DENEYSEL ÇALIŞMA EKONOMİSİ: İŞGÜCÜ ARZI VE HEDİYE-DEĞİŞİM TEORİSİ ÜZERİNE BİR LİTERATÜR TARAMASI

DEMİRTAŞ, Burak Kağan[1]

1. GİRİŞ

Bilimsel gelişme için, geliştirilen teorilerin test edilmesine ve teorileri test edebilmek için de verilere ihtiyaç duyulmaktadır (Falk ve Fehr, 2003). Ekonomi bilimi de bu süreçle ilerlemektedir. Ancak gündelik hayatın çok fazla karmaşık olması, birçok değişkenin aynı anda değişiyor olması gibi sebeplerle, gündelik ekonomik olaylara dayalı verilere dayanarak yapılan çalışmalarda değişkenler arasında nedensellik bulabilmek güç olabilmektedir (Muijs, 2004). Bu sebeple, çalışmaların odaklandığı değişkenler arasındaki ilişkileri anlayabilmek için bu değişkenler harici etkenleri mümkün olduğunca kontrol altında tutmak ya da sabit tutmak, nedensel ilişkileri anlayabilmek için önemlidir. İktisat biliminde de bu şartları sağlayabilmek için deneysel yöntemler[2] kullanılmaya başlanmıştır (Muijs, 2004). Mayo (2008: 634) iktisatta deneysel yöntemlerin uygulanmaya başlanmasının ana amacını "ekonomik teorilerin araştırılmasında gereken verilerin toplanması ve ekonomik davranışların doğal ortamında daha kontrollü bir ortamda toplanması" olarak açıklamaktadır. Bir araştırma sürecinin deney olarak nitelendirilebilmesi, deneyi yürütenin araştırmanın ilgili değişken üzerinde ve deneyin yürütüldüğü ortam üzerinde kontrol gücünün olup olmamasına bağlıdır (Guala, 2008: 3).

Basılgan (2013: 66) iktisatta deneysel yöntemlerin kullanılmasının 1930'lu yılların sonlarında başladığını ve bu başlangıcın sebebinin özellikle iktisat teorilerindeki rasyonel birey varsayımlarının geçerliliğiyle ilgili bazı iktisatçı, psikolog ve matematikçilerden gelen eleştiriler olduğunu söylemektedir. İktisattaki ilk deneysel çalışmalar farklı zamanlarda olmak üzere Edward H. Chamberlin, Lawrence Fouraker, Sidney Siegel ve Vernon

[1] Öğretim Görevlisi, Abdullah Gül Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Fakültesi, Ekonomi Bölümü, burakkagan.demirtas@agu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-9477-8128.

[2] Deneysel yöntemler farklı kaynaklarda farklı sınıflandırmalarla gösterilebilmektedir. Bu tartışmalar bu çalışmanın konusu olmadığından bu konuya değinilmeyecektir. Kısaca, deneysel yöntemler denince, laboratuvar deneyleri, saha deneyleri, doğal saha deneyleri, çevrimiçi deneyler ve yarı-deneysel tasarımlardan bahsedilebilir (Harrison, 2005; Shadish vd, 2002, Horton vd., 2011).

Smith tarafından rekabetçi ve aksak rekabet piyasalar üzerine yapılmıştır (Basılgan, 2013). 1970'lerin ortalarına gelindiğinde ise Charles Plott deneysel yöntemleri kamusal mallar ve oy verme davranışları üzerine çalışmalarda kullanarak deneysel ekonomi tarihinde farklı bir yol açmıştır (Guala, 2008). Cardenas ve Carpenter (2005: 72) 1980'lerin başından itibaren iktisatçıların deneysel ekonomiyi ekonominin küçük bir alanı olarak değil, ekonometri gibi bir metodoloji olarak görmeye başladığını söylemektedir. Böylelikle iktisatta deneysel yöntemler gün geçtikçe daha fazla kullanılmış ve deneysel iktisat kendine has kurallarına dayalı yapılan çalışmalarla literatürde kendine yer bulmaya başlamıştır.

Deneysel çalışma ekonomisi ise kısaca çalışma ekonomisi konularını deneysel yöntemlerle çalışan alan olarak açıklanabilir (Falk ve Gächter, 2008). Falk ve Gächter (2008) çalışma ekonomisi ile ilgili araştırmaların çoğunlukla kontrolsüz bir biçimde ve doğal olarak ortaya çıkan ekonomik aktivitelere dayanan verilerle (örneğin işsizlik oranları, ücret seviyeleri vb.) yapıldığını, deneysel yöntemlerle toplanan verilerin ise bilimsel amaçlarla kontrollü koşullarda üretildiğini söylemektedir. Aslında deneysel çalışma ekonomisi terimi literatürde henüz çokça kullanılan bir ifade değildir. Ancak çalışma ekonomisi konularının kendine has özellikleri ve haliyle kendine has deneysel tasarımları -ki özellikle saha deneylerine uygun olması sebebiyle- ayrı bir başlığı hak ettiği düşünüldüğünden bu çalışmada da kullanılması tercih edilmiştir.

Deneysel çalışma ekonomisi ile ilgili literatüre baktığımızda özellikle laboratuvar ve saha deneyleri[3] olmak üzere birçok çalışma görülmektedir. Bu çalışmaların araştırma konularının rezervasyon ücretlerinden (bkz: Cox ve Oaxaca, 1992; Cox ve Oaxaca, 2000) asgari ücret (bkz: Falk vd., 2006; Owens ve Kagel, 2010; Wang, 2012; Demirtaş, 2019) ve işsizlik sigortası uygulamalarına (bkz: Boone vd., 2009), işyerlerindeki ödeme sistemlerinden (bkz: Dickinson ve Gillette,1993; Dickinson, 2005; Heywood vd., 2013) işyerlerinde düzenlenen turnuva/yarışmalara (bkz: Ludwig ve Lunser, 2012; Newman ve Tafkov, 2014) ve bunların akran etkilerine (bkz: Ho ve Su, 2009; Georganas vd. 2015; Gerhards ve Gravert, 2016) kadar geniş bir yelpazede yer aldığı görülmektedir.

Bu kitap bölümü, yukarıda bahsedilen konular dışında literatürde yine çokça çalışılmış, çalışma ekonomisinde birçok teorinin temel taşı olan işçi ücretleri ve emek seviyesi arasındaki ilişkiye odaklanan bireylerin işgücü arzı

[3] Laboratuvar deneyleri ve saha deneylerinin üstünlükleri, zayıflıkları ve kısa bir karşılaştırması için (bkz: Demirtaş, 2021).

ve hediye-değişim teorisi üzerine yürütülmüş laboratuvar ve saha deneylerinin bir literatür taramasını yapmaktadır. Deneysel ekonomi üzerine Türkçe yazında hâlihazırda çok az çalışma varken, bunun doğal sonucu olarak da deneysel ekonominin bir alt dalı olan deneysel çalışma ekonomisine dair de neredeyse hiçbir çalışma yoktur. Bu çalışma ile Türkçe literatüre deneysel ekonomi alanında katkı sağlamak, çalışma ekonomisi alanında çalışan ya da çalışmayı düşünen araştırmacılara bu alandaki deneysel tasarımlar ile farkındalık kazandırmak amaçlanmıştır. Bu sebeple, bu çalışma kapsamında ele alınan deneysel çalışmalar, sonuç ya da bulgularından ziyade özellikle deneysel tasarımları açısından incelenmektedir.

Bu çalışmanın ilk odak noktası olan işgücü arzı, çalışma ekonomisinin belki de en temel konusu olan işgücü piyasalarının iki saç ayağından biridir. İşgücü arzı, kısaca, işçilerin farklı ücret seviyelerinde piyasaya ne kadarlık emek arz etmek istediklerini gösteren ilişki olarak açıklanabilir. Şüphesiz ki işçilerin arza dair davranışları sadece işgücü piyasaları açısından değil, ekonominin hemen her açısından önemlidir. İşgücü arzı istihdam seviyelerini, istihdam seviyeleri üretim düzeylerini, üretim ise hem ülkenin mal ve hizmet piyasalarını hem de ülkenin büyüme seviyelerini etkilemektedir. Bu sebeple işçilerin işgücü arzı ile ilgili karar ve davranışlarını incelemek son derece önemlidir. Bunun sonucunda deneysel ekonomi literatüründe de işçilerin işgücü arzı ile ilgili karar ve davranışları üzerine yürütülmüş çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan laboratuvar ve saha deneyine dayalı olanlar bu çalışma kapsamına alınmış ve bunlardan deneysel tasarım açısından önemli ve farklılık içerdiği düşünülenler tercih edilmiştir.

Çalışmanın bir diğer konusu ise literatürde yine çokça çalışılmış olan hediye-değişim teorisi/oyununa[4] dayalı deneysel çalışmalardır. Hediye-değişim teorisi Akerlof (1982: 543-555) ve Akerlof ve Yellen'ın (1990: 255-259) çalışmalarına dayanmaktadır. Kısaca, bu teori, işverenlerin piyasa denge ücretinin üzerinde maaş ödemeleri halinde, çalışanların da bunun karşılığında daha fazla efor/performans[5] ortaya koyarak bir anlamda

[4] Bu teori ile ilgili makalelerde hediye-değişimi kavramı ücret ve efor arasındaki ilişkiyi açıklayan bir teori olmakla birlikte, deneysel literatürde bu teoriye dayalı olarak sıkça kullanılan bir oyun ya da deneysel tasarım halini almıştır.

[5] Efor bir iş için ortaya koyulan gayret, çaba olarak anlamlandırılırken performans ise çıktı düzeyi ile ilgili olabilmektedir. Örneğin çok fazla efor ortaya koysanız da ortaya somut bir sonuç çıkmayabilir. O yüzden ortaya koyduğunuz efor seviyeniz 0'dan büyük olmakla birlikte deneysel çalışmalarda performans seviyeniz 0 olarak kabul edilebilir zira ortada bitmiş bir iş ya da çıktı olmayabilir. Ancak bazı deneysel çalışmalarda efor ile performans aynı anlamda (çıktı seviyesi olarak) kullanılabilmektedir. Bu çalışmada da bu iki kavram bazı durumlarda birbirleri yerine kullanılmakla birlikte metin içerisinde neyin kastedildiğinin anlaşıldığı düşünülmektedir.

işverenleri tarafından sunulan hediyenin karşılığını bir başka hediyeyle geri verme durumu olarak açıklanabilir (Akerlof, 1982: 543-555; Akerlof ve Yellen, 1990: 255-259).

Bu durum sosyal tercihlerden karşılıklılık (reciprocity) ile açıklanmaktadır. Karşılıklılık başkalarının karar ve davranışları karşısında bireylerin gösterdikleri tepkidir (Charness ve Kuhn, 2011). Diğer bir deyişle, kendisine karşı iyilik yapan birine mecbur olmadığı halde ve kendi fayda/çıkarını azaltmak pahasına iyilikle karşılık vermek ya da tam tersi kendi faydasını/çıkarını azaltan birinin faydasını/çıkarını azaltacak şekilde karşılık vermektir (Charness ve Kuhn, 2011). Bu teoriyle ilgili literatürdeki deneysel çalışmaların da (hediye-değişim oyununa dayanan deneyler) bu karşılıklılık ilkesine dayalı olduğu görülebilir.

