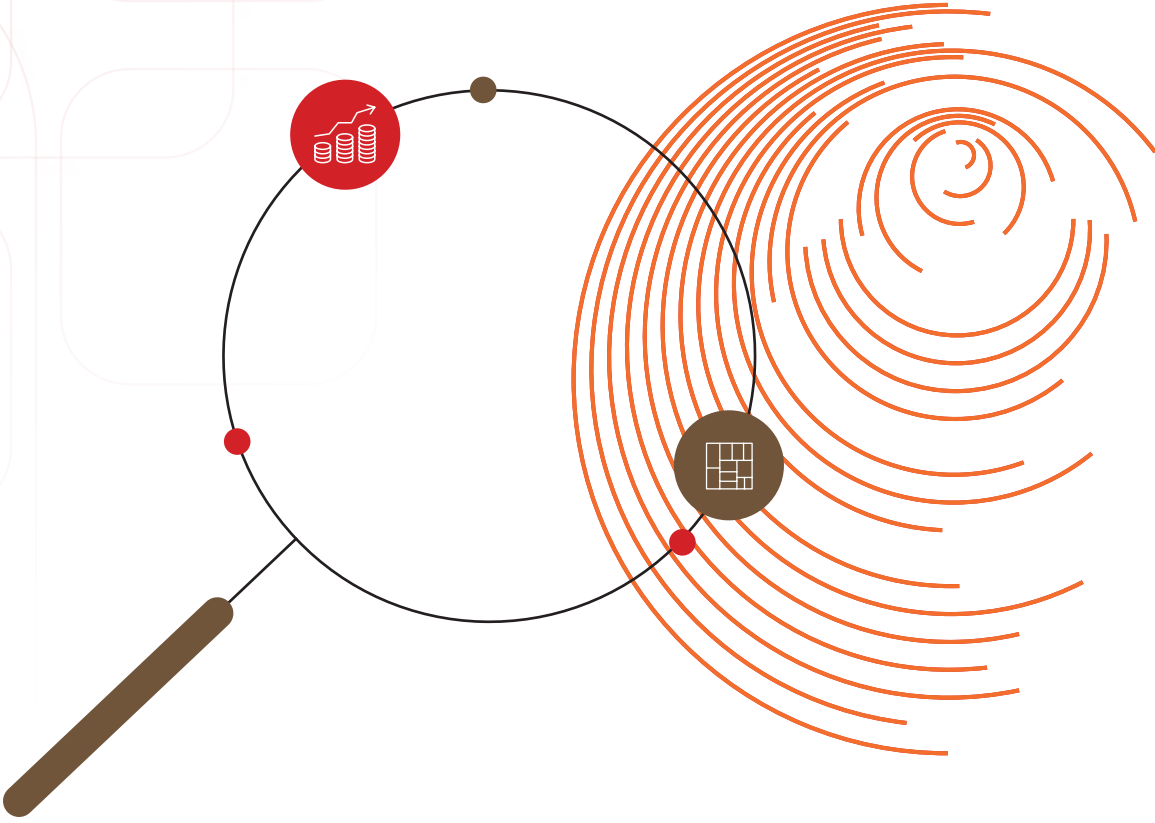
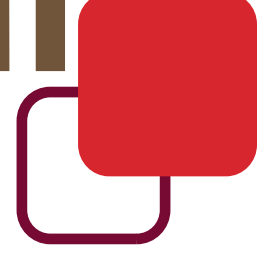
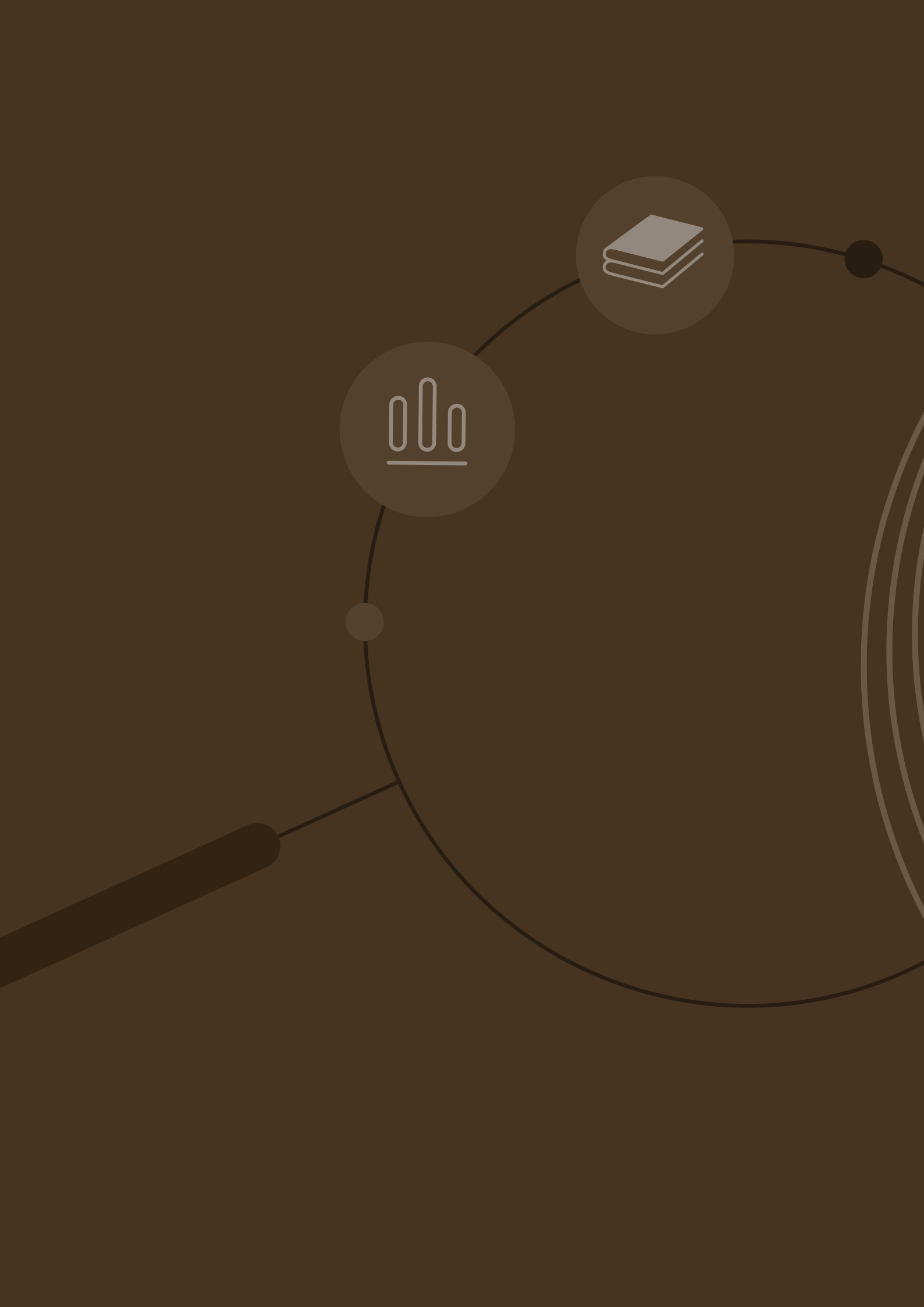


