekleme, çalışmanın amacına bağlı olarak, bilgi verme açısından uygun örneklemin seçilmesine ve derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanımaktadır. Belli ölçütleri karşılayan veya belli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumda çalışılmak istenildiğinde tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu yöntemde, araştırmacı, doğa ve toplum olaylarını ya da olgularını anlamaya ve bunlar arasındaki ilişkileri keşfetmeye ve açıklamaya çalışır.

Pandemi koşulları, ailelerin salgına ilişkin endişeleri gibi nedenler çalışmanın bireysel yürütülmesini zorunlu kılmaktadır. Salgın döneminde özellikle okulların bakanlık kararına bağlı olarak online olarak yürütülmesi zaman problemini büyük bir engel haline getirmektedir. Bu kısıtlar nedeniyle seçkili örnekleme yöntemleri için gerekli ortam oluşmamıştır.

Çalışmaya toplam olarak 134 öğrenci katılım göstermektedir. Öğrencilerden 70’i özel okul veya devlet okulunda eğitim alan 5-6 yaş grubudur. Geriye kalan 64 öğrenci ise özel okul veya devlet okulunda eğitim alan 13-14 yaş grubudur.

5.2. Araştırma Yöntemi

Çalışmada öncelikle deneysel iktisat metotlarından faydalanılarak bir veri seti oluşturulmaktadır. Bu veri 5-6 yaş grubu okul öncesi ve 13-14 yaş grubu ortaokul öğrencileri olmak üzere iki farklı deney grubunun performanslarına bağlı olarak toplanmaktadır. Ayrıca öğrencilerin ailelerine ait demografik ve sosyokültürel bilgileri elde etmek üzere veli anketi düzenlenmektedir.

Deneylerden ve anketlerdeki sorulara verilen cevaplardan elde edilen veri setine normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmaktadır. Normal dağılım test

sonuçlarına göre bağımsız örneklem t testi ve Mann-Whitney U testi uygulanmaktadır. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisini sınamak üzere Spearman's rho korelasyon analizi gerçekleştirilmektedir.

Çalışmada kullanılan Mann-Whitney U testi, nonparametrik bir testtir. Bağımsız iki grubu karşılaştırmak üzere kullanılmaktadır. Bu testin uygulanabilmesi için parametrik test varsayımlarının sınanması ve verinin bu varsayımlara uymadığının tespit edilmiş olması gerekmektedir. Parametrik testlerin varsayımlarının sağlanması halinde t testi kullanılırken bu varsayımların geçerli olmadığı durumlarda Mann-Whitney U veya Kruskal-Wallis gibi nonparametrik (parametrik olmayan) testler kullanılabilir (Genç ve Soysal, 2018:19).

Varsayımlar ise şu şekildedir;

- 1- Gözlemler bağımsız olmalıdır.
- 2- Gözlemler normal dağılım göstermelidir.
- 3- Grup varyansları eşit olmalıdır. (Siegel,1956:19)

İfade edilen varsayımları sağlanması halinde en azından sıralı ölçüm elde edildiğinde, iki bağımsız grubun aynı popülasyondan olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi kullanılabilir.¹ Mann-Whitney U testi, parametrik olmayan

¹ İki bağımsız gruptan daha küçük gözlem sayısına sahip olan x_1 , görece daha fazla gözlem sayısına sahip olan ise x_2 olarak kabul edilsin. U testinin değerini tespit edebilmek için öncelikle x_1 ve x_2 içerisindeki gözlemler veya skorlar bir araya getirilir ve daha sonra büyükten küçüğü sıralanır. Bu sıralamada cebirsel büyüklük baz alınmakta olup şayet negatif bir değer var ise negatif sayılar sıralamada önce dizilir. Bu sıralamadan sonra x_2 deki gözlem veya skorların x_1 deki gözlem veya skordardan kaç kez önce geldiği hesaplanmaktadır.

$$U = x_1 x_2 \frac{x_1(x_1+1)}{2} - R_1 \text{ ya da } U = x_1 x_2 \frac{x_2(x_2+1)}{2} - R_2$$

R_1 ve R_2 sırasıyla x_1 ve x_2 içerisindeki gözlem veya skorların sıralamadaki konumlarının toplamını vermektedir. Ancak $x_2 > 20$ ise bu durumda;

$$\mu_{U=\frac{x_1 x_2}{2}}, \sigma_U = \sqrt{\frac{(x_1)(x_2)(x_1+x_2+1)}{12}}$$

testlerin en güçlülerinden biri olarak kullanılmaktadır. Eğer t testi varsayımları sağlanamıyorsa parametrik t testine en iyi alternatiftir.

5.2.1. Deney Grupları

Çalışmanın deney aşamasında iki farklı yaş grubu dikkate alınmaktadır. Bunlar; 5-6 yaş grubu ve 13-14 yaş grubudur. Deneyde 5-6 yaş grubunun kullanılmasının en önemli sebeplerinden biri, bu yaşlarda henüz toplumsal algılar tam anlamıyla oluşmamaktadır. Kagel ve Roth (2015)'a göre, küçük çocuklar kültüre ve piyasa kurumlarının kurallarına tam olarak maruz kalmamaktadır. Bu nedenle davranışları, tutumları ve kararları yetişkin bireylere göre farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla görece küçük yaş grupları üzerine inceleme yapılırken herhangi bir konuya ilişkin davranış şekilleri tespit edilmez iken daha ileri yaş gruplarında saptanıyor olması “öğrenilen davranış” durumunu işaret etmektedir. Bir toplum içerisinde bireylerin bu davranışları ne zaman ve nasıl edindikleri önemlidir. İki farklı yaş grubunun tercih edilmesindeki temel amaç da budur. Öyle ki okul öncesinde öğrenciler yaşları itibarıyla henüz toplumsal cinsiyet algısına sahip değildir. Yaş ilerledikçe toplumsal cinsiyet algısının öğrenilerek oluşacağı varsayılmaktadır. Kagel ve Roth (2015)'a göre deneysel iktisat yaklaşımında birtakım davranışları tespit etmeye yönelik olarak çocukların gözleme dahil edilmesinin sebebi de budur. Küçük çocuklarda mevcut olmayan bir davranış daha ileri yaşlardaki bireylerde gözlemleniyorsa bu noktada öğrenilmiş bir davranıştan bahsetmek mümkündür. Benzer şekilde literatürde yapılan çalışmalar çok erken yaş grubunda henüz kimlik algılarının oluşmadığını göstermektedir (Samak, 2013). Hedef grup olarak çocuk ve ergenlerin alınmasının bir diğer nedeni ise kimlik anlayışının iki grupta farklı oluşudur.

Gözlemlenen U değerinin istatistiksel anlamlılığını test etmek için ise;

$$Z = \frac{U - \mu_U}{\sigma_U} = \frac{U - \frac{x_1 x_2}{2}}{\sqrt{\frac{(x_1)(x_2)(x_1 + x_2 + 1)}{12}}}$$

z tablosundaki olasılık değeri analizde kabul edilen olasılık değerinden küçük ise H_0 reddedilir ve alternatif hipotez reddedilemez olarak değerlendirilir (Mann ve Whitney, 1947).

Ergenlik, çocukluktan çıktıktan sonra yetişkin bir insan olmadan önce bir kimlik kazanma dönemidir. Bu dönem öncesi, çocukluk dönemi olarak görülür ve bir kimlik bilinci yoktur. Ergenlik döneminde oluşan kimlik ise çocuğu hem bireysel olarak hem de toplum içindeki yeri açısından etkilemektedir. Belirlenmiş kültürel oluşumlar, birey için yeni kimlik ve sosyal rolleri şekillendirerek bir toplum içerisinde iletişim ve sosyalleşmeyi derinlemesine etkilemekte ve o bireyi toplumda yaşamaya hazır hale getirmektedir (Ergun, 2020). Bu değişim genel olarak kızlarda 10-12, erkeklerde ise 11-14 yaş aralığında başlamaktadır (Parlaz vd.,2012). Dolayısıyla hem kimlik algısı hem de toplumun dayattığı bir nevi kimlik olarak toplumsal cinsiyet algısının hangi yaş grubunda oluştuğunu anlamak üzere okul öncesi ve ortaokul eğitimi alan özel ve devlet okulu öğrencileri örneklemini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan çocukları ve aileleri irdelemek öğrenilen davranışın aktarımını ve süreci daha iyi anlamaya yardımcı olabilmektedir. Böylece bir birey için yapmış olduğu tercihlerin çıktısı, etkileri gereği ne kadar önemli ise bu tercihleri şekillendiren etkenler de o denli önemlidir. Bu bağlamda çalışmada deneysel iktisat yöntemleri kullanılarak 5-6 yaş grubu ve 13-14 yaş grubunun rekabet ve risk ortamındaki davranış kalıpları, performansları, tercihleri ve buna bağlı olarak kazançları gözlemlenmektedir. Tüm öğrenci gruplarına yapılan araştırmalar sonucu nörolojik, biyolojik olarak cinsiyet farkı oluşturmayan bir görev tanımlanmaktadır. Bu görevler grupların bilişsel gelişimleri, almış oldukları eğitimler ve yaşları gibi değişkenler göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Birinci grup için verilen görev süre kısıtlı altında beş adım ileriye konulan kutulara basket atmaktır. İkinci gruba verilen görev ise yine kısıtlı bir sürede beş adet iki basamaklı sayıları toplama işlemleridir. Toplama işleminin görev olarak seçilmesinin nedeni kolay matematik işlemlerinde herhangi bir cinsiyet farkının oluşmamasıdır (Hyde vd., 2008). Literatürde konuyla ilgili yürütülen çalışmalarda erken bulgulara göre özellikle lise döneminde matematik performansında cinsiyet farkının arttığı görülmektedir (Hyde vd., 1990). Ancak daha güncel çalışmalar zaman içerisinde bu farkın daraldığını, kaybolduğunu hatta kimi ülkelerde kadınların matematik performanslarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Petersen ve Linn (2010), 1990 ve 2007 arasında yayınlanan 242 çalışmadan oluşan bir meta analiz gerçekleştirmektedirler. Söz konusu çalışma

1,286,350 kişinin matematik alanındaki performanslarına ilişkin sonuçları kapsamaktadır. Buna göre, kadın ve erkekler arasında anlamlı istatistiki bir fark oluşmamaktadır. Sadece eğitim seviyesinin lise olduğu gruplarda karmaşık sorularda bir farka rastlanmaktadır.

Else-Quest, Hyde ve Linn (2010), Uluslararası Matematik ve Bilim Çalışması Trendleri (TIMSS) ve Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)'ndan elde edilen veri seti ile 69 ülkeyi kapsayan bir çalışma gerçekleştirmektedirler. TIMSS, dört yılda bir yapılmakta olup matematik ve bilim alanlarında öğrencilerin başarısının değerlendirildiği bir çalışmadır. PISA ise OECD ülkelerinde yaşayan 14-16 yaşındaki bireylerin matematik, okuma, bilim ve problem çözme alanlarındaki başarılarını ölçmektedir. Çalışmada TIMSS ve PISA verisini ele alan araştırmalar üzerine bir meta analizi yapılmaktadır. Elde edilen bulgulara göre kadın ve erkek öğrencilerin performanslarının ortalamalarındaki fark oldukça küçüktür.

Else-Quest, Hyde ve Linn (2010)'in gerçekleştirmiş oldukları çalışmada Türkiye verisi bulunmamaktadır. Ancak Türkiye'nin 2018 yılına ait PISA raporu incelendiğinde kız ve erkek öğrencilerin matematik alanındaki skorlarının benzer olduğu görülmektedir (OECD PISA Raporu, 2019).

5.2.1.1. Birinci Grup ve Görevi

Birinci grubun deneyinin tasarımında Andersen v.d. (2013)'in çalışmalarından faydalanılmaktadır. 7-12 yaş grubuna uygulanan deneyde çocuklara tanımlanan görev, beş adım uzağa konulan bir kutuya ellerindeki tenis toplarını atmaktır. Benzer şekilde bu çalışmada da okul öncesi öğrencilere aynı görev tanımlanmaktadır. Her ne kadar katılımcılar ödül ile teşvik edilseler de gönüllülük esastır. Bu sebep ile deneyin başında öğrencilere bilgi verilmekte ve katılmak isteyip istemedikleri sorulmaktadır. Katılım göstermek isteyen öğrencilere ise deney protokolünün tamamı detaylı bir şekilde açıklanmakta ve deneye başlamadan önce sormak istedikleri sorular var ise cevaplanmaktadır. Çalışma esnasında öğrencilerden kimliklerini tanımlayan adı ve soyadı gibi bilgiler talep edilmemektedir. Bunun yerine her öğrenciyi temsil eden kod tanımlanmaktadır. Örneğin, Ö001 herhangi bir kız öğrenciye tanımlanırken Ö002 herhangi bir erkek öğrenciye tanımlanmaktadır. Çocuklardan öncelikle bireysel

performans sergilemeleri istenmektedir. İkinci aşamada ise isterlerse bireysel olarak devam edebilecekleri isterlerse de kendileri için seçilen rakiple turnuvada yarışabilecekleri opsiyonları sunulmaktadır. Bununla birlikte turnuvayı seçen öğrencilere başarılı atışları için yapılan ödüllendirmenin, bireysel olarak yarışmaları halinde başarılı atışları için verilen ödülün iki katına denk gelecek değerde olduğu açıklanmaktadır. Turnuva aşamasında eşleştirmeler yapılmaktadır. Bu eşleştirme bir kız öğrenciye karşı bir erkek öğrenci şeklinde düzenlenmektedir. Eşleştirme yapılırken öğrencilere verilen kodlar kullanılarak oluşturulan simülasyon ile rastgele eşleştirme yapılmaktadır. Eşleştirmeler açıklandıktan sonra katılımcılara turnuvaya bu eşleşmeyle devam mı edecekleri yoksa bireysel olarak mı yarışacakları sorulmaktadır.

5.2.1.2. İkinci Grup ve Görevi

Bu deneyin tasarımında Niederle ve Vesturland (2005) ve Lee v.d. (2014)'nin çalışmalarından faydalanılmaktadır. Katılımcılara 4 dakika süre tanınmaktadır. Bu süre içerisinde katılımcılardan kendilerine verilen iki basamaklı sayılardan oluşan toplama işlemlerini yapmaları istenmektedir. Katılımcılara deney esnasında gösterdikleri performanstan bağımsız olarak 5 TL ödeme yapılmaktadır. Performansa dayalı ödül için iki seçenek bulunmaktadır. Katılımcılara ya bireysel olarak yapmış oldukları skor dikkate alınarak ya da rastgele eşleştiği katılımcının performansı göz önünde bulundurularak ödeme yapılmaktadır. Katılımcılar bu iki seçenekten birini tercih etmektedirler. İlk seçeneği tercih eden katılımcıya her başarılı soru için 0,50 TL ödeme yapılmaktadır. Turnuva performansını tercih eden katılımcıya ödeme yapılırken ise göreceli skoru dikkate alınmaktadır. Şayet katılımcının performansı eşleştiği ve rakip olduğu katılımcının performansından yüksek ise kendisine her başarılı cevap için 1 TL ödenmektedir. Eğer skorlar aynı ise kazanç taraflar arasında eşit bir şekilde bölüştürülmektedir. Skorum, rakibin skorundan düşük olması durumunda ise herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.

Deney başlamadan önce katılımcılara ödeme yapılırken hangi performansın baz alınacağını yazı tura atışına bağlı olduğu bilgisi verilmektedir. Buna göre yazı gelmesi ilk aşamada bireysel olarak elde edilen skorların ödeme yapılacak tutarı belirlediğini göstermektedir. Tura gelmesi halinde ise ikinci aşamada gösterilen

performanslara göre ödeme yapılmaktadır. Öğrenci bu aşama için turnuvayı seçti ise turnuva skoru, bireysel performansı tercih ettiyse bireysel skoru dikkate alınmaktadır. Ödemenin rastgele yapılması ile katılımcıları her aşamada en iyi performansı gerçekleştirmek üzere güdülemek amaçlanmaktadır. Görevlerdeki çıktının parayla ödüllendirilmesinin sebebi ise katılımcılar açısından başarılı çözüm için teşvik edici bir unsur olmasıdır. Bu ödemeler literatürde görece küçük yaş grupları için şeker, çikolata, oyuncak şeklinde yapılırken, para algısı oluşmuş yaş grupları için para kullanılmaktadır (Gneezy, Leonard ve List, 2009; Croson ve Gneezy, 2009; Andersen vd., 2013; Gneezy ve Pietrasz, 2013; Gneezy, Niederle ve Rustichini, 2003; Samak ,2013). Aynı zamanda öğrencilere bu bilginin önceden verilmesi rekabetçi bir ortamın oluşmasına da katkı sağlamaktadır. Netice itibarıyla yaşları 13 ile 14 arasında değişen katılımcılar eğitim hayatlarının herhangi bir aksaklığa uğramayacağı varsayımı altında on yıl sonra emek piyasasında akranlarıyla optimum faydayı elde etmek için yarışan adaylar haline gelecektir. Bugün suni olarak oluşturulan rekabet çerçevesinde sergilemiş oldukları tutumu on yıl sonra da rakiplerine karşı sergilemeleri mümkün olabilmektedir. Çalışmada ortaokul seviyesindeki katılımcılara ödül olarak paranın verilmesinin temel sebebi de bu gerekçeye dayanmaktadır. Öncelikle emek piyasasında emek arzının motivasyonunun önemli bir kısmı alınan ücrete bağlıdır. Ayrıca literatürdeki deneysel iktisat çalışmaları, parasal ödüllerin daha efektif olduğu yönünde bulgular sunmaktadır. Deneysel iktisat alanında yaygın görüş paranın teşvik gücünün ders notu veya başkaca ödüller karşısında daha baskın olduğu şeklindedir (Dibo, Seçilmiş ve Güran, 2018:44). Bu nedenle deneyde teşvik edici unsur olarak ödül kullanılmaktadır. Katılımcılara kendilerine tanımlanan göreve ilişkin performansları göz önünde bulundurularak ödemeler yapılmaktadır. Böylece bir nevi emek piyasası kurgulanmış olmaktadır.