Firmalar çalışanlarını teşvik edip daha yüksek düzeyde performans alabilmek için birçok maliyete katlanmaktadırlar. Özellikle parasal teşvikler işgücü maliyetini artırdığı için bu teşviklerin işçilerin performansları üzerinde ne gibi etkiler ortaya çıkaracağını bilmek çok önemlidir. Zira uygulanan bir teşvik politikası hem işgücü maliyetini artırıp hem de beklenenin aksine işgücü performansını artırmayabilir hatta düşürebilir. Bu sebeple hediye-değişim teorisine dayalı çalışmalar son derece önemlidir.

Hediye-değişim oyunu sonraları farklı araştırma soruları için de kullanılmaya başlanmış ve kapsamı genişletilmiştir. Bu duruma, birden fazla işçinin yer aldığı ve yine sosyal tercihlerden bir diğer önemli olanı hakkaniyet ilkesiyle ilgili çalışmalar örnek olarak verilebilir (bkz; Abeler vd., 2010; Nosenzo, 2013). Bu çalışmalar çoğunlukla aynı işveren tarafından maaş teklifi yapılan iki veya daha fazla işçinin kendisine teklif edilen maaş ile diğer işçilere teklif edilen maaşı hakkaniyet ilkesi ekseninde değerlendirip, hakkaniyetli olan veya olmayan ücret teklifi karşısında nasıl tepki verdiğini ölçmek için yapılmaktadır. Zira Akerlof ve Yellen'e göre (1990: 259) işçiler, efor seviyelerine sadece kendi maaşlarına bakarak değil diğer taraftan başka işçilerin maaşlarını da dikkate alarak karar vermektedirler. Farklı araştırma sorularına ve davranışsal iktisadın farklı bakış açılarına göre de tasarlanabilen bir oyun olması sebebiyle deneysel iktisat literatüründe bu teori ve oyuna dayalı birçok çalışma bulunmaktadır.

Bu kitap bölümü yukarıda bahsedildiği üzere işgücü arzı ve hediye-değişim teorisine/oyununa dayalı laboratuvar ve saha deneyleri çalışmalarını deneysel tasarım açısından incelemektedir. Bu sebeple genel bir literatür taraması yerine farklı deneysel tasarımlar içeren çalışmalar detaylıca incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, her iki konu başlığındaki çalışmalarda

da birbiriyle çelişen sonuçlar bulunduğu görülmektedir. Ancak bu durumun deneysel çalışmaları değersizleştirmeyeceği sonucu savunulmaktadır.

Çalışmada öncelikle işgücü arzı ile ilgili deneysel çalışmalar açıklanmaktadır. Sonrasında ise hediye-değişim teorisine dayalı laboratuvar ve saha deneylerine yer verilirken son bölümde de çalışma kısaca özetlenip deneysel çalışma ekonomine dair kısa bir tartışmaya yer verilmektedir.

2. İŞGÜCÜ ARZI İLE İLGİLİ DENEYSEL ÇALIŞMALAR

Şüphesiz ki çalışma ekonomisinin en önemli konularından biri emek piyasalarının iki tarafından biri olan işgücü arzıdır. İşgücü arzı piyasadaki maaş düzeyleri ile çalışan insan sayısında, işgücüne katılım oranlarında ve ülkenin üretim düzeyine kadar birçok konu ile ilintilidir. İşgücü arzı, işgücü piyasaları ekseninde, bireylerin maaş düzeyleri karşılığında ne kadar emek arz etmek istediğini gösteriyor olsa da bireyin işgücü arzı kararı maaş düzeyinin yanı sıra "karakteri (cinsiyeti, sendika durumu vd.), hangi sektörde çalışmak istediği (özel ya da kamu) ücret sistemleri (performansa dayalı ücret veya grup teşvikleri)" gibi birçok faktör ile ilgilidir (Carpenter, 2016: 85).

Deneysel çalışma ekonomisi literatüründe işgücü arzı üzerine yürütülmüş hem laboratuvar hem de saha deneylerine rastlamak mümkündür. İşgücü arzı ile ilgili deneysel çalışmaların yapılmasının temel birkaç sebebi vardır. Bunlardan bir tanesi deneysel olmayan verilerle yapılan çalışmaların harici geçerlilik açısından avantajı olsa da tanımlama ve içsellik sorunlarını da beraberinde getirebilir olmasıdır (Carpenter, 2016). Diğer taraftan bu veriler birçok çevresel faktörü içermekte ve bunların etkilerini ayırmak çok zor olabilmektedir (Nebioğlu ve Giritligil, 2018). Son olarak işgücü arzı ile ilgili teorilerdeki analizlerin aksine işçiler gerçek hayatta çoğu zaman emeklerini kaç saat arz etmekle ilgili karar vermede esneklik sahibi değillerdir çünkü kontratları günlük belli bir sabit saat çalışmayı gerektirmektedir (Fehr ve Goetthe, 2007; Nebioğlu ve Giritligil,2018). Bu sebeple zamanlar arası ikame etkileri ile ilgili analizler sorunlu olabilmektedir (Fehr ve Goetthe, 2007; Nebioğlu ve Giritligil, 2018). Oysa aşağıda açıklandığı üzere bahsedilen bu sorunlarla laboratuvar ve saha deneyleri ile başa çıkılabilmektedir.

2.1. İşgücü Arzıyla İlgili Laboratuvar Deneyleri

Geleneksel teoriye göre bireyin işgücü arzı; belirli bir maaş düzeyinde bireyin ne kadar saat çalışmak istediğiyle ilgiliyken laboratuvar deneylerinde ise belirli bir maaş düzeyinde işçinin ne kadar efor harcadığıyla ilgilidir. Bu sebeple laboratuvar deneylerinde, çoğunlukla, işgücü arzı ile işçinin ne kadar

efor harcamayı tercih ettiği kastedilmektedir (Charness and Kuhn, 2011). Bu tercihin sebebi de geleneksel teorilerin boş zamanı sadece çalışılmayan zamana has gibi değerlendirmesidir (Nebioğlu ve Giritligil,2018). Oysa deneysel çalışmalar, bireylerin çalıştıkları zaman diliminin tümünde aynı seviyede efor harcamadıklarını göstermektedir (Charness and Kuhn, 2011). Hatta bireyler, işgücü arzlarını saat bazında artırmalarına rağmen, saat başına harcadıkları eforu düşürerek toplamda daha az çalışabilirler. Aşağıdaki bazı çalışmalarda da bahsedildiği üzere gerçekten de arz edilen saat ile efor arasında negatif ikame etkisinin varlığı gözlemlenmektedir. Bu sebeple laboratuvar deneylerinde bireyin işgücü arzı ile ilgili karar ve davranışlarını ne kadar saat çalıştığından ziyade ne kadarlık efor ortaya koyduğunun daha iyi yansıttığı görüşü hakimdir (Dickinson, 1999; Charness ve Kuhn, 2011).

İşgücü arzının saat ve efor arasındaki ilişkisine dair çalışmaların en önemlilerinden biri Dickinson'ın (1999) laboratuvar deneyine dayalı çalışmasıdır. Dickinson (1999) bu çalışmasında çalışma ve boş zaman arasındaki ikame etkisine odaklanmıştır. Ancak çalışmada boş zaman hem bir iş üzerinde çalışırken işçilerin eforlarını azaltması hem de çalışmayı tercih etmedikleri zamanların ikisini de kapsamaktadır. Çalışma iki deney grubu uygulaması içeren bir laboratuvar deneyine dayanmaktadır. Denekler dört gün boyunca her gün iki saat olmak üzere düzenlenen oturumlara katılım göstermişlerdir. İlk gün katılımcıların çalışma ortamı ve koşullarına alışmaları için gerekli eğitimin verilmesi olarak geçmişken sonraki üç gün deney için gerekli verinin toplanması için geçirilmiştir. Katılımcıların hepsi Arizona Üniversitesi'ndeki lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Her iki deney grubu uygulaması da gerçek-emek deneyine[6] dayanmaktadır. İlk deney grubunda 15 katılımcı varken ikinci deney grubunda 26 katılımcı yer almıştır. Katılımcıların yapması gereken iş, her iş gününde kendilerine verilen farklı bir paragrafı tekrar tekrar yazmaktır. Başarılı şekilde yazılmış ve çıktısı alınmış paragraf karşılığında para kazanmaktadırlar. Katılımcılara sabit bir ücret ödemesi yapılmasının yanı sıra (emek dışı gelir) her bir paragraf için de ödeme yapılmıştır.

Deney grubu uygulamaları arasındaki farklılık ise işgücü arzı üzerine şekillenmiştir. Buna göre ilk deney grubu uygulamasında bireyler ne kadar zaman çalışacaklarını seçememektedirler. İki saatlik deney sürecinin tüm zamanını orada geçirmektedirler. Diğer deney grubu uygulamasında ise üst

[6] Bu tarz laboratuvar deneylerinde katılımcılar sadece karar vererek ya da gerçek-emek görevi olarak tanımlanan bir iş üzerinde çalışarak deneye katılım gösterirler. Burada bahsedilen karar, ne kadar efor sarf etmek istediğini belirlemekken gerçek-emek deneylerinde özel bir yetenek gerektirmeyen basit bir iş üzerinde çalışmakta ve gerçekten efor sarf etmektedirler.

limit iki saat olmak üzere katılımcılar istedikleri kadar çalışabilmektedirler. Diğer bir ifadeyle çalışmayı istedikleri zaman bırakabilmektedirler.

Deney gruplarındaki katılımcılar her deney grubunda iki tane olmak üzere toplamda dört gruba ayrılmışlardır. Bu ayrım maaş artışı ve maaş kesintisi olarak farklılaştırılmıştır. Deneyin ikinci ve üçüncü işgünleri için her iki deney grubundan da bazı katılımcıların ücretleri düşürülürken bazılarınınki artırılmıştır. Buna göre, deneyin ilk günü için maaş artış grubunda olan katılımcılar 13 dolarlık emek-dışı gelir kazanırlarken, paragraf başına ise 0.15 dolar parça-başı ücret kazanmışlardır. Diğer taraftan maaş kesintisi grubundaki katılıcımlar ise 5 dolar emek-dışı gelir kazanırlarken paragraf başına 0.45 dolar ücret kazanmışlardır. Sonraki iki iş gününde ise katılımcıların maaş artışı ya da maaş kesintisi grubundan hangisinde olduklarına göre parça başı-ücretleri ve emek-dışı gelirleri farklılaştırılmıştır.

Deneyin sonuçlarına göre çalışanlar ne kadar süre çalışacaklarına karar veremediklerinde ve ücretlerde düşme meydana geldiğinde iş için harcadıkları eforlarını azaltmaktadırlar. Diğer taraftan çalışılacak süreye karar verebildiklerinde ise ücret ile çalışılan süre arasında negatif ikame etkisi bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışma ve boş zaman arasındaki ikame etkisine odaklanıldığında boş zamanın sadece çalışmanın tercih edilmediği süre olarak kabul edilmemesi gerektiği iddiasını desteklemektedir.

Corgnet vd. (2015) ise işçilerin mesai saati dilimi içerisinde eforlarını kısarak üretim düzeylerini düşürmeleri konusunu daha gerçekçi bir laboratuvar deneyi tasarımıyla çalışmışlardır. Gerçek-emeğe dayalı laboratuvar deneylerinde katılımcılar, kendilerine verilen iş üzerinde belirli bir zaman dilimi için çalışmaktadırlar. Çoğunlukla, cep telefonlarını kullanmalarına müsaade edilmez. Dahası, deneyin tasarlandığı yazılıma bağlı da olmakla birlikte, genellikle bu zaman dilimini çalışarak geçirmek dışında başka bir alternatifleri yoktur. Corgnet vd. (2015) ise deney katılımcılarına bilgisayarda internet üzerinde vakit geçirebilme imkanı tanımışlar ve bu olanağın işçilerin efor/çıktı seviyelerine etkilerini incelemişlerdir.

