



## **A STATISTICAL ANALYSIS FOR GENDER PAY GAP IN HIGHER EDUCATION IN THE UNITED KINGDOM**

**Yard.Doç.Dr. Gamze SART\*, Doç.Dr. Ercan SARIDOĞAN\***

\* Istanbul University, Istanbul, Turkey, E-mail: gamze.sart@istanbul.edu.tr , ercan.saridogan@istanbul.edu.tr

Copyright © 2017 Yard.Doç.Dr. Gamze SART and Doç.Dr. Ercan SARIDOĞAN, This is an open access article distributed under the Istanbul University Journal of Women's Studies, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### **ABSTRACT**

The gender pay gap in the mean is historically observed widespread throughout the world. This gap still remains as a serious problem despite the decrease from the past to the present day.

In this study, it is statistically tested according to the Times Higher Education 2017 Survey whether the gender pay gap in the average in higher education in the UK is valid.

As a result of the statistical analyzes and tests in the study, it was determined that the gender pay gap in the average in the higher education in the UK is still valid.

It is still of great importance to develop effective strategies and policies by decision makers in the higher education in order to reduce gender pay gap affecting negatively motivation and performance of the employee.

**Keywords:** Gender Pay Gap, Higher Education, The UK

## **İNGİLTERE'DE YÜKSEK ÖĞRENİMDE CİNSİYETE GÖRE ÜCRET FARKLILIĞI İÇİN İSTATİSTİKSEL BİR ANALİZ**

### **ÖZET**

Cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığı tarihsel olarak tüm dünyada yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir. Bu farklılık geçmişten günümüze göre azalmasına karşın hala ciddi bir sorun olarak devam etmektedir.

Bu çalışmada İngiltere'de yüksek öğrenimde cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının geçerli olup olmadığı, Times Higher Education 2017 Anketi verilerine göre istatistiksel olarak test edilmektedir.

Çalışmada istatistiksel analizler ve testler sonucunda İngiltere'de yüksek öğrenimde cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının hala geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Yükseköğrenimde karar vericilerin çalışanların motivasyon ve performansını olumsuz etkileyen cinsiyete göre ücret farklılığını azaltmaya yönelik sağlıklı strateji ve politika geliştirmeleri, hala son derece büyük önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** : Cinsiyete Göre Gelir Farklılığı, Yüksek Öğrenim, İngiltere



## 1. GİRİŞ

Cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığı tarihsel olarak tüm dünyada yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir. Bu farklılık geçmişten günümüze göre azalmasına karşın hala ciddi bir sorun olarak devam etmektedir. Cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının temelinde yatan sebepler arasında cinsiyet ayrımcılığı sorununun hala devam etmesi, kadınların eğitim, kıdem başta olmak üzere diğer nitelik ve becerilerinin gelişmesini kısıtlayıcı iş dünyasına özgü sebepler, demografik faktörler, ırk, göçmenlik gibi özellikler ile aile, evlilik ve çocuk sahibi olmak, riskli işleri üstlenme tercihi gibi kişiye özgü sebepler literatürde gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada İngiltere’de yüksek öğrenimde cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının geçerli olup olmadığı, Times Higher Education 2017 Anketi verilerine göre istatistiksel olarak test edilmektedir.

Çalışmada istatistiksel analizler ve testler sonucunda İngiltere’de yüksek öğrenimde cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının hala geçerli olduğu tespit edilmiştir.

## 2. LİTERATÜR

Cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığı üzerine yapılan çalışmaların ulaştıkları ana sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Miller (1994) çalışmasında, Avustralya’da cinsiyete göre ücret ayrımcılığı sürecini şu şekilde açıklamıştır: 1969’dan önce, Avustralya emek piyasası, kurumsallaşmış cinsiyet ayrımcılığı ile karakterize edildiğini belirtmiştir. İş gücünün çoğunluğu için ücretler devlet kurumları tarafından belirlendiğini ve bu kurumlar kadın ücretlerini erkek ücretinin yüzde 75’ine ayarladığını ifade etmiştir. 1969 ve 1972’de eşit ücret kararlarını takiben, işin tamamı için verilen ödüllendirme oranları, Haziran 1975’e kadar işçinin cinsiyeti göz önüne alınmadan belirlenmiştir. 1973 ve 1989 yıllarında yapılan anketlerden elde edilen verilerin incelenmesi, bu kurumsal ayrımcılığı ortadan kaldırmanın Blinder (1973) ve Oaxaca (1973) ücret ayrıştırılmaları tarafından cinsiyetin "ayrımcılık" unsurunun mutlak değerinde belirgin bir düşüş olarak yakalandığını göstermiştir.