Deneyin rekabet eğiliminin tespit etmeye yönelik aşamaları tamamlandıktan sonra öğrencilerin risk alma eğilimini saptamak üzeri loto oyunu oynatılmaktadır. Eckel ve Grossman (2008)'in çalışmalarında yer alan loto tasarımından faydalanılmaktadır. Katılımcılara loto seçimlerinden bağımsız olarak 3 TL ödenmektedir. Deneyde bireylere seçim yapmaları için dört farklı loto sunulmaktadır. Bu lotoların her birinde A ve B olmak üzere %50 gerçekleşme olasılığına sahip çıktılar

yer almaktadır. Katılımcılardan bu lotolardan bir tanesini tercih etmeleri istenmektedir. Her bir lotoda yer alan A ve B seçeneklerin hangisinin gerçekleşeceği oluşturulan yazı tura simülasyonu ile deney bitiminde tespit edilmektedir. Bu simülasyon deneyine katılan her bir birey için hangi yüzün geldiğini rastgele belirlemektedir. Eğer katılımcı için yazı geldiyse seçmiş olduğu lotonun A seçeneğindeki çıktıya göre, tura gelmesi halinde ise seçmiş olduğu lotonun B seçeneğindeki çıktıya göre ödeme yapılmaktadır. 1, 2, 3 ve 4 numaralı lotodaki (Loto 1-L1, Loto 2- L2, Loto 3-L3 ve Loto 4- L4) A ve B seçeneklerinde yer alan kazanç ve kayıplar, belirli bir kurala göre belirlenmektedir. L3 ve L4'ün B seçeneklerinde negatif çıktılar yer almaktadır. Yazı-tura atışında bu kayıpların gerçekleşmesi halinde tutar katılımcılara başlangıçta verilen 3 TL'den karşılanmaktadır. Tüm lotoların beklenen ödemeleri (Expected payoff- Ep) arasında eşit bir fark bulunmaktadır. Sırasıyla lotoların EP'si 3 TL, 4 TL, 5 TL ve 6 TL'dir. Aralarında sırasıyla 1'er liralık bir artış söz konusudur. Diğer taraftan tüm lotoların risk ölçümü olarak standart sapmaları (Standard Deviation-Sd) da eşit şekilde artış göstermektedir. Buna göre lotoların Sd değerleri L1 için 0, L2 için 2,1213, L3 için 4,2426 ve L4 için 6,3639'dur. Dolayısıyla her bir lotonun riski bir öncekinden 2,1213 daha fazladır. Görevlere ve lotolara ilişkin detaylı bilgi ekteki bilgilendirme formları ve protokollerde yer almaktadır.

Deneyin risk eğilimini belirlemeye yönelik kısmı da tamamlandıktan sonra öğrencilere ilişkin demografik ve sosyokültürel özellikleri tespit etmek üzere anket çalışması düzenlenmektedir. Deney ve anket sonucunda elde edilen veri katılımcıları etkileyen içsel etkenleri tespit etmek üzere kullanılmaktadır.

5.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırma bulguları, “Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin Analiz Sonuçları” ve “Öğrencilerin Risk Alma Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin Analiz Sonuçları” olmak üzere iki ana başlık altında sunulmaktadır.

5.3.1. Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin Analiz Sonuçları

Öğrencilerin rekabet ortamındaki tutumlarını ve eğilimlerini tespit etmek üzere tasarlanan deneyler, 5-6 ve 13-14 olmak üzere iki farklı yaş grubuna uygulanmaktadır. Buradaki temel amaç, söz konusu gruplarda toplumsal cinsiyet algısına bağlı olarak gelişen rekabet tutumunu tespit etmektir. Literatüre göre küçük yaş gruplarındaki çocuklarda henüz bu tip yargılar oluşmamakta veya öğrenilmemektedir. Böylece karşı tarafın cinsiyeti ne olursa olsun rekabete girmekten kaçınmamaktadırlar. Ancak yaş ilerledikçe kişinin tutumu da öğrenilen yargı, tutum ve davranışlara bağlı olarak değişmektedir.

5.3.1.1. Okul Öncesi Öğrencilerinin Rekabet Eğiliminde Cinsiyet Farkı

Çalışmada 5-6 yaş grubunun rekabet eğilimini tespit etmeye yönelik yürütülen deneye 70 öğrenci katılım göstermektedir. Bunların 44'ü, üç farklı devlet okulunda okul öncesi eğitim alan öğrencilerdir. Geriye kalan öğrenciler ise bir özel okulda eğitim almaktadırlar. Örneklemin tek bir okul veya şubeden seçilememesinin nedeni pandemi dolayısıyla öğrencilerin okula devam etmemesi veya deney günü sağlık gerekçeleri ile katılım sağlayamamalarıdır.

Yaşları itibarıyla öğrencilerin deney protokolünü iyi bir şekilde anlayabilmeleri için her bir seans dört öğrenciden oluşacak şekilde devlet okulunda 11 seans, özel okulda ise son seans altı öğrenciden oluşacak şekilde 5 seans düzenlenmiştir. Deneyin ilk aşamasında protokol açık ve anlaşılır olarak anlatılmış ve varsa öğrencilerin soruları deneyin amacını gizli tutacak şekilde yürütücü tarafından cevaplanmıştır. İkinci aşamada öncelikle simülasyon üzerinden rastgele eşleştirme yapılmıştır. Daha sonra öğrencilere turnuva modülünü anlatabilmek ve ödüllendirmeyi doğru bir şekilde algılamalarını sağlamak amacıyla tek tek görüşülerek hem eşleştiği kişi bilgisi verilmiş hem de ikinci aşamada bu kişi ile yarışıp yarışmak istemediği sorulmuştur. Bu bilgiler diğerlerinin duyamayacağı şekilde ayrıca bir alanda öğrencilere aktarılmış ve cevapları alınmıştır.

Çalışmanın birinci hipotezi;

H_0 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için birinci aşama performansında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için birinci aşama performansında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

ikinci hipotezi;

H_0 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için turnuva tercihinde cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için turnuva tercihinde cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

üçüncü hipotezi;

H_0 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için ikinci aşama performansında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için ikinci aşama performansında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

dördüncü hipotezi;

H_0 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için rekabet kazancında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 5-6 yaş grubu öğrenciler için rekabet kazancında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

şeklinde. Tüm bu hipotezler devlet okulu ve özel okul alt gruplarında da kullanılmaktadır.

Tablo 0.1:5-6 Yaş Grubu Öğrencilerde Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

		Birinci Aşama		Turnuva Tercih		İkinci Aşama		Rekabet Kazancı	
		Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Tüm Öğrenciler	Ortalama	1.57	1.80	1.80	1.80	1.71	2.42	3.71	5.11
	Medyan	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00
	Varyans	2.487	2.871	.165	.165	2.622	2.605	14.33	20.39
	Std. Sapma	3.76	1.694	.4058	.4058	1.619	1.614	3.785	4.516
	Minimum	0	0	1	1	0	0	0	0
	Maksimum	5	8	2	2	5	7	13	22
	Range	5	8	1	1	5	7	13	22
	Çarpıklık	.624	1.679	-1.568	-1.568	.450	.403	1.039	1.621
	Basıklık	-.975	4.113	.483	.483	-.905	.434	.236	4.367
Devlet Okulu	Ortalama	1.50	1.95	1.82	1.82	1.73	2.32	3.59	5.00
	Medyan	1.00	2.00	2.00	2.50	2.00	2.00	2.50	3.50
	Varyans	2.357	3.284	.156	15.11	2.684	3.180	15.11	25.71
	Std. Sapma	1.535	1.812	.3947	3.887	1.639	1.783	3.887	5.070
	Minimum	0	0	1	0	0	0	0	0
	Maksimum	5	8	2	13	5	7	13	22
	Range	5	8	1	13	5	7	13	22
	Çarpıklık	.868	1.817	-1.773	-1.568	.412	.633	1.133	1.919
	Basıklık	-.293	4.974	1.250	.483	1.066	.589	.635	5.090
Özel Okul	Ortalama	1.69	1.54	1.77	1.77	1.69	2.62	3.92	5.31
	Medyan	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	5.00
	Varyans	2.897	2.269	.192	.192	2.731	1.756	14.08	12.73
	Std. Sapma	1.702	1.506	.4385	.4385	1.652	1.325	3.752	3.568
	Minimum	0	0	1	1	0	0	0	0
	Maksimum	4	5	2	2	5	5	12	11
	Range	4	5	1	1	5	5	12	11
	Çarpıklık	.329	1.296	-1.451	-1.451	.581	-.167	1.022	.235
	Basıklık	-1.769	1.365	.095	.095	.377	.271	.153	-1.074

Tablo 5.1’de deneye katılan 5-6 yaş grubu öğrencilerin rekabet değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Öğrencilerin birinci aşamadaki performansları, turnuva tercihleri, ikinci aşamadaki performansları ve deney

sonucundaki kazançları rekabet tutumlarını tespit etmeye yönelik kullanılmaktadır. Tüm öğrencilerin istatistik sonuçlarına bakıldığında birinci aşamada kız ve erkek öğrencilerin başarılı top atışlarına ilişkin birinci aşama performanslarının ortalaması birbirine oldukça yakındır. Çok düşük bir farkla erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha başarılı atış gerçekleştiği söylenebilir ($\bar{X}_1 = 1.57$, $\bar{X}_2 = 1.80$). Devlet okulu ve özel okul için ayrı ayrı irdelendiğinde ise devlet okulu öğrencilerinde farkın yine erkek öğrenci lehinde olduğu ($\bar{X}_1 = 1.50$, $\bar{X}_2 = 1.95$), özel okulda ise tersi bir durumun söz konusu olduğu görülmektedir ($\bar{X}_1 = 1.69$, $\bar{X}_2 = 1.54$).

Turnuva tercihlerine bakıldığında ise devlet okulu ve özel okul alt grupları da dahil olmak üzere kız ve erkek öğrencilerin tercihlerinin eşit ortalamaya sahip olduğu saptanmaktadır. Tercihlerde cinsiyete göre bir fark yoktur. İkinci aşamadaki performanslara ilişkin ortalamalar dikkate alındığında özel okul alt grubu hariç kız ve erkek öğrencilerde başarılı atış ortalaması az da olsa artış göstermiştir. Tüm öğrenciler için hesaplanan ortalama $\bar{X}_1 = 1.71$, $\bar{X}_2 = 2.42$, devlet okulu için $\bar{X}_1 = 1.73$, $\bar{X}_2 = 2.32$ ve özel okul için $\bar{X}_1 = 1.69$, $\bar{X}_2 = 2.62$ 'dir.

Öğrencilerin birinci aşamadaki performanslarına, turnuva tercihlerine ve ikinci aşamadaki performanslarına bağlı olarak hesaplanan rekabet kazançlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere göre erkek öğrencilerin kazançlarının ortalaması kız öğrencilerin kazançlarının ortalamasından görece fazladır ($\bar{X}_1 = 3.71$, $\bar{X}_2 = 5.11$). Benzer durum alt gruplar olarak devlet okulu öğrencilerinin rekabet kazançları ortalaması ($\bar{X}_1 = 3.59$, $\bar{X}_2 = 5.00$) ve özel okul öğrencilerinin rekabet kazançları ortalaması ($\bar{X}_1 = 3.92$, $\bar{X}_2 = 5.32$) için de geçerlidir.

Tablo 0.2:5-6 Yaş Grubu Öğrenciler İçin Rekabet Değişkenlerinin Normal Dağılım Test Sonuçları

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	P
Tüm Öğrenciler	Birinci Aşama	.220	70	.000	.862	70	.000
	Turnuva Tercihi	.490	70	.000	.490	70	.000
	İkinci Aşama	.153	70	.000	.912	70	.000
	Rekabet Kazancı	.146	70	.001	.873	70	.000
Devlet Okulu	Birinci Aşama	.213	44	.000	.851	44	.000
	Turnuva Tercihi	.498	44	.000	.470	44	.000
	İkinci Aşama	.153	44	.011	.902	44	.001
	Rekabet Kazancı	.171	44	.002	.836	44	.000
Özel Okul	Birinci Aşama	.220	26	.001	.862	26	.002
	Turnuva Tercihi	.474	26	.000	.524	26	.000
	İkinci Aşama	.191	26	.016	.907	26	.023
	Rekabet Kazancı	.171	26	.050	.925	26	.058

Tablo 5.2’de 5-6 yaş grubu öğrencilerin rekabet tutumlarına ilişkin değişkenlere ait normal dağılım test sonuçları bulunmaktadır. Buna göre hem Kolmogorov-Smirnov hem de Shapiro-Wilk normal dağılım test sonuçları, özel okul öğrencilerinin rekabet kazancı dışındaki tüm değişkenler için verinin normal dağıldığı temel hipotezinin %5 anlamlılık düzeyinde reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 0.3:5-6 Yaş Grubu Rekabet Değişkenlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

		Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	P
Tüm Öğrenciler	Birinci Aşama	Erkek	35	37.13	555.500	.492
		Kız	35	33.87		
		Toplam	70			
	Turnuva Tercihi	Erkek	35	35.50	612.500	1.000
		Kız	35	35.50		
		Toplam	70			
	İkinci Aşama	Erkek	35	39.84	460.500	.068
		Kız	35	31.16		
		Toplam	70			
	Rekabet Kazancı	Erkek	35	39.13	10.000	.133
		Kız	35	31.87		
		Toplam	70			
Devlet Okulu	Birinci Aşama	Erkek	22	24.30	202.500	.341
		Kız	22	20.70		
		Toplam	44			
	Turnuva Tercihi	Erkek	22	22.50	242.000	1.000
		Kız	22	22.50		
		Toplam	44			
	İkinci Aşama	Erkek	22	24.57	196.500	.275
		Kız	22	20.43		
		Toplam	44			
	Rekabet Kazancı	Erkek	22	24.64	195.000	.266
		Kız	22	20.36		
		Toplam	44			
Özel Okul	Birinci Aşama	Erkek	13	13.50	84.500	1.000
		Kız	13	13.50		
		Toplam	26			
	Turnuva Tercihi	Erkek	13	13.50	84.500	1.000
		Kız	13	13.50		
		Toplam	26			
	İkinci Aşama	Erkek	13	15.85	54.000	.106
		Kız	13	11.15		
		Toplam	26			
	Rekabet Kazancı	Erkek	13	15.15	63.000	.268
		Kız	13	11.85		
		Toplam	26			

Tablo 5.3'te 5-6 yaş grubu öğrencilerin rekabet değişkenlerinin cinsiyete göre farklarının istatistik olarak anlamlı olup olmadığını sınamak üzere yapılan Mann-

Whitney U testi sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre, devlet okul ve özel okul dahil olmak üzere bütün temel hipotezler reddedilememektedir ($p>0.05$). Burada önemli olan husus kız öğrencilerin performanslarının görece düşük olmasına rağmen eşleştirildiği erkek öğrenci ile rekabet etme isteğinde olmasıdır. Bu değişken için turnuvayı tercih etme kararı, “evet” ise 2, “hayır” ise 1 olarak kodlanmıştır. Dolayısıyla turnuva tercihi ortalamasının kız ve erkek öğrenciler için eşit olması ve 2’ye yakın olması öğrencilerin eşit rekabet motivasyonunda olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar Andersen vd. (2013)’nin bulguları ile uyumludur. Ayrıca devlet okulunda turnuva modülü ve dolayısıyla daha fazla kazanç elde etme olasılığı hem kız öğrencilerin hem de erkek öğrencilerin performansını artırırken özel okulda sadece erkek öğrencilerde bir performans artışı olduğu görülmektedir.

5.3.1.2. Ortaokul Öğrencilerinin Rekabet Eğiliminde Cinsiyet Farkı

Çalışmanın bu kısmında öğrencilerin rekabet tutumunda cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere 13-14 yaş grubu öğrenciler üzerine bir araştırma gerçekleştirilmektedir. Ayrıca 5-6 yaş grubu ile 13-14 yaş grubundaki eğilimlerin değişip değişmediği de saptanmaya çalışılmaktadır. Deneye toplamda 64 öğrenci katılım göstermektedir. Bunların 44’ü devlet okulu öğrencisidir. Deney üç seansta yapılmaktadır. Geriye kalan 20 öğrenci ise özel okulda eğitim almaktadır ve çalışma tek seans şeklinde düzenlenmektedir. Okul öncesi öğrencilerinde karşılaşılan örneklem sorunu burada da etkili olmaktadır. Pandemi nedeni ile gönüllü katılımcılara ulaşmak olağan haller ile kıyaslandığında oldukça zor bir hal almaktadır. Diğer taraftan gönüllü katılımcıların çoğu, deney günlerinde sağlık gerekçeleri ile seanslara dahil olamamışlardır.