Deneye toplamda 243 üniversite öğrencisi katılmıştır. Üniversitenin adı açıklanmamakla birlikte Amerika'da yer alan önemli üniversitelerden biri olarak belirtilmiştir. Deney her biri 20 dakika olan 5 turdan (Dumludağ vd., 2018) oluşmaktadır. Deneydeki gerçek-emek görevi ise 6x6 matristen oluşan tablodaki rastgele olarak belirlenmiş 36 sayıyı (sayılar 0 ile 10 arasındadır) her bir sütun ve satır için kalem-kağıt ya da hesap makinası kullanmadan toplayıp sonucu ekrana girmekten oluşmaktadır. Katılımcılar her doğru cevap

için 40 sent kazanırlarken her bir yanlış cevap kazançlarından 20 sent azaltmaktadır.

Deney dört uygulamadan oluşmaktadır. İlk uygulama grubunda çalışanlar internet erişimleri olmadan gerçek-emek görevi üzerinde çalışıp sadece kendi performansları üzerinden kazançlarını sağlamışlardır. İkinci uygulama ise ilk uygulama ile aynı olmakla birlikte katılımcıların internet kullanmalarına izin verilmiştir. Üçüncü uygulama internete erişim açısından birinci uygulama ile aynı olmakla birlikte, katılımcıların kazançları takım bazlı yani o oturumdaki tüm katılımcıların kazançlarının ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Son uygulamaysa, üçüncü uygulamaya katılımcıların internete erişimlerinin eklenmiş halidir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, kazanç hesaplamasının takım bazlı olduğu durumda internet erişimin olması çalışanların performansını ciddi derecede düşürmektedir (üçüncü ve dördüncü uygulamaların karşılaştırılması). Diğer taraftan, kazançların bireysel olarak hesaplandığı ilk iki uygulama karşılaştırıldığında, çalışanların performansları açısından bir farklılık bulunmamıştır.

Doerrenberg ve Duncan (2014) ise işgücü arzı açısından bir başka önemli konuya değinmişlerdir. Laboratuvar deneyine dayanan bu çalışmanın amacı, vergi oranlarındaki değişimlerin işgücü arzı ve vergi kaçırma davranışlarına etkisini analiz etmektir. Bu deneyde de katılımcılar belirli bir iş-görev üzerinde çalışmak durumundadırlar (gerçek-emek deneyi). Ancak bu iş sebebiyle kazandıkları gelir üzerinden vergi verme sorumlulukları vardır. Çalışma bir kontrol grubu ve bir deney grubu uygulamasından oluşmakta ve her uygulama bir alıştırma turu ve on deney turu içermektedir. Buna göre deney grubu uygulamasında bireylerin vergi kaçırma seçenekleri varken kontrol grubu uygulamasında çalışanlar açısından böyle bir imkân yoktur. Deney, Köln üniversitesinde yürütülmüş ve kontrol grubunda 100 ve deney grubunda 105 olmak üzere toplamda 205 kişi deneye katılım göstermiştir. Toplamda 14 oturum yürütülmüştür. Kontrol ve deney grubu uygulamalarında farklı turlarda farklı vergi oranları uygulanmıştır (%15, %35 ve %50 oranlarından bir tanesi seçilmiştir).[7] Böylelikle vergi oranlarındaki değişimlerin çalışanlarda nasıl tepkiler ortaya çıkardığı gözlemlenebilmiştir. Her bir tur başında o tur için geçerli olan vergi oranı katılımcılara

[7] Örneğin bazı oturumlarda ilk 3 turda vergi oranı %35, 4 ve 6. turlar arasında %50, 7 ve 9. turlar arasında %15 ve son turda yine %35 olarak belirlenmiştir. Bu şekilde farklı oturumlarda vergi oranı sıralamaları değiştirilmiştir.

bildirilmiştir. Şu ana kadar açıklanan bütün bu kurallar hem kontrol hem de deney grubu için geçerlidir.

Deneydeki her bir tur iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada katılımcılar gerçek-emek görevini yerine getirirken bu görevdeki performanslarına göre gelir kazanmaktadırlar. İkinci aşamada ise gelirlerini rapor edip vergi ödeme görevlerini yerine getirmektedirler. Yukarıda da değinildiği gibi kontrol grubunda vergi kaçırma mümkün değilken ki bu kazanılan gelirin olduğu gibi bildirilmesi anlamına gelmekte, deney grubu uygulamasında ise bireyler kazandıklarından daha düşük seviyede gelir bildirerek vergi kaçırabilmektedirler. Gerçek-emek görevi, laboratuvar deneylerinde sıkça kullanılan kaydırma çubuğundaki imleci 1 ile 100 arasında bilgisayar tarafından belirlenen sayı değerine getirmek olan kaydırma çubuğu görevidir (slider task).

Çalışmanın sonuçlarına göre, bireylerin vergi kaçırabilme seçenekleri var ise bu durumda vergi oranı değişimlerine karşı efor seviyelerini de değiştirmektedirler. Bireyler bir vergi düşüşü sonrasını takip eden vergi artışına negatif yönlü tepki verirlerken, bir vergi oranı artışı sonrası gelen vergi oranındaki düşüş karşısında pozitif yani eforlarını artırarak tepki vermektedirler. Ek olarak efordaki değişimler vergi oranındaki düşüşlerde vergi oranındaki artışlara kıyasla daha fazla olmaktadır.

Kessler ve Norton da (2016) yürüttükleri laboratuvar deneyine dayalı çalışmalarında vergi kaçırma davranışı ve işgücü arzı arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Deneye Harvard Üniversitesi'nden 325 öğrenci katılım göstermiştir. Bu deney de gerçek-emek görevine dayalı bir tasarımı içermektedir. Gerçek-emek görevi dokuz karakterden oluşan diziyi bir metin kutusuna girmek şeklinde belirlenmiştir. Diziler boşluk (space bar) ve / \ ) (< karakterlerinden rastgele seçilerek oluşturulmuştur. Katılımcılar diziyi doğru bir şekilde girdikten sonra yeni bir dizi ile karşılaşmaktadırlar ve kendilerine verilen süre içerisinde diledikleri kadar diziyi doğru şekilde ekrana girebilmektedirler. Diğer bir deyişle, çalışanlar zaman dilimi sabit olmakla birlikte bu zaman dilimi içerisinde ne kadar efor harcayacaklarına kendileri karar verebilmektedirler.

Deney dört uygulamadan oluşmaktadır. Her bir uygulama toplamda 20 dakika sürmekle birlikte 10 dakikalık iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümdeki kurallar tüm deney grubu uygulamalarında aynıdır. Katılımcılar ekrana girdikleri her doğru bir dizi için 0.02 dolar kazanç sağlamaktadırlar. İkinci bölümler ise uygulamalar arasında farklılık göstermektedir. 71 katılımcıyı içeren ilk uygulama grubunun ikinci kısmı birinci kısımla aynı kalmış ve

katılımcılar her doğru dizi için 0.02 dolar almaya devam etmişlerdir. İkinci uygulamada (81 katılımcı) ise ikinci kısmın hemen başında katılımcılara her bir dizi için 0.01 dolar alacakları söylenmiştir. Bu uygulama ücret kesintisi olarak adlandırılmıştır. Üçüncü uygulama grubuna ise (88 katılımcı) ikinci kısmın başlamasından hemen önce her bir dizi için 0.02 dolar almaya devam edecekleri söylenmiş ancak bunun %50'sinin vergi olacak kesileceği ve girilen her bir doğru dizinin kendilerine 0.01 dolar sağlayacağı belirtilmiştir. Bu uygulama ve ikinci uygulama aslında aynı olmakla birlikte ikinci uygulama maaş kesintisi olarak üçüncü uygulama ise vergilendirme olarak açıklanmaktadır. 85 kişinin katıldığı son uygulama ise üçüncü uygulama ile aynı olmakla birlikte şu açıdan farklılaştırılmıştır: Üçüncü uygulamada, katılımcılardan toplanan vergiler deneyi yürüten araştırmacının sonraki çalışmalarında kullanılacak şekilde açıklanmışken son uygulamada ise bu vergilerin Amerikan Hazinesi'ne verileceği söylenmiştir. Buradaki amaç da toplanan vergilerin nasıl kullanıldığının çalışanların eforları üzerindeki etkisini incelemektir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, durumun vergi ödemesi şeklinde ifade edilmesi halinde çalışanlar eşit seviyedeki ücret kesintisi durumuna kıyasla işgücü arzlarını daha fazla azaltmaktadırlar. Diğer taraftan hem toplanan vergilerin araştırmacı tarafından kullanılması hem de Hazine'ye verilmesi durumunda işgücü arzının azalmasında eşit düzeyde etki ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan Bracha vd. (2015) işgücü arzı ile nispi ücretler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Nispi ücretler deneysel ve çalışma ekonomisinde çokça çalışılan bir konudur. Zira çalışmalar göstermektedir ki bireyler kendi ücretleri ile diğer çalışanların ücretlerini karşılaştırır ve ücretlerinin adil olup olmadığına bu karşılaştırma sonunda karar verirler (Nosenzo, 2013; Charness and Kuhn, 2007). Bu deneysel çalışma da böyle bir karşılaştırma sonucunda çalışanların işgücü arzını değiştirip değiştirmediği ve eğer değiştiriyorlarsa ne yönde bir değişim olduğunu anlamak için yapılmıştır.

Bu deney de gerçek-emek görevine dayanan bir laboratuvar deneyidir. Buradaki görev ise 4x4 bir matriste toplamı 10 eden üç sayıyı bulmaktır. Deney başlamadan önce katılımcılar, pratik kazanmak için görev üzerinde çalışmışlardır. Sonrasında ise katılımcılara 0 ile 30 dakika arasında bir zaman dilimi seçmek üzere ne kadar süre çalışmak istedikleri sorulmuştur. Deneye Harvard Üniversitesi'nde öğrenci olan 337 kişi katılım göstermiştir. Deney iki uygulama grubundan oluşmaktadır. İlk deney grubu uygulamasındaki her doğru çözülen matris işlemi için katılımcıların yarısına 0.40 dolar, diğer yarısına ise 0.80 dolar verilmektedir (kimin ne kadar alacağı rastgele seçim

sonucunda belli olmuştur). Bu gruptaki katılımcı sayısı 126'dır. Bu uygulamada ücret karşılaştırmasına dayalı herhangi bir bilgi paylaşılmamıştır. Dolayısıyla her katılımcı sadece kendi ücretini bilmektedir. 211 öğrencinin katılım gösterdiği ikinci deney grubu uygulamasındaki katılımcılar ise önce iki gruba ayrılmışlardır. Birinci grup rastgele bir kâğıt seçerek, bu kağıtta yazana göre her bir doğru matris işlemi için 0.40 ya da 0.80 dolar alacaklarını öğrenmiş ve bu sonuç diğer katılımcıların önünde ilan edilmiştir. Diğer bir deyişle, yine rastgelelik esasına göre ücretin belirlenmesi söz konusu olsa da bu bilgi diğer katılımcılarla paylaşılmıştır. Bu deney grubu uygulamasının ikinci grubundaki katılımcılara ise deneye başlamadan önce yaklaşık 200 kelimelik bir metin yazdırılmıştır. Katılımcılar yazdıkları metinler içindeki r harfi sayısına göre sıralanmış ve medyanın üstündekiler 0.80 dolar alırken medyanın altındakiler 0.40 dolar almışlardır. Buradaki amaç ücret farklılığının arkasındaki sebebin katılımcılar üzerinde bir etkisi olup olmadığı ile ilgili ek bir analiz yapabilmektir.