HAZİRAN 2026

EKONOMİ GÜNDEMİ



- Yüksek Enflasyon Ortamında Asgari Ücret: Türkiye Örneği
- Asgari Ücret ve Bireysel Üretkenlik:
Verimlilik Artışının Arkasındaki Mekanizma
- İş Gücü Piyasasında Kişilik Özellikleri ve
Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı





Hazırlayanlar

Özgür Bayram Soylu
Mehmet Yücel Atış

Editör

Semra Gülen

Grafik Tasarım

Betül Berra Kurt

Enstitü Sosyal | Ekonomi Gündemi No. 8

Haziran 2026

Yayın Türü

Bülten

Yönetim Yeri

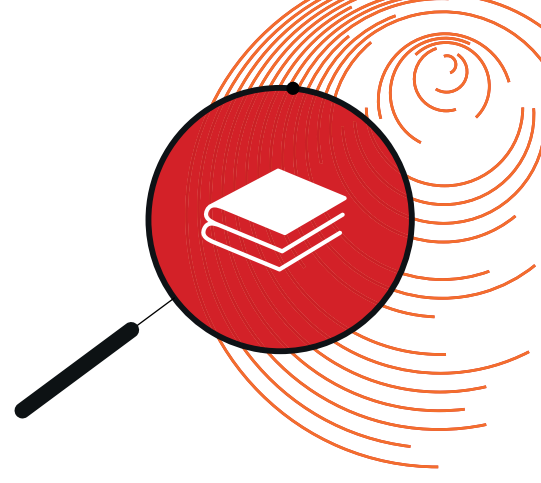
Burhaniye Mah. Hacı Reşit Paşa Sok. No. 18
Üsküdar / İstanbul