Çalışmada rekabet değişkeni için araştırılan;

birinci hipotez,

H_0 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin birinci aşama performanslarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin birinci aşama performanslarında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

ikinci hipotez,

H_0 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin turnuva tercihlerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin turnuva tercihlerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

üçüncü hipotez,

H_0 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin ikinci aşama performanslarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin ikinci aşama performanslarında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

dördüncü hipotez;

H_0 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin rekabet kazançlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 13-14 yaş grubu öğrencilerin rekabet kazançlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

şeklindedir ve bu hipotezler örneklemdaki alt birimler olarak devlet okulu ve özel okul olmak üzere de ayrı ayrı sınanmaktadır.

Tablo 0.4:13-14 Yaş Grubu İçin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Birinci Aşama		Turnuva Tercihi		İkinci aşama		Rekabet Kazancı	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	7.63	6.78	1.41	1.47	10.72	8.88	8.06	5.33
Medyan	8.00	5.00	1.00	1.00	10.00	8.00	8.00	3.50
Varyans	14.11	20.24	.249	.257	15.18	22.24	31.42	28.72
Std. Sapma	3.76	4.50	.499	.507	3.89	4.72	5.60	5.36
Minimum	0	0	1	1	2	0	0	0
Maksimum	18	16	2	2	18	18	18	17
Range	18	16	1	1	16	18	18	17
Çarpıklık	.570	.704	.401	.131	.066	.164	.225	.953
Basıklık	1.083	-.426	-1.967	-2.119	-.055	-.725	-.967	-.378

Tablo 5.4'te 13-14 yaş grubunda rekabet tutumunu tespit etmek üzere yürütülen deney sonucunda elde edilen veriye ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir. Buna göre birinci ve ikinci aşamadaki performansların kıyaslanması halinde ortalama değerlerde artış olduğu görülmektedir. Bu durum hem kız öğrenciler için hem de erkek öğrenciler için gözlemektedir. İkinci aşamada daha fazla kazanç elde edebilme motivasyonu ile performanslarını artırdıkları düşünülebilir. İkinci aşama için öğrencilerin kendisine yöneltilen turnuva opsiyonuna yönelik tercihleri ise kız ve erkek öğrenciler için çok küçük bir fark göstermektedir. Rekabet kazancının ortalama değerleri dikkate alındığına cinsiyete göre kız öğrencilerin lehinde bir fark olduğu saptanmaktadır. Bahsi geçen farkların istatistik olarak anlamlı olup olmadığını anlamak üzere varsayımları sağlayan değişkenler için parametrik t testi ve varsayımları sağlamayan değişkenler için ise Mann-Whitney U testi kullanılmaktadır.

Tablo 0.5:13-14 Yaş Grubu İçin Devlet Okulundaki Öğrencilerin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Birinci Aşama		Turnuva Tercihi		İkinci aşama		Rekabet Kazancı	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	9.00	5.60	1.30	1.40	11.60	7.30	11.60	3.85
Medyan	9.00	5.50	1.00	1.00	9.50	6.50	9.50	1.75
Varyans	11.78	7.60	.233	.267	16.04	22.68	16.04	29.67
Std. Sapma	3.432	2.76	.483	.516	4.006	4.762	4.01	5.45
Minimum	4	0	1	1	7	0	7	0
Maksimum	15	11	2	2	18	17	18	17
Range	11	11	1	1	11	17	11	17
Çarpıklık	.557	-.115	1.035	.484	.588	.832	.588	1.773
Basıklık	-.075	2.645	-1.224	-2.277	-1.411	1.146	-1.411	3.421

Tablo 5.5'te alt birim olarak devlet okulunda yürütülen deneyin rekabet değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmektedir. Devlet okulunda birinci aşamadaki performanslar kız ve erkek öğrenciler arasında küçük de olsa fark göstermektedir. Turnuvaya katılma tercihinde ise benzer şekilde düşük bir fark tespit edilmektedir. İkinci aşamadaki performansların, her iki cinsiyet için de, birinci aşamadaki performanslara nazaran arttığı görülmektedir. Daha fazla kazanç elde etme olasılığının güdüleyici bir etki oluşturduğu düşünülebilir. Rekabet kazancında ise cinsiyet farkı oldukça düşüktür. Bu fark kız öğrencilerin lehinedir.

Tablo 0.6:13-14 Yaş Grubu İçin Özel Okul Öğrencilerinin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	7.00	7.32	1.45	1.50	10.32	9.59	6.46	6.00
Medyan	7.50	5.00	1.00	1.50	10.00	9.00	5.00	3.75
Varyans	14.48	25.66	.260	.262	14.99	21.40	30.83	28.17
Std. Sapma	3.81	5.07	.510	.512	3.87	4.63	5.552	5.31
Minimum	0	0	1	1	2	1	0	0
Maksimum	18	16	2	2	18	18	18	15
Range	18	16	1	1	16	17	18	15
Çarpıklık	.787	.511	.196	.000	-.152	-.061	.648	.777
Basıklık	2.231	-1.166	-2.168	-2.211	.329	-.752	-.622	-.954

Tablo 5.6'da alt grup olarak özel okul öğrencileri ile yapılan deney çalışmasının sonuçları bağlamında rekabet değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri

bulunmaktadır. Buna göre birinci aşamada performanslar cinsiyete göre farkı göstermektedir. Kız öğrenciler erkek öğrencilerden ortalama olarak daha fazla doğru soru çözmüşlerdir. Turnuvaya katılma isteklerinde çok düşük bir fark söz konusudur. Bu durumu erkek öğrencilerin daha düşük performans göstermelerine rağmen rekabet eğilimlerinin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlamak mümkündür.

İkinci aşamada ise özel okulda eğitim alan kız öğrencilerin rekabet ortamında motive oldukları ve daha fazla doğru soru çözdükleri görülmektedir. Tablo 5.5'teki performans ortalamaları ve cinsiyete göre farklar ile kıyaslandığında özel okuldaki kız öğrencilerin devlet okulundaki kız öğrencilerden ortalama olarak daha fazla soru çözdüğü, erkek öğrenciler için ise durumun tam tersi olduğu tespit edilmektedir. Rekabet kazancına ilişkin değerler dikkate alındığında ise cinsiyete göre oldukça büyük bir fark olduğu tespit edilmektedir. Söz konusu farka sebep olan durum ise erkek öğrencilerin rastgele eşleştikleri kız öğrencilerden daha fazla soru çözeceklerini düşünerek turnuva modülünü seçmiş olmaları ve çalışmanın bu kısmında kazanç elde edememeleridir.

Tablo 0.7: 13-14 Yaş Grubu İçin Rekabet Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	p
Birinci Aşama	.130	64	.009	.957	64	.025
Turnuva Tercihi	.372	64	.000	.631	64	.000
İkinci Aşama	.103	64	.087	.978	64	.318
Rekabet Kazancı	.138	64	.004	.910	64	.000

Tablo 5.7'de rekabet değişkenlerine ilişkin normal dağılım test sonuçları verilmektedir. Buna göre gözlemlerin normal dağıldığı temel hipotezi Birinci Aşama, Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancı değişkenleri için reddedilmektedir ($p < 0.05$). İkinci Aşama değişkeni için ise temel hipotez reddedilememektedir ($p > 0.05$).

Tablo 0.8:Devlet Okulunda Rekabet Değişiklerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	P
Birinci Aşama	.145	20	.200	.951	20	.385
Turnuva Tercihi	.413	20	.000	.608	20	.000
İkinci Aşama	.187	20	.064	.947	20	.327
Rekabet Kazancı	.147	20	.200	.911	20	.009

Tablo 5.8’de alt birim olarak devlet okulunda rekabet değişkenlerine ilişkin normal dağılım test sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre Birinci Aşama ve İkinci Aşama gözlemlerinin normal dağıldığını ifade eden temel hipotez reddedilememektedir ($p>0.05$). Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancı değişkenlerini için normal dağılım temel hipotezi reddedilmektedir ($p<0.05$).

Tablo 0.9: Özel Okulda Rekabet Değişkenlerine İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	p
Birinci Aşama	.126	44	.077	.951	44	.060
Turnuva Tercihi	.350	44	.000	.636	44	.000
İkinci Aşama	.072	44	.200	.980	44	.618
Rekabet Kazancı	.183	44	.001	.892	44	.001

Tablo 5.9’da ise alt birim olarak özel okulda rekabet değişkenlerine ilişkin normal dağılım test sonuçlarına yer verilmektedir. Sonuçlara göre Turnuva Tercihi hariç tüm değişkenlerin normal dağıldığı temel hipotezi reddedilememektedir ($p>0.05$).

Tablo 0.10: Rekabet Değişkeni Olarak İkinci Aşama Performansına İlişkin t Testi Sonucu

		N	Ortalama	Ss.	t	s.d.	p
İkinci Aşama	Erkek	32	8.88	4.716	-1.705	62	0.93
	Kız	32	10.72	3.896			

Tablo 5.10’da öğrencilerin ikinci aşama performanslarındaki cinsiyet farklarının istatistik olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek üzere uygulanan t testi sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre “İkinci aşama performansında cinsiyete göre fark yoktur” temel hipotezi reddedilememektedir ($p>0.05$).

Tablo 0.11: Rekabet Değişkenleri Olarak Birinci Aşama, Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	P
Birinci Aşama	Erkek	32	29.52	416.500	.198
	Kız	32	35.48		
	Toplam	64			
Turnuva Tercihi	Erkek	32	33.50	480.000	.617
	Kız	32	31.50		
	Toplam	64			
Rekabet Kazancı	Erkek	32	27.67	357.500	.037
	Kız	32	37.33		
	Toplam	64			

Tablo 5.11’de diğer rekabet değişkenlerinin cinsiyete göre fark gösterip göstermediğine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre tablodaki birinci aşama ve turnuva tercihi değişkenleri için cinsiyete göre fark olmadığını ifade eden temel hipotez reddedilememektedir ($p>0.05$). Ancak rekabet kazancında %5 anlamlılık düzeyinde temel hipotezin reddedildiği görülmektedir. Tablo 5.6’daki tanımlayıcı istatistiklerden yola çıkarak bu kazanç farkının kız öğrencilerin lehinde olmasının nedeni, ortalama olarak erkek öğrencilerden daha fazla

doğru soru çözmeleridir. Nitekim turnuva tercihlerine ilişkin ortalama, erkek öğrencilerin tercihleri ile kıyaslandığında bire daha yakındır.

Tablo 0.12:Devlet Okulunda Rekabet Değişkeni Olarak Birinci Aşama ve İkinci Aşama Performansına İlişkin t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss.	t	s.d.	P
Birinci Aşama	Erkek	22	7.32	5.07	.236	38.98	0.93
	Kız	22	7.00	3.80			
İkinci Aşama	Erkek	22	9.59	4.63	.226	42	.575
	Kız	22	10.32	3.87			

Tablo 5.12’de devlet okulunda rekabet değişkeni olarak Birinci Aşama ve İkinci Aşama performansları için cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere t testi uygulanmaktadır. Alt birim olarak devlet okulunda “Birinci aşama performansında cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur” ve “İkinci aşama performansında anlamlı bir fark yoktur” temel hipotezleri reddedilememektedir ($p>0.05$).

Tablo 0.13:Devlet Okulunda Rekabet Değişkeni Olarak Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	p
Turnuva Tercihi	Erkek	22	23.00	231.000	.765
	Kız	22	22.00		
	Toplam	44			
Rekabet Kazancı	Erkek	22	24.45	230.000	.778
	Kız	22	20.55		
	Toplam	44			

Tablo 5.13’te devlet okulunda rekabet değişkeni olarak Turnuva Tercihi ve Rekabet Kazancı için cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere t testi uygulanmaktadır. Alt birim olarak devlet okulunda “Turnuva tercihinde

cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur” ve “Rekabet kazancında anlamlı bir fark yoktur” temel hipotezleri reddedilememektedir ($p>0.05$).

Tablo 0.14: Özel Okulda Rekabet Değişkenlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	P
Birinci Aşama	Erkek	10	7.65	21.500	.030
	Kız	10	13.35		
	Toplam	20			
Turnuva Tercihi	Erkek	10	11.00	45.000	.648
	Kız	10	10.00		
	Toplam	20			
İkinci Aşama	Erkek	10	7.30	18.000	.015
	Kız	10	13.70		
	Toplam	20			
Rekabet Kazancı	Erkek	10	6.50	10.000	.002
	Kız	10	14.50		
	Toplam	20			

Tablo 5.14’te alt birim olarak özel okulda rekabet değişkenlerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını sınamak üzere uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre Turnuva Tercihi değişkeni hariç diğer tüm değişkenlerde sırasıyla “Birinci aşama performansında cinsiyete göre fark yoktur”, “İkinci aşama performansında cinsiyete göre fark yoktur” ve “Rekabet kazancında cinsiyete göre fark yoktur” temel hipotezleri reddedilmektedir ($p<0.05$). Ortalama sıra değerleri dikkate alındığında söz konusu farkların kız öğrenci lehine olduğu görülmektedir.

Analizin sonuçlarını özetlemek gerekirse gerek devlet okulunda gerekse özel okulda kız öğrencilerin birinci aşamada ($\bar{X}_1=7.63$, $\bar{X}_2=6.78$) ve ikinci aşamada ($\bar{X}_1=10.72$, $\bar{X}_2=8.88$) çözmüş oldukları doğru soru sayısı ortalama olarak erkek öğrencilerden yüksektir. Buna bağlı olarak rekabet kazancı kız öğrencilerde daha yüksektir. Bahsedilen bu farklar yapılan t ve Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak dikkat çeken bir husus erkeklerin her iki aşamada da görece daha az soru çözmelerine rağmen turnuvaya katılmaktan

çekinmedikleri ve eşleştikleri kız öğrencilerden daha fazla soru çözeceklerine inanmalarıdır.

Devlet okulu için ayrıca yapılan analizin sonuçlarına göre ise devlet okulunda birinci aşamada çözülen doğru soru sayısında cinsiyete göre önemli bir fark yoktur ($\bar{X}_1=7.00$, $\bar{X}_2=7.32$). İkinci aşamada her iki grup da daha fazla soru doğru soru çözmüşlerdir ($\bar{X}_1=10.32$, $\bar{X}_2=9.59$). Yapılan t ve Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre istatistik olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Özel okul için yapılan analizden elde edilen bulgulara göre ise birinci aşamada kız öğrencilerin ortalama olarak çözmüş oldukları doğru sayısı erkek öğrencilerden fazladır ($\bar{X}_1=9.00$, $\bar{X}_2=5.66$). Birinci aşamadaki performansa ilişkin söz konusu bu cinsiyet farkı Mann-Whitney U testi sonucuna göre istatistik olarak anlamlıdır. Benzer şekilde ikinci aşamada kız öğrenciler erkek öğrencilerden daha fazla soru çözmüşlerdir ($\bar{X}_1=11.60$, $\bar{X}_2=7.30$). Rekabet kazançlarına bakıldığında ise önemli bir fark görülmektedir ($\bar{X}_1=11.60$, $\bar{X}_2=3.85$). Bunun sebebi ise özel okuldaki erkek öğrencilerin eşleşmiş oldukları kız öğrencilerden daha fazla soru çözebilecekleri yönünde kendilerine olan güvenidir.

5.3.2. Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörler

Öğrencilerin rekabet eğilimlerine ilişkin analizler gerçekleştirildikten sonra söz konusu eğilimin sosyokültürel faktörlerin etkisi altında olup olmadığı incelenmektedir. Bu bağlamda veli anketlerinde yer alan annenin ortaöğretim ve yükseköğretim durumu ile babanın ortaöğretim ve yükseköğretim durumuna ilişkin sorulara verilen cevaplar bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. Analiz dahilindeki hipotezler ise,

Birinci hipotez;

H_0 : Kız öğrencilerin rekabet eğiliminde annenin ortaöğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Kız öğrencilerin rekabet eğiliminde annenin ortaöğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

İkinci hipotez;

H_0 : Kız öğrencilerin rekabet eğiliminde annenin yükseköğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Kız öğrencilerin rekabet eğiliminde annenin yükseköğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

Üçüncü hipotez;

H_0 : Erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde babanın ortaöğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde babanın ortaöğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

Dördüncü hipotez;

H_0 : Erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde babanın yükseköğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde babanın yükseköğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

şeklindedir.

Tablo 0.15: Kız ve Erkek Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörlere İlişkin Normal Dağılım Test Sonuçları

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	P
Kız Öğrenci	Annenin Ortaöğretim Diploması	.447	62	.000	.569	62	.000
	Annenin Yükseköğretim Diploması	.339	62	.000	.637	62	.000
	Babanın Ortaöğretim Diploması	.439	62	.000	.580	62	.000
	Babanın Yükseköğretim Diploması	.364	62	.000	.633	62	.000
Erkek Öğrenci	Annenin Ortaöğretim Diploması	.418	49	.000	.602	49	.000
	Annenin Yükseköğretim Diploması	.365	49	.000	.633	49	.000
	Babanın Ortaöğretim Diploması	.418	49	.000	.602	49	.000
	Babanın Yükseköğretim Diploması	.407	49	.000	.611	49	.000

Tablo 5.15'te sosyokültürel faktör olarak kabul edilen ailenin ortaöğretim ve yükseköğretim mezuniyetlerine ilişkin veriye ait normal dağılım test sonuçları bulunmaktadır. Buna göre serinin normal dağıldığını ifade eden temel hipotez reddedilmektedir ($p < 0.05$). Dolayısıyla bu değişkenlerin kız ve erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde etkili olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile tespit edilmektedir.