Çalışmanın sonuçlarına göre diğerlerinin ücretleri hakkında bilgi sahibi olmayan katılımcılardan düşük ücret kazananlar (0.40 dolar), yüksek ücret kazananlardan (0.80 dolar) daha az işgücü arz etmişlerdir. Düşük ücret grubu ortalama 22.13 dakika çalışırken yüksek ücret kazananlar ortalama 24.64 dakika çalışma isteğinde bulunmuşlardır. Diğer taraftan katılımcıların diğerlerinin ücretleriyle ilgili bilgi sahibi oldukları uygulamada ise bu etki çok daha fazladır. Bu grupta düşük ücret kazanan katılımcılar ortalama 19.81 dakika çalışma isteğinde bulunmuşken yüksek ücret kazananlar 24.90 dakika çalışma isteğinde bulunmuşlardır. Yüksek ücret mi düşük ücret mi alacaklarının rastgele mi yoksa yazdıkları metin sonucunda mı belli olması durumlarının karşılaştırılmasında ise istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.[8]

2.2. İşgücü Arzı ile İlgili Saha Deneyleri

Saha deneylerinin laboratuvar deneylerine kıyasla bazı avantajları varken kontrol imkânının azalması sebebiyle bazı dezavantajları da vardır. Özellikle laboratuvarda çalışılma imkânı olan birçok konuyu saha deneyi olarak yürütmek ya da bazı ekonomik aktiviteleri doğal ortamlarında gözlemlemek ve ölçmek zor olabilmektedir. Literatürde de sayısı az olmakla birlikte bu konuda yapılmış bazı saha deneyleri mevcuttur. Bu bölümde bu çalışmalardan iki tanesinden bahsedilecektir.

[8] Bu konu başlığı altında değerlendirilebilecek benzeri çalışmalar için (bkz: Ortona vd., 2008; Blumkin vd., 2012; Hayashi vd., 2013; Weber ve Schram, 2016; Carpenter, 2016; Nebioğlu ve Giritligil, 2018).

Fehr ve Goette (2007) işgücü arzının zamanlar arası ikame etkisi üzerine odaklanan bir saha deneyi yürütmüşlerdir. Daha önce yapılan çalışmaların[9] bu etkiyi çok düşük ya da hiç bulamadıklarını dile getirirken bunun sebebinin bireylerin diğer çalışmalarda işgücü arzını değiştirme seçeneklerinin sınırlı olduğuna bağlamışlardır. Kendi yürüttükleri deneyde ise çalışanlar hem ne kadar saat çalışmak istediklerine hem de ne kadar efor sarf etmek istediklerine karar verebilme imkanına sahiptirler.

Deney, Zürih'te bisikletlerle teslimat hizmeti sağlayan iki firmadaki çalışanlarla yapılmıştır. Eğer ki işçiler bu iki şirketten birinde çalışmak isterse, tecrübeli bir çalışan tarafından bisiklet sürmeye ne kadar kabiliyetli oldukları ve güzergâhlarla ilgili ne kadar bilgili olduklarını içeren bir değerlendirme sürecinden sonra işe alınmaktadırlar. İşe alınan kişi, daha sonra, bir hafta boyunca beşer saatten oluşan mesailerden kaç tanesinde çalışmak istediğini belirtmek durumundadır. Firmaların bir tanesinde 30 diğerinde ise 22 tane farklı vardiya bulunmaktadır. Vardiyalar ayrıca sabit ve kayıt usulü olmak üzere iki tip olarak ayrılmaktadır. Sabit usuldeki bir çalışan örneğin Pazartesi günleri sabah 8:00 ile 13:00 vardiyasını seçerse sonraki 6 ay boyunca her pazartesi bu zaman diliminde çalışmak durumundadır. Diğer taraftan kayıt usulüyse her çalışanın başvurup çalışabildiği ve uzun süreli bir bağlılık ya da sorumluluk gerektirmeyen vardiyaları içermektedir. Çalışanlar için haftalık asgari bir çalışma saati yoktur. Çalışanlara bu açıdan serbestlik tanınmıştır. Dahası çalışan sayılarının azlığı sebebiyle (her bir şirket için 50-60 arasında) her daim doldurulamayan bir vardiya bulunduğu bilgisi de çalışmada paylaşılmıştır. Yani arzını artırmak isteyen bir çalışan için bu seçeneğin her daim olduğu da vurgulanmıştır.

Deneyde yer alan çalışanların yaptıkları iş temel olarak bisikletleriyle teslimat yapmaktır. Teslimatların farklı ücretleri vardır. Çalışanlar sabit bir ücret kazanmamakta ve günlük elde edilen miktarın belirli bir yüzdesini alarak çalışmaktadırlar. Çalışanlar dışarıda bir işi tamamladıklarında telsiz sistemi yardımıyla ofisteki ilgili memurla iletişime geçerek vardiya saatleri içinde yeni işler alabilmektedirler. Bu sebeple, işi ne kadar çabuk sürede bitirip yeni iş alabilmeleri ya da vardiya saatleri içerisinde kaç tane teslimat işi yapmak istedikleri de harcamayı planladıkları efor ile ilgilidir. Zira yeni iş almak istemeyen bir çalışan telsize cevap vermeyerek bunu başarabilmektedir. Sonuç olarak yukarı da söylendiği gibi çalışanlar hem

[9] Fehr ve Goette'nin (2007: 298) burada bahsettiği çalışmalar için (bkz: Mankiw vd., 1985; Pencavel, 1986; Altonji, 1986; Blundell, 1994; Card, 1994; Blundell ve Macurdy, 1999).

çalışma saatlerini hem de ne kadar efor sarf edeceklerini belirleme imkanına sahiptirler.

Deney, bu şartlar altında, ücrette bir artış meydana geldiğinde işçilerin arzlarını ne kadar ve ne yönde değiştirdikleri üzerine odaklanmaktadır. Firmalardaki çalışanlar kontrol ve deney grubu uygulamalarına rastgele olarak atanmışlardır. Çalışanların maaş artışı, deney grubu uygulamasındaki işçilerin günlük ücretten aldıkları yüzdenin artırılması olarak sağlanmıştır. Deney grubu uygulamasındaki erkek çalışanların kazanacakları ücreti belirleyen yüzde oranı %39'dan %49'a yükselirken, kadınlar için %44'ten %54'e çıkarılmıştır. Deneyin yürütülmesi ve sonuçlanması yaklaşık 2 ay sürmüştür.

Çalışmanın sonuçlarına göre, toplamda, ücret artışı işgücü arzını önemli ölçüde artırmıştır. Zamanlar arası ikame esnekliği 1.12 ile 1.25 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Buradaki etkinin işçilerin daha fazla saat çalışma isteğinden geldiği söylenmiştir. Sadece kaç saat çalışıldığı üzerine yapılan analizde ise esneklik katsayısı 1.34 ile 1.50 arasında değişen değerlerde bulunmuştur. Bu iki sonuç karşılaştırıldığında ücretteki artış ile birlikte çalışılan saatlerde artış olmasına rağmen işçilerin vardiya başına sarf ettikleri eforda %6 düşüş meydana gelmiştir.

Diğer taraftan Miller vd. (2019) işyerinde rekabet ortamı yaratılmasının çalışanların daha uzun süre çalışması ve/veya daha fazla efor sarf etmelerine sebep olup olmayacağı üzerine bir saha deneyi yürütmüşlerdir. İlk deney grubu uygulamasında çalışanlar iki erkek-iki kadından oluşan 4 kişilik gruplara ayrılmışlardır. En az 10 dakika çalışıp sonrasında da kendilerine verilen anketi dolduran her çalışana 25 dolar verilmektedir. Buna ek olarak 4 kişilik grubun en iyi performansını gösteren çalışan 30 dolar da bonus kazanmaktadır. Burada turnuva uygulaması tasarlanıp çalışanlar arasında rekabet ortamı oluşturulmuştur. Eğer birden fazla kişi aynı performansı göstermişse kazanan rastgele olarak bu çalışanlar arasından seçilmiştir. Çalışanlar en fazla 40 dakika çalışabilmektedir. 40 dakika ve aşağısında ne kadar çalışacaklarına çalışanlar kendileri karar vermektedirler. İkinci deney grubu uygulamasıysa birincisi ile aynı olup sadece grubun en iyisine 30 dolar yerine 15 dolar verilmesi farklılığını içermektedir. Buradaki amaç ise 25 dolar olan sabit ücretten daha az bir bonus verilmesi durumunda davranışlarda bir değişiklik olup olmayacağını analiz edebilmektir. Diğer deney grubu uygulamasındaysa çalışanlara en az 10 dakika çalışmak ve anketi doldurmak koşuluyla 25 dolar verileceği söylenmiştir. Bunun dışında ise herhangi bir ekstra ödeme yapılmamaktadır. Yani burada bir rekabet-

turnuva ortamı yaratılmamıştır. Ancak katılımcılara mümkün olduğunca kalmaları ricasında bulunulmuştur.

Deney duyurusu yapılırken bu çalışma sürecinin 1 saat süreceği söylenmiş, böylelikle 40 dakika kalmak isteyip de başka bir işi olduğu için deneyden erken ayrılmak zorunda kalacakların deneye katılmaları engellenmeye çalışılmıştır. Deneye katılanların yapmaları gereken iş basit bir bilgisayar oyununu oynamaktır. Oyunda puan kazanabilmek için ekranda rastgele bir pozisyonda çıkan kırmızı bir kareye 10 saniye içinde tıklamak gerekmektedir. Sonrasında ekranda başka bir pozisyonda başka bir kırmızı kare çıkmaktadır. Bazı durumlarda, %5 olasılıkla, kırmızı karenin yanı sıra bir de altın rengi bir kare çıkmaktadır. Eğer çalışan ikisine de tıklarsa ekstra puan kazanabilmektedir. Katılımcılar kalmak istedikleri süre boyunca bu şekilde çalışmaktadırlar. Burada şu noktayı açıklamak gerekiyor: Bu deneysel tasarım bu haliyle bir laboratuvar deneyini andırsa da bu bir saha deneyidir. Bunun nedeni de deney katılımcıları bunun gerçek bir iş olduğuna ikna edilmiş ve gerçekten bir iş ortamı yaratılmış olmasıdır. Yani denekler bu amaçla yapılan bir araştırmanın ya da çalışmanın parçası olduklarını bilmemektedirler. Bu sebeple de bu tarz çalışmalar da saha deneyi olarak kabul edilmektedir. Katılımcıların ikna edilmesi için de yeni tasarlanan bu oyunu test etmek amacıyla çalıştıkları (oynadıkları) söylenmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre rekabet ortamının olmadığı ve 10 dakika sonra işi bırakma imkânları olan çalışanların %58'i 11 dakikadan daha fazla çalışmışlardır. Hatta bu grubun ortalaması 16.2 dakika olarak bulunmuştur. 30 dolar bonus verilen turnuva grubundaysa medyan değeri 40 dakika olarak bulunmuştur. Bu gruptaki çalışanların sadece %15'i 11 dakikadan daha az çalışmıştır. %55'i ise 40 dakika çalışmıştır. Bu iki grup karşılaştırıldığında ise rekabetçi ortamdaki çalışanların çalışma süresi ve ortaya koydukları efor (topladıkları puan olarak) diğer gruba kıyasla %80'in üstünde daha fazla bulunmuştur. 15 dolar bonus verilen gruptaki katılımcıların ise %41.67'si 40 dakika çalışmış ve bu gruptakiler de rekabetçi ortamın olmadığı uygulamadakilere kıyasla daha uzun süre çalışmışlardır. Erkek ve kadınlar arasındaki karşılaştırmada ise sadece 30 dolarlık bonusun verildiği grupta erkekler kadınlardan daha uzun süre çalışmış ancak diğer uygulamalarda erkek ve kadınlar arasında bir farklılık bulunmamıştır.[10]

[10] Çalışmanın amacına uygun olarak, sadece, araştırmacıların deney sürecine müdahil oldukları saha deneyleri bu bölüm kapsamında değerlendirilmiştir. Bu sebeple burada değinilmemiş diğer saha deneyleri için (bkz: Doiron, 2004; Lefebvre vd. 2009; Hansen ve Liu, 2011; Aswaf vd. 2014).

