

6.2. NEMEK KÖZÖTTI PREFERENCIAKÜLÖNBSÉGEK A SZAKIRODALOMBAN

DRUCKER LUCA FLÓRA, HORN DÁNIEL

& KISS HUBERT JÁNOS

A nők és férfiak veleszületett és tanult jellemzői alapvetően határozhatják meg iskolai, illetve munkaerőpiaci döntéseiket. Ebben a fejezetben a nem kognitív képességek egy csoportja, a preferenciák nemek közötti különbségeire koncentrálunk.¹ Ezen belül is a kockázati attitűdöket, a társas preferenciákat és a versengéssel szembeni magatartást vizsgáljuk.² Ezek a preferenciák hatással lehetnek a munkaerőpiaci kimenetekre is. Például a kockázatkerülőbb emberek nagyobb valószínűséggel választhatnak biztos kifizetéssel járó szakmákat, a versengőbb emberek pedig inkább teljesíthetnek jól olyan szakmákban, ahol nagyobb a mindennapos nyomás. A fejezet nagymértékben támaszkodik *Bertrand* (2011), *Croson–Gneezy* (2009) és *Niederle* (2015) e témában írt összefoglaló tanulmányaira.

Kockázati preferenciák

A kockázatkerülést a közgazdaságtanban sokféle feladattal mérik. Az egyik legismertebb laboratóriumi kísérlet *Holt–Laury* (2002) nevéhez fűződik. A kísérletben az alanyok két lehetőség (A és B) közül választhatnak. Az A lehetőségben az alanyok 2 dollárt nyerhetnek p valószínűséggel, és 1,6 dollárt $1 - p$ valószínűséggel. A B lehetőségben a valószínűségek ugyanazok, de az összegek 3,85 dollár és 0,1 dollár. Az alanyok A és B közül tíz egymás utáni döntésben választanak, ahol a p valószínűség változik 0,1-től 1-ig, egy tizedes ugrásokkal. Természetesen amikor $p = 1$, akkor a B lehetőség a vonzóbb, hiszen biztosan 3,85 dollárt kapunk 2 dollár helyett. Azonban $p = 0,1$ esetén az A lehetőség várható értéke 1,17 dollárral magasabb, mint a B -é, így várhatóan a legtöbben azt választják. A kérdés az, hogy ki mikor tér át az A lehetőség választásáról a B lehetőségre. A szerzők ezt az áttérési pontot értelmezik a kockázati attitűd mérőszámának. A kockázatot kedvelő emberek már kicsi p valószínűségek mellett is inkább a nagy (3,85 dollár) nyereményre törekszenek, míg a kockázatkerülőbbek csak akkor váltanak, amikor elég nagy a valószínűsége a nagy nyereménynek. Természetesen más típusú feladatok is vannak. Például *Eckel–Grossman* (2002) nem az esélyeket, hanem a kifizetéseket változtatja az egyes lépésekben, de számos tanulmány használja a *Gneezy–Potters* (1997) által bevezetett befektetési játékot vagy a *Crosetto–Filippin* (2013) által kitalált bombaveszély-elhárítás feladatot (*bomb risk elicitation task*) is.

A cikkek legtöbbje vagy a nőket találja kockázatkerülőbbnek, vagy nem talál eltérést a nők és a férfiak kockázati preferenciái között. Míg *Holt–Laury* (2002) eredményei alapján a nők kicsit kockázatkerülőbbek a fenti összegek

1 A nem kognitív képességek időbeli stabilitásával a 6.1 alfejezet és K6.1. keretes írás foglalkozik.

2 Az egyik leginkább kutatott preferencia az időpreferencia, azonban a nemi különbségek kapcsán ez a preferencia kevésbé hangsúlyos az irodalomban, így mi sem foglalkozunk vele (de például *Dittrich–Leipold* [2014] szerint a férfiak türelmetlenebbek, vagy *Wang és szerzőtársai* [2016] nem talált nemi különbségeket).

mellett (és nincs számottevő különbség nagyobb összegek esetén sem), addig *Eckel–Grossman* (2002) a nőket jóval kockázatkerülőbbnek találja. *Charness–Gneezy* (2012) áttekinti a *Gneezy–Potters* (1997) befektetési játékát használó tanulmányokat, és arra jut, hogy túlnyomó részben (15-ből 14-szer) a nők mutatkoznak kockázatkerülőbbnek. A bombaveszély-elhárítás feladatban azonban *Crosetto–Filippin* (2016) nem talál nemi különbséget.