Tablo 0.16: Öğrencilerin Rekabet Eğiliminde Etkili Sosyokültürel Faktörler Olarak Aile Eğitim Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	Diploma	Var/Yok	n	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	P
Kız Öğrenci	Annenin Ortaöğretim Diploması	Var	44	32.05	372.500	.636
		Yok	18	30.17		
		Toplam	62			
	Annenin Yükseköğretim Diploması	Var	31	37.76	379.500	.015
		Yok	34	28.66		
		Toplam	65			
	Babanın Ortaöğretim Diploması	Var	44	34.14	412.000	.380
		Yok	21	30.62		
		Toplam	65			
	Babanın Yükseköğretim Diploması	Var	28	33.71	498.000	.740
		Yok	37	32.46		
		Toplam	65			
Erkek Öğrenci	Annenin Ortaöğretim Diploması	Var	35	26.93	312.500	.952
		Yok	18	27.14		
		Toplam	53			
	Annenin Yükseköğretim Diploması	Var	28	33.17	464.000	.782
		Yok	37	32.10		
		Toplam	65			
	Babanın Ortaöğretim Diploması	Var	32	33.71	264.000	.533
		Yok	18	32.46		
		Toplam	50			
	Babanın Yükseköğretim Diploması	Var	19	28.97	247.500	.155
		Yok	32	24.23		
		Toplam	51			

Tablo 5.16’da ailelerin eğitim düzeylerinin öğrencilerin rekabet eğilimine etkisine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Burada 5-6 yaş ve 13-14 yaş grubu kız öğrenciler ile 5-6 yaş ve 13-14 yaş grubu erkek öğrencilerin turnuva tercihleri rekabet eğilimini gösteren değişken olarak ele alınmaktadır. Buna göre kız öğrencilerin turnuva tercihlerinde annenin yükseköğretim diplomasına sahip olması etkili bir faktördür. Dolayısıyla söz konusu etkinin bulunmadığını öne süren temel

hipotez reddedilmektedir ($p < 0.05$). Diğer faktörler için ise temel hipotezin reddedilmediği görülmektedir ($p > 0.05$). Erkek öğrenciler için ise ailenin eğitim düzeyinin etkili olmadığı görülmektedir. Bu sebeple erkek öğrencilerin rekabet eğiliminde ailenin farklı kategorilerde almış olduğu eğitimin etkili olduğunu ifade eden alternatif hipotez reddedilmektedir ($p > 0.05$).

5.3.3. Öğrencilerin Risk Alma Eğiliminde Cinsiyet Farkına İlişkin

Analiz Sonuçları

Rekabet eğilimini test etmeye yönelik aşamalar bittikten sonra risk eğilimini saptamak üzere loto çalışması uygulanmaktadır. Katılımcılara seçimlerinden bağımsız olarak ödenen tutar 3 TL'dir. Seçilen lotonun A ve B durumlarından hangisinin gerçekleşeceği yazı-tura atışında gelen yüze bağlı bulunmaktadır. Tablo 4'te de görüldüğü gibi L3 ve L4 lotolarının B seçeneklerinde yer alan negatif durumlar kayıpları temsil etmektedir. Yazı-tura atışı sonrasında B seçeneğinin gelmesi halinde söz konusu tutar başlangıçta ödenen 3 TL'den kesilmektedir. Burada ulaşılmaya çalışılan asıl sonuç risk almanın getirisinin yüksek olması ve hangi cinsiyet grubunun buna eğiliminin daha yüksek olduğunu tespit etmektir.

Tablo 0.17:Loto Seçeneklerine İlişkin Hesaplanan Beklenen Getiri, Varyans ve Standart Sapma

	Seçenekler	Olasılık	Beklenen Getiri	Varyans	Sd.
1.	A: 3 TL	0,5	3	0	0
	B: 3 TL	0,5		0	0
2.	A: 7 TL	0,5	4	4,5	2,121
	B:1 TL	0,5		4,5	2,121
3.	A:11 TL	0,5	5	18	4,243
	B: -1 TL	0,5		18	4,243
4.	A: 15 TL	0,5	6	40,5	6,364
	B:-3 TL	0,5		40,5	6,364

Öğrencilerin riske karşı tutumlarına ilişkin tanımlanan hipotezler şu şekildedir:

H_0 : 13-14 yaş grubu öğrenciler arasında loto tercihinin cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur.

H_1 : 13-14 yaş grubu öğrenciler arasında loto tercihinin cinsiyete göre anlamlı bir fark vardır.

Loto tercihi ve risk kazancı değişkenleri birbirlerine bağlı oldukları için yapılan test sonuçları eşit çıkmaktadır.

Tablo 0.18: Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Loto Tercihi		Risk Kazancı	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	2.78	2.93	10.13	10.75
Medyan	3.00	3.00	11.00	11.00
Varyans	.951	.964	15.21	15.42
Std. Sapma	.975	.981	3.899	3.926
Minimum	1	1	-3	3
Maksimum	4	4	15	15
Range	3	3	18	12
Çarpıklık	-.420	-.742	-.420	-.742
Basıklık	-.690	-.270	-.690	-.270

Tablo 5.18’de öğrencilerin riske karşı tutumlarını saptamak üzere değişken olarak kullanılan loto tercihi ve risk kazancına ilişki tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir. Görüldüğü gibi kız ve erkek öğrencilerin loto tercihleri ve dolayısıyla risk kazançları ortalamaları arasında oldukça küçük bir fark bulunmaktadır. Bu küçük farka göre erkek öğrenciler görece daha riskli lotoları tercih etme eğilimi göstermişlerdir.

Tablo 0.19:Devlet Okulunda Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Loto Tercihi		Risk Kazancı	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	2.63	2.90	9.55	10.63
Medyan	3.00	3.00	11.00	11.00
Varyans	.909	.944	14.55	15.10
Std. Sapma	.953	.971	3.813	3.885
Minimum	1	1	3	3
Maksimum	4	4	15	15
Range	3	3	18	12
Çarpıklık	-.249	-.833	-.249	-.833
Basıklık	-.682	.058	-.682	.058

Tablo 5.19’da devlet okulundaki öğrencilerin risk tutumlarına ilişkin kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Loto tercihi ve risk kazancı ortalamaları dikkate alındığında kız ve erkek öğrenciler arasında bir fark olduğu saptanmaktadır. Küçük de olsa tespit edilen bu fark erkeklerin daha riskli lotoları tercih etme eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 0.20:Özel Okuldaki Öğrencilerin Risk Tutumu Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Loto Tercihi		Risk Kazancı	
	Kız	Erkek	Kız	Erkek
Ortalama	3.10	3.00	11.40	11.00
Medyan	3.00	3.00	11.00	11.00
Varyans	.989	1.111	15.82	17.78
Std. Sapma	.994	1.054	3.977	4.216
Minimum	1	1	3	3
Maksimum	4	4	15	15
Range	3	3	18	12
Çarpıklık	-1.085	-.712	-1.085	-.712
Basıklık	.914	-.450	.914	-.450

Tablo 5.20’de özel okulda okuyan öğrencilerin loto tercihleri ve risk kazançlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Buna göre özel okuldaki

öğrencilerin loto tercihleri ve risk kazançları ortalamaları arasında cinsiyete göre bir fark bulunmaktadır. Ancak devlet okulundaki öğrenciler ile özel okuldaki öğrencilerin bu anlamda birbirlerinden ayrıştığını söylemek mümkündür. Çünkü özel okuldaki söz konusu cinsiyet farkı kız öğrencilerin lehinedir. Özel okuldaki kız öğrenciler çok düşük bir farkla da olsa erkek öğrencilerden daha fazla risk alma eğilimi göstermektedir.

Tablo 0.21:Risk Tutumu Değişkeni Olarak Loto Tercihinin Normal Dağılım Test Sonucu

			Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
			İstatistik	s.d.	p	İstatistik	s.d.	p
Loto Tercihi	Tüm Öğrenciler	Erkek	.275	32	.000	.838	32	.000
		Kız	.245	32	.000	.867	32	.001
	Devlet Okulu	Erkek	.310	22	.000	.814	22	.001
		Kız	.239	22	.002	.883	22	.014
	Özel Okul	Erkek	.229	20	.148	.859	10	.074
		Kız	.260	20	.054	.829	10	.033

Tablo 5.19’da alt birimler olarak devlet okulu ve özel okul da dahi olmak üzere serilere ilişkin normal dağılım test sonuçları bulunmaktadır. Buna göre serinin normal dağıldığı temel hipotezi Loto Tercihi değişkeni için reddedilmektedir ($p < 0.05$).

Tablo 0.22:Öğrencilerin Risk Tutumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama Sıra	Mann-Whitney U	p
Tüm Öğrencilerin Loto Tercihi	Erkek	32	34,09	461.000	.469
	Kız	32	30,91		
	Toplam	64			
Devlet Okulundaki Öğrencilerin Loto Tercihi	Erkek	22	24,45	199.000	.284
	Kız	22	20,55		
	Toplam	44			
Özel Okuldaki Öğrencilerin Loto Tercihi	Erkek	10	10,25	47.500	.841
	Kız	10	10,75		
	Toplam	20			

Loto tercihinde cinsiyete göre farkların istatistik olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek üzere uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 5.22’de verilmektedir. Analiz sonuçlarına göre hem tüm öğrenciler için hem de alt birimler için loto tercihinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

5.3.4. Öğrencilerin Risk Alma Eğiliminde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörler

Öğrencilerin risk alma eğilimlerinde cinsiyete göre fark olup olmadığına ilişkin analizlerden sonra bu karar sürecinde etkili olduğu varsayılan sosyokültürel faktörler irdelenmektedir. Rekabet eğiliminde olduğu gibi veli anketlerinde yer alan annenin ortaöğretim ve yükseköğretim durumu ile babanın ortaöğretim ve yükseköğretim durumuna ilişkin sorulara verilen cevaplar bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. Analiz dahilindeki hipotezler ise,

Birinci hipotez;

H_0 : Kız öğrencilerin risk alma eğiliminde annenin ortaöğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Kız öğrencilerin risk alma eğiliminde annenin ortaöğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

İkinci hipotez;

H_0 : Kız öğrencilerin risk alma eğiliminde annenin yükseköğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Kız öğrencilerin risk alma eğiliminde annenin yükseköğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

Üçüncü hipotez;

H_0 : Erkek öğrencilerin risk alma eğiliminde babanın ortaöğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Erkek öğrencilerin risk alma eğiliminde babanın ortaöğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

Dördüncü hipotez;

H_0 : Erkek öğrencilerin risk alma eğiliminde babanın yükseköğretim mezunu olmasının etkisi yoktur.

H_1 : Erkek öğrencilerin risk alma eğiliminde babanın yükseköğretim mezunu olmasının etkisi vardır.

şeklindedir.

Annenin ve babanın eğitim düzeylerine ilişkin veri setine ait normal dağılım test sonucu daha önce Tablo 5.15'te sunulmuştur. Risk alma eğiliminin bir göstergesi olarak kullanılan loto tercihi değişkenine ait normal dağılım test sonucu ise Tablo 5.21'de yerde almaktadır. Bu seriler normal dağılım varsayımını sağlamadığı için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Ancak istatistik olarak anlamlı bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte parametrik olmayan veri için uygun olan Spearman's Rho korelasyon analizi sonuçlarına göre babanın yükseköğretim mezunu olmasının kız öğrencilerin loto tercihlerini etkilediği görülmektedir.

Tablo 0.23: Kız Öğrencilerin Risk Alma Eğilimlerinde Etkili Olan Sosyokültürel Faktörlere İlişkin Spearman's Rho Korelasyon Analizi Sonuçları

		Loto Tercihi	Babanın Yükseköğretim Diploması
Loto Tercihi	Korelasyon Katsayısı	1.000	.327
	p		.034
	n		32
Babanın Yükseköğretim Diploması	Korelasyon Katsayısı	.327	1.000
	p	.034	
	n	32	

Tablo 5.23'e göre yapılan Spearman's Rho korelasyon analizi sonuçlarına göre kız öğrencilerin loto tercihleri ile babanın yükseköğretim mezunu olması arasında

pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p>0.05$). Dolayısıyla babası yükseköğretim diplomasına sahip olan kız öğrencilerin kaybetme riski olan buna karşın kazancın da yüksek olduğu lotoları seçtiği görülmektedir. Bu sınaıa diğler faktörler için de gerçekleştirilmiş ancak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. Erkek öğrenciler için yapılan analizde ise erkek öğrencilerin loto tercihleri ile sosyokültürel faktörler arasında herhangi bir ilişki olmadığı saptanmaktadır.



SONUÇ

Cinsiyete dayalı ücret farkının arkasındaki etkenler içsel ve dışsal olmak üzere iki ana kategori altında ele alınmaktadır. Kişinin psikolojik ve karakteristik özellikleriyle ilişkili olan unsurlar içsel kategoride değerlendirilirken, içinde bulunduğu çevreyle ilişkili olan sosyokültürel ve demografik unsurlar ise dışsal kategoride değerlendirilmektedir. Çalışmanın hipotezi söz konusu faktörlerin kadınların emek piyasasına katılmalarında ve ücretlerinde etkili olup olmadığı yönünde kurulmaktadır. Ancak bu hipotezler kurulurken bir sorun olarak atfedilen cinsiyete dayalı ücret farkının temeline inmek amaçlanmakta ve erken yaş grupları baz alınmaktadır. Bu bağlamda hipotezleri sınamak üzere gerekli olan veri seti, deneysel iktisat yöntemleri ve anket çalışmasıyla elde edilmektedir. İstanbul ilinde okul öncesi ve ortaokul olmak üzere iki farklı yaş grubunu temsil eden öğrenciler ile yapılan çalışmalar sonucunda içsel etkenler tespit edilmeye çalışılmaktadır. Diğer taraftan bu içsel etkenlerin aynı zamanda dışsal faktörlerin etkisi altında olabileceği varsayımı da sınanmaktadır.

Çalışmanın varsayımına göre kadının iş gücüne katılımını ve ücretlerini etkileyen unsurlar riskten kaçınma eğilimi ve rekabetten uzak durma eğilimidir. Ancak onların bu içsel özellikleri kazanmasında aile, ailenin eğitimi ve ailenin geliri gibi belirleyenler rol oynayabilmektedir. Analizden elde edilen genel bulgulara göre 5-6 yaş grubu öğrencilerde deneyin her iki aşaması için erkek öğrencilerin performans ortalamaları kız öğrencilere görece yüksektir. Ancak erkek öğrencilerin lehine olan bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Burada vurgulanmak istenen husus, 5-6 yaş grubu öğrencilerde biyolojik olarak bir cinsiyete veya toplum tarafından atfedilen düşüncelere, yargılara ve tutumlara ilişkin bir bilginin henüz öğrenilmemiş olmasıdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısının erken yaşlarda edinilmemesi kız öğrencilerin bir erkek öğrenci ile rekabet ortamında eşleşmesi halinde salt rekabet etme veya daha çok kazanma isteği ile karar vermesine olanak tanımaktadır. Devlet okulundaki 5-6 yaş grubunun bu husustaki eğilimleri irdelendiğinde kız öğrencilerin, birinci aşamadaki performansları erkek öğrencilerin performanslarından düşük olsa dahi, daha fazla ödül elde edebilme şanslarının olduğu turnuva modülünü tercih ettikleri görülmektedir. Özel okulda ise birinci aşamada kız öğrencilerin performansları erkek

öğrencilerin performanslarından görece yüksektir. Ancak ikinci aşamada bu fark erkek öğrenciler lehine değişmektedir. Gerek devlet okulundaki öğrenciler gerekse özel okuldaki öğrenciler için turnuva tercihinde kız ve erkek öğrencilerin eğilimlerini gösteren ortalama eşittir. Burada vurgulanması gereken asıl sonuç ise kız öğrencilerin erkek öğrencilerden rekabet etmekten çekinmemeleridir. Aksine onların performansları karşısında kendi performanslarının daha iyi olacağına inanmaktadırlar. Böylece kazançlarını artırma motivasyonu ile turnuva modülünü seçmektedirler.

13-14 yaş grubu öğrenciler için yürütülen deney sonuçları irdelendiğinde ise performans olarak kız öğrencilerin, erkek öğrencilerden ortalama olarak görece daha başarılı olduğu görülmektedir. Ancak kız öğrencilerin lehinde olan bu fark Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre istatistik olarak anlamlı değildir. Bununla birlikte daha fazla kazanç elde etme opsiyonu sunan turnuva modülü hem kız öğrencilerin hem erkek öğrencilerin performanslarını artırmıştır. Kız öğrencilerin performans artışı erkek öğrencilerin performans artışından yüksektir. Diğer taraftan turnuva tercihinine ilişkin istatistik sonuçları dikkate alındığında kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında çok küçük de olsa bir farkın olduğu saptanmaktadır. Bu durum erkek öğrencilerin eşlemiş olduğu kız öğrencilerden daha fazla skor elde edeceğine ilişkin beklentisinin bir sonucu olarak düşünülebilir. Birinci aşamadaki performansları kız öğrencilerin performansının altında kalsa da kendi skorlarının daha yüksek olduğuna ilişkin inançları ve kendilerine olan güvenleri ile rekabet etmeyi tercih etmişlerdir. Herhangi bir kazanç elde edememe riskini göze alarak turnuva modülünü seçmişlerdir.