3. HEDİYE-DEĞİŞİM DENEYLERİ

Üretim fonksiyonu kavramından da bilindiği üzere işgücü en önemli üretim girdilerinden biridir. Üretim maliyetlerini artırmadan yani işçi sayısını artırmadan çalışanların üretim düzeylerini ya da performanslarını artırmak bu sebeple firmalar için çok önemli bir konudur. İşçilerin performanslarını artırmak için parasal ya da parasal olmayan birçok teşvik politikası uygulanmaktadır (bkz: Sorauren, 2000; Bucklin ve Dickinson, 2001).

İşçilere piyasada belirlenen ücretin üzerinde bir ücret ödemek o çalışanların performansını artırabilmektedir. Bunun sebebi; işçilerin piyasadan yüksek olan maaş almalarını sağlayan işlerini kaybetmek istememeleridir ki bu da bu çalışanların daha iyi performans göstermelerini sağlamaktadır (Gilchrist vd., 2016: 2639). Diğer taraftan işçi-işverenler arasındaki uzun vadeli ilişkiye dayanan bu tarz kontratlarda (işten atılma ihtimali olan) bu uygulamanın işçilerin performansı açısından etkili olduğu ancak tek seferlik işlerde etkili olup olmadığı tartışılmaktadır. Etkin ücret modeline göre ortada uzun vadeli bir ilişki olmadığında çalışanların iş kaybetme korkuları olmaması sebebiyle etkin ücretin performans üzerinde olumlu bir etki yaratmayacağı beklenmektedir (Gilchrist vd., 2016: 2639). Ancak bu konuda yapılmış bazı deneysel çalışmalar tek seferlik bir durum olsa bile bireylerin karşılıklılık davranışı gösterdiklerini ortaya koymaktadır (bkz: Charness ve Kuhn, 2011). Bunun sebebi olarak da sosyal tercihlerin en önemlilerinden biri olan karşılıklılık (reciprocity) ilkesi gösterilmektedir (Charness ve Kuhn, 2011).

Karşılıklılık, başkalarının karar ve davranışları karşısında bireylerin gösterdikleri tepki olarak açıklanabilir (Charness ve Kuhn, 2011). Diğer bir deyişle, kendisine karşı iyilik yapan birine mecbur olmadığı halde ve kendi fayda/çıkarını azaltmak pahasına iyilikle karşılık verme (pozitif karşılıklılık) ya da tam tersi kendisine zarar veren ya da çıkarını/faydasını azaltan birine yine aynı şekilde karşılık verme (negatif karşılıklılık) isteğidir. Ücret-efor açısından baktığımızda, karşılıklılığın hediye-değişim teorisi ve bu teoriye uyarlanan hediye-değişim oyununa dayandığı söylenebilir (Akerlof, 1982: 543-555; Akerlof ve Yellen, 1990: 255-259). Hediye değişim oyunu temel olarak işverenin kendi faydasını/parasını azaltarak çalışana/çalışanlarına yüksek bir ücret teklif etmesi, bunun karşılığında işçinin ne kadarlık efor ortaya koymak istediğine karar vermesi ve bu eforun işverene belirli bir fayda sağlaması üzerine kurulu bir oyundur. Burada işçi daha fazla efor ortaya koymak isterse kendi faydasını/parasını da daha fazla azaltmaktadır.

Açıklandığı üzere buradaki mantık işçinin kendisine teklif edilen yüksek ücret karşılığında daha yüksek efor ortaya koyacağı tezine dayalıdır.

Hediye-değişim oyunu üzerine tasarlanmış hem laboratuvar hem de saha deneyine dayalı birçok çalışma literatürde görülmektedir. Bu konudaki laboratuvar deneylerini tasarım açısından genel olarak ikiye ayırabiliriz: (i) karar vermeye dayalı deneyler, (ii) gerçek-emek deneyleri. Karar vermeye dayalı deneylerde işveren ve işçi için farklı kazanç fonksiyonları tanımlanmaktadır. Örneğin Charness (2004: 671) bu fonksiyonları çalışmasında şu şekilde tanımlamıştır.[11]

İşveren = (120 - w) * e (1)

İşçi = w - c(e) - 20 (2)

Efor	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0
Maliyet	0	1	2	4	6	8	10	12	15	18

1 numaralı eşitlik firmanın yani işverenin çıkar fonksiyonunu göstermektedir. Çalışmada her bir turda firmaya/işverene 120 deney parası verilmektedir. Tabii bu değer başka bir çalışmada farklılık gösterebilir. Fonksiyonda w işçiye teklif edilen ücreti e de işçinin eforunu göstermektedir. Görüleceği üzere ücret arttıkça işverenin kazancı azalırken işçinin eforunu artırması işverenin kazancını artırmaktadır. Diğer taraftan 2 numaralı eşitlikteki w işçinin alacağı ücret, c(e) ise ortaya koyacağı efora bağlı olarak değişen maliyet fonksiyonunu göstermektedir. Efora bağlı olarak değişen maliyet fonksiyonu da yine Charness (2004) çalışmasındaki haliyle gösterilmiştir. Bu örnekte görüleceği üzere, çalışan 0.1 ile 1 arasında bir efor seviyesi belirleyebilmektedir. Her bir efor düzeyinin maliyeti de farklılık göstermektedir. Örneğin çalışan 0.4 olarak efor düzeyini belirlerse bu efor düzeyinin kendisine maliyeti 4 olmaktadır. Yani işçinin kazanç fonksiyonunda bu değer 4 olarak hesaplanmaktadır. Ancak işveren kazanç fonksiyonunda efor düzeyi doğrudan hesaplandığı için işverenin kazancı hesaplanırken bu değer işverenin fonksiyonunda 0.4 olarak kullanılmaktadır.

Bu tarz deneylerde görüldüğü üzere işçi rolündeki katılımcılar gerçekten bir iş yapmamakta sadece ne kadarlık efor ortaya koymak istediklerine karar vermektedirler. Bir çalışanın efor düzeyine karar vermesi ve gerçekten bir iş süresince ne kadarlık efor ortaya koyabileceği farklılık gösterebileceğinden, çalışmaların sonuçlarında farklılıklar meydana gelebileceği tartışılmaktadır. Bu sebeple gerçek-emek görevlerine dayalı hediye-değişim oyunu deneyleri

[11] Her ne kadar sayısal değerler değişiyor olsa da genel olarak diğer çalışmalarda da kazanç fonksiyonlarının bu şekilde tanımlandığı söylenebilir.

de yürütülmüştür. Bu deneylerde işverenler yine ücret düzeylerine karar verirken, çalışanlar ise kendilerine verilen bir görev üzerinde çalışmak durumundadırlar. Yani farklı ücret düzeylerine nasıl tepki verdikleri efor düzeyi ile değil çalıştıkları işte ne kadarlık performans gösterdikleri ile ölçülmektedir. Aşağıdaki literatür çalışmalarında her iki tip deneysel tasarıma dayalı çalışmalardan da örnekler sunulmaktadır.

Bu konu başlığında saha deneylerine dayalı birçok çalışma da literatürde yerini almıştır. Saha deneylerinde, çalışanların ücretleri artırılarak, performanslarında artış olup olmadığı analiz edilmeye çalışılmaktadır. Buradaki önemli nokta çalışanların ortada akademik bir çalışma yürütüldüğünün farkında olmamaları ve ücret artışının bu çalışma sebebiyle yapıldığını bilmemeleri gerekliliğidir. Bu deney tipine dayanan çalışmalar da yine bir sonraki bölümde açıklanmaktadır.

3.1. Laboratuvar Deneyleri

Charness ve Kuhn (2011), laboratuvarda hediye-değişimi ilkesini test eden ilk çalışmanın Fehr vd., (1993) tarafından yürütüldüğünü belirtmektedir. Fehr vd. (1993) hakkaniyetin (fairness) piyasa ücretleri üzerindeki etkisi üzerine bir deney yürütmüşlerdir. Çalışmanın deneyi için iki aşamalı bir oyun tasarlamışlardır. Katılımcılar işçi ve işveren olmak üzere iki gruba ayrılmış ancak işçi sayısı işveren sayısından fazla olacak şekilde deney tasarlanmıştır (arz fazlası). Deney iki aşamadan oluşmaktadır: Birinci aşamada işverenler ücret tekliflerini yapmakta ve işçiler istedikleri ücret teklifini kabul etmektedirler. İşverenler hangi işçi ile çalışmak istediklerinin kararını verememekte ve sadece ücret tekliflerini yapmaktadırlar. Ücretler 5 ve 5'in katları olacak şekilde belirlenmektedir. Dahası işçi ve işverenler farklı odalara alınıp birbirleri ile iletişimleri de kesilmiştir. Ücret teklifleri ve teklifin kabul edilip edilmediği ile ilgili bilgiler katılımcılar arasında deneyi yürütenler tarafından aktarılmıştır. Eğer bir işverenin ücret teklifi kimse tarafından kabul edilmemişse işveren ücret teklifini artırabilmektedir. Bu pazarlık süreci üç dakika sürmüştür. Üç dakika sonunda bir anlaşmaya varamayan katılımcıların kazançları sıfır olmuştur. Birinci aşama bittikten sonra ikinci aşama başlamış ve burada teklifi kabul eden işçiler işverenleri için ne kadarlık bir efor ortaya koymak istediklerine karar vermişlerdir. Her işçinin efor ile ilgili kararı kendisiyle anlaşmış olan işverene bildirilmiş ve her işveren sadece kendisiyle çalışan işçinin efor bilgisine ulaşabilmiştir. Eforun işçiye maliyeti ve işverenin kazancına katkısı ile ilgili kural/mantık yukarıda (1, 2 numaralı eşitlikler) bahsedildiği şekildedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, işverenlerin asgari ücret teklif seviyesinden daha yüksek tekliflerde bulunduğu durumlarda işçilerin de asgari efor seviyesinden daha yüksek seviyelerde efor sarf etmeyi seçtikleri görülmektedir. Hediye-değişimi ilkesi açısından, bu çalışmanın sonuçları, daha yüksek ücret tekliflerinin, çalışanların daha yüksek efor ortaya koymalarıyla sonuçlandığını göstermektedir. Sonuç itibariyle işçiler, yüksek ücreti aldıktan sonra en düşük efor seviyesini seçebilir ve bu şekilde kendi kazançlarını maksimize edebilirlerdi. Ancak çalışanlar bunu tercih etmemişler ve karşılıklılık davranışında bulunmuşlardır.