Altman ve Lamontacne (1996) çalışmalarında, Kanada nüfus sayımların sonuçlarına dayanarak, 1900-1930 dönemi ve sanayileşmiş ülkeler için mesleki yapı ve cinsiyete dayalı ücret farkı tahminleri hesaplamışlardır. Altman ve Lamontacne (1996) çalışmalarında, Kanada’daki ücret eşitsizliğinin dönem boyunca azaldığını tespit etmişlerdir, ancak kadınların ücret oranının erkeklerin ücret oranlarına göre önemli ölçüde düşük kaldığını gözlemlenmişlerdir. Ücret farkındaki azalışın, büyük ölçüde zamanla kadınlar ile erkekler arasındaki mesleki yapıdaki değişiklikten kaynaklandığını, bu yapısal değişimin ise kadının kademeli olarak egemen olduğu masa başı işleri ve işgücü piyasası segmentasyonundaki herhangi bir değişikliğin olmamasından kapsadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, çalışmada, sektörler göre kadınlar ve erkekler arasındaki farklı dağılımın, ücret farklılığı için büyük bir rol oynamadığını tespit etmişlerdir.

Blau ve Kahn (1999) çalışmalarında, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkları üzerine yapılan ampirik araştırmaların, geleneksel olarak cinsiyete özgü faktörlerin rolü üzerine özellikle cinsiyete göre niteliklerdeki farklılıklara ve aynı nitelikli erkek ve kadın işçilerin ele alınmasındaki farklılıklar (yani, işgücü piyasası ayrımcılığı) üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Blau ve Kahn (1999) çalışmalarında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belirleyicilerini incelemişler ve önemli bir ek faktör olarak ücret yapısı incelemişlerdir. Bu ücret yapısı, işgücü piyasası nitelikleri ve ilgili sektörlerdeki istihdam için alınan ücreti belirlemektedir. Blau ve Kahn (1999) çalışmalarında ücret yapılarının etkisini, ABD’deki toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki uluslararası farklılıklar ve zaman içindeki eğilimler üzerindeki etkisini ampirik olarak analiz etmişlerdir. Demografik faktörler, cinsiyete göre nitelik farkı, ırk ve göçmen olma gibi özelliklerin cinsiyete göre ücret farklılığını etkilediğini belirtmişlerdir.



*İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*  
*Istanbul University Journal of Women's Studies*

2017/1: 1-8

Newell ve Reilly (2001) çalışmalarında, Doğu Avrupa ve Sovyetler Birliği'ndeki eski komünist ülkelerde cinsiyetler arasındaki ücret farkını incelemişlerdir. Newell ve Reilly (2001) çalışmalarında, genel olarak cinsiyete dayalı ücret farkının, mevcut verilerin ilişkili geçiş döneminde yukarı yönlü bir eğilim göstermediğini tespit etmişlerdir. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının kaynağı çoğunlukla, geleneksel ayrıştırmalarda açıklanamayan bileşen olarak işgücü deneyimine atfedilebilir. Newell ve Reilly (2001) çalışmalarında, Kuantil regresyon analizi sonuçlarına göre, cinsiyete göre ücret farkının yükseldiğini belirlemişlerdir.