Devlet okulundaki katılımcılara ilişkin ayrıca yapılan analizlerde ise performanslara ilişkin benzer sonuçlar elde edilirken turnuva tercihinde kız öğrencilerin rekabet eğilimini gösteren ortalama neredeyse erkek öğrencilere eşittir. Özel okul öğrencilerinde ise birinci aşamada kız ve erkek öğrenci skorları arasında bir fark söz konusudur. Bu fark devlet okulu öğrencileri arasındaki farktan daha büyüktür. İkinci aşamada hem kız öğrenciler hem de erkek öğrenciler performanslarını artırmışlardır. Ancak kız öğrencilerin skorlarındaki artış erkek öğrencilerinkinden daha yüksektir. Birinci aşama ve ikinci aşamadaki performanslardaki cinsiyete göre farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Böylece rekabet kazançlarına ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçlarının da anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak turnuva

tercihlerine ilişkin istatistiksel bulgular dikkate alındığında kız öğrencilerin rekabet ortamında performans gösterme eğilimlerinin erkek öğrencilere kıyasla daha az olduğu görülmektedir. Söz konusu fark çok küçük olmak ile birlikte yine de önemli bir duruma işaret etmektedir. Eğer öğrencilerin deneydeki skorları bir verimlilik kriteri olarak kabul edilirse kız öğrencilerin daha yüksek verimlilikte olmalarına rağmen görece çekimser davrandıkları söylenebilir. Diğer taraftan erkek öğrenciler ise görece daha az verimli olsa da kendilerine olan güvenleri veya kız öğrencilerin performanslarını olduğundan düşük tahmin etmeleri sebebi ile rekabetten çekinmemektedir. Genel olarak çıkarılan sonuç, gerek devlet okulunda gerekse özel okulda erkek öğrenciler kız öğrencilerden daha az doğru soru çözseler de kendilerine güvenlerinin yüksek olması veya kız öğrencilerin performanslarına ilişkin yanlış tahminleri nedeni ile turnuvaya katılım eğilimi gösterdikleri şeklindedir.

Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde ise 5-6 yaş grubu kız öğrenciler ile 13-14 yaş grubu kız öğrenciler arasında rekabet eğilimi ilgili yaşa göre değişen bir durum söz konusu olmaktadır. 5-6 yaş grubu öğrencilerin rastgele eşleştikleri erkek öğrenciler karşısında çekingen davranmadıkları ve rekabet etme isteklerinin en az erkek öğrenciler kadar olduğu görülmektedir. Her ne kadar performans olarak erkek öğrencilerin gerisinde kalsalar da rekabet ortamında çekimser tutum sergilememekte aksine istekli davranmaktadırlar. 13-14 yaş grubunda ise tam tersi bir durum gözlemlenmektedir. Bu yaş grubundaki kız öğrenciler, erkek öğrencilerden daha fazla performans sergilemektedirler; ancak kız öğrencilerin turnuva tercihlerine ilişkin sonuçlar erkek öğrencilerin rekabet eğiliminin altında kalmaktadır. Bu durumu Kagel ve Roth (2015)'un, küçük yaşlardaki çocukların kültür ve piyasa kurumlarının kurallarına daha az maruz kaldıklarına ilişkin savları ile örtüşen bir bulgu olarak değerlendirmek mümkündür. 5-6 yaş grubu kız öğrencilerde henüz kimlik ve toplumsal cinsiyet algısı oluşmamıştır. Bu sebeple eşleştikleri rakiplerin cinsiyetleri onlarda bir endişe uyandırmamaktadır. Dolayısıyla rekabet etmekten kaçınmamaktadırlar. 13-14 yaş grubunda ise ergenlik dönemine girmiş kız öğrenciler “öğrenilmiş davranış” ların etkisi altında kalmış olabilir ve netice olarak bir erkek öğrenci ile rakip olarak eşleştiklerinde çekimser tutum sergileyebilirler.

Çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise kız öğrencilerin rekabet eğilimlerinde annenin almış olduğu eğitimin belirleyici özellik taşımasıdır. Analiz sonucunda turnuvaya katılım ile annenin yükseköğretim alması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu Wolfensohn (1995), tarafından literatüre kazandırılan “katalizör etkisi” ni de bir nevi destekler niteliktedir. Annenin eğitimi arttıkça kız çocuğun rekabet eğilimi artmaktadır. Netice olarak gelecek emek arzı kompozisyonun şekillenmesinde etkili olmaktadır.

Çalışmada irdelenen bir diğer etken ise 13-14 yaş grubu öğrencilerin risk tutumlarıdır. Loto oyunu üzerinden gerçekleştirilen deneyin sonuçlarına göre erkeklerin ortalama olarak kız öğrencilerden 62 kuruş fazla kazandıkları görülmektedir. Devlet okulundaki erkek öğrenciler, kız öğrencilerden 1.80 TL daha fazla kazanırken özel okulda eğitim alan kız öğrenciler erkek öğrencilerden 40 kuruş daha fazla elde etmektedirler. Bu bağlamda özel okulda eğitim alan kız öğrencilerin devlet okulunda eğitim alan kız öğrencilerden daha fazla risk alma eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. Ancak loto tercihleri ve risk kazançlarına ilişkin söz konusu farklar istatistik olarak anlamlı değildir.

Öğrencilerin risk alma eğilimleri hususunda vurgulanması gereken bir diğer önemli konu, kız öğrencilerin risk alma eğilimleri ile babanın yükseköğretim mezunu olması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Babası yükseköğretim mezunu olan kız öğrencilerin risk alma eğilimi görece yüksektir. Buradan varılacak sonuç anne ve babanın eğitim düzeyleri arttıkça kız öğrencilerin gerek rekabet etme istekleri gerekse risk alma eğilimleri olumlu olarak etkilenmektedir.

Konuya ilişkin literatür taraması yapıldığında Türkiye’de bu nitelikte ve kapsamda yürütülen bir çalışma olmadığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde yapılan benzer çalışmaların tarihleri yaklaşık olarak 15 yıl öncesine dayanmaktadır. Dolayısıyla ülkemiz açısından bu açığın kapatılması bilimsel açıdan önem arz etmektedir. Diğer taraftan sürdürülebilir kalkınma ve eşitlikçi emek piyasası tüm dünyanın öncelik verdiği konular arasındadır. Böylece çalışma öncelikle iktisat, sosyoloji, psikoloji ve nöroloji bilimlerinin kaynaklarından beslenmesi sebebi ile birçok bakış açısının sentezi niteliğindedir. Multidisipliner içeriği konunun ve

hipotezin farklı bakış açıları ile değerlendirilmesine olanak tanıyarak etkin sonuçlar elde etmeyi mümkün kılmaktadır. Ayrıca uygulanan deneysel iktisat yöntemi ve örneklemeler bağlamında Türkiye için orijinallik taşımaktadır. Diğer taraftan çalışmadan elde edilen bulguların genel olarak savunulan hipotezleri destekler nitelikte olması oldukça önemlidir.

Cinsiyete dayalı ücret farkı, etkileşimleri karşılıklı olan birçok faktörü temelinde barındıran bir sürecin sonucu olarak düşünülebilir. Çalışmada öğrencilerin yaşına ve ailenin eğitim durumuna göre değişen tutumlara ilişkin elde edilen bulgular politika önerilerine bu anlamda yön vermektedir. Öncelikle 5-6 yaş grubu ile 13-14 yaş grubu arasında bir evrede bireylerin kimlik kazanımları ve sosyokültürel faktörlerle şekillenen davranışları dikkat edilmesi gereken başlıca hususlardır. Nitekim ailedeki olumlu rol modellerin varlığının bir yapısal bağla olduğu göz ardı edilmemelidir. Anne ve babanın eğitim seviyesi arttıkça kız çocukları görece kendi haklarının farkında, rekabet etmekten çekinmeyen, öz saygısı yüksek bireyler olarak toplum ve iş hayatında ilerleyebilmektedirler. Böylece gelecek nesiller ve bu doğrultuda emek arzı şekillendirilebilir. Dolayısıyla politika yapıcının kız öğrencilerin eğitimini sadece zorunlu eğitim kapsamında değil aynı zamanda yükseköğretim kapsamında da ayrıca desteklemesi önemlidir. Diğer taraftan okullar, iki yaş grubu arasında öğrencilerin kimlik edinimleri esnasında sosyal normlara ve kalıp yargılara maruz kaldıkları aile dışındaki en etkin kanal olarak gösterilebilir. Bu sebeple öğrencilerin yoğun etkileşimde olduğu ve erken yaşlarda rol model alabileceği öğretmenlerin, toplumsal cinsiyet konusunda bilinçli olması ve tutum ve davranışlarının cinsiyet nötr olması gerekmektedir. Pedagojik formasyonun yanında öğretmenlerin bu anlamda dönemsel eğitim almaları desteklenmelidir. 5-6 yaşından itibaren öğrencilerin yaşları ile uyumlu olacak şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal roller kapsamında bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Böyle bir politika aynı zamanda cinsiyete göre mesleki ayrışmayı da etkileyebilme potansiyeline sahiptir. En önemlisi de yeni nesillere insan haklarına uygun bir cinsiyet tanımını miras bırakmayı mümkün kılabilir.

KAYNAKÇA

- AAUW: The Simple Truth about the Gender Pay Gap. Washington, DC: American Association of University Women Educational Foundation, 2015, (Çevrimiçi), https://cdn.ymaws.com/www.sidnet.org/resource/resmgr/DI_Tool_Kit/The_simple_truth_about_the_g.pdf, 01 Şubat 2021.
- Abubakar,Aisha Mohammed: "Reviewing The Links Between Gender Inequality and Economic Growth", **Research & Development EPRA International Journal of (IJRD)**, Vol. 2, Issue.9, 2017, pp.27-32.
- Adelman, I.: "Fallacies in Development Theory and Their Implications for Policy", **Frontiers of Development Economics**, Ed. by., Meier, G. M. and Stiglitz, J. E., Oxford:Oxford University Press, 2001.
- Akpınar-Sposito, Cansu: "Career Barriers For Women Executives And The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French And Turkish Women Executives", **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, Vol.75, 2013, pp.488 – 497.
- Alibhai, S., Buehren, N., Papineni, S.: "Female Entrepreneurs Who Succeed in Male-Dominated Sectors in Ethiopia", **Gender Innovation Lab Policy**, Issue 12, Washington, DC: World Bank, 2015.
- Amartya, Sen: "The Concept of Development", **Handbook of Development Economics**, (Ed.) Chenery, Hollis ve Srinivasan, T.N., North Holland, 1988.

- Andersen, Steffen, Ertac, Seda, Gneezy, Uri, List, John, A., Maximiano, Sandra: "Gender, Competitiveness, and Socialization at A Young Age: Evidence From A Matrilineal and A Patriarchal Society", **The Review of Economics and Statistics**, Vol.95, No.4,2013, pp. 1438–1443.
- Ann Marie, Hibbert, Lawrence , Edward, Prakash, Arun: "Are Women More Risk-Averse Than Men?", 2008, Paper presented at 2009 Financial Management Association Annual Meeting, in Reno, (Çevrimiçi), http://69.175.2.130/~finman/Reno/Papers/Longitudinal_Financial_Risk_Tolerance.pdf, 7 Ocak 2020.
- Anspal, S., Kraut, L., Rõõm, T.: Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis, 2010, https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf.
- Arcila, Andres, Ferrer, Ana ve Schirle,Tammy: "Occupational segregation, skills, and the gender wage gap", 2018,DOI: 10.13140/RG.2.2.22850.27848.
- Arulampalam, Wiji, Booth, Alison L., Bryan, Mark L.: "Is There A Glass Ceiling Over Europe? Exploring The Gender Pay Gap Across The Wages Distribution", **Industrial and Labor Relations Review**, 60, 2007, pp.163–86.
- Babcock, Linda, Laschever, Sara: **Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide**, Princeton, N. J., Princeton University Press, 2003.
- Balafoutas, Loukas, Sutter, Matthias: "Gender, Competition and the Efficiency of Policy Interventions", **Discussion Paper**, No.4955, 2010, pp.1-33.
- Baloch, Amdadullah: "An Empirical Analysis of the Impact of Gender Gap on Economic Growth: A Panel Data Approach", **The**

- Empirical Economics Letters**, Vol.15, No.12, December, 2016, pp. 1157-1166, ISSN 1681 8997.
- Barón, J.D., Cobb-Clark D.A.: "Occupational Segregation and The Gender Wage Gap in Private-And Public-Sector Employment: A Distributional Analysis", **Econ Record**, Vol. 86, No.273, 2010, pp.227–246.
- Barro, Robert J. Lee, Jong-Wha: "Sources of economic growth", **Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy**, Vol. 40, 1994, pp.1-46.
- Becker, G.S: **The Economics of Discrimination**, University of Chicago Press, Chicago,1957.
- Becker, Gary, S: **A Treatise on the Family**, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1981.
- Becker, Gary, S.: **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**, Ed. 3rd., Chicago, IL:University of Chicago Press, 1993.
- Behrman,J. R., Deolalikar, A. B.: "Health and Nutrition", **Handbook of Development Economics**, Ed. by., Chenery, H. and Srinivasan, T.N., Vol.I, North-Holland, Amsterdam,1988. doi:10.1016/s1573-4471(88)01017-4
- Beneria, Lourdes, Berik, Gürseli, Floro, Maria: **Gender, Development and Globalization Economics as If All People Mattered**, Second ed., Routledge, 2016.
- Benton, A. A.: "Bargaining Visibility and the Attitudes and Negotiation Behavior of Male and Female Group Representatives", **Journal of Personality**, Vol. 43, 1975, pp. 661–675.

- Bergmann, B.: "Occupational Segregation, Wages And Profits When Employers Discriminate By Race Or Sex", **Eastern Economic Journal**, 1, 1974, pp. 103-110.
- Berik, Günseli, Rodgers, Yana van der Meulen, Seguino, Stephanie: "Feminist Economics of Inequality, Development, and Growth", **Feminist Economics**, Vol.15, Issue.3, 2009, pp.1-33, DOI: 10.1080/13545700903093524.
- Blau, Francine D. Ferber, Marianne A.: "Discrimination: Empirical Evidence from the United States", **The American Economic Review**, Vol. 77, No. 2, Papers and Proceedings of the NinetyNinth Annual Meeting of the American Economic Association, 1987, pp. 316-320.
- Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M.: "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations", **Journal of Economic Literature**, Vol. 55, No. 3, 2017, pp. 789-865.
- Blau, Francine D.: "Where are We in the Economics of Gender? The Gender Pay Gap, **NBER Working Paper**, No.5664, 1996, pp.1-34.
- Blau, Francine D., Kahn, Lawrence M.: "Gender Differences in Pay", **Journal of Economic Perspectives**, Vol.14, No.4, 2000, pp.75–99.
- Blau, Francine D.: **The Gender Wage Gap, Women's Work and Wage**, Ed. by. Persson, Inga ve Jonung, Christina, Routledge, London and New York, 1998.
- Booth, Alison, Nolen, Patrick: "Choosing to Compete: How Different Are Girls And Boys?", **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol. 81, Issue.2, 2012, pp.542-555.
- Bornstein, Gray, Ilan, Yaniv: "Individual and Group Behavior in the Ultimatum Game: Are Groups More “Rational” Players?",

- Experimental Economics**, Vol.1, No.1, 1998, pp.101-108.
- Boserup, E., **Women's Role in Economic Development**, St. Martin's Press, New York, 1970.
- Boyer, Robert, "Half a century of development theories: an institutionalist survey", **Economic Development and Social Change Historical Roots And Modern Perspectives**, Ed. by. Stathakis, George ve Vaggi, Gianni, Routledge, 270 Madison Ave, New York, 2006.
- Bönte, Werner, Jarosch, Monika: "Gender Differences in Competitiveness, Risk Tolerance, and other Personality Traits: Do They Contribute to the Gender Gap in Entrepreneurship?", **Schumpeter Discussion Papers**, 2011-012, pp. 1-42.
- Brenzel, Hanna, Laible, Marie-Christine: "Does Personality Matter?The Impact of the Big Five on the Migrant and Gender Wage Gaps", **IAB Discussion Paper**, ISSN 2195-2663, 2016, pp.4-48.
- Brown, R. S., M. Moon, B. Zoloth: "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials", **Journal of Human Resources**, Vol.15, 1980, pp. 3–18
- Burnette, Joyce: **Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain**, Cambridge University Press, New York, 2008.
- Buser, Thomas, Niederle, Muriel, Oosterbeek, Hessel: "Gender, Competitiveness, and Career Choices", **Quarterly Journal of Economics**, 2014, pp.1409-1447.

- Büyüköztürk, Ş.: **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2007.
- Cai, Lixin, Liu, Amy Y. C.: "Public–Private Sector Wage Gap in Australia: Variation along the Distribution", **British Journal of Industrial Relations**, Vol.49, No.2, June, 2011, pp. 362–390, doi: 10.1111/j.1467-8543.2009.00773.x
- Campbell, Anne, A.: **Mind of Her Own: The Evolutionary Psychology of Women**, Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.
- Campbell, Colin, Pearlman, Jessica: "Period Effects, Cohort Effects, and the Narrowing Gender Wage Gap", **Social Science Research**, Vol.42, Issue.6, November, 2013, pp. 1693-1711.
- Campbell, Kevin, Minguez-Vera, Antonio: "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance", **Journal of Business Ethics**, Vol. 83, 2008, pp. 435–451, DOI 10.1007/s10551-007-9630-y
- Carter, David A., Simkins, Betty J., Simpson, W. Gary: "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value ", **The Financial Review**, Vol.38, 2003, pp. 33-53.
- Cason, Timothy N., Mui, Vai Lam: "A Laboratory Study of Group Polarisation in the Team Dictator Game", **The Economic Journal**, Vol.107., September, 1997, pp. 1465-1483.
- Cavalcanti, T., Tavares, J.: "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate", **The Economic Journal**, Vol.136, No.590, 2015, pp. 109–34.