İletişim

0216 422 00 22

www.enstitusosyal.org

info@enstitusosyal.org

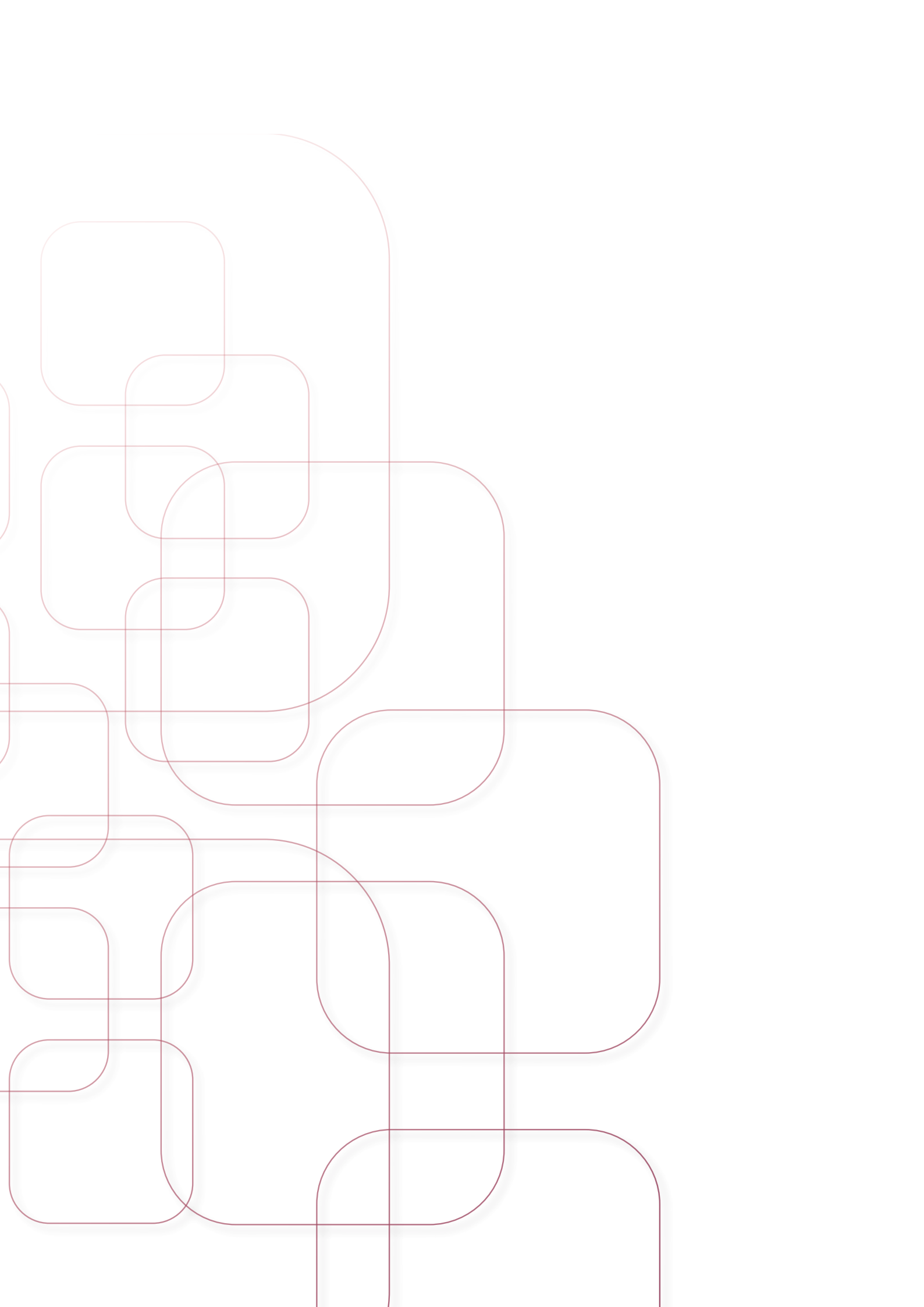


EKONOMİ

GÜNDEMİ



- Yüksek Enflasyon Ortamında Asgari Ücret: Türkiye Örneği
- Asgari Ücret ve Bireysel Üretkenlik: Verimlilik Artışının Arkasındaki Mekanizma
- İş Gücü Piyasasında Kişilik Özellikleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı



GİRİŞ



İş gücü piyasasında ücretlerin nasıl belirlendiği ve kimin ne kadar kazandığı sorusu, iktisat yazınının en kalıcı meselelerinden biri olmayı sürdürmektedir. Bu soruya verilen yanıtlar zaman içinde derinleşmiş; yalnızca arz-talep dengesiyle sınırlı kalmayan, kurumsal yapıları, bilgi asimetrilerini ve kişilik özelliklerini de hesaba katan çok katmanlı bir tabloya dönüşmüştür. Bu sayıda bir araya getirilen üç çalışma, söz konusu tablonun üç farklı boyutunu irdelemektedir.

İlk çalışmada Oyvatt, Elgin ve Elveren (2025), asgari ücret politikasını Türkiye'nin özgün makroekonomik koşulları çerçevesinde değerlendirerek asgari ücret artışlarının fiyat düzeyi, istihdam ve dış denge üzerindeki etkilerini incelemektedir. İkinci çalışmada Coviello, Deserranno ve Persico (2022) asgari ücret artışının bireysel üretkenliği denetim yoğunluğuna göre verimlilik güdüsüyle mi, yoksa performans dayalı ücret güdüsünün aşınmasıyla mı

şekillendirdiğini ele almaktadır. Üçüncü ve son çalışmada ise Flinn, Todd ve Zhang (2025), bilişsel olmayan kişilik özelliklerinin iş gücü piyasasında hangi yapısal kanallar aracılığıyla ücret ve istihdam getirileri ürettiğini ve bu getirilerin cinsiyete göre asimetrik biçimde farklılaşmasının ardında yatan mekanizmaları ortaya koymaktadır.

Üç çalışma farklı coğrafyaları, farklı yöntemleri ve farklı analiz ölçeklerini temsil etmekle birlikte, sorularının özünde ortak bir analitik gerilim yatmaktadır: Ücretler, standart rekabetçi denge modellerinin öngördüğünden çok daha karmaşık bir sürecin çıktısıdır. Kurumsal kısıtlar, kişilik özellikleri ve pazarlık dinamikleri, piyasa mekanizmasıyla eş anlı biçimde işleyerek ücret yapısını şekillendirmektedir. Bu derleme, söz konusu üç perspektifi bir araya getirerek iş gücü piyasasındaki dağılım mekanizmalarına ilişkin çalışmaları sunmaktadır.



Yüksek Enflasyon Ortamında Asgari Ücret: Türkiye Örneği

*Minimum Wages in a High-Inflation Economy:
The Case of Türkiye*

Asgari ücret politikasının enflasyon üzerindeki etkisi, hem akademisyenler hem de politika yapımcılar arasında uzun süredir tartışmalı bir konu olmayı sürdürmektedir. Bu tartışma Türkiye söz konusu olduğunda daha da derinleşmektedir. Nitekim Türkiye ekonomisi, fiyat istikrarındaki bozulmanın belirginleştiği ve ücret gelirlerinin geniş ölçüde düşük ve orta gelir gruplarında kümelenildiği bir yapısal görünüm sergilemektedir. Oyvatt, Elgin ve Elveren'in (2025) çalışması, bu özgün makroekonomik koşulların gelir dağılımı ve enflasyon dinamikleri üzerindeki etkilerini Post Keynesyen bir perspektifle analiz etmektedir.

Post Keynesyen Çatışma Enflasyonu

Çalışma, enflasyonun tek bir kaynağa indirgenemeyeceğini savunan Post Keynesyen/Post Kaleckiyan teorik geleneği temel almaktadır. Bu bağlamda enflasyon; işçi-firma gelir çatışmasından, iş gücü maliyetlerinin kâr marjları korunarak fiyatlara yansıtılmasından ya da döviz kuru kaynaklı ithalat enflasyonundan

beslenebilen çok bileşenli bir süreç olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu teorik çerçeve, Türkiye özelindeki ampirik çalışmalarla da örtüşmektedir: Söz konusu çalışmalar enflasyonun ağırlıklı olarak kâr güdümlü olduğuna, fiyatları asgari ücret artışlarından çok kâr marjlarındaki yükselmenin sürüklediğine işaret etmektedir. Oyvatt vd. (2025) bu birikimden hareketle söz konusu mekanizmayı daha kapsamlı bir ampirik çerçevede sınamakta; asgari ücret artışlarının enflasyona yansımalarını maliyet kanalı (artan iş gücü maliyetleri), talep kanalı (kapasite kullanım oranı ve sanayi üretimi değişkenleriyle temsil edilen toplam talep) ve dış denge kanalı (ticaret dengesi) üzerinden incelemektedir.