Skalpe (2007) çalışmasında, Norveç'teki turizm ve imalat firmaları CEO'ları için cinsiyete göre ücret farkını incelemiştir. Turizm sektöründeki CEO'ların % 20'den fazlası, imalat firmalarının örnekleminde % 6'dan azı kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlarda, kadın CEO'ların her iki sektörde de ücret ayrımcılığı ile karşılaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, cinsiyete göre ücret farkı turizmde daha fazladır çünkü bu sektördeki kadın CEO'lar imalat sanayinden daha küçük firmalarda istihdam edilmektedir. Turizm endüstrisi, kadınlara üst kademelere ulaşmak için daha iyi olasılıkla sunmaktadır, ancak kadın CEO'lar, daha az ücret sunan küçük işletmelerde çalışmaktadır. Çalışmada, kadınların sektörlerdeki zorlu liderlik pozisyonları için daha fazla motive olmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Pham ve Reilly (2007) çalışmalarında Vietnam'da 1993-2002 dönemi için cinsiyete göre ücret farkını araştırmışlardır. Araştırmalarında, ortalama ve kantil regresyon analizini kullanmışlardır. Doi moi reformlarının, cinsiyete göre ücret farkını azaltmada ilişkil olduğu gözlemlenmiştir. Sektördeki cinsiyetler arası ortalama ücret farkı, 1993 ve 2002 yılları arasında yarı yarıya gerilemiştir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, koşullu ücret dağılımının en çok seçilen bölümlerinde de daralmıştır. Bununla birlikte, Pham ve Reilly (2007) çalışmalarında, ayrışma analizinde, koşullu ücret dağılımı boyunca gruplar arasındaki etki büyüklüğünün nispeten istikrarlı olduğunu ve incelenen herhangi bir yılda Vietnamlı çalışan kadınlar için bir 'cam tavan' etkisi olduğuna dair çok az kanıt bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Wei ve Li (2008) çalışmalarında, 1987, 1996 ve 2004 yıllarına ait verileri kullanarak, Çin kentsel işgücü piyasasındaki cinsiyete göre kazanç farklarını, kazanç dağılımı boyunca arttığını ve bu artışın daha düşük kantillerde daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Wei ve Li (2008) çalışmalarında, bu durumu daha güçlü "yapışkan zemin" etkisi olduğunun kanıtı olarak yorumlamışlardır. "Ayrımcılık etkisi" veya "açıklanamayan cinsiyetler arasındaki ücret farkı" olarak da bilinen işgücü piyasasına geri dönüş özellikleri, cinsiyete göre kazanç farkının açılmasına, işgücü piyasasındaki cinsiyete göre emek arzından daha fazla katkı yaptığını yazarlar tespit etmişlerdir. Yazarlar, "Yapışkan zemin" etkisinin, özel sektör işletmelerinde göreceli olarak düşük eğitimle çalışan düşük ücretli kadın üretim işçilerinin bir kısmını ile ilişkili olabileceğini belirtmişlerdir.

Le vd (2011) çalışmalarında, cinsiyete göre ekonomik riske karşı tutumlar ve cinsiyete göre ücret farklılığı arasındaki bağlantıları incelemişlerdir. Le vd (2011) çalışmalarında, ekonomik riskin tutumlarının sosyo-ekonomik belirleyicileri ile ilgili literatürle uyumlu olarak, kadınların erkeklerden daha çok riskten kaçındığını tespit etmişlerdir. Daha yüksek riski gözönüne alan çalışanların daha yüksek kazanç ele ettikleri gözlemlenmiştir. Cinsiyete göre ücret farklılığında riske karşı tutumun küçük fakat önemli ol oynadığı tespit etmişlerdir.

Seltzer (2011) çalışmasında, kadınların Birinci Dünya Savaşı sırasında İngiliz bankacılık endüstrisi tarafından çok sayıda istihdam edilmeye başladığını ve bundan sonra endüstrinin işgücünün önemli bir parçası olduğunu ifade etmişlerdir. Savaş döneminde, kadınlar genel olarak rutin ofis görevlerinde çalıştırılmışlar ve katip seviyesinden geçemezlerdi. Seltzer (2011) çalışmasında, genç kadınların maaşlarının erkek meslektaşlarıyla çok benzer olduğunu gösteriyor; bununla birlikte, yaklaşık 5 yıllık kıdem sonrasında ücretlerde giderek genişleyen bir cinsiyet farkı ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Bu ücret farkının başlıca sebepleri, çoğunlukla evlilik bariyerlerinden dolayı kadınlar için daha yüksek çıkış oranları ve kıdemliğe daha düşük getiri idi. Promosyon kısıtlamaları her yerde olmasına rağmen cinsiyetler arasındaki ücret farkının nispeten küçük bir bölümünü oluşturduğunu belirtmişlerdir. Cinsiyete göre kazanç farkı, evlilikten kaynaklanan kısıtlar ve ek



*İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*  
*Istanbul University Journal of Women's Studies*

2017/I: 1-8

ödeme fırsatlarının sınırlı olmasına rağmen, kadın katiplerin önemli bir oranı Bankalara sadık kalarak 10 yıl veya daha fazla çalışmışlardır. Seltzer (2011) çalışmasında, bunun nedeni olarak işgücü piyasasında başka yerlerde daha iyi fırsatların bulunmaması olduğunu belirtmişlerdir.