Az eredmények természetesen felvetik azt a kérdést, hogy meg lehet-e egy egyszerű kísérlettel ragadni a kockázati attitűdöket, vagy azok ennél összetettebbek. Ez az ötlet áll a területspecifikus kockázatvállalás (*domain-specific risk-taking*) mögött is. *Weber és szerzőtársai* (2002) öt területen (etika, pénzügy, egészség/ biztonság, társas kapcsolatok, szabadidő) méri a kockázatvállalást egy önkéntesen kitölthető kérdőív segítségével. Eredményeik azt mutatják, hogy a kockázatvállalás függ a vizsgált területtől: egy adott egyén tipikusan nem ugyanannyira kockázatvállaló minden területen. A kísérleti eredményekkel összhangban van *Dohmen és szerzőtársai* (2011) kutatása is, ahol a nők minden területen kockázatkerülőbbek voltak, mint a férfiak.

Összességében a vizsgált kérdőívek és felmérések többsége azt sugallja, hogy a nők kockázatkerülőbbek. De egyetértünk *Niederle* (2015) intésével, amely szerint figyelembe kell venni, hogy a kockázati preferencia mérésének módja meghatározza, hogy mekkora különbséget találunk (ha találunk) a nemek között, illetve a különbségek sokszor kicsik (még ha szignifikánsak is). A kísérletek és a felmérések eredményei azt mutatják, hogy a kockázatvállalási hajlam összetett dolog, és egyetlen mérőszámmal nem lehet teljességében megragadni, így azt óvatosan kell kezelni, hogy mennyire általánosan értelmezzük az adott tanulmányban használt mutatót.

Röviden rátérve a munkaerőpiaci következményekre, *Bonin és szerzőtársai* (2007) azt találta német adatokon, hogy a kockázatkerülőbb egyének inkább hajlamosak olyan foglalkozásokat választani, ahol stabilabb a bér. Ehhez kapcsolódóan *Dohmen–Falk* (2011) megmutatta, hogy aki jobban tűri a kockázatos helyzeteket, az inkább vállal olyan munkát, ahol teljesítményalapú a bérezés, illetve a nők kevésbé hajlandók változó fizetésért dolgozni. *Le és szerzőtársai* (2011) ausztrál adatokon végzett kutatásának eredményei is összhangban állnak a korábbiakkal: a nők kockázatkerülőbbek, mint a férfiak. A szerzők egyben azt is megmutatják, hogy a magasabb kockázattűrés magasabb bérekkel is együtt jár, így a kockázati preferenciában megnyilvánuló nemek közötti különbség hozzájárul a bérekben található nemek közötti különbségekhez is. Ez a hatás bár szignifikáns, de a bérkülönbségek maximum 3 százalékáért felelős.

Versengési hajlam

A pszichológiai szakirodalomban elfogadott megfigyelés, hogy a fiúk több időt töltenek versengéssel járó játékokkal, míg a lányok inkább olyan játékokat választanak, amelyekben nincs győztes és vesztes, illetve a fiúk inkább tekin-

tik magukat versengőnek, mint a lányok (*Campbell, 2013*). Közismert, hogy számos fontos és magas fizetést jelentő foglalkozás versenyzői környezetben jár, így nem meglepő, hogy a nők alulreprezentáltak ilyen munkakörökben. A kísérleti közgazdaságtan az utóbbi 15 évben sok hasznos megállapítással járult hozzá ahhoz, hogy megértsük, mi is áll a versengésben megmutatókozó nemek közötti különbségek mögött.