- Chang, Ha-Joon: "Merdiveni Tekmelemek: Tarihi Bir Perspektif İçinde "İyi Politikalar" ve İyi Kurumlar", **Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma Seçme Yazılar**, Ed. Şenses, Fikret, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009.
- Chauhan, K.: **Gender Inequality in the Public Sector in Pakistan**, Palgrave Macmillan, New York, 2014.
- Chevalier, Arnaud: "Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates", **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, Vol. 89, No.6, 2007, pp.819-842.
- Cho, In Soo: "Do Gender Differences in Risk Preferences Explain Gender Differences in Labor Supply, Earnings or Occupational Choice?", **Economics Working Papers, Working Paper**, No. 11022, 2011, pp.1-46.
- Conway,Dennis,Heynen, Nikolas: "Dependency Theories-From ECLA to Andrea Gunder Frank and Beyond",**The Companion to Development Studies**, Ed. by., Vandana, Desai and Rob, Potter, Third Edition,Routledge, 2014, pp. 177-183.
- Conway, Edmund: **Fifty Economic Ideas**, Domingo, 2009.
- Croson,Rachel, Gneezy, Uri: "Gender Difference in Preference", **Journal of Economic Literature**, Vol.47, No.2, 2009, pp.448-474.
- Dargnies, Marie-Pierre: "Does Team Competition Eliminate the Gender Gap in Entry in Competitive Environments? ", **Ces Working Paper**, 2009.

- De la Rica, Sara, Dolado, Juan J., Vanesa, Llorens: "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain." Bonn, Germany: IZA Discussion Paper No. 1483, 2005.
- Deere, Carmen Diana: "Changing Social Relations of Production and Peruvian Peasant Women's Work", **Latin American Perspectives**, Vol. 4, No. 1/2, 1977, pp. 48-69.
- DFID: Gender and development: Concepts and definitions, H., Reeves ve Baden, S. 2000, (Çevrimiçi), https://www.academia.edu/10419594/Report_No_5_5_Gender_and_Development_Concepts_and_Definitions_Prepared_for_the_Department_for_International_Development_DFID_for_its_gender_mainstreaming_intranet_resource, 04 Ocak 2022.
- Dibo, M., Seçilmiş, E., M. C., Güran: "Deneysel İktisatta Ödül Mekanizmasının Rolü: Parasal Teşvik ve Ders Notu Karşılaştırması", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 55, No.636, 2018, s.37-46.
- Dollar, David, Gatti, Roberta: "Gender Inequality, Income and Growth: Are Good Times good for Women?", **Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series**, No. 1, The World Bank, 1999.
- Dreber, Anna, Essen, Emma von, Ranehill, Eva: "Gender and Competition in Adolescence: Task Matters", **Experimental Economics**, Vol. 17, No.1, 2014, pp.154-172.
- Drolet, Julie: "Feminist Perspectives in Development: Implications for Women and Microcredit", **Affilia-Journal of Women and Social Work**, Vol. 25,

- Issue. 3, 2010, pp. 212–223.
doi:10.1177/0886109910375218.
- Duflo, Esther: “Women Empowerment and Economic Development”, **Journal of Economic Literature**, Vol. 50, No. 4, 2012, pp. 1051-1079.
- Duruoğlu, Tuba: "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", **İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi**, Sayı 24, 2007, ss.62.
- Eagly, A. H., Karau, S. J.: "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders", **Psychological Review**, Vol.109, No.3, 2002, pp.573–598. doi:10.1037/0033-295x.109.3.573
- Eckel, C. C., P. J. Grossman: “Forecasting Risk Attitudes: An Experimental Study of Actual and Forecast Risk Attitudes of Women and Men.” Unpublished manuscript, Department of Economics, Virginia Tech., 2002b.
- Eckel, C. C., Grossman, P. J.: “Sex Differences and Statistical Stereotyping in Attitudes Toward Financial Risk”, **Evolution and Human Behavior**, Vol.23, Issue.4, 2002a, pp. 281-295.
- Eckel, Catherine, Grossman, Phillip j.: “Forecasting Risk Attitudes: An Experimental Study Using Actual and Forecast Gamble Choices”, **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol. 68, 2008, pp. 1–17.
- Else-Quest, N. M., Hyde, J. S., & Linn, M. C.: “Cross-National Patterns Of Gender Differences In Mathematics: A Meta-Analysis", **Psychological Bulletin**, 2010, Vol.136, No.1, pp. 103–127.

- England, P., Li, S.: "Desegregation Stalled:The Changing Gender Composition of College Majors", **Gender & Society**, Vol. 20, No.5, 2006, pp. 657–677, doi:10.1177/0891243206290753.
- Ergun, S. J., García-Muñoz, T., Rivas, F.: "Gender Differences in Economic Experiments", **Revista Internacional de Sociología**, January, 2011, DOI: 10.3989/ris.2011.04.19.
- Ericsson, Neil R., Irons, John S.: "The Lucas Critique in Practice: Theory Without Measurement", **Board of Governors of the Federal Reserve System International Finance Discussion Papers**, No. 506, 1995, pp.1-98.
- Erikli, Süheyla: "Türkiye’de Sendikaların Durumu ve Yeni Misyon Arayışları", **International Journal of Labour Life and Social Policy**, Vol.1., Issue 1, 2018, s. 18-25.
- Erkan, Birol: "Ana Akım (Ortodoks-Neoklasik) İktisat Öğretisi Eleştirisi: Heteredoks Yaklaşım İhtiyacı", **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 2016, Vol. 8, No.14, s.25-40.
- Ertac, Seda, Gurdal, Mehmet Y.: "Personality, Group Decision-Making and Leadership", 2012, (Çevrimiçi), <https://static1.squarespace.com/static/5c20dc99e74940e9f4ed5675/t/5c3d39584ae2372d4721a1e7/1547516250685/Personality.pdf>, 9 Haziran 2020.
- Esteve-Volart, Berta: "Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India", **STICERD Discussion Papers**, DEDPS42, LSE: London, 2004.

- Eva, Rathgeber: "WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice", **The Journal of Developing Areas**, Vol. 24, No. 4, 1990, pp. 489-502.
- Fae Ho, Patriciai: **Simple Truth About the Gender Pay Gap**, SPRING 2017 Edition.
- Fehr-Duda, Helga, Gennaro, Manuele de, Renate, Shubert: "Genders, Financial Risk and Probability Weights", **Theory and Decesion**, Vol. 60, Issue.2–3, 2006, pp. 283–313.
- Forbes, Kristin: "A Reassessment of the Relationship between Inequality and Growth", **American Economic Review**, Vol. 90, No.4, 2000, pp.869-887.
- Fortin, Nicole M., Bell, Brian, Böhm, Michael: "Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden and the United Kingdom", **Labour Economics**, Vol.47, 2017, pp. 107-123.
- Freeman, Richard B: "The Battle over Labor Standards in the Global Economy", Inter-American Development Bank Integration and Regional Programs Department, 2002.
- Friedman, Daniel, Cassar, Alessandra: **Economics Lab: An Intensive Course in Experimental Economics**, Routledge, London, 2004.
- Fülberth, George: **Kapitalizmin Kısa Tarihi**, Çev. Usta, Sadık, Birinci Basım, Yordam Kitap, 2010.
- Gannon, Brenda, Plasman, Robert, Rycx, François, Tojerow, Ilan: "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries", **The Economic and Social Review**, Vol. 38, No. 1, Spring, 2007, pp. 135–155.

- Gates, Janet L.: "Women's Career Influences in Traditional and Nontraditional Fields", (Çevrimiçi), <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED469260.pdf>, 03 Nisan 2020.
- Genova, Judith: "Women and the Mismeasure of Thought ", **Hypatia**, Vol. 3, No. 1, Feminism and Science 2 ,Spring, 1988, pp. 102.
- Gita, Sen, Grown, Caren: **Development Crises and Alternative Visions-Third World Women's Perspective**, Routledge, 1987.
- Glenn, E.N.: "From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor", **Signs**, 1992, Vol.18, No.1, pp.1–43.
- Gneezy, U., Rustichini, A.: "Gender and Competition at a Young Age", **American Economic Review**, Vol.94, No.2, 2004, pp.377-381.
- Gneezy, U., Pietrasz, A.: "When Half of the Men Are More Competitive than All Women", **Allied Social Science Associations**, January 3, American Economic Association, Philadelphia, 2014.
- Gneezy, Uri, Leonard, K.L., List, J.: "Gender Differences in Competition: Evidence From a Matrilineal and a Patriarchal Society", **Econometrica**, 2009, pp. 1-43.
- Gneezy, Uri, Niederle, Muriel, Rustichini, Aldo: "Performance in Competitive Environments: Gender Differences.", **Quarterly Journal of Economics**, Vol.118, No.3, 2003, pp. 1049–1074.

- Gong, B., Yang, C.L.: "Gender Differences in Risk Attitudes: Field Experiments on the Matrilineal Mosuo and the Patriarchal Yi1", **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol. 83, No.1, 2012, pp.59–65. doi:10.1016/j.jebo.2011.06.010.
- Gould, E., Schieder, J., Geier, K.: "What is The Gender Pay Gap and is It Real?: The Complete Guide to How Women Are Paid Less Than Men and Why It Can't Be Explained Away", Economic Policy Institute, 2016.
- Greenwood, J., Seshadri, A., Yörükoğlu, M.: "Engines of Liberation", **The Review of Economic Studies**, Vol. 72, No.1, pp.109–133.
- Greer, Tomika W., Carden, Lila L.: "Exploring the Gender Wage Gap Among Project Managers: A Multi-National Analysis of Human Capital and National Policies", **International Journal of Project Management**, No. 39, 2021, pp. 21-31.
- Grown, Caren: "Indicators and Indexes of Gender Inequality: What Do They Measure and What Do They Miss?", **Equality for Women Where Do We Stand on Millennium Development Goal 3?**, Ed. by., Buvinic, Mayra, Morrison, Andrew R., Ofosu-Amaah, A. Waafas and Sjöblom, Mirja, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 1818 H Street NW, Washington DC 20433, 2008.
- Günsoy, Güler ve Özsoy, Ceyda: "Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt:49, Sayı:568, 2012, s.23-42.

- Harbaugh, W. T., Krause, K., Vesterlund, L.: "Risk Attitudes of Children and Adults: Choices Over Small and Large Probability Gains and Losses", **Experimental Economics**, Vol. 5, Issue.1, pp. 53-84.
- Hartog, J., A., Ferrer-i-Carbonell, A., Jonker, N.: "Linking Measured Risk Aversion to Individual Characteristics", **Kyklos**, Vol.55, Issue 1, 2002, pp. 3-26.
- Healy, Andrew, Pate, Jennifer: "Can Teams Help to Close the Gender Competition Gap?", **The Economic Journal**, Vol. 121, No. 555, 2011, pp.1192-1204.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J. ve Hartmann, H. "Separate and not Equal? Gender Segregation in The Labor Market and The Gender Wage Gap", IWPR Briefing Paper, 2010, <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/C377.pdf>
- Hegewisch, Ariane, Hartman, Heidi: "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done", Institute for Women's Policy Research, 2014, <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/C419.pdf>
- Hibbert, A. M., Lawrence, E., Prakash, A.: "Are women more risk- averse than men?", 2008, pp. 1-56., (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/publication/228434430_ARE_WOMEN_MORE_RISK-AVERSE_THAN_MEN, 14 Haziran 2019.
- Hill, Anne, King, Elisabeth: "Women's Education and Economic Well-being", **Feminist Economics**, Vol. 1, Issue.2, 1995, pp. 1-26.
- Hinz, Richard P., McCarthy, David D., Turner, John A.: "Are Women Conservative Investors? Gender Differences in Participant-Directed Pension Investments", **In Positioning Pensions for the Twenty-First Century**, Ed. by.,Gordon, Michael

- S., Mitchell ,Olivia S. and Twinney, Marc M., Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1997.
- Holt, C. A., Laury, K.: “Risk Aversion and Incentive Effects”, **American Economic Review**, Vol. 92, Issue.5, 2002, pp. 1644-1655.
- Hyde, J. S., Fennema, E., Ryan, M., Frost, L. A., Hopp, C.: “Gender Comparisons of Mathematics Attitudes and Affect: A Meta-Analysis”, **Psychology of Women Quarterly**, 1990, Vol 14, Issue.3, pp. 299–324. doi:10.1111/j.1471-6402.1990.tb00022.x
- Hyde, Janet S., Lindberg, Sara M., Linn, Marcia C., Ellis, Amy B., Williams, Caroline C.: "Gender Similarities Characterize Math Performance", **Science**, Vol.321, 2008, pp.494-495.
- ILO: Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması, 2020, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf, 03 Mart 2021.
- ILO: Global Wage Report 2018/19-What Lies Behind Gender Pay Gaps, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf, 10 Ekim 2020.
- ILO: Global Wage Report, Wages and Income Inequality, 2014/2015, (Çevrimiçi), <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

- [dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf](#), 27 Kasım, 2020.
- ILO: Women in Business and Management, Understanding Gender Wage Gap, 2019, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf, 28 Kasım 2020.
- ILO: Women at work, 2016, pp.48, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf, 10 Şubat 2020.
- ITUC: Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap, 2018, (Çevrimiçi), https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf, 02 Temmuz 2021.
- İlkkaracan, I., Selim, R.: "The Gender Wage Gap in The Turkish Labor Market", **Labour**, Vol.21, No.3, 2007, pp. 563–593. doi:10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x.
- İşler, Ruhan, Şentürk, Canan: "Tarihsel Açidan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınma” Ve “Kadın” İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.9, Sayı.22, 2017, s. 382.

- Jain, Devaki, Amartya, Sen: **Women, Development, and the UN A Sixty-Year Quest for Equality and Justice**, Indiana University Press, USA, 2005.
- Jonung, Christina: Occupational Segregation by Sex and Change over Time, **Women's Work and Wage**, Ed. by., Inga, Persson and Christina, Jonung, Routledge, London and New York, 1998.
- Jung, SeEun, "The Gender Wage Gap and Sample Selection via Risk Attitudes", **International Journal of Manpower**, Vol. 38 No. 2, 2017, pp. 318-335.
- Jurajda, Štěpán: "Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison", **Journal of the European Economic Association**, Vol. 3, No.2-3, 2005, pp.598–607.
- Jutting, J., C. Morrisson, J. Dayton-Johnson, D. Dreschsler: "Measuring Gender (In) Equality: The OECD Gender, Institutions and Development Data Base," **Journal of Human Development**, Vol. 9, No.1, 2008, pp.65-86.
- Kabeer, N.: "Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: the "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints", **Feminist Economics**, Vol, 22, Issue.1, 2015, pp.295-321, DOI: 10.1080/13545701.2015.1090009
- Kabeer, Naila, Natali, Luisa: "Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?", **IDS Working Paper**, Vol. 2013, No.417, 2013, pp.1-58.

- Kagel, John H., Roth, Alvin E.: **The Handbook of Experimental Economics**, Princeton University Press, 2015, ISBN: 9780691139999.
- Karaş, G.: "Bağımlılık Teorisi Perspektifinden DTÖ Kapsamındaki Korumacılık Politikası Araçlar", **International Journal of Public Finance**, Vol. 2, No. 2, 2017, pp.248-252.
- Kaya, Gizem, Selim, Raziye: "Türkiye'de Cinsiyete Bağlı Ücret Eşitsizliği", **Press Academia Procedia**, Vol.7, Issue.1, 2018., pp.408-413.
- Kidd, Michael P., Shannon, Michael: "The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 49, No. 4, 1996, pp. 729-746.
- King, Elizabeth, Domingo, Lita J.: "The Changing Status of Filipino Women Across Family Generations", **Philippine Population Journal**, Vol.2, No. 1-4, 1986, pp.1-31.
- Klasen, S.: "Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions", **Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskrete Strukturen Discussion Paper**, No. 212, 2000, pp.1-39.
- Klasen,Stephan, Lamanna, Francesca: "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in Developing Countries: Updates and Extensions", **Feminist Economics**, Vol. 15, No.3, 2009, pp. 91–132.