Bugeja vd. (2012) çalışmalarında, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının önemli siyasi ve sosyal tartışmalara neden olduğunu belirtmiştir. Bugeja vd. (2012) çalışmalarında, kurumsal yönetimin en üst düzeyinde olan CEO'larda cinsiyete dayalı ücret farkının olup olmadığını incelemişlerdir. Yazarlar, önceki çalışmalarda, yöneticilerin çoğunda cinsiyetler arası bir ücret farkı olduğunu ortaya koymasına karşın, CEO'larla ilgili bulguların net olmadığını belirtmişlerdir. 1998-2010 döneminde 291 ABD firması üzerine yapılan çalışmada, CEO ücreti ve cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Yazarlar, bu nedenle, "cam tavan" ile CEO seviyesine yükselen kadınların erkek meslektaşlarıyla benzer düzeylerde ücret aldığını tespit etmişlerdir.

Hirsch (2013) çalışmasında, kadın yöneticilerin daha fazla olduğu kurumlarda cinsiyetler arasındaki ücret farkının daha düşük olup olmadığını incelemişlerdir. Hirsch (2013) çalışmasında, yönetimde çalışan kadın payının artırılması cinsiyetler arasındaki ücret farkının azalmasına sağlamaktadır.

Chi ve Li (2014) çalışmalarında, 1988 yılından bu yana, Çin'in kırsal bölgelerinde hem kadın hem de erkek istihdam oranları düştüğünü, toplumsal cinsiyete dayalı istihdam farkları ve cinsiyet göre kazanç farklarının arttığını belirtmişlerdir. genişlemiştir. Cinsiyet göre kazanç farkını tahmin için Heckman'ın seçim düzeltme modelini kullanarak, istihdam seçimi gözönüne alınmadan, sadece cinsiyet göre kazanç farkının sapmalı sonuç üreteceğini belirtmişlerdir.

Geiler ve Renneboog (2015) çalışmalarında, İngiltere'deki şirketlerin tüm üst düzey yöneticileri için cinsiyet göre kazanç farkını incelemişler ve farklılaşan sonuçlar elde etmişlerdir. Geiler ve Renneboog (2015) çalışmalarında şu sonuçları elde etmişlerdir. Kadın CEO'lar için cinsiyet göre kazanç farkı gözlemlenmezken, diğer kadın yönetici kadınların (örneğin CFO, COO, Genel Müdür Vekili) (konum, görev süresi, yaş, endüstri, zaman periyodu, medeni hal ve ebeveynlik durumu dikkate alındığında) cinsiyet göre kazanç farkına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu üst düzey kadın yöneticiler, erkek meslektaşlarından yaklaşık % 23 daha düşük kazanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, yönetim kurulunda olmayan kadın yönetici olan şirketlerde yöneticilere göre daha düşüktür. Ayrıca, "erkek" endüstrilerinde çalışan kadın yöneticiler daha küçük bir ücret farkı yaşamaktadır. Ücretlendirme sözleşmesi, üst düzey ücret danışmanlarının yardımıyla gerçekleştiğinde, üst yöneticilere sunulan toplam ücretin daha yüksek olmasına karşın, yürütme direktörlerinin ücret farkı halen devam etmektedir (ancak CEO için geçerli değildir). Evlilik ve ebeveynlik durumunda cinsiyet farkı artmaktadır.

Duong ve Evans (2016) çalışmalarında, Avustralya'daki CFO ücret ve kazanç yönetimi üzerinde, cinsiyet göre farkın etkisini araştırmışlardır. 2006'dan 2010'a kadar seçilen firmalar örneğinde, CFO ücretleri için önemli bir toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı tespit etmişlerdir. Ancak bu ücret farkının büyük kısmı, kadın CFO'ları eğilim skorlama yöntemi kullanılarak eşleştirildiğinde ortadan kalkmıştır. Kadın CFO'ları, daha fazla nakit içeren, daha maaşlı ve erkeklere göre daha az riskli ücret paketi seçme eğilimindedir. Buna ek olarak, kadın CFO'lar erkek CFO'lara kıyasla daha muhafazakar çalışıp daha yüksek raporlama kalitesi sunmaktadırlar. Duong ve Evans (2016) çalışmalarında, kazanç yönetiminin ve kadın ve erkek CFO'lar arasındaki seçilen ücretlendirme yapılarındaki davranış farklılığı, muhtemelen kişisel risk tercihindeki cinsiyete dayalı farkla açıklanabileceğini belirtmişlerdir.