Az első versengéssel kapcsolatos kísérletet *Gneezy és szerzőtársai* (2003) végezte. Izrael egyik legnevesebb műszaki egyetemén (ahová csak erős versenyben lehet felvételt nyerni) a hallgatóknak azt a feladatot adták, hogy találjanak ki tizenöt perc alatt számítógépes környezetben minél több labirintusból. Amikor a diákok a megoldott labirintusok száma utána kapták a díjazásukat (darabbér), nem volt számottevő különbség a fiúk és a lányok teljesítménye között. A következő körben azonban a fizetés versenyzői volt. Három fiú és három lány került egy csoportba, és csak a csoportban a legjobb teljesítményt elérő alany kapott pénzt, de ő hatszor annyit, mint a darabbér szerinti díjazáskor.³ Ekkor a fiúk teljesítménye szignifikánsan megnőtt a darabbéres esethez képest, míg a lányoké nem változott. Tehát a fiúk lényegesen jobb teljesítményt nyújtottak a versenykörnyezetben, mint a lányok.

A darabbéres és a versenyzői kifizetés között azonban két fontos különbség van. Egyrészt a versengés mellett a kifizetés függ mások teljesítményétől, másrészt ekkor bizonytalanabb is a kifizetés a darabbérhez viszonyítva, és ahogyan arról már volt szó, a nők kockázatkerülőbbek lehetnek. A szerzők úgy különítették el a verseny és a kockázatkerülés hatását, hogy egy harmadik körben (véletlen fizetés) a résztvevők közül a megoldott labirintusok alapján csak egy véletlenszerűen kiválasztott hallgató kapott a versengésnek megfelelő díjazást. Így megmaradt a kifizetés bizonytalansága, de nem volt verseny. Ekkor a fiúk és a lányok is ugyanúgy teljesítettek, mint a darabbér esetében. Tehát az átlagos teljesítményben látott nemek közötti különbség mögött a versengés állhat.

A szerzők annak is utánajártak, hogy a csoport nemi összetétele befolyásolja-e a teljesítményt. A versenyzői díjazással járó vizsgálatot úgy is lefuttatták, hogy a csoportok egyneműek voltak. A fiúk ekkor ugyanúgy teljesítettek, mint a korábbi versenyben vegyes összetételű csoportok esetén. A lányok teljesítménye azonban szignifikánsan megnőtt, amikor csak lányok ellen kellett versenyezniük! Több, más tanulmány is hasonló eredményekre jutott (*Günther és szerzőtársai, 2010, Shurchkov, 2012*).

Fontos azonban megjegyezni, hogy a fiúk általában csak a fiúsabb feladatokban bizonyulnak jobbnak a lányoknál versenyhelyzetben, „lányos” feladatokban (például szöveges feladat) a tanulmányok általában nem találnak ilyen különbséget. Sőt *Cárdenas és szerzőtársai* (2012) tanulmányában, ahol a feladat kötélugrás volt, a lányok teljesítménye jobban nőtt a verseny mellett. Összességében tehát azt lehet mondani, hogy a lányok teljesítménye nem, vagy kevésbé nő, mint a fiúké, ha versenyhelyzetben találják magukat.

³ A különböző körökben különböző diákok vettek részt, így az eredmények nem azt tükrözik, hogy adott egyénre mennyire hat másként a verseny-vagy nem versenykörnyezet, hanem azt, hogy a fiúk és a lányok teljesítménye átlagosan hogyan változik ilyen esetekben.

Niederle–Vesterlund (2007), illetve az ezt követő kísérletek arra is rávilágítottak, hogy a nők szívesebben térnek ki a versenyhelyzet elől, mint a fiúk. Például hiába nincs nemek közötti eltérés egy adott feladat sikeres elvégzésének valószínűsége között versenyhelyzetben, a lányok inkább választják a darabér-kifizetést egy nagyobb kifizetéssel kecsgetető, de versenyzői bér helyett.⁴ Ez a veszteséget okoz a lányoknak hiszen ők nem vesznek részt a versenyben, ami adott esetben sokkal nagyobb nyereséget hozna számukra.