Araştırma Tasarımı ve Veri

Çalışmada 2005-2024 dönemine ait veriler kullanılmıştır. Bu zaman dilimi; küresel finansal kriz, siyasi istikrarsızlık dönemleri, döviz krizleri ve COVID-19 salgını gibi birbirinden farklı makroekonomik konjonktürleri içermektedir. Çalışmada asgari ücret, TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve İstanbul Ticaret Odası (İTO)

Geçinme Endeksi, işsizlik oranı, kapasite kullanım oranı, sanayi üretimi, perakende satışlar, TCMB politika faizi, USD/TRY döviz kuru, ticaret dengesi ve ham petrol fiyatı analize dâhil edilmiştir.

Araştırmanın metodolojik yapısını Yapısal Vektör Otoregresyon modelleri oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, enflasyon ölçütü olarak hem TÜİK TÜFE hem de İTO Geçinme Endeksi'ni kullanan çift ölçütlü bir tasarımla güçlendirilmiştir. İki endeksin bir arada kullanılması, bulguların farklı fiyat ölçütleri karşısında sınanmasına olanak tanımaktadır.

Bulgular

1. Enflasyon Üzerindeki Etki:

Temel model bulgularına göre asgari ücretteki %10'luk bir artış, yıllık enflasyonu yaklaşık 1,0-2,0 puan yükseltmektedir (İTO Geçinme Endeksi'ne göre 1,6 puan, TÜİK TÜFE'ye göre 1,3 puan). Bu etki istatistiksel açıdan anlamlı olmakla birlikte, büyüklük bakımından ölçülüdür. Döviz kurundaki %10'luk bir değer kaybı, enflasyonu yaklaşık 8,7-9,1 puan artırmaktadır. Bu bulgu, döviz kurunu Türkiye'nin enflasyon dinamiklerinde asgari ücretten çok daha güçlü bir etken olarak konumlandırmaktadır.

2. Maliyet Kanalının Belirleyiciliği:

Fiyatlar üzerindeki etkinin ağırlıklı olarak maliyet kanalından beslendiği görülmektedir. Kapasite kullanım oranı, sanayi üretimi ve perakende satışlar üzerindeki etkiler istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır; bu bulgu, enflasyona giden yolun talep genişlemesinden değil, doğrudan üretim maliyetlerindeki yükselişten geçtiğini teyit etmektedir.

3. İşsizlik Üzerindeki Etki:

Asgari ücretteki %10'luk bir artış, işsizlik oranını yalnızca 0,10-0,15 puan artırmaktadır. Bu son derece küçük etki, Türkiye iş piyasasının yüksek asgari ücret düzeylerine belirgin bir istihdam kaybı yaratmaksızın uyum sağlayabildiğini göstermektedir. Söz konusu bulgu, Card ve Krueger (1995) ile Dube (2019) tarafından uluslararası literatürde ortaya konan ve asgari ücretin istihdamı çok az etkilediğini ileri süren çalışmalarla örtüşmektedir.

4. Dış Denge Üzerindeki Etki:

Asgari ücretteki %10'luk bir artış, yıllık ticaret dengesini 950 milyon ile 2.340 milyon ABD doları arasında kötüleştirmektedir; bu, ortalama GSYH'nin yaklaşık %0,11 ile %0,27'sine karşılık gelmektedir. Bu etki ekonomik açıdan anlamlı olmakla birlikte, asgari ücret politikasının iç sosyal hedeflerle dengelenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç

Bu çalışma, asgari ücretin enflasyon üzerindeki etkisinin ölçülü ve yönetilebilir düzeyde kaldığını ve bu etkinin ağırlıklı olarak maliyet kanalından geçtiğini ampirik olarak ortaya koymaktadır. Buna karşın çalışmanın en çarpıcı bulgusu, döviz kurundaki değer kayıplarının enflasyonun çok daha güçlü bir belirleyicisi olduğunu göstermesidir. Bu bağlamda döviz istikrarı, Türkiye'de fiyat istikrarının merkezine yerleşmektedir.

Asgari ücret artışları, enflasyonist etkisinin ılımlı seyretmesi ve istihdam üzerindeki maliyetinin istatistiksel olarak anlamlı bir büyüklüğe ulaşmaması nedeniyle, düşük ücretli işçilerin refahını iyileştirmeye yönelik geçerliliğini koruyan bir araç olmayı

sürdürmektedir. Bununla birlikte bu aracın ticaret dengesi üzerindeki olumsuz etkilerinin göz önünde bulundurulması ve üretkenliği artırmaya ve fiyat dışı rekabet gücünü güçlendirmeye yönelik tamamlayıcı önlemlerin alınması önem taşımaktadır.

Kaynak: Oyvat, C., Elgin, C., & Elveren, A. Y. (2025). *Minimum wages in a high-inflation economy: The case of Türkiye* (Greenwich Papers in Political Economy No. GPERC#99). University of Greenwich. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.6022398>



2 Asgari Ücret ve Bireysel Üretkenlik: Verimlilik Artışının Arkasındaki Mekanizma

*Minimum Wage and Individual Worker Productivity:
Evidence from a Large US Retailer*

Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkileri onlarca yıldır ekonomi yazınının en tartışmalı konularından biri olmuştur. Bununla birlikte, asgari ücretin çalışanların bireysel üretkenliği üzerindeki etkisi (iş gücü piyasasının yoğunluk marjı) araştırmacıların dikkatini çok daha az çekmiştir. Coviello, Deserranno ve Persico'nun (2022) çalışması, bu boşluğu doldurmaya yönelik özgün bir katkı sunmakta; asgari ücret artışlarının çalışan üretkenliğini nasıl ve hangi koşullar altında etkilediğini, verimlilik ücreti (*efficiency wage*) teorisi çerçevesinde ampirik olarak ortaya koymaktadır.