Maximiano vd. de (2007) hediye-değişim oyuna dayalı bir laboratuvar deneyi yürütmüşlerdir. Çalışmanın ana amacı hediye-değişim davranışını daha gerçekçi bir deney tasarımıyla test etmektir. Deneye Amsterdam Üniversitesi'nden 144 lisans öğrencisi katılmıştır. Bu deneyin tasarımı bir önce bahsedilen çalışmadan (Fehr vd., 1993) bazı açılardan farklılık göstermektedir. Öncelikle bir önceki çalışmada işverenlerin işçi bulamama, işçilerin hiçbir teklifi kabul etmeme ve haliyle hiçbir şey kazanamama ihtimalleri vardır. Bu nedenle, Fehr vd.'de (1993) bazı ücret seviyeleri için bu işçilerin efor seviyesi tercihleri araştırmacılar tarafından gözlemlenememiştir. Bu çalışmadaysa işveren-işçi eşleştirilmesi garanti olacak şekilde yapılmıştır. Her bir işçi bir işverenle eşleştirilmiş ve ek olarak, ücret teklifi ne olursa olsun, her işçinin farklı ücret teklifleri için efor seviyesi kararları gözlemlenebilmiştir. Yukarıdaki çalışmada bir işçi, işverenle eşleşip, ücreti öğrenip ona göre efor seviyesine karar verirken, bu çalışmada işçiler olası her ücret seviyesi için ne kadar efor sarf etmek istediklerine ücret teklifini öğrenmeden önce karar vermişlerdir. Ücret teklifi belirlendikten sonra da işçinin o ücret seviyesi için hangi efor seviyesini seçtiğine bakılıp işçi ve işverenin kazançlarını hesaplamak için o efor seviyesi kullanılmıştır. Buna ek olarak, deneydeki uygulama gruplarından bazılarında bir işveren bir işçiyle eşleştirilirken, bazı uygulama gruplarında bir işveren dört işçiyle eşleştirilmiştir. Bunun yapılmasının sebebi tek işçi ve işveren eşleştirilmesinden elde edilen sonuçların birden fazla işçinin olduğu daha gerçekçi ortamlar için de genelleştirilip genelleştirilemeyeceğini analiz etmektir.

Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, ücret teklifleri arttıkça ortalama efor düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Bu açıdan diğer çalışmayla tutarlı sonuçlar bulunduğu söylenebilir. Ek olarak, bir işveren-bir işçi olan uygulama gruplarıyla bir işveren-dört işçi olan uygulama grupları karşılaştırıldığında bir grupta dört işçi olduğunda diğer gruba kıyasla bencil davranan işçilerin yüzdesinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca,

grupta dört işçi varken işçiler ücretlere daha az tepki yani daha az karşılıklılık davranışı göstermişlerdir.

Diğer taraftan Hennig-Schmidt vd. (2010), hediye-değişim davranışını gerçek-emek deneyine dayalı bir deney tasarımıyla çalışmışlardır. Bu çalışmanın amacı da hediye-değişim davranışını test emek olmakla birlikte bunu farklı bir tasarımla test etmeyi amaçlamışlardır. Deney, Bonn Üniversitesi'nde hukuk veya ekonomi okuyan toplamda 103 lisans öğrencisinin katıldığı dört uygulama grubundan oluşmaktadır. Bu deneyde, önceki iki çalışmadan farklı olarak bütün deney katılımcıları işçi rolündedirler. İşveren ise üniversite olarak belirlenmiştir. Deneyin birinci uygulama grubundaki işçiler, kendilerine verilen bir bilgi formunu iki kere katlayıp, bir zarfa koyup sonra zarfı da kapatmak olan basit bir görev üzerinde çalışmışlardır. İş süresi 30 dakikalık olmak üzere 15'er dakikadan oluşan iki aşamaya ayrılmıştır. 15. dakika dolduğunda zarflar toparlanmış ve ikinci aşama başlamıştır. İkinci aşamada da işçiler yine aynı görev üstünde çalışmışlardır. Her bir aşama için işçilere 2.5 avroya eşit bir sabit ücret verilmiştir.

İkinci deney grubu uygulaması da birinci uygulama grubuyla aynı olmakla birlikte buradaki ikinci aşama başlamadan hemen önce çalışanların ücretine %10 zam yapılmış ve bu katılımcılar ikinci aşama için 2.75 avro kazanmışlardır. Üçüncü uygulama grubundakiler de birincidekilerle aynı tasarım altında çalışmışlar ancak buradaki katılımcılara, eğer bu iş üniversite dışında birilerine yaptırılırsa her bir zarf kapatma işinin 0.06 sente mal olacağı, o yüzden ne kadar çok çalışırlarsa üniversite için o kadar faydalı olacağı (surplus) söylenmiştir. Son deney uygulamasıysa ikinci deney grubu uygulamasıyla aynı olmakla birlikte (ücret artışı açısından) üçüncü deney grubundaki katılımcılara söylenen bilgi bu gruptaki katılımcılarla paylaşılmıştır. Çalışmada temel olarak ücret artışının ilk uygulamaya kıyasla ikinci uygulama grubundaki katılımcıları etkileyip etkilemediği, ayrıca üç ve dördüncü uygulamalarda ne kadar iyi performans gösterirlerse işverene o kadar çok fayda sağlayabileceklerinin vurgulanmasının performans üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı analiz edilmiştir.

Sonuçlara göre, birinci uygulama ile ikinci uygulama arasında performans açısından istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani ücret artışı karşısında hediye-değişim ilkesini destekleyici bir sonuç bulunamamıştır. Diğer taraftan, üçüncü ve dördüncü uygulama gruplarında işçiler yaptıkları işin işverene nasıl faydalı olacağını öğrendiklerinde, performansları önemli düzeyde artmıştır.

Öte yandan Charness (2004) hediye-değişim davranışını atfetme/ilişkilendirme (attribution) üzerinden çalışmıştır. Deneye Kaliforniya (Berkeley) Üniversitesi'nden toplamda 122 lisans öğrencisi katılmıştır. Öğrenciler işveren ve işçi olmak üzere iki gruba ayrılmışlardır. Bu deney tasarımının diğer çalışmalara kıyasla önemli bir farkı ücret tekliflerinin nasıl yapıldığıdır. Deneyde ücret teklifleri üç şekilde belirlenmiştir: (i) İşveren rolünde olan katılımcı tarafından bir ücret teklifi yapılabilir, (ii) ücret teklifi deneyi yürüten tarafından deney başlamadan önce belirlenen bir değer olabilir, (iii) ücret teklifi tombala tarzı rastgele belirlenen bir değer olabilir. Ücretler kabul edildikten sonra işçiler, standart bir hediye-değişim oyununda olduğu gibi efor seviyelerini seçmektedirler. Çalışmanın amacı, işçilerin yalnızca ücret artışlarıyla mı ilgilendikleri yoksa ücret değişikliklerinin arkasındaki nedenleri de dikkate alıp almadıklarını incelemektir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, ücret teklifinin deneyi yürüten ve tombaladan rastgele olarak belirlenmesi arasında işçilerin efor seviyeleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak işveren tarafından yapılan ücret teklifleri durumundaki ücret artışlarına işçiler diğer iki duruma kıyasla daha fazla tepki göstermişlerdir. Bu sonuçlar, işçilerin sadece sonuçlarla ilgilenmediklerini, ücret artışlarının arkasındaki nedenleri de dikkate aldıklarını göstermektedir.[12]

3.2. Saha Deneyleri

Bellamare ve Shearer (2009), 2006 yılında Kanada'da bir ağaç dikme şirketinde hediye-değişim teorisine dayanan bir saha deneyi tasarlamış ve yürütmüşlerdir. Bu firmadaki işçiler parça başına ücret sistemiyle çalışmakta ve günde ortalama 200 dolar kazanmaktadırlar. Yedi gün süren deney sürecinde 18 işçi deneye katılım göstermiştir. Ancak saha deneylerinin temel özelliği gereği işçiler bir çalışmada yer aldıklarının farkında değillerdir. Genel olarak deneyin amacı, işçilerin ücretlerine zam yapıldığında ya da kendilerine parasal bir teşvik sağlandığında performanslarında bir artış meydana gelip gelmeyeceğini öğrenmektir. Çalışma için işçilere istisnai bir olay nedeniyle şirketin bir miktar fazladan parası olduğu söylenmiş ve her işçiye yedi günlük deney sürecinin ikinci çalışma gününde 80 dolar ikramiye verilmiştir. İşçilerin bu "hediye" öncesi ve sonrası performansları karşılaştırılmıştır.

[12] Bu konu başlığı altında değerlendirilebilecek diğer deneysel çalışmalardan bazıları için (bkz: Berg vd., 1995; Abbink vd., 2000; Gächter ve Falk, 2002; Kessler, 2013; Fonseca ve Madeira, 2014; Sliwka ve Werner, 2017).

Çalışmanın sonuçlarına göre hediyenin verildiği gün işçilerin performansında %10'luk bir artış meydana gelmiştir (%10 -118 ağaç). Ayrıca, çalışanların şirkette geçirdikleri sürenin, hediyeye verilen tepki ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Diğer bir deyişle şirkette daha uzun zamandır çalışanlar performanslarını daha fazla artırmışlardır.

Gilchrist vd. ise (2016) deneylerini çevrimiçi bir platformda yürütmüşlerdir. Bilgisayarda veri girişini içeren bir iş için oDesk isimli platforma kayıtlı 540 işçi deney için davet edilmiş ancak 266 tanesi daveti kabul etmiştir. Deney üç uygulama grubundan oluşmaktadır: (i) İş için ödenecek saatlik ücretin üç dolar olduğu söylenen işçiler, (ii) saatlik ücretin 3 dolar olduğu söylenen ancak tam işe başlamadan hemen önce saatlik ücretlerinin 4 dolara yükseltildiği haberi verilen işçiler, (iii) saatlik ücretin 4 dolar olduğu söylenen işçiler. Bu deneyin amacı da yine işçilerin yüksek ücret ile hediye-değişim davranışında bulunup bulunmayacaklarını analiz etmektir. Deneyin bir özelliği de işçilerin sürpriz bir ücret artışının bu davranışı daha fazla tetikleyip tetiklemediğini incelemektir. Çalışmanın başlığında da aslında bu durumu özetleyen şu kısım geçmektedir: "3+1>4?" Bir diğer deyişle, bu deneydeki iki grup da saatlik 4 dolar almakta iken bir gruba önce 3 dolar alacağı söylenmiş ve deneyin başında sürpriz bir şekilde ücretlerinin 4 dolara yükseltildiği bildirilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına bakılırsa, 3 ve 4 dolar alacakları söylenen ve bu ücretler ödenen işçiler arasında ortalama performans açısından bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak 4 dolar (3$+1$ artış) alan işçilerin verimliliği ilk iki gruba göre %20 yüksek bulunmuştur. Bu sonucun da hediye-değişim tezlerini desteklediği açıktır.

Cohn vd. de (2015) yine aynı konuda Zürih'te bir saha deneyi yürütmüşlerdir. Deney, piyasaya yeni çıkan bir gazetenin ücretsiz olarak otobüs durakları, tren istasyonları ya da insanların çokça bulunduğu ortak alanlarda dağıtılması için tek seferlik işe alınan işçilerle yürütülmüştür. Deneye toplamda 196 işçi katılmıştır. Şehir birbirine benzer büyüklükte iki kesime ayrılmış ve işçiler bu iki kesimden birinde çalışmak üzere atanmışlardır. Deney yaklaşık 4 haftalık bir süreci kapsamaktadır. İşçiler bir çalışmanın parçası olduklarını diğer saha deneylerinde olduğu gibi bilmemektedirler. İşçilerin hepsine saatlik 22 İsviçre frangı ödeneceği söylenmiştir. 4 haftalık sürecin her bir haftasında şehrin iki kesiminden bir tanesi deney grubu olarak seçilmiş ve bu kesimde çalışan işçilerin saatlik ücretleri 5 İsviçre frangı artırılmıştır. Diğer kesimde çalışanlar ise o hafta

boyunca yine 22 İsviçre frangı almışlar ve bu kesimdeki işçiler kontrol grubu olarak değerlendirilmişlerdir.