A versengési preferenciákban mért nemek közötti különbség már óvodában megjelenik (*Sutter–Glätzle–Rützler*, 2014), és fennmarad az életpálya teljes szakaszán (*Mayr és szerzőtársai*, 2012), bár a versengésre való hajlam változik valamelyest a korrallal, és fordított *U* alakot ír le. A társadalmi háttér is befolyásolja a versengési preferenciákat: minél magasabb szintvonalú valakinek a társadalmi háttere, annál inkább versengő. Ám úgy tűnik, amíg a rosszabb társadalmi háttérű gyerekek esetében nincs különbség a nemek között a versengést illetően, jobb háttér esetén a fiúk jóval inkább hajlandók versenyezni (*Bartling és szerzőtársai*, 2012).

A versengési hajlamot befolyásoló tényezők azonosítása mellett fontos kérdés, hogy milyen intézményi változtatásokkal lehetne csökkenteni a versengési hajlamban meglévő nemek közötti különbséget. Társadalmi szinten jelentős veszteséget okozhat, ha jó teljesítményt nyújtó nők nem mernek beállni a versenybe, és így nem kerülnek olyan iskolákba vagy munkakörökbe, ahol teljesítményük kiteljesedhetne. Mivel láttuk, hogy nők a nők ellen szívesebben versenyeznek, azonban férfiak ellen kevésbé, a versenyt lehetne úgy torzítani, hogy a nők nagyobb kedvet kapjanak hozzá. Például ha nemcsak a legjobb teljesítményt, de a legjobb női teljesítményt is díjazzuk, akkor a nők szívesebben vállalnák a versenyt. *Balafoutas–Sutter* (2012) valamint *Niederle és szerzőtársai* (2012) kísérletekben bemutatta, hogy ezek az elképzelések működnek a kísérletekben, és valóban több jó teljesítményt nyújtó nő vállalja a versenyt. Egyértelmű, hogy ebben a témában további kutatásra van szükség.

A versengési preferenciák jelentősen befolyásolhatják, hogy egy adott személy hogyan teljesít az iskolában/tanulásban, illetve a munkahelyen. A felvételi eredményeket (*Ors és szerzőtársai*, 2013) vagy a szakmai versenyeken való eredményeket például könnyen befolyásolhatja a versengési preferencia (*Iriberry–Rey–Biel*, 2018), de a továbbtanulási döntésre is hatással lehet (*Buser és szerzőtársai*, 2014). A munkahelyválasztásban is szerepet játszik a versengéssel szembeni magatartás. *Manning–Saidi* (2010), illetve *Flory és szerzőtársai*, (2015) brit, illetve amerikai adatokon mutatják be, hogy a nők kevésbé választanak versenyzői munkahelyet, illetve *Reuben és szerzőtársai* (2017) szerint a versengésben és önbizalomban tapasztalt nemek közötti különbségek képesek megmagyarázni a jövőre vonatkozó bérvárakozásokban látott nemek közötti különbségek majdnem egyötödét.

⁴ Kockázati preferenciákat figyelembe véve is igaz ez az állítás.

Összességében tehát azt lehet mondani, hogy a versengési preferenciában fellelhető nemek közötti különbség az egyik legrobosztusabb megfigyelése a kísérleti közgazdaságtannak, és hogy e különbségek részben magyarázhatják a későbbi nemek közötti eltérő iskolai, illetve munkahelyi eredményeket is.

Társas preferenciák

A társas preferenciákat legegyszerűbben úgy írhatjuk le, hogy az egyén hasznosságát nem csak a saját kifizetése határozza meg, hanem másoké is. Így az altruizmus, az irigység, az egyenlőtlenséghez való viszony vagy a kölcsönöség mind a társas preferenciák megnyilvánulása lehet. Általában a nőket társasabbnak – önzetlenebbnek, együttműködőbbnek stb. – gondoljuk, hiszen például az olyan szakmában is, ahol emberekkel kell inkább együttműködni (ápoló, tanár stb.) jelentősen több nő van. De tényleg ez a helyzet?