- Klasen, Stephan: "Low Schooling for Girls, Slower Growth for All?", **World Bank Economic Review**, Vol.16, No.3, 2002, pp. 345-373.
- Knowles, Stephen, Lorgelly, Paula, Owen, Dorian: "Are Educational Gender Gaps a Brake on Economic Development? Some Cross-Country Empirical Evidence", **Oxford Economic Papers**, Vol. 54, 2002, pp.118-149.
- Kruse, J. B., Thompson, M. A.: "Valuing Low Probability Risk: Survey and Experimental Evidence", **Journal of Economic Behavior & Organization**, Vol.50, No.4, 2003, pp. 495–505., doi:10.1016/s0167-2681(02)00039-2.
- Kunze, A.: "The Gender Wage Gap in Developed Countries", **SSRN Electronic Journal**, 2017, pp. 1-35, doi:10.2139/ssrn.2989616
- Kuznets, S.: **Modern Economic Growth: Rate, Structure, and Spread**, New Haven, CT: Yale University Press, 1966.
- Lauer, Charlotte: "Gender Wage Gap in West Germany: How Far Do Gender Differences in Human Capital Matter?", **ZEW Working Paper**, No. 00-07, 2000, pp.1-34.
- Le, Anh T., Miller, Paul W., Slutske, Wendy S., Martin, Nicholas G: "Attitudes Towards Economic Risk and The Gender Pay Gap", **Labour Economics**, Vol.18, 2011, pp. 555–561.
- Lee, Soohyung, Niederle, Muriel, Kang, Namwook: "Do Single-Sex Schools Make Girls More Competitive?", **Economics Letter**, Vol.124, 2014, pp.474-477.
- Leuze, Kathrin, Strauß, Susanne: " Why Do Occupations Dominated by Women Pay Less? How 'Female-Typical' Work Tasks and

- Working-Time Arrangements Affect the Gender Wage Gap Among Higher Education Graduates", **Work, Employment & Society**, Vol. 30, 2016, pp.802-820,
<https://dx.doi.org/10.1177/0950017015624402>
- Levin, I. P., Snyder, M. A., Chapman, D. P: "The Interaction of Experiential and Situational Factors and Gender in a Simulated Risky Decision-Making Task", **The Journal of Psychology**, Vol.122, Issue.2, 1988, pp. 173-181.
- Levitin, T., Quinn, R. P., Staines, G. L.: "Sex Discrimination Against The American Working Women", **American Behavioral Scientist**, No.15,1971, pp. 237-254.
- Leythienne, Denis ve Pérez-Julián, Marina: "Gender Pay Gaps in the European Union — a Statistical Analysis", **Statistical Working Papers**, 2021, doi: 10.2785/98845.
- Lim, Kyung Min: "Major Matters: Exploration of the Gender Wage Gap among STEM Graduates", **UCLA Electronic Theses and Dissertations**, 2016, (Çevrimiçi), <https://escholarship.org/uc/item/5d87v86c>, 6 Ocak 2022.
- Luci, Angela: "Female labour market participation and economic growth ", **International Journal of Innovation and Sustainable Development**, Vol. 4, No.2/3, 2009, pp.197-108.
- Maier, Friederike: The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany, Discussion Paper, University of Manchester,2007,
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equa

lity/gender_mainstreaming/
gender/exp_group_en.html.

- Mann, H. B., Whitney, D. R.: "On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other", **The Annals of Mathematical Statistics**, Vol. 18, Issue.1, 1947, pp.50–60, doi:10.1214/aoms/1177730491
- Matheson, K.: "Social Cues in Computer-Mediated Negotiations: Gender Makes a Difference", **Computers in Human Behavior**, Vol.7, Issue.3, 1991, pp.137–145
- McGrath, S., DeFilippis, J.: "Social Reproduction as Unregulated Work", **Work, Employment and Society**, Vol. 23, No.1, 2009, pp.66–83, doi:10.1177/0950017008099778.
- Melkas, H., Anker, R.: "Occupational Segregation by Sex in Nordic Countries: An Empirical Investigation", **International Labour Review**, Vol.136, 1997, pp.341–363.
- Miller, J. S., Miller, H.T.: **The Subjection of Women**, The Floating Press, 1869.
- Miller, Paul W.: "The Gender Pay Gap in the US: Does Sector Make a Difference?", **J Labor Res**, Vol. 30, 2009, pp.52–74, DOI 10.1007/s12122-008-9050-5.
- Miller, Paul W.: "The Wage Effect of the Occupational Segregation of Women in Britain", **The Economic Journal**, Vol. 97, No. 388, 1987, pp. 885-896.

- Mincer, Jacob A.: "Schooling and Earnings", **Schooling, Experience and Earnings**, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1974.
- Morgan, Laurie A.: "Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989", **American Sociological Review**, Vol. 63, No. 4, 1998, pp. 479-493.
- Moser, C. O. N.: **Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training**, Routledge, 1993.
- Mueller, Gerrit, Erik, Plug: "Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 60, 2006, pp. 3-22.
- Muyoyeta, Lucy: **Women, Gender and Development**, Lusaka, Zambia: Women for Change Zambia and Wicklow, Ireland: 80:20 Educating and Acting for a Better world, ND, 7, 2019, (Çevrimiçi), https://www.developmenteeducation.ie/media/documents/women_gender_dev.pdf, 1 Eylül 2019.
- Nadler, M. K., Nadler, L. B.: "The Influence of Gender on Negotiation Success in Asymmetric Power Situations.", **Advances in Gender Communication Research**, Ed. by., Nadler, L. B., Nadler, M. K. ve Mancillas, W. R., New York: University Press of America, 1950.
- Newell, Andrew, Reilly, Barry: "The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence", **Labour Economics**, Vol. 3, 1996, pp. 337-356.
- Nguyen, Hoa, Faff, Robert: "Impact of Board Size and Board Diversity on Firm Value: Australian Evidence", **Corporate**

- Ownership & Control**, Vol. 4, Issue 2, Winter 2006-2007, pp.24-32.
- Nicole M., Fortin: "The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States", **The Journal of Human Resources**, Vol. XLIII, No. 4, 2007, pp.885.
- Niederle, M., Vesterlund, L.: "Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete too Much?", 2005, (Çevrimiçi), <http://www.stanford.edu/~niederle/Women.Competition.pdf>, 1 Ocak 2020.
- Niederle, M., Yestrumskas, A.: "Gender Differences in Seeking Challenges: The Role of Institutions", **NBER Working Paper Series**, No.13922, 2008, pp. 1-48, doi:10.3386/w13922.
- Niederle, M.: "A Gender Agenda: A Progress Report on Competitiveness", **American Economic Review: Papers & Proceedings**, 2017, Vol. 107, No. 5, pp. 115–119.
- Niederle, Muriel: "Gender", **The Handbook of Experimental Economics**, Ed. by. Kagel, John H. ve Roth, Alvin E, Princeton University Press, 2015, ISBN: 9780691139999.
- Nyhus, Ellen K., Pons, Empar: "Personality and the Gender Wage Gap", **Applied Economics**, 2012, Vol. 44, pp.105–118.
- OECD: "The Pursuit of Gender Equity: An Uphill Battle", 2015, pp.155., (Çevrimiçi), <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>, 07 Temmuz 2022.

- OECD: Gender and Sustainable Development Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women, 2008, (Çevrimiçi), <https://www.oecd.org/social/40881538.pdf>, 26 Mart 2021.
- Onuk, Parla: "Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Issue. 53, 2017, s.703-720.
- Öztan, Ece, Doğan, Setenay Nil: "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt.0, No. 46, 2015, s. 191-222.
- Parlak Tuna, İnci: "Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt.10, No. 4, Ekim, 2010, s. 1217- 1230.
- Parlaz, E. A., Tekgül, N., Karademirci, E., Öngel, K.: "Ergenlik Dönemi: Fiziksel Büyüme, Psikolojik Ve Sosyal Gelişim Süreci", **Turkish Family Physician**, Vol.3, No.2, s.10-16.
- Pervaiz Z., Irfan Ch.M., Ahmad J.S., Amatul R.: "Gender Inequality and Economic Growth: A Time Series Analysis for Pakistan", **Middle-East Journal of Scientific Research**, Vol. 10, No. 4, 2011, pp. 434-439.
- Petersen, Jennifer, Linn, Maria C.: "New Trends in Gender and Mathematics Performance: A Meta-Analysis", **Psychological Bulletin**, Vol.136, Issue.6, November, 2010, pp. 1123-35.
- Pitt, M. M., S. R. Khandker: "The Impact of Group- Based Credit Programs on Poor Households in Bangladesh: Does the Gender of

- Participants Matter?", **Journal of Political Economy**, Vol.106, 1998, pp. 958–96.
- Polachek, S. W.: "How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed", **IZA Discussion Paper**, No. 1102, 2004, pp.1-46.
- Polachek, S. W.: "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", **Review of Economics and Statistics**, Vol. 63, No.1, 1981, pp.60- 69.
- Potter, Robert B.: "Theories, Strategies and Ideologies of Development- An Overview", **The Companion to Development Studies**, Ed. by. Desai, Vandana and Potter, Rob, Third Edition, Routledge, 2014.
- Powell, M., Ansic, D.: "Gender Differences in Risk Behaviour in Financial Decision-Making: An Experimental Analysis", **Journal of Economic Psychology**, Vol.18, No.6, 1997, pp. 605–628.
- PP: Gender Pay Gap in Austria and the European Union, Position Paper, 2019, <https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2019-03/Gender%20Pay%20Gap.pdf>
- Pruitt, D. G., Carnevale, P. J. "Gender Effects in Negotiation: Constituent D., Forcey, B., Van Slyck, M. Surveillance and Contentious Behavior.", **Journal of Experimental Social Psychology**, Vol.22, 1986, pp.264–265.
- Psacharopoulos, G.: "Returns to Investment in Education: A Global Update", **World Development**, Vol.22, 1994, pp.1325-1343.

- Pwc Women in Work Index 2018: Closing The Gender Pay Gap, (Çevrimiçi), <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/women-in-work-index-2018.pdf>, 10 Ekim 2020.
- Rawls, J.: **A Theory of Social Justice**, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1971.
- Reder, M.: "The Theory of Employment and Wages in The Public Sector", **Labour in the Public and Nonprofit Sectors**, Ed. by. Hamermesh, D., Princeton, NJ: Princeton University Press, 1975.
- Saeed, Abubakr, Belghitar, Yacine, Yousaf, Amna: "Firm-Level Determinants of Gender Diversity in The Boardrooms: Evidence from Some Emerging Markets", **International Business Review**, Vol.25, Issue.5, 2016, pp.1076-1088.
- Saeed,Abubakr, Sameer, Muhammad, Raziq, M. M., Salman, Aneel, Hammoudeh, Shawkat: "Board Gender Diversity and Organizational Determinants: Empirical Evidence from a Major Developing Country ", **Emerging Markets Finance & Trade**, Vol. 55, 2019 pp. 1803–1820.
- Samak, Anya C.: "Is There a Gender Gap in Preschoolers' Competitiveness? An Experiment in the U.S", **Journal of Economic Behavior & Organization**, No.92, 2013, pp.22-31.
- Samman, E., Presler-Marshall, E., Jones, N.: **Women's Work: Mothers, Children and The Global Childcare Crisis**, London: ODI., 2016, (Çevrimiçi), <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/Women%E2%80%99s%20work%20>

[20Mothers%2C%20children%20and%20the%20global%20childcare%20crisis.pdf](#), 15 Ağustos 2020.

Sax, Linda J., Harper, Casandra E.: “Origins of The Gender Gap: Pre-college and College Influences on Differences Between Men and Women”, **Research in Higher Education**, Vol.48, No.6, September, 2007, pp.669-673.

Schultz, T.P.: "Education Investments and Returns", **Handbook of Development Economics**, Ed. by. H. Chenery ve T.N., Srinivasan, Vol.I, North-Holland, Amsterdam,1988.

Schultz, T.P.: “Investments in the Schooling and Health of Women and Men: Quantities and Returns”, **The Journal of Human Resources**, Vol. 28, No. 4, Autumn, 1993, pp. 694-734.

Seguino, Stephanie: “Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis”, **World Development**, Vol. 28, 2000, pp.1211-1230.

Serdar Genç, Mehmet İhsan Soysal: “Parametrik Ve Parametrik Olmayan Çoklu Karşılaştırma Testleri”, **Black Sea Journal of Engineering and Science Open Access Journal**, Vol.1, Issue.1, 2018, pp. 18-27., e-ISSN: 2619-8991, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/514398>

Shurchkov, O.: "Under Pressure: Gender Differences in Output Quality and Quantity Under Competition and Time Constraints", **Journal of the European Economic Association**, Vol.10, No.5, 2012, pp. 1189–1213, doi:10.1111/j.1542-4774.2012.01084.x.

- Sicilian, Paul, Grossberg, Adam J.: "Investment in Human Capital and Gender Wage Differences: Evidence from the NLSY", **Applied Economics**, Vol.33, Issue 4., 2001, pp.463-471.
- Siegel, Sidney: **Non'Parametric Statistics for The Behavioral Sciences**, McGraw-Hill Book Company, Inc. New York Toronto London, 1956.
- Singhal, Rekha: "Women, Gender and Development:The Evolution of Theories and Practice", **Psychology and Developing Societies**, Vol. 15, Issue. 2, 2003, pp. 173.
- Smith, S. P.: "Government Wage Differentials by Sex", **The Journal of Human Resources**, Vol.11, No.2, 1976, pp.185-199. doi:10.2307/145452.
- Solberg, E. J.: "The Gender Pay Gap by Occupation: A Test of the Crowding Hypothesis", **Contemporary Economic Policy**, Vol.23, No.1, 2005, pp. 129–148, doi:10.1093/cep/byi011.
- Stamato, L.: "Voice, Place, and Process: Research on Gender, Negotiation, and Conflict Resolution", **Mediation Quarterly**, Vol.9, 1992, pp. 375–386.
- Stathakis, Yiorgos, Vaggi, Gianni: **Economic Development and Social Change-Historical Roots and Modern Perspectives**, Routledge Studies in the History of Economics Book 78, 1st Edition, 2006.
- Stel, A. van, Carree, M., Thurik, R.: "The Effect of Entrepreneurial Activity on National Economic Growth", **Small Business Economics**,

- Vol.24, Issue.3, 2005, pp. 311–321, doi:10.1007/s11187-005-1996-6.
- Stevens, Candice,: Are Women the Key to Sustainable Development? Sustainable Development Knowledge Partnership (SDKP), USA, 2010, (Çevrimiçi), <http://www.bu.edu/pardee/files/2010/04/UNsdp003fsingle.pdf>, 15 Mart 2021.
- Stoner, J.A.F.: "A Comparison of Individual and Group Desicions Under Risk", Unpublished Master Thesis, Massachusetts Institute of Technology, School of Management, 1961.
- Sutter, Matthias, Rützler, Daniela: "Gender Differences in Competition Emerge Only in Life", **Discussion Paper Serries**, No.5015, 2010, pp.1-33.
- Şen, Mustafa: Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği Ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 41, 2018, pp.295-324, ISSN: 2148-9424 / 2651-4265.
- Terada-Hagiwara, Akiko, Camingue-Romance, Shiela F., Zveglic, Joseph E., Jr.: "Gender Pay Gap: A Macro Perspective", **ADB Economics Working Paper Series**, No. 538, 2018, pp. 6.
- Terborg, J.R., Ilgen, D.R.: "A Theoretical Approach to Sex Discrimination in Traditionally Masculine Occupations", **Organizational Behavior and Human Performance**, Vol. 13, No.3.,1975, pp. 353.
- Thomas, Duncan: "Intra Household Resource Allocation An Inferential Approach", **The Journal of Human Resource**, Vol. 25, No. 4,1990, pp. 635-664.

- Tinker, I.: "The Adverse Impact of Development on Women", **Women and Development**, Ed. by. Tinker, I. ve Bramson, M., Washington, DC: Overseas Development Council, 1976.
- Toksöz, Gülay: **Kalkınmada Kadın Emeği**, Varlık Yayınları, No. 1162, 2011.
- Tyrowicz, Joanna, van der Velde, Lucas, van Staveren: "Does Age Exacerbate the Gender-Wage Gap? New Method and Evidence From Germany, 1984–2014", **Feminist Economics**, 2018, pp. 1–23, doi:10.1080/13545701.2018.1503418.
- Un Secretary-General: High-Level Panel on Women's Economic Empowerment, 2016, (Çevrimiçi), <https://www.empowerwomen.org/-/media/files/un%20women/empowerwomen/resources/hlp%20briefs/unhlp%20full%20report.pdf?la=en>, 02 Kasım 2020.
- UNIFEM: Progress of the World Women-Gender Equality and the Millennium Development Goals, Biennial Report, 2002.
- Valle, Donvito: "Does Gender Inequality Reduce National Innovation Output? Evidence from Developing Countries", Proceedings of the 4th International Conference on Finance and Economics at: Zlín, Czech Republic, 2017, pp.304-310.
- Virginija, Grybaitė: "Analysis of Theoretical Approaches To Gender Pay Gap", **Journal of Business Economics and Management**, Vol VII, No 2, 2006, pp. 85–91.

- Wahlberg, Roger: " The Gender Wage Gap Across The Wage Distribution in The Private and Public Sectors in Sweden", **Applied Economics Letters**, Vol.17, 2010, pp.1465–1468
- Walters, A.E., Stuhlmacher A.F., Meyer, L.L.: "Gender and Negotiator Competitiveness: A Meta-Analysis", **Organizational Behavior and Human Decision Process**, Vol.76, No.1, 1998, pp. 1-29.
- Warren, T. "Classand Gender-based Working Time? Time Poverty and the Division of Domestic Labour", **Sociology**, Vol. 37, No.4, 2003, pp. 733–752. doi:10.1177/00380385030374006
- Warth, Lisa, Koparanova, Malinka: "Empowering Women for Sustainable Development", **Discussion Paper Series**, No.1. United Nations Economic Commission For Europe, Geneva, Switzerland, 2012.
- Watson, C.: "Gender Versus Power as a Predictor of Negotiation Behavior and Outcomes", **Negotiation Journal**, Vol. 10,1994, pp.117–127.
- WEF: Global Gender Wage Report, 2020, (Çevrimiçi), http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, 31 Ocak 2021.
- Weichselbaumer, Doris, Winter-Ebmer, Rudolf: "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap", **IZA Discussion Paper**, No.906, 2003, pp.1-32.
- Winter-Ebmer,Rudolf: "Gender Wage Inequality and Economic Growth: Is There Really a Puzzle?-A Comment", **World Development**, 39(8-4), 2011, pp. 1476–1484.