Teorik Çerçeve: İki Farklı GÜDÜ Mekanizması

Çalışmada bulgular, çalışan davranışını iki farklı güdü mekanizması üzerinden açıklayan bir verimlilik ücreti modeli aracılığıyla yorumlanmaktadır. Modele göre çalışanlar üretkenlik kararlarını iki ayrı mekanizma çerçevesinde biçimlendirmektedir: işten çıkarılma tehdidine dayanan verimlilik ücreti mekanizması ve bireysel satış

performansını esas alan performansa dayalı ücret mekanizması.

Bu iki mekanizmanın asgari ücret artışları karşısındaki yönleri birbirinin tersidir. Verimlilik ücreti mekanizmasında asgari ücret artışı, çalışanın kaybetme riskini daha yüksek değer taşıyan bir işe dönüştürdüğünden çabayı artırıcı bir etki oluşturmaktadır. Performansa dayalı ücret mekanizmasında ise asgari ücret artışı, ücretin performansa duyarlılığını azaltarak çabayı caydırıcı bir etki üretmektedir. Modelin temel öngörüsü, bu iki mekanizmanın dengesinin denetim yoğunluğuna göre farklılaştığı yönündedir. Denetim yüksekse verimlilik ücreti mekanizması baskın olmakta, denetim düşükse performansa dayalı ücret mekanizması öne çıkmakta ve asgari ücret artışı üretkenliği olumsuz etkilemektedir.

Araştırma Tasarımı ve Veri

Çalışma, ABD'nin tüm eyaletlerinde 2.000'den fazla mağazada faaliyet gösteren ve ülkedeki departman mağazası çalışanlarının %10'undan fazlasını istihdam eden büyük bir perakende firmasından

elde edilen idari verilere dayanmaktadır. Veri seti, Şubat 2012 ile Haziran 2015 arasındaki dönemi kapsamakta; eyalet ve yerel düzeyde gerçekleşen 70 asgari ücret artışını içermektedir. Analize dâhil edilen 200'den fazla mağazada 10.000'i aşkın satış danışmanı yer almaktadır. Analizin odağında performansa dayalı ücret sistemine tabi olan bu satış danışmanları bulunmaktadır; çalışanların üretkenlikleri saatlik satış değeri üzerinden ölçülmekte ve idari kayıtlara sistematik biçimde işlenmektedir.

Araştırmanın metodolojik çerçevesini sınır süresizliği tasarımı (*border-discontinuity design*) oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, asgari ücretin arttığı eyalet ya da şehir sınırının bir yakasındaki mağazaları müdahale grubu, diğer yakasındakileri ise kontrol grubu olarak ele almaktadır. Böylece yerel ekonomik koşullar ve talep şokları açısından benzer konumda bulunan mağazalar karşılaştırılmakta; asgari ücret değişikliği dışındaki faktörler büyük ölçüde kontrol altına alınmaktadır.

Bulgular

Bulgular, teorik öngörülerle büyük ölçüde örtüşmektedir. Ortalama bir çalışan düzeyinde, 1 dolarlık asgari ücret artışı bireysel üretkenliği %4,5 oranında artırmaktadır. Bu ortalama etki, çalışan tipolojisine göre belirgin biçimde farklılaşmaktadır. Ücretleri neredeyse asgari ücret tarafından belirlenen düşük tip çalışanlarda (örneğin yaklaşık %4'ünü oluşturan ve iş güvencesi kaybıyla en güçlü verimlilik ücreti güdüsüne sahip olan grup) üretkenlik artışı %22,6'ya ulaşmaktadır. Asgari ücretin %180'ine

kadar kazanan orta tip çalışanlarda etki %8,2 ile pozitif olmayı sürdürmekte; asgari ücretten bağımsız konumdaki yüksek tip çalışanlarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlemlenmemektedir.

Denetim yoğunluğu boyutuyla ele alındığında bulgular daha çarpıcı bir görünüm kazanmakta ve iki mekanizmanın birbirinden ayrılan etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Denetimin yoğun olduğu mağazalarda verimlilik ücreti mekanizması baskın çıkmakta; asgari ücret artışı ortalama çalışan üretkenliğini %6,6 oranında artırmaktadır. Buna karşılık denetimin zayıf olduğu mağazalarda verimlilik ücreti mekanizması işlevsiz kalmakta, performansa dayalı ücret mekanizması öne çıkmakta ve asgari ücret artışının ücretin performansa duyarlılığını azaltması nedeniyle üretkenlik %9,4 oranında gerilemektedir. Bu çift yönlü örüntü, modelin ikili mekanizma yapısına ilişkin en güçlü ampirik kanıtı temsil etmekte; talep artışı ve organizasyonel düzenlemeler gibi alternatif açıklama çerçevelerini büyük ölçüde dışlamaktadır.

Bireysel düzeydeki bu bulgulara ek olarak, çalışmada asgari ücret artışının mağaza düzeyindeki yansımaları da sistematik biçimde incelenmektedir. Bu boyutta bulgular da teorik öngörülerle tutarlıdır: Asgari ücret artışı işten çıkarma, işe alım ve devir oranlarını azaltmakta, istihdamı anlamlı biçimde değiştirmemekte, mağaza çıktısını artırmakta, ancak ortalama kârları düşürmektedir. Bu son bulgu, bireysel üretkenlik artışının ücret maliyetlerindeki yükselişi tam olarak karşılamaya yetmediğine işaret etmektedir. Çalışanların refahına ilişkin kalibrasyon egzersizi ise

işsizler dâhil tüm çalışanların asgari ücret artışından kazanım sağladığını ortaya koymaktadır.