Çalışanlar, haftanın başında hangi mesai diliminde çalışmak istediklerini belirtmekle birlikte bunu sonradan değiştirme hakkına sahip değillerdir. Çalışma kapsamında, deney bittikten iki ay sonra, işçilerle bir anket yapılmış ve e-posta yoluyla ay ışığı oyununa[13] dayalı bir çalışma daha yürütülmüştür. Anket soruları katılımcıların aldıkları maaşlardan ne kadar memnun olduklarını ölçmek amacıyla sorulan sorulardan oluşmaktadır.

Çalışmanın sonuçlarında, sadece ay ışığı oyununda karşılıklılık konusunda hassas oldukları belirlenen katılımcılardan bazılarının ücret artışına performanslarını artırarak tepki verdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu oyuna göre hassas olarak nitelendirilmeyen işçiler ücret artışına performans anlamında herhangi bir tepki vermemişlerdir. Dahası, ay ışığı oyununda karşılıklılık açısından hassas olarak nitelenen işçilerden de ücret artışına hiç tepki vermeyenler olmuştur. Bu işçilerden anket sorularına verdikleri cevaplara göre aldıkları ücretin yeterli olmadığını düşünen işçiler ücret artışına performanslarını artırarak cevap vermişken, aldıkları ücretin zaten fazla olduğu düşünen işçiler herhangi bir tepki vermemişlerdir.

Kube vd. ise (2013) pozitif karşılıklılık ilkesi olarak açıklanan ücret artışı karşısında çalışanların performansları artırmalarına ek olarak, ücret kesintisi karşısında çalışanların performanslarını azalttıkları negatif karşılıklılık ilkesini de analiz etmek için diğerlerinden farklı bir saha deneyi yürütmüşlerdir. Deney gereği, kütüphanedeki kitapların yazarı, yılı, yayıncı şirketin adı ve ISBN numaralarını bilgisayara girmek olarak belirlenen bir iş için, Alman Üniversitesi'ndeki öğrencileri işe almışlardır. İş duyurusu için yaklaşık 200 öğrenci başvurmuş ancak bunların içinden rastgele olarak seçilen 30 öğrenci ile deney yürütülmüştür. İşe alınan öğrenciler 6 saat çalışmak durumundayken, saatlik 15 avro ödeneceği söylenmiştir. Deney sürecinde bir grup öğrenciye gerçekten saatlik 15 avro ödenirken (kontrol grup) bir grup öğrenciye ise işe başlamadan hemen önce saatlik ücretin 20 avroya yükseltildiği söylenmiştir. Üçüncü gruba ise 15 avro yerine 10 avro alacakları belirtilmiştir. Diğer bir deyişle, bir grubun saatlik ücretinde 5 avroluk artış meydana gelirken diğer bir grubun saatlik ücretinde 5 avroluk bir kesinti olmuştur.

Çalışmanın sonuçlarına göre ücret artışı alan çalışanların performansı ile kontrol grubunda olan ve 15 avro alan çalışanların performansları arasında

[13] Ay ışığı oyunu bireylerin pozitif ve negatif karşılıklılık hassasiyetlerini ölçmek için deneylerde kullanılan başka bir oyundur.

herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, ücret artışının çalışanların performansları üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı şeklinde açıklanabilir. Ücretleri kesilen işçilerin ise kontrol grubundakilere kıyasla performans seviyesinde %20'lik bir azalma söz konusudur. Diğer bir deyişle, ücret kesintisi karşısında önemli seviyede negatif karşılıklılık etkisi bulunmuştur.[14]

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

İktisat biliminde deneysel yöntemler uzun süredir kullanılmakta hatta kendi başına ekonometri gibi bir alan olarak literatürde yerini almaktadır (Cardenas ve Carpenter, 2005). Bunun doğal sonucu olarak iktisadın çalışma ekonomisi gibi alt disiplinlerinde de deneysel yöntemler sıkça kullanılmaktadır. Çalışma ekonomisine dair araştırma konularının deneysel yöntemler kullanılarak çalışıldığı alana da deneysel çalışma ekonomisi denmektedir (Falk ve Gächter, 2008).

Bu kitap bölümünde, çalışma ekonomisinde önemli yer tutan, işçilerin ücret değişimleri karşısında efor seviyelerini nasıl değiştirdikleriyle ilgili deneysel çalışmalar iki perspektiften incelenmiştir. Bunlardan birincisi işgücü arzı ikincisi de hediye-değişim teorisine dayalı laboratuvar ve saha deneyleridir. Aslında her iki konu başlığı için de çalışmalardan elde edilen sonuçların farklılık içerdiği söylenebilir. İlgili bölümlerden de görülebileceği üzere ücretler ile işgücü arzı (efor) arasında negatif ilişki bulan çalışmalar olduğu gibi pozitif ilişki bulan çalışmalar da mevcuttur. Diğer taraftan hediye-değişim çalışmalarında da karşılıklılık davranışı bulan çalışmalar olduğu gibi bu sonucu bulmayan çalışmalar da görülmektedir.

Deneysel çalışmalardan elden edilen sonuçların farklılık içermesi iktisat biliminde deneysel yöntemlerin kullanılmasını hatalı kılmaz ya da değersizleştirmez. Öncelikle aynı konu ya da araştırma sorusu için deneysel olmayan yöntemlerle elde edilen verilere dayalı çalışmalarda da benzer şekilde farklı sonuçlar bulunduğu literatürde sıklıkla görülebilir. Ancak deneysel olmayan yöntemlerle elde edilen verilere dayalı çalışmalarda etkileri tam olarak tespit etmek zor olabilmektedir. Bu veriler birçok çevresel faktörü içermektedir. Oysa deneysel yöntemlerle yürütülen çalışmalarda aynı araştırma konusu için farklı sonuçlar bulunsa da bu farklılıkların olası nedenleri üzerine yapılacak yeni çalışmalar görece daha kolay tasarlanıp, yürütülebilmektedir.

[14] Bu konu ile ilgili yürütülmüş diğer saha deneylerinden bazıları için (bkz: Gneezy ve List, 2006; Falk, 2007; Kube vd., 2012; Esteves-Sorenson, 2017; Englmaier ve Leider, 2020).

Bu çalışmanın yapılmasının ana amacı çalışma ekonomisi alanında çalışan ancak hâlihazırda bu alanda yürütülen deneysel çalışmalara hâkim olmayan araştırmacılar için farkındalık yaratmaktır. Türkçe yazında maalesef deneysel ekonomi çalışmaları bir hayli azdır. Bu alanda çalışan akademisyen sayısının da az olduğu söylenebilir. Bu konuda özellikle çalışma ekonomisi konuları bağlamında ya da diğer bir deyişle deneysel çalışma ekonomisi alanında deneysel çalışmaların artması için bu alanda çalışan araştırmacıların sayısının artması şarttır. Bunun da önemli ayaklarından biri yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin bu alandaki literatürün farkında olmaları gerekliliğidir. Bu sebeple, çalışma ekonomisi alanında çalışan veya çalışma isteğinde olan akademisyenlerin, araştırmacıların ve yüksek lisans/doktora öğrencilerinin katılım göstereceği çalıştay, kongre gibi bilimsel toplantılarına ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

ABBINK, Klaus, IRLENBUSCH, Bernd ve RENNER, Elke. (2000), "The Moonlighting Game. An Experimental Study on Reciprocity and Retribution", Journal of Economic Behavior and Organization, 42(2), pp. 265-77.

ABELER, Johannes, ALTMANN, Steffen, KUBE, Sebastian ve WIBRAL, Matthias. (2010), "Gift Exchange and Workers' Fairness Concerns: When Equality Is Unfair", Journal of the European Economics Association, 8, pp. 1299-324.

AKERLOF, George Arthur. (1982), "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", Quarterly Journal of Economics, 97(4), pp. 543-569.

AKERLOF, George Arthur ve YELLEN, Janet Louise. (1990), "The Fair Wage–Effort Hypothesis and Unemployment", Quarterly Journal of Economics, 105, pp. 255-283.

ALTONJI, Joseph G. (1986), "Intertemporal Substitution in Labor Supply: Evidence from Micro Data", Journal of Political Economy, 94(3), pp. 176-215.

ASFAW, Solomon, DAVIS Benjamin, DEWBRE, Josh, HANDA, Sudhanshu ve WINTERS, Paul. (2014), "Cash Transfer Programme, Productive Activities and Labour Supply: Evidence from a Randomized Experiment in Kenya", Journal of Development Studies, 50 (8), pp. 1172-1196.

BASILGAN, Müslüm. (2013), "İktisat ve Deneysel Yöntem: Deneyler, Tartışmalar ve Geleceği", İÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 48, pp. 61-89.

BELLEMARE, Charles ve SHEARER, Bruce. (2009), "Gift Giving and Worker Productivity: Evidence from A Firm-Level Experiment", Games and Economic Behaviour, 67(1), pp. 233-244.

BERG, Joyce, DICKHAUT, John ve MCCABE, Kevin. (1995), "Trust, Reciprocity and Social History" Games and Economic Behavior. 10, pp. 122-42.

BLUMKIN, Tomer, RUFFLE, Bradley J. ve GANUN, Yosef. (2012), "Are Income and Consumption Taxes Ever Really Equivalent? Evidence from A Real-Effort Experiment with Real Goods", European Economic Review, 56(6), pp. 1200-1219.

BLUNDELL, Richard. (1994), "Evaluating Structural Microeconometric Models of Labor Supply", Advances in Econometrics: Sixth World Congress of the Econometric Society Vol. II, ed. Christopher A. Sims, pp. 3-48. Cambridge: Cambridge University Press.

BLUNDELL, Richard, ve MACURDY, Thomas. (1999), "Labor Supply: A Review of Alternative Approaches", Handbook of Labor Economics Volume 3A, ed. Ashenfelter Orley ve David Card, pp. 1559-1695. Oxford: Elsevier Science.

BOONE, Jan, SADREIH, Abdolkarim ve VAN OURS, Jan. (2009), "Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behaviour", European Economic Review, 53, pp. 937-951.

BRACHA, Anat, GNEEZY, Uri ve LOEWENSTEIN, George. (2015), "Relative Pay and Labor Supply", Journal of Labor Economics, 33 (2), pp. 297-315.

BUCKLIN, Barbara ve DICKINSON, Alyce. (2001), "Individual Monetary Incentives: A Review of Different Types of Arrangements Between Performance and Pay", Journal of Organizational Behavior Management, 21(3), pp. 45-137.

CARDENAS, Juan Camilo ve CARPENTER, Jeffrey. (2005), "Three Themes on Field Experiments and Economic Development", Proceedings of the Conference on Field Experiments, Middlebury College, VT.

CARPENTER, Jeffrey. (2016), "The Labor Supply of Fixed-Wage Workers: Estimates from A Real Effort Experiment", European Economic Review, 89, pp. 85-95.

CARD, David. (1994), "Intertemporal Labor Supply: An Assessment", Advances in Econometrics: Sixth World Congress of the Econometric Society Vol. II, ed. Christopher A. Sims, pp. 49-78. Cambridge: Cambridge University Press.

CHARNESS, Gary. (2004), "Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market", Journal of Labor Economics, 22 (3), pp. 665-88.

CHARNESS, Gary ve KUHN, Peter. (2007), "Does Pay Inequality Affect Worker Effort? Experimental Evidence", Journal of Labor Economics, 25(4), pp. 693-723.