Fortin vd (2017) çalışmalarında, kadınların üst düzey görevlerde yeterince temsil edilmemesinin cinsiyete göre ücret farkı üzerindeki sonuçlarını incelemişlerdir. Fortin vd (2017) çalışmalarında, Kanada, İsveç ve Birleşik Krallık için en üst gelir grubunda yönetsel yıllık kazanç verilerini kullanarak, kazanç eşitsizliğini farklı tekniklerle incelemişlerdir. Üst düzey kazançların son yıllarda artmasının, "akıntıya karşı yüzme" etkisine yol açtığını tespit etmişlerdir.



### 3. VERİ VE YÖNTEM

Çalışmada kullanılan veriler İngiltere’de yüksek öğrenimde cinsiyete göre kazanç için Times Higher Education 2017 Anketi verileridir. Çalışmada kullanılan yöntem bağımsız örnekler için t-testi’dir. Parametrik varsayımlar test için sağlanmıştır.

Çalışmanın temel hipotezi:

$H_0$ : Cinsiyete Göre Kazanç Ortalamaları Eşittir

$H_1$ : Cinsiyete Göre Kazanç Ortalamaları Eşit değildir.

### 4. AMPİRİK SONUÇLAR

Tablo-1’de İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançları için tanımsal istatistikler verilmiştir. Buna göre, ortalamada erkeklerin kazançları kadınlara göre daha yüksek gözlemlenmektedir.

**Tablo-1 İngiltere’de Yüksek Öğrenimde Akademisyenlerin Kazançları İçin Tanımsal İstatistikler**

Cinsiyet		Statistic	Std. Error	
Kazanç	Kadın	Mean	46707.9221	301.09853
		95% Confidence Interval for Lower Bound	46113.0747	
		Mean Upper Bound	47302.7694	
		5% Trimmed Mean	46566.9206	
		Median	46549.0000	
		Variance	13961689.902	
		Std. Deviation	3736.53448	
		Minimum	37668.00	
		Maximum	60206.00	
		Range	22538.00	
		Interquartile Range	3777.25	
		Skewness	.684	.195
		Kurtosis	1.956	.389
Kazanç	Erkek	Mean	50243.2566	337.90845
		95% Confidence Interval for Lower Bound	49575.6174	
		Mean Upper Bound	50910.8957	
		5% Trimmed Mean	50376.0409	
		Median	50496.0000	
		Variance	17355681.834	
		Std. Deviation	4166.01510	



**Tablo-1 İngiltere’de Yüksek Öğrenimde Akademisyenlerin Kazançları İçin Tanımsal İstatistikler**

Minimum	37584.00	
Maximum	59744.00	
Range	22160.00	
Interquartile Range	4904.50	
Skewness	-.417	.197
Kurtosis	.354	.391

Kaynak: Times Higher Education Pay Survey 2017, In The Money?: Uk University Salaries 2015-16

Tablo-2’de İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazanç serileri için normallik test sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara göre serilerin normal dağıldığı temel hipotezi geçerlidir.

**Tablo-2 İngiltere’de Yüksek Öğrenimde Akademisyenlerin Kazanç Serileri İçin Normallik Test Sonuçları**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
<b>Kazanç</b>	.040	306	<b>.200*</b>	.994	306	<b>.253</b>

\*. This is a lower bound of the true significance.

A. Lilliefors Significance Correction

Tablo-3 İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançları için sabit varyans testi ve bağımsız örnek t-test sonuçları verilmiştir. Buna göre, Levene testine göre sabit varyans hipotezi kabul edilmektedir. Sabit varyans hipotezi altında, İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançlarının cinsiyete göre eşit olduğu temel hipotezi red edilmektedir. İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklı olduğu gözlemlenmektedir.