Sonuç

Coviello vd. (2022), asgari ücretin iş gücü piyasası üzerindeki etkilerine ilişkin yerleşik tartışmayı yoğunluk marjı boyutuna taşıyarak özgün bir katkı sunmaktadır. Çalışma, asgari ücret artışının çalışan üretkenliği üzerindeki etkisinin tek yönlü ve evrensel olmadığını, bu etkinin yönünü ve büyüklüğünü belirleyen asıl unsurun firmanın iç örgütlenme yapısı olduğunu ampirik olarak göstermektedir. Bu bulgu, asgari ücret politikasını yalnızca bir iş gücü maliyeti meselesi olarak ele alan

geleneksel analitik çerçeveyi kökten sorgulamakta; verimlilik ücreti modelinin çalışan davranışını anlamlandırmaya yönelik açıklayıcı gücünü güçlü biçimde teyit etmektedir.

Bununla birlikte, çalışmanın tek bir büyük ölçekli perakende firmasına dayanması ve hem fiyatların hem de ücret yapısının merkezî olarak belirlendiği bu kurumsal bağlamın özgünlüğü, bulguların farklı sektör ve firma yapılarına genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Bu sınırlılık göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın asıl katkısı kesin politika reçeteleri sunmaktan çok, asgari ücretin üretkenlik üzerindeki etkilerini belirleyen koşulları sistematik biçimde haritalandırmasında yatmaktadır.

Kaynak: Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Minimum wage and individual worker productivity: Evidence from a large US retailer. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360. <https://doi.org/10.1086/720397>



İş Gücü Piyasasında Kişilik Özellikleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

Labor Market Returns to Personality: A Job Search Approach to Understanding Gender Gaps

İş gücü piyasasındaki cinsiyet ücret açığı, iktisat yazınında uzun süredir incelenen ancak henüz kapsamlı bir açıklamaya kavuşturulamamış temel araştırma sorunlarından biri olmayı sürdürmektedir. Bu açığın gözlemlenemeyen bireysel farklılıklardan mı, yoksa yapısal ayrımcılık mekanizmalarından mı beslendiğine ilişkin tartışma, literatürde henüz yanıt bulamamıştır. Flinn, Todd ve Zhang (2025), söz konusu tartışmaya yeni bir analitik boyut kazandırarak kişilik özelliklerinin iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisini ve bu etkilerin cinsiyete göre nasıl farklılaştığını sistematik biçimde ele almaktadır. Çalışma, psikoloji literatüründe geniş kabul gören Büyük Beşli (*Big Five*) kişilik sınıflandırmasını (deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge) iş arama, işçi-firma eşleşmesi ve ücret pazarlığını içselleştiren yapısal bir modelle bütünleştirerek bu dinamikleri hem teorik hem de ampirik düzeyde incelemektedir.

Teorik Çerçeve

Çalışmanın teorik yapısını, kesintisiz zamanlı bir kısmi denge iş arama ve

pazarlık modeli oluşturmaktadır. Modelde işçiler gözlemlenebilir bireysel özelliklerine göre birbirinden ayrışmakta; bu özellikler hem Büyük Beşli kişilik ölçümlerini hem de bilişsel beceri ve eğitim gibi standart değişkenleri kapsamaktadır. İşçiler, eşleşmeye özgü üretkenlik değerleri çeken firmalarla rastlantısal biçimde buluşmakta; üretkenlik ise çalışma süresince birikimli deneyimle artmakta, işsizlik dönemlerinde aşınmaktadır.

Ücret belirleme süreci, *Nash* pazarlık protokolüne dayandırılmaktadır. Bu çerçevede işçi ile firma, işçi-firma eşleşmesinden doğan artı değeri (*match surplus*) kendi bireysel özelliklerine göre belirlenen pazarlık payları oranında bölüşmektedir. Modelde firmalar arasındaki rekabet *Bertrand* rekabeti varsayımı altında işlemekte; mevcut işveren ile rakip işveren, işçiyi bünyesine katmak ya da elinde tutmak amacıyla ücret teklifleri üzerinden doğrudan rekabete girmektedir. Bu süreçte eşleşme verimliliği düşük olan firma, işçiye kendi üretkenlik sınırına denk gelen azami ücreti teklif etmekte; söz konusu teklif, işçinin baskın eşleşme verimliliğine sahip

firmadaki **Nash** pazarlığında dışsal seçenek değeri olarak işlev görmektedir.

Modelde kişilik özelliklerinin iş gücü piyasası sonuçlarını etkilediği dört yapısal kanal tanımlanmaktadır: başlangıç beşerî sermaye düzeyi, iş bulma hızı (işsizlik ve istihdam dönemleri), iş kaybetme hızı ve **Nash** pazarlık gücü parametresi. Söz konusu parametrelerin her biri, bireysel gözlemlenebilir özelliklerin doğrusal bir indeks fonksiyonu aracılığıyla modellenmekte; bu yapı, her bireyin kendine özgü bir sürtünmeli iş gücü piyasasında (**frictional labor market**) faaliyet gösterdiği yüksek boyutlu bir heterojenlik tanımına olanak tanımaktadır.

Araştırma Tasarımı ve Veri

Çalışmada kullanılan veriler, Almanya'nın en kapsamlı uzunlamasına hanehalkı araştırmalarından biri olan Alman Sosyoekonomik Panel'inden elde edilmiştir. Analize 2013 yılında ankete katılan ve 2019 yılına kadar izlenen 25-60 yaş aralığındaki çalışma çağı bireyleri dâhil edilmiştir. Temel değişkenlere ilişkin eksik gözlemler ile iş gücü dışında kalan bireyler örneklem dışında tutulmuş; bu eleme işleminin ardından 6.540 kişilik nihai örnekleme ulaşılmıştır.