CHARNESS, Gary ve KUHN, Peter. (2011), "Lab Labor: What Can Labor Economists Learn from the Lab?", O. Ashenfelter and Card. D. (ed.), Handbook of Labor Economics, Amsterdam: Elsevier.

COHN, Alain, FEHR, Ernst. ve GOETTE, Lorenz. (2015), "Fair Wages and Effort Provision: Combining Evidence from A Choice Experiment and A Field Experiment", Management Science, 61, pp. 1777-1794.

CORGNET, Brice, HERNÁN-GONZÁLEZ, Roberto ve SCHNITER, Eric. (2015), "Why Real Leisure Really Matters: Incentive Effects on Real Effort in the Laboratory", Experimental Economics, 18, pp. 284-301.

COX, James ve OAXACA, Ronald. (1992), "Direct Tests of the Reservation Wage Property", The Economic Journal, 102(415), pp. 1423-1432.

COX, James ve OAXACA, Ronald. (2000), "Good News and Bad News: Search from Unknown Wage Offer Distributions", Experimental Economics, 2(3), pp. 197-225.

DEMİRTAŞ, Burak Kagan. (2019), "Three Essays in Labour Economics", University of Southampton, Doctoral Thesis.

DEMİRTAŞ, Burak Kagan. (2021), "Vergi Uyumu Davranışı ve Laboratuvar Deneyleri: Bir Yazın Taraması", Maliye Dergisi, 180, pp. 115-143.

DICKINSON, David L. (1999), "An Experimental Examination of Labor Supply and Work Intensities", Journal of Labor Economics, 17, pp. 638-670.

DICKINSON, Alyce M. (2005), "Are We Motivated by Money? Some Results from the Laboratory", Performance Improvement, 44(3), pp. 18-24.

DICKINSON, Alyce M. ve GILLETTE, Kirk L. (1993), "A Comparison of the Effects of Two Individual Monetary Incentive Systems on Productivity: Piece Rate Pay versus Base Pay Plus Monetary Incentives", Journal of Organizational Behavior Management, 14, pp. 2-82.

DOERRENBERG, Philipp ve DUNCAN, Denvil. (2014), "Experimental Evidence on the Relationship Between Tax Evasion Opportunities and Labor Supply", European Economic Review, 68, pp. 48-70.

DOIRON, Denise. (2004), "Welfare Reform and Labor Supply of Lone Parents in Australia: A Natural Experiment Approach", The Economic Record, 80(249), pp. 157-76.

DUMLUDAĞ, Devrim, GÖKDEMİR, Özge, NEYSE, Levent ve RUBEN, Ester. (2018), "Sözlük: Davranışsal İktisat Terimleri", İktisatta Davranışsal Yaklaşımlar, Ankara: İmge Kitabevi.

FEHR, Ernst, KIRCHSTEIGER Georg ve RIEDL, Arno. (1993), "Does Fairness Prevent Market Clearing?: An Experimental Investigation", Quarterly Journal of Economics. 108(2), pp. 437-459.

ESTEVES-SORENSON, Constanca. (2017), "Gift Exchange in the Workplace: Addressing the Conflicting Evidence with a Careful Test", Management Science, 64 (9), pp. 4365-4388.

ENGLMAIER, Florian ve LEIDER, Steven. (2020), "Managerial payoff and gift-exchange in the field", Review of Industrial Organization, 56 (2), pp. 259–280.

FALK, Armin. (2007), "Gift Exchange in the Field", Econometrica, 75(5), pp. 1501-1511.

FALK, Armin, ve FEHR, Ernst. (2003), "Why Labour Market Experiments?", Labour Economics, 10, pp. 399-406.

FALK, Armin, FEHR, Ernst ve ZEHNDER, Christian. (2006), "Fairness Perceptions and Reservation Wages- the Behavioral Effects of Minimum Wage Laws", The Quarterly Journal of Economics. 121 (4), pp. 1347-1381.

FALK, Armin, ve GÄCHTER, Simon. (2008), "Experimental Labor Economics", The New Palgrave Dictionary of Economics, 2nd Ed., Londra: Palgrave Macmillan.

FEHR, Ernst, ve GOETTE, Lorenz. (2007), "Do Workers Work More If Wages Are High? Evidence from a Randomized Field Experiment", American Economic Review, 97, pp. 298-317.

FONSECA, Miguel ve MADEIRA, Joao. (2014), "The Behavioral and Institutional Determinants of Gift Exchange: Evidence From a Real-Effort Labor Market", [Çevrimiçi:] http://www3.eeg.uminho.pt/economia/nipe/PEJ2014/Miguel%20Fonseca.pdf

GILCHRIST, Duncan S., LUCA, Michael ve MALHOTRA, Deepak. (2016), "When 3+1>4: Gift Structure and Reciprocity in the Field", Management Science, 62 (9), pp. 2639-2650.

GEORGANAS, Sotiris, TONIN, Mirco ve VLASSOPOULOS, Michael. (2015), "Peer Pressure and Productivity: The Role of Observing and Being

Observed", Journal of Economic Behavior and Organization, 117, pp. 223-232.

GERHARDS, Leonie ve GRAVERT, Christina. (2016), "Because of You I Did Not Give Up- How Peers Affect Perseverance", [Çevrimiçi:] https://ssrn.com/abstract=2788589.

GNEEZY, Uri ve LIST, John. (2006), "Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments", Econometrica, 74(5), pp. 1365-1384.

GÄCHTER, Simon ve FALK, Armin. (2002), "Reputation and Reciprocity: Consequences for the Labour Relation", The Scandinavian Journal of Economics, 104(1), pp. 1-26.

GUALA, Francesco. (2008), "Experimentation in Economics", [Çevrimiçi:] https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.717.1981&rep=rep1&type=pdf.

HAYASHI, Andrew T., NAKAMURA, Brent K. ve GAMAGE, David. (2013), "Experimental Evidence of Tax Salience and the Labor-Leisure Decision: Anchoring, Tax Aversion, Or Complexity?", Public Finance Review, 41(2), pp. 203-226.

HANSEN, Jorgen ve LIU, Xingfei. (2011), "Estimating Labor Supply Responses and Welfare Participation: Using A Natural Experiment to Validate a Structural Labor Supply Model", IZA Discussion Paper No. 5718.

HARRISON, Glenn. (2005), "Field Experiments and Control", Research in Experimental Economics, 10.

HENNIG-SCHMIDT, Heike., SADRIEH, Abdolkarim ve ROCKENBACH, Bettina. (2010), "In Search of Workers' Real Effort Reciprocity - A Field and a Laboratory Experiment", Journal of the European Economic Association, 8, pp. 817-837.

HEYWOOD, John, SIEBERT, Stanley ve WEI, Xiangdong. (2013), "The Consequences of a Piece Rate on Quantity and Quality: Evidence from A Field Experiment", IZA Discussion Paper No. 7660.

HO, Teck-Hua ve SU, Xuanming. (2009), "Peer-induced Fairness in Games", American Economic Review, 99(5), pp. 2022-2049.

HORTON, John, RAND, David ve ZECKHAUSER, Richard. (2011), "The Online Laboratory: Conducting Experiments in A Real Labor Market", Experimental Economics, 14(3), pp. 399-425.

KESSLER, Judd B. (2013), "When Will There Be Gift Exchange? Addressing the Lab-Field Debate with A Laboratory Gift Exchange Experiment", CESifo Working Paper, No. 4161.

KESSLER, Judd B. ve NORTON, Michael I. (2016), "Tax Aversion in Labor Supply", Journal of Economic Behavior and Organization, 124, pp. 15-28.

KUBE, Sebastian, MARÉCHAL, Michel André, ve PUPPE, Clemens. (2012), "The Currency of Reciprocity- Gift-Exchange in the Workplace", American Economic Review, 102(4), pp. 1644-1662.

KUBE, Sebastian, MARÉCHAL, Michel André, ve PUPPE, Clemens. (2013), "Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from A Natural Field Experiment", Journal of the European Economic Association 11(4), pp. 853-870.

LEFEBVRE, Pierre, MERRIGAN, Philip ve VERSTRAETE, Matthieu. (2009), "Dynamic Labour Supply Effects of Childcare Subsidies: Evidence from A Canadian Natural Experiment on Low-Fee Universal Child Care", Labour Economics, 16, pp. 490-502.

LUDWIG, Sandra, ve LUNSER, Gabriele. (2012), "Observing Your Competitor-The Role of Effort Information in Two-stage Tournaments", Journal of Economic Psychology, 33, pp. 166-182.

MANKIW, N. Gregory, ROTEMBERG, Julio J. ve SUMMERS Lawrence H. (1985), "Intertemporal Substitution in Macroeconomics", Quarterly Journal of Economics, 100(1), pp. 225-251.

MAXIMIANO, Sandra, SLOOF, Randolph ve SONNEMANS, Joep. (2007), "Gift exchange in A Multi-worker Firm", The Economic Journal, 117(522), pp. 1025-1050.

MAYO, Deborah. (2008), "Some Methodological Issues in Experimental Economics", Philosophy of Science, 75, pp. 633-645.

MUIJS, Daniel. (2004), Doing Quantitative Research in Education with SPSS, London: SAGE Publications.

MILLER, Amalia, PETRIE Ragan ve SEGAL, Carmit. (2019), "Does Workplace Competition Increase Labor Supply? Evidence from a Field Experiment", NBER Working Papers No. 25948.

NEBIOGLU, Deniz ve GIRITLIGIL, Ayca Ebru. (2018), "Wealth Effects and Labor Supply: An Experimental Study", BELIS Working Papers: 2018-01, BELIS, Istanbul Bilgi University.

NEWMAN, Andrew ve TAFKOV, Ivo. (2014), "Relative Performance Information in Tournaments with Different Prize Structures", Accounting, Organisations and Society, 39(5), pp. 348-361.

NOSENZO, Daniele. (2013), "Pay Secrecy and Effort Provision", Economic Inquiry, 51, pp. 1779-1794.

ORTONA, Guido, OTTONE, Steffane, PONZANO, Ferruccio ve SCACCIATI, Francesco. (2008), "Labour Supply in Presence of Taxation Financing Public Services: An Experimental Approach", Journal of Economic Psychology, 29(5), pp. 619-631.

OWENS, Mark ve KAGEL, John. (2010), "Minimum Wage Restriction and Employee Effort in Incomplete Labor Markets: An Experimental Investigation", Journal of Economic Behavior and Organization, 73(3), pp. 317-326.

PENCAVEL, John H. (1986). "Labor Supply of Men: A Survey", Handbook of Labor Economics Volume 1, ed. Orley Ashenfelter and Richard Layard, 3-102. Oxford: Elsevier Science.

SHADISH, William, COOK, Thomas ve CAMPBELL, Donald. (2002), "Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference", Boston: Houghton Mifflin Company.

SLIWKA, Dirk ve WERNER, Peter. (2017), "Wage Increases and The Dynamics of Reciprocity", Journal of Labor Economics, 35 (2) (2017), pp. 299-344.

SORAUEN, Ignacio Falgueras. (2000), "Non-monetary Incentives: Do People Work Only for Money?", Business Ethics Quarterly, 10(4), pp. 925-944.

WANG, Xianghong. (2012), "When Workers Do Not Know- The Behavioral Effects of Minimum Wage Laws Revisited", Journal of Economic Psychology, 33, pp. 951-962.

WEBER, Matthias ve SCHRAM, Arthur. (2017), "The Nonequivalence of Labour Market Taxes: A Real Effort Experiment", The Economics Journal, 127 (604), pp. 2187-2215.