**Tablo-3 İngiltere’de Yüksek Öğrenimde Akademisyenlerin Kazançları İçin Sabit Varyans Testi ve Bağımsız Örnek t-test Sonuçları**

		Levene's test for equality of variances		T-test for equality of means		
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
		Kazanc	Equal variances assumed	3.074	.081	-7.817
Equal variances not assumed				-7.811	299.584	.000



## 5. SONUÇ

Çalışmada İngiltere’de yüksek öğrenimde cinsiyete göre ortalamada ücret farklılığının geçerli olup olmadığı, Times Higher Education 2017 Anketi verilerine göre istatistiksel olarak test edilmektedir.

Çalışmada, sabit varyans hipotezi altında, İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançlarının cinsiyete göre eşit olduğu temel hipotezi red edilmektedir. İngiltere’de yüksek öğrenimde akademisyenlerin kazançlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklı olduğu gözlemlenmektedir.

Politika öneriler olarak, karar vericilerin yüksek öğrenimde cinsiyet göre katma değer ve verimlilik artışını olumsuz etkileyen cinsiyete göre ücret farklılığını azaltmaya yönelik nesnel performans kriterleri geliştirmeleri, kadınların yetenek ve becerilerini geliştirmeleri için destek mekanizmalarının kurulmasına yönelik strateji ve politika geliştirmeleri, hala son derece büyük önem arz etmektedir.

## KAYNAKLAR

- Andrew J. Seltzer, Female salaries and careers in British banking, 1915–41, In Explorations in Economic History, Volume 48, Issue 4, 2011, 461-477
- Andrew Newell, Barry Reilly, The gender pay gap in the transition from communism: some empirical evidence, In Economic Systems, Volume 25, Issue 4, 2001, 287-304,
- Anh T. Le, Paul W. Miller, Wendy S. Slutske, Nicholas G. Martin, Attitudes towards economic risk and the gender pay gap, In Labour Economics, Volume 18, Issue 4, 2011, 555-561,
- Boris Hirsch, The impact of female managers on the gender pay gap: Evidence from linked employer–employee data for Germany, In Economics Letters, Volume 119, Issue 3, 2013, 348-350,
- Francine D Blau, Lawrence M Kahn, Analyzing the gender pay gap, The Quarterly Review of Economics and Finance, Volume 39, Issue 5, 1999, 625-646,
- Lien Duong, John Evans, Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs, In Pacific-Basin Finance Journal, Volume 40, Part A, 2016, 17-35,
- Martin Bugeja, Zoltan P. Matolcsy, Helen Spiropoulos, Is there a gender gap in CEO compensation?, In Journal of Corporate Finance, Volume 18, Issue 4, 2012, 849-859
- Morris Altman, Louise Lamontagne, Gender pay inequality and occupational change in Canada, 1900–1930, In The Journal of Socio-Economics, Volume 25, Issue 3, 1996, 285-309,
- Nicole M. Fortin, Brian Bell, Michael Böhm, Top earnings inequality and the gender pay gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom, In Labour Economics, Volume 47, 2017, 107-123,
- Ole Skalte, The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway, In Tourism Management, Volume 28, Issue 3, 2007, 845-853,
- Paul W. Miller, Effects on earnings of the removal of direct discrimination in minimum wage rates: A validation of the Blinder decomposition, In Labour Economics, Volume 1, Issues 3–4, 1994, 347-363
- Philipp Geiler, Luc Renneboog, Are female top managers really paid less?, In Journal of Corporate Finance, Volume 35, 2015, 345-369
- Thai-Hung Pham, Barry Reilly, The gender pay gap in Vietnam, 1993–2002: A quantile regression approach, In Journal of Asian Economics, Volume 18, Issue 5, 2007, 775-808,
- Times Higher Education Pay Survey 2017, In The Money?: Uk University Salaries 2015-16



*İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*  
*Istanbul University Journal of Women's Studies*

2017/I: 1-8

Wei Chi, Bo Li, Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987–2004, In *Journal of Comparative Economics*, Volume 36, Issue 2, 2008, 243-263

Wei Chi, Bo Li, Trends in China's gender employment and pay gap: Estimating gender pay gaps with employment selection, In *Journal of Comparative Economics*, Volume 42, Issue 3, 2014, 708-725,