Kişilik ölçümü, psikometri literatüründe yaygın biçimde kullanılan Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nin 15 maddelik kısa formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Her madde, 1 (hiç katılmıyorum) ile 7 (tamamen katılıyorum) arasında uzanan yedili **Likert** ölçeği üzerinden puanlanmakta; her bir kişilik özelliği, ilgili üç maddenin ortalamasından elde edilmektedir. Bilişsel

beceri ise sembol-sayı eşleştirme ilkesine dayanan sembol iptali testiyle ölçülmüş; söz konusu test, bilgi işlem hızını ve dikkat kapasitesini değerlendiren ölçüt olarak kullanılmıştır. Saatlik ücretler, brüt aylık kazanç ile haftalık fiilî çalışma saatlerinden türetilmiş ve tüketici fiyat endeksi aracılığıyla 2005 bazlı reel değerlere dönüştürülmüştür.

Betimleyici istatistikler incelendiğinde, kadın ve erkeklerin eğitim yılı ve bilişsel beceri ortalamaları bakımından birbirine yakın değerler sergilediği görülmektedir. Buna karşın kişilik özellikleri, istatistiksel olarak anlamlı cinsiyet farklılıkları ortaya koymaktadır: Kadınlar uyumluluk ve dışa dönüklük boyutlarında erkeklere kıyasla daha yüksek, duygusal denge boyutunda ise belirgin biçimde daha düşük ortalama puanlara sahiptir. Ücret verilerinde gözlemlenen örüntü de dikkat çekici bir görünüm sergilemektedir: Ortalama saatlik ücret erkeklerde 16,65 euro, kadınlarda ise 14,00 euro olarak ölçülmüş; %18,9 olarak hesaplanan bu açık, gruplar arasındaki eğitim ve bilişsel beceri benzerliği gözetildiğinde standart beşerî sermaye değişkenleriyle açıklanamayan önemli bir ücret farklılığına işaret etmektedir.

Bulgular

Model tahmin sonuçları, kişilik özelliklerinin hem ücret düzeyi hem de iş arama davranışı üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Büyük Beşli kişilik özelliklerinin beşinden dördü (sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal denge) iş arama parametreleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler sergilemektedir. Deneyime açıklık ise iş

gücü piyasası parametreleri üzerinde anlamlı bir etki göstermemekte; bu bulgu söz konusu özelliğin ücret ve istihdam dinamikleri açısından sınırlı bir açıklayıcı güce sahip olduğuna işaret etmektedir.

Duygusal denge ve sorumluluk, her iki cinsiyet için de olumlu iş gücü piyasası çıktılarıyla tutarlı biçimde ilişkilendirilmektedir. Bu özellikler; daha yüksek ücret teklifleri, daha kısa işsizlik süreleri ve daha uzun iş sürekliliğiyle eş zamanlı olarak gözlemlenmektedir. Niceliksel düzeyde değerlendirildiğinde, duygusal dengede gerçekleşen bir standart sapmalık artışın ortalama ücreti erkeklerde %4,9, kadınlarda %3,5; sorumlulukta gerçekleşen benzer büyüklükteki bir artışın ise ortalama ücreti erkeklerde %2,5, kadınlarda %1,2 oranında yükselttiği tahmin edilmektedir. Buna karşın uyumluluk özelliği, her iki cinsiyet için de sistematik biçimde olumsuz iş gücü piyasası sonuçlarıyla ilişkili olup bir standart sapmalık artış hem erkek hem de kadın ortalama ücretlerinde yaklaşık %3,3 oranında bir gerilemeye yol açmaktadır.

Çalışmanın en özgün bulgularından birini, kişilik özelliklerinin cinsiyete bağlı asimetric mekanizmalar aracılığıyla iş gücü piyasasını etkilediğine dair kanıtlar oluşturmaktadır. Uyumluluk özelliği, **Nash** pazarlık gücü parametresini her iki cinsiyet için de aşağı çekmekle birlikte bu etkinin büyüklüğü cinsiyete göre belirgin biçimde farklılaşmaktadır. Tahmin edilen ortalama pazarlık parametresi erkeklerde yaklaşık 0,55, kadınlarda ise 0,44 düzeyinde seyretmektedir. Uyumluluk düzeyi arttıkça söz konusu cinsiyet farkı derinleşmekte; kadınlar

ücret müzakerelerinde giderek daha dezavantajlı bir konuma sürüklenmektedir. Durağan hal simülasyonları bu örüntüyü güçlü biçimde desteklemektedir: Denge durumunda kadınların kazandığı ortalama ücret, erkeklerin ücretinin %86'sına karşılık gelmekte ve bu oran ücret dağılımının tüm yüzdelik dilimlerinde tutarlı bir şekilde gözlemlenmektedir.

Ücret Açığı Ayırıştırması

Çalışmada, cinsiyet ücret açığının kaynaklarını ve görelî büyüklüklerini sistematik biçimde ortaya koymak amacıyla doğrusal olmayan model yapısına uyarlanmış bir **Oaxaca-Blinder** ayırıştırması uygulanmaktadır. Standart **Oaxaca-Blinder** yaklaşımından farklı olarak bu yöntem, ücret açığını hem gözlemlenebilir özellik düzeylerindeki cinsiyet farklılıklarına hem de söz konusu özelliklerin iş gücü piyasasında cinsiyete göre farklı değerlenmesine atfetmeye imkân tanımaktadır. Ayırıştırma sonuçları iki temel bulgu ekseninde değerlendirilebilir.