A társas preferenciákat ösztönzött feladatok segítségével szokták vizsgálni a kísérletekben. Az elosztásra vonatkozó preferenciákat legegyszerűbben a diktátorjátékkal lehet elemezni, amelynek során az egyik fél feloszt maga és egy másik fél között egy bizonyos pénzösszeget. Mivel a kísérlet általában anonim, és a résztvevők nem ismerik egymást, így társas preferenciák (például nagylelkűség) hiányában azt várjuk, hogy a felosztó nem ad semmit a másik félnek. A másik félnek adott összeget az altruizmus megnyilvánulásának szokták tekinteni.⁵ Ha csak a másik félnek adott összeget nézzük, akkor nincsenek egyértelmű eredmények arról, hogy a nők nagylelkűbbek-e (*Croson–Gneezy*, 2009, *Engel*, 2011, *Niederle*, 2015).

A másik klasszikus játékban, az ultimátumjátékban az a különbség a diktátorjátékhoz képest, hogy a másik fél szerepe nem passzív. Ha a másik fél elfogadja a felajánlott összeget, akkor a felosztás megvalósul, ha azonban elutasítja, akkor mindkét fél üres kézzel távozik. Az ultimátumjáték értelmezése nem olyan tiszta, mint a diktátorjátéké, ugyanis a felosztó fél döntését nemcsak az altruizmus határozza meg, hanem a kockázatkerülés is, hiszen el szeretné kerülni, hogy a másik fél elutasítsa az ajánlatát. Nem is rajzolódik ki egységes kép a nemek közötti különbségeket illetően, valamikor a férfiak, máskor a nők ajánlanak fel magasabb összeget.

Hasonlóan vegyes a kép egy harmadik klasszikus játékban, a bizalomjátékban is, ahol az első fél egy adott összegből átküldhet valamennyit a második félnek. Az átküldött összeg megnő (leggyakrabban megháromszorozódik), majd a második fél arról dönt, hogy ebből a megnövekedett összegből mennyit küld vissza az első félnek. *Croson–Gneezy* (2009) ezen kísérletek kapcsán megjegyezte, hogy a nők döntései változékonyabbak, mint a férfiakéi, úgy tűnik, hogy rájuk jobban hatnak a kísérlet apró részletei.

A társas preferenciák közé tartozik az együttműködés képessége, amit kísérletekben leggyakrabban a fogolydilemmával, annak általánosításával, a közjószágjátékkal, illetve egyéb társadalmi dilemmát modellező játékokkal szoktak

⁵ *List* (2007) és *Bardsley* (2008) megmutatták, hogy a kísérlet kis változtatásával könnyen elérhető, hogy a résztvevők ne legyenek altruisták, így a diktátorjátékban megfigyelt nagylelkűség nem csupán az altruizmus, hanem a kísérlet felépítésének is lehet a következménye.

mérni. Ezen játékok egyik legfőbb tulajdonsága az, hogy egyéni szempontból a domináns stratégia az, ha az alany önző módon viselkedik, azonban a társadalmi összhasznosságot az önzetlen viselkedés maximalizálja. A tanulmányok rendszerint arra a következtetésre jutottak, hogy a nemek között nincs alapvető különbség a felajánlott összegek között, ha a pár neme nem ismert, de a vegyes párosokban a nők kooperatívabbak, mint a férfiak, azonban ha tisztán férfi és női párokat hasonlítunk össze, akkor a férfiak esetében látunk több együttműködést (*Balliet és szerzőtársai*, 2011).