- Woetzel, J., Madgavkar, A., “How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth”, McKinsey Global Institute, 2015, (Çevrimiçi), Manyika, J., Dobbs, R., <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>, 7 Şubat 2022.
- Krishnan, M.:
- Wolfensohn, J.: “Women and the Transformation of the 21st Century”, Address to the Fourth UN Conference on Women, Beijing, 1995.
- Wolszczak-Derlacz, Joanna: "The Impact of Gender Wage Gap on Sectoral Economic Growth – Cross-country Approach", **Quarterly Journal of Economics and Economic Policy**, Vol. 8, Issue. 3, 2013, pp. 103-122.
- The World Bank: Global Monitoring Report 2007: Millennium Development Goals: Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States. Washington, DC:, 2007.
- The World Bank: “Engendering Development through Gender Equality”, Rights Resources and Voice, World Bank, 2001.
- Yamarik, Steven, Ghosh, Sucharita: “Is Female Education Productive? A Reassessment”, Mimeographed, Medford, MA: Tufts University, 2003.
- Yaylalı, M., Lebe, F.: “Beşerî Sermaye ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 30(1), 2011, ss. 23-51.
- Yip, C. M., R. S.-K. Wong: "Gender-Oriented Statistical Discrimination Theory: Empirical Evidence from the Hong Kong

Labor Market", **Research in Social Stratification and Mobility**, Vol.37, 2014, pp. 43–59.



EKLER

EK 1. VELİ ANKETİ

(Soruları Öğrenci Adına Cevaplayınız)

1-) Ailenizin Aylık Geliri (Toplam aylık geliriniz hangi aralıktadır ise karşısındaki kutucuğu X ile işaretleyiniz.)

3000 TL veya altı	
3001 TL- 7000 TL	
7001 TL- 11000 TL	
11001 TL- 15000 TL	
15001 TL- 19000 TL	
19001 TL veya üstü	

2-) Öğrencinin annesi, zorunlu eğitim ya da ortaöğretim döneminde en son hangi okulu bitirmiştir? (Sadece bir seçeneği işaretleyiniz) (Boş kutucuğu X ile işaretleyiniz)

İlkokulu tamamlamadı	
İlkokul	
Ortaokul	
Meslek Lisesi/ Anadolu Meslek Lisesi/ Teknik Lise/ Anadolu Teknik Lisesi/ Polis Koleji	
Genel Lise/ Anadolu Lisesi/ Fen Lisesi/ Sosyal Bilimler Lisesi/ Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	

3-) Öğrencinin annesi aşağıdaki diplomalardan herhangi birine sahip midir? (Her satırda sadece bir seçeneği işaretleyiniz)

Yüksek Lisans/ Doktora	
Üniversite	
Meslek Yüksek Okulu / Açık öğretim Fakültesi / Yüksek Okul vb.	

4-) Öğrencinin annesinin esas mesleği nedir? İş ünvanını yazınız. (Örn. Öğretmen, aşçı, satış müdürü) (Eğer anne şu anda çalışmıyorsa en son yaptığı işi yazınız.)

.....

5-)Öğrencinin babası, zorunlu eğitim ya da ortaöğretim döneminde en son hangi okulu bitirmiştir? (Sadece bir seçeneği işaretleyiniz) (Boş kutucuğu X ile işaretleyiniz)

İlkokulu tamamlamadı	
İlkokul	
Ortaokul	
Meslek Lisesi/ Anadolu Meslek Lisesi/ Teknik Lise/ Anadolu Teknik Lisesi/ Polis Koleji	
Genel Lise/ Anadolu Lisesi/ Fen Lisesi/ Sosyal Bilimler Lisesi/ Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	

6-) Öğrencinin babası aşağıdaki diplomalardan herhangi birine sahip midir? (**Her satırda sadece bir seçeneği işaretleyiniz**)

Yüksek Lisans/ Doktora	
Üniversite	
Meslek Yüksek Okulu / Açık öğretim Fakültesi / Yüksek Okul vb.	

7-)Öğrencinin babasının esas mesleği nedir? İş ünvanını yazınız. (Örn. Öğretmen, aşçı, satış müdürü) (Eğer baba şu anda çalışmıyorsa en son yaptığı işi yazınız.)

.....

EK 2. 13-14 YAŞ GRUBU İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ ÇOCUK ONAM FORMU

Sizi Elif Asoy'un İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Doktora Programı kapsamında yürütmüş olduğu doktora tezine ilişkin araştırmaya davet ediyoruz. Çalışmaya sizin dışınızda 199 öğrenci daha katılacaktır. Bu araştırma dört aşamadan oluşmaktadır ve yaklaşık olarak 30 dakika sürmektedir. İlk aşamada her birinizden 4 dakikalık süre içerisinde önünüzdeki zarfların içinde yer alan toplama işlemlerini yapmanız istenmektedir. Bu aşamada doğru çözmüş olduğunuz soru başına 0,50 kuruş kazanacaksınız. Örneğin; 10 adet doğru soru çözdü iseniz toplamda 5 TL kazanmış olacaksınız. İkinci aşamada ise yine size dağıtılan yeni zarflarda yer alan toplama işlemlerini yapmanız istenmektedir. Ancak bu aşamada isteyen öğrenciler bireysel olarak katılabilirler isteyen öğrenciler ise yapacağımız eşleştirmede kendisine denk gelen rakibi ile yarışabilirler. Bireysel olarak katılan öğrenciler tıpkı ilk aşamada olduğu gibi doğru çözmüş oldukları soru başına 0,50 kuruş kazanırken, rakibi ile yarışan öğrenci eğer eşleştiği arkadaşından çok sayıda doğru soru çözmüş ise doğru çözdüğü soru başına 1 TL kazanacaktır. Örneğin; yarıştığınız arkadaşınızın 5 adet doğru soru çözdüğünü ve sizin de 6 adet doğru soru çözdüğünüzü düşünelim. Bu durumda siz 6 TL kazanırsınız ve rakibiniz hiçbir şey kazanamaz. Eğer rakibiniz sizden fazla doğru soru çözmüş ise doğru çözdüğü soru sayısı dikkate alınarak rakibinizin kazancı hesaplanır ve sizin bu aşama için kazancınız sıfırdır. Son olarak rakibinizle eşit sayıda doğru soru çözdü iseniz kazanılan tutar ikiye bölünür. Örneğin; her ikiniz de 5 soru çözmüş iseniz 2,5 TL kazanmış olursunuz. Bu iki aşama bittikten sonra ödemelerin hangi aşamadaki performansınıza göre yapılacağı bir torbanın içinden çekilen topun rengine bağlı olarak belirlenecektir. Torbanın içinden kırmızı topun çekilmesi halinde ilk aşamadaki bireysel olarak yapmış olduğunuz doğru çözümler dikkate alınacak, siyah topun çekilmesi halinde ise ikinci aşamanızdaki doğru çözümlerinizi dikkate alınacaktır. Bununla birlikte bu deneye katılımınızdan ve çalışmaya yapmış olduğunuz katkıdan dolayı performanslarınız haricinde de 5 TL kazanmış olacaksınız. Bir sonraki aşamada ise sizden bir çeşit şans oyunu oynamanız istenmektedir. 4 farklı seçenekten oluşan bir şans oyunu bulunmaktadır ve bunlardan sadece bir tanesini seçmeniz istenmektedir. Örneğin; bu şans oyunlarından birinin A ve B olasılıkları şu şekilde olsun. A %50 olasılıkla 5 TL kazanmak ve B %50 olasılıkla 4 TL kazanmak. Eğer bu aşama için yazı gelirse A'da yer alan durum kadar yani 5 TL para kazanacaksınız veya tura gelirse B'de yer alan durum kadar yani 4 TL kazanacaksınız. Bununla birlikte seçiminizden bağımsız olarak deneyin başında size 3 TL ödenecektir. Eğer seçmiş olduğunuz şans oyununda bir kayıp varsa ve yazı-tura atışında kaybetme olasılıklı durum gelirse size verilen 3 TL den bu ödemeyi yapmanız istenmektedir. Örneğin; A seçeneği %50 olasılıkla 11 TL kazanmak ve B seçeneği %50 olasılıkla 3 TL kaybetmek olsun. Yazı geldiğinde size 11 TL ödenecektir. Ancak tura gelmesi durumunda size verilmiş 3 TL'yi geri iade etmeniz istenecektir. Ödemeleriniz ise çalışma sonunda zarflarla size teslim edilecektir. Son olarak adınız ve soyadınız gibi kimlik bilgilerinizi

vermeden yaklaşık 10 dakika sürecek anket sorularını cevaplamanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır ve sizden kimliğinize yönelik bilgiler talep edilmeyecektir; katılımınızla elde edilen veri bilimsel yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya elif.asoy@ogr.iu.edu.tr e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri katılımcının velisi (vasisi) olarak çalışmanın kapsamını ve amacını anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama çalışma araştırmacısı Elif Asoy tarafından yapıldı. Velisi (vasisi) bulunduğum aşağıda ismi belirtilen öğrencinin çalışmaya katılma ve bu anlamda destek olmasında herhangi bir sakınca görmemekteyim ve onaylamaktayım. Kişisel bilgilerin alınmayacağı hususunda ve çalışma için oluşturulan bilgilerin de sadece araştırmacının tez çalışmasında kullanılacağı ve özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda kendi isteğimle, hiçbir baskı olmaksızın ve hiç kimse tarafından dayatılmadan velisi (vasisi) bulunduğum öğrencinin söz konusu araştırmaya katılmasını kabul ediyorum.

Öğrencinin:

Adı-Soyadı:

İmzası:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Elif Asoy

İmzası:

EK 3. 5-6 YAŞ GRUBU İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ ÇOCUK ONAM FORMU

Sizi Elif Asoy'un İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Doktora Programı kapsamında yürütmüş olduğu doktora tezine ilişkin araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya sizin dışınızda 199 kişi daha katılacaktır. Çalışma yaklaşık olarak 30 dakika sürecektir. Eğer siz de isterseniz sizinle oyun oynamak istiyoruz. Oyunumuz 2 dakika içerisinde beş adım ilerideki kutulara size verilen toplarla basket atmanız şeklindedir. Ancak atmış olduğunuz top kutunun içerisinden çıkarsa basket sayılmayacaktır. Her basket size 1 puan kazandıracak. Puanlarınızla paketlerde yer alan hediyelerden alabilme şansınız var. Ne kadar çok başarılı basket atarsanız o kadar çok puan kazanabilir ve o kadar çok hediye kazanma şansınız olabilir. Daha sonra ikinci oyunumuzu oynayacağız. Bu oyunda yine beş adım ilerideki kutuya basket atmanız istenecek. İsterseniz tek başınıza puan toplamak için yarışabilirsiniz ya da sizin için bir oyun arkadaşı seçilir ve onunla yarış yapabilirsiniz. Oyun arkadaşınızdan daha fazla basket atarsanız her baskette 2 puan kazanırsınız ve daha büyük hediyeler kazanma şansınız olur. Ama eğer oyun arkadaşınız sizden daha çok atış yaparsa bizden hiçbir şey kazanamazsınız. Eşit sayıda basket atarsanız puanları aranızda eşit şekilde bölüştüreceğiz. Eğer oyun arkadaşınızla yarışmayı seçerseniz daha çok puan kazanma şansınız olabilir. Bir sonraki aşamada ise sizden bir çeşit şans oyunu oynamanız istenmektedir. Bu oyuna katılmak zorunda değilsiniz. Katılmak isteyenler elini kaldırabilirler. Eğer elinizi kaldırırsanız bu oyunu oynamak istediğiniz anlamına gelecektir. Sormak istediğiniz bir soru olursa ya da oyundan sıkılırsanız oyun sırasında elinizi kaldırarak söyleyebilirsiniz. Bu oyunda kazandığınız puanlarınızı kimseye söylemeyeceğiz sadece siz bileceksiniz. Oyununuz sadece Elif Asoy'un çalışmasında kullanılacaktır.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri katılımcının velisi (vasisi) olarak çalışmanın kapsamını ve amacını anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama çalışma araştırmacısı Elif Asoy tarafından yapıldı. Velisi (vasisi) bulunduğum aşağıda ismi belirtilen öğrencinin çalışmaya katılma ve bu anlamda destek olmasında herhangi bir sakınca görmemekteyim ve onaylamaktayım. Kişisel bilgilerin alınmayacağı hususunda ve çalışma için oluşturulan bilgilerin de sadece araştırmacının tez çalışmasında kullanılacağı ve özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda kendi isteğimle, hiçbir baskı olmaksızın ve hiç kimse tarafından dayatılmadan velisi (vasisi) bulunduğum öğrencinin söz konusu araştırmaya katılmasını kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:

İmzası:

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Elif Asoy

İmzası:

Şahidin:

Adı-Soyadı:

İmzası:

2EK 4. İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET VE ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-30378937
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Elif ASOY)

31/08/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 15.04.2021 tarihli ve 24277580 sayılı oluru.
c) Elif ASOY'un 20.08.2021 tarihli e-postası.

Araştırma Konusu : Türkiye'de Kadın Erkek Ücret Farklılığının Arkasındaki Etkenler Üzerine Bir Uygulama
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul
Araştırma Kişiler : Anaokulu, Anasınıfı, Ortaokul Öğrencileri
Araştırmanın Süresi : 2021 - 2022 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
31/08/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Olur ve Ekleri (14 Sayfa)
2- İlgi (c) Dilekçe (4 Sayfa)

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul
Telefon : 0212 384 36 30
E-posta : stratejigelistime34@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi İçin : Aykut CELİK
Unvanı : Büro Hizmetleri
İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>



İmza Bilgisi: 777-9974-3636-h885-6e7c E-posta: levent.yazici@istanbul.meb.gov.tr

EK 5. ETİK KURUL RAPORU

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU (2011-KAEK-50)

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	" Türkiye' de Kadın Erkek Ücret Farklılığının Arasındaki Etkenler Üzerine Bir Uygulama "
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2785	Tarih:02.04.2021
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir. Etik Kurulumuz çalışmanın Klinik Araştırmalar kapsamına girecek alanlar açısından değerlendirilmede bulunmuş olup, çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oy birliği ile karar verilmiştir. Çalışma Sosyal Bilimler alanına girdiğinden araştırmanın yürütüleceği alan ve yapısı açısından ilgili ve gerekli olan etik onaylar alındıktan sonra çalışma başlatılabilir.	

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Uzman Dr.Mehmet Emin PİŞKİNPASA

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile İlgili	Katılım *	İmza
Uz.Dr.Mehmet Emin PİŞKİNPASA	İç Hastalıkları	İstanbul EAH	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Prof.Dr.Ufuk EMRE	Nöroloji	İstanbul EAH	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Doç.Dr.Hale ARAL	Tıbbi Biyokimya	İstanbul EAH	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Doç.Dr.Feyzullah ERSÖZ	Genel Cerrahi	İstanbul EAH	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Doç.Dr.Nihan ÇARÇAK YILMAZ	Farmakoloji	İst Üniversitesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Uz.Dr.Özgü KESMEZACAR	Halk Sağlığı	İl Sağlık Müd.	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Mbh.Hüseyin DEMİR	Biyomedikal	İstanbul EAH	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Av.Derya ÖZYURT	Avukat	İstanbul Barosu	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	
Şinasi TAKAK	Sağlık Mensubu Olmayan Kişi	Serbest	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☐	

*:Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Uzman Dr.Mehmet Emin PİŞKİNPASA
İmza:

Not: Etik kurul başkanının her sayfada imzasının olması gerekmektedir.

ÖZGEÇMİŞ

1. Adı Soyadı :Elif ASOY
2. Unvanı :Öğretim Görevlisi
3. Öğrenim Durumu :

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	İktisat	İstanbul Üniversitesi	2008-2012
Yüksek Lisans	Para, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar	İstanbul Üniversitesi	2013-2016
Doktora	İktisat	İstanbul Üniversitesi	2016-...

4. Akademik Unvanlar

Yardımcı Doçentlik Tarihi:

Doçentlik Tarihi :

Profesörlük Tarihi :

5. Yönetilen Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri

5.1. Yüksek Lisans Tezleri

5.2. Doktora Tezleri

6. Yayınlar

7.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

7.2. Uluslararası diğer hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- Asoy, Elif&Saldanlı, Arif (2017), Yatırımcılar Rasyonel midir? BİST'te Aşırı Güven ve Aşırı Optimizm Ön Yargıları Üzerine Bir Çalışma, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 5(1), 101-114.
- Asoy, Elif (2021),Toplumda Oluşan Yeni Bir Bilgi Çağlayanı Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Daralmasının Nedenlerinden Biri Olabilir Mi?, Çalışma ve Toplum, 69(2), 1181-1200.

7.2. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceeding) basılan bildiriler.

7.3. Yazılan Uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler.

- Ayyıldız Onaran, Zahide &Asoy, Elif (2020), Ekonominin İçinden 21 Kavram, Der Yayınları.

7.4. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

- Asoy, Elif (2017), Yatırım Kararlarında Kesinlik Etkisi ve Riske Karşı Tutumda Cinsiyetin Rolü Üzerine Ampirik Bir Uygulama, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 12(1), 55-64.
- Asoy, Elif (2018), Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Oyun Teorisi Modeli: Cam Tavanın Kırıldığı Oyun Dengesi, Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 85-95

7.5. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan bildiri kitabında basılan bildiriler

7.6 Diğer Yayınlar

8.Projeler

- Türk-Alman Bilim Yılı/Türk- Alman Yükseköğretim İşbirlikleri Anketi Proje Araştırmacısı

9.İdari Görevler