Birinci bulgu, iş deneyimindeki ve kişilik özelliklerindeki cinsiyet farklılıklarının ücret açığının başlıca belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Simülasyon sonuçlarına göre kadın ve erkek arasındaki ortalama iş deneyimi farklılığının giderilmesi ücret açığını %19,8 oranında daraltmaktadır. Kişilik özellikleri açısından bakıldığında ise kadın ve erkek ortalama kişilik puanlarının eşitlenmesinin ücret açığını %19,2 oranında azalttığı görülmektedir. Bu etki büyük ölçüde uyumluluk ve duygusal denge boyutlarından kaynaklanmaktadır: Kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek uyumluluk ve daha düşük duygusal denge

düzeyleri, gözlemlenen ücret açığının sırasıyla %10,7 ve %12,0'ını tek başına açıklamaktadır.

İkinci bulgu, kişilik özelliklerinin iş gücü piyasasında cinsiyete özgü biçimde fiyatlandırılmasının ücret açığını yapısal olarak derinleştirdiğine işaret etmektedir. Kadınlara erkeklere ait uyumluluk katsayıları atfedildiğinde ücret açığının %4,2'sinin kapandığı görülmektedir; bu etkinin büyük bölümü pazarlık gücü kanalı üzerinden gerçekleşmektedir. Söz konusu bulgu, yüksek uyumluluk düzeyine sahip kadınların iş gücü piyasasında birbirine bağlı iki dezavantajla aynı anda karşı karşıya kaldığını ortaya koymaktadır: Uyumluluk *Nash* pazarlık parametresini doğrudan aşındırmakta ve bu aşınma kadınlar için erkeklere kıyasla çok daha yüksek bir ücret maliyeti doğurmaktadır. Bu çifte ceza mekanizması, uyumluluk özelliğini cinsiyet ücret açığının hem en belirleyici hem de en yapısal bileşeni hâline getirmektedir.

Flinn, Todd ve Zhang (2025), kişilik özelliklerinin iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkilerini çok kanallı bir yapısal çerçeve içinde ele alarak ilgili yazına özgün ve metodolojik açıdan yenilikçi bir katkı

sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, cinsiyet ücret açığının büyük bölümünün eğitim ya da iş deneyimi gibi standart beşerî sermaye değişkenlerindeki gözlemlenebilir farklılıklardan değil, kişilik özelliklerinin (başta uyumluluk ve duygusal denge olmak üzere) iş gücü piyasasında cinsiyete bağlı asimetric biçimde değerlendirilmesinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, ücret açığının yalnızca gözlemlenebilir üretkenlik farklılıklarına ya da doğrudan ayrımcılığa atfedilmesinin yetersiz kalacağına, göz ardı edilen dağıtım mekanizmalarının da analize dâhil edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Söz konusu mekanizmaların odağında uyumluluk özelliği yer almaktadır. Uyumluluk, kadınların *Nash* pazarlık gücünü sistematik biçimde aşındıran ve ücret müzakerelerinde yapısal bir dezavantaj yaratan en kritik kişilik boyutu olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, sosyal psikoloji literatüründe uzun süredir savunulan bir önermeyi (nezaket ve uzlaşmacılık eğiliminin kadın ve erkek için farklı ekonomik maliyetler ürettiğini) ampirik olarak teyit etmekte ve bu ilişkiyi yapısal bir iş arama modeli çerçevesinde nicelleştirmektedir.

Kaynak: Flinn, C. J., Todd, P. E., & Zhang, W. (2025). Labor market returns to personality: A job search approach to understanding gender gaps. *Journal of Political Economy*, 133(4), 1169-1234. <https://ideas.repec.org/a/ucp/jpolec/doi10.1086-734092.html>



SONUÇ

Bir arada değerlendirildiğinde bu üç çalışma, iş gücü piyasasındaki ücret ve gelir dağılımı konularını makro, mikro ve bireysel ölçeklerde inceleyerek standart iktisat çerçevesinin ötesine geçen çok boyutlu analitik bir tablo sunmaktadır.

Oyvat vd. (2025), asgari ücret artışlarının enflasyon üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ancak büyüklük bakımından ılımlı düzeyde kaldığını, buna karşın döviz kurundaki değer kayıplarının çok daha güçlü bir fiyat baskısı yarattığını ampirik olarak ortaya koymaktadır. Bu bulgu, asgari ücrete yönelik enflasyon temelli itirazların teorik geçerliliğini sorgulamakta ve söz konusu itirazların ampirik zeminini önemli ölçüde daraltmaktadır. Coviello vd. (2022) ise analize kritik bir mikro boyut katmaktadır: Asgari ücret artışının bireysel üretkenlik üzerindeki etkisi tek yönlü değil, denetim yoğunluğu başta olmak üzere firmanın iç örgütlenme yapısına koşullu olarak farklılaşmaktadır. Denetimin yeterince güçlü olduğu koşullarda verimlilik ücreti mekanizması baskın çıkmakta ve

üretkenlik artışı ücret maliyetlerindeki yükselişi kısmen telafi etmektedir. Bu iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde, asgari ücretin hem makroekonomik hem de firma düzeyinde sıklıkla öne sürülen olumsuz etkilerinin bağlama ve kurumsal koşullara sıkı sıkıya bağlı olduğu görülmektedir.

Flinn, Todd ve Zhang (2025) ise dağılım meselesini farklı bir analitik eksen üzerinden ele almaktadır. Çalışmanın bulguları, bireysel üretkenlik ve nitelik düzeyleri eşitlense dahi iş gücü piyasasındaki kazanımların simetrik biçimde dağılmadığını ortaya koymaktadır. Uyumluluk başta olmak üzere kişilik özelliklerinin *Nash* pazarlık gücü üzerinden yarattığı cinsiyete özgü asimetrik etkiler, ücret açığının kökenine ilişkin yapısal bir açıklama sunmaktadır.

Üç çalışma, ücret dağılımındaki farklılıkların kurumsal kısıtlar, firma içi örgütlenme ve kişilik özelliklerinin iş gücü piyasasında cinsiyete özgü fiyatlandırılması gibi birden fazla etken tarafından biçimlendirildiğini göstermektedir.