A társas preferenciák kapcsán érdemes megemlíteni az alkudozás/tárgyalás (*negotiation*) során megmutatkozó nemi különbségeket is. A nők kevésbé harciasak az alkuk során, kevesebb pénzt kérnek, illetve kevésbé kezdenek egyáltalán alkuba (*Säve-Söderbergh*, 2007, *Small és szerzőtársai*, 2007). *Bowles és szerzőtársai* (2005) megfigyelése szerint a nők jobban alkudoznak, ha másokért teszik azt, mintha magukért, míg a férfiaknál nincs ilyen különbség. Ez lehet amiatt, hogy a nők másokkal gondoskodóbbak, mint magukkal, de azért is, mert esetleg félnak a negatív reakcióktól, ha túl erőteljesen állnak ki magukért. *Bowles és szerzőtársai* (2007) szerint ez utóbbi valós félelem: a kísérletben a résztvevők általában negatívabban értékelték azt, amikor nők harcoltak a magasabb bérért.

Összességében tehát azt látjuk, hogy bár a laboratóriumi körülmények között mért társas preferenciákban nem nagyon van különbség a nemek között, de lényeges eltérések lehetnek olyan jellemzőkben, mint például az alkuképesség.

Végszó

Mennyire fontosak a nemek közötti preferenciakülönbségek? *Niederle* (2015) megjegyezte, hogy érzése szerint két tábor van a nemi különbségeket tanulmányozó kutatók között. Az egyik tábor a két nem közötti különbségeket hangsúlyozza, míg a másik a hasonlóságokat. Az eddig bemutatott eredmények alapján látható, hogy a preferenciákat tekintve a helyzet nem ilyen egyszerű: az adott helyzettől függ, hogy különbségeket találunk a nemek között vagy hasonlóságokat. Versengés tekintetében a tanulmányok nagyjából egyetértenek abban, hogy a férfiak versengőbbek. A kockázati preferenciák és a társas preferenciák esetében már nem egyértelmű a helyzet. A nők talán inkább kockázatkerülők, mint a férfiak, de ez területtől, helyzettől, illetve mérési módszertől is függ, a társas preferenciák esetében pedig még kevésbé tiszta a kép. Fontos megjegyezni, hogy bár a laboratóriumi kísérletek előnye az, hogy a hatások jól elkülöníthetők, és így nagyobb bizonyossággal tudjuk megállapítani a nemek közötti különbségek létét, azonban azok a statisztikailag számottevő eltérések, amelyeket a laborban találunk, nem biztos, hogy a valós életben is valóban jelentősek, azaz lehet, hogy a mindennapokban elhanyagolható a hatásuk. Ráadásul, bár azt, hogy a nem kognitív tényezőknek az iskolában,

a munkaerőpiacon vagy az élet egyéb szegmenseiben nagy hatásuk van, már sokan kutatták (például *Borghans és szerzőtársai*, 2008, *Manning–Swaffield*, 2008), arról azonban még keveset tudunk, hogy a nemek közötti preferencia-különbségeknek mekkora a szerepe a nemek között eltérő életkimenetekben.

Hivatkozások

- BALAFOUTAS, L.–SUTTER, M. (2012): [Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory](#). *Science*, Vol. 335. No. 6068. 579–582. o.
- BALLIET, D.–LI, N. P.–MACFARLAN, S. J.–VAN VUGT, M. (2011): [Sex differences in cooperation: a meta-analytic review of social dilemmas](#). *Psychological Bulletin*, Vol. 137. No. 6. 881–909. o.
- BARDSLEY, N. (2008): [Dictator game giving: altruism or artefact?](#) *Experimental Economics*, Vol. 11. No. 2. 122–133. o.
- BARTLING, B.–FEHR, E.–SCHUNK, D. (2012): [Health effects on children’s willingness to compete](#). *Experimental Economics*, Vol. 15. No. 1. 58–70. o.
- BERTRAND, M. (2011): *New Perspectives on Gender*, Megjelent: *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, Vol. 4. Part B. 1543–1590. o.
- BONIN, H.–DOHMEN, T.–FALK, A.–HUFFMAN, D.–SUNDE, U. (2007): [Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes](#). *Labour Economics*, Vol. 14. No. 6. 926–937. o.
- BORGHANS, L.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–WEEL, B. TER (2008): [The Economics and Psychology of Personality Traits](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 972–1059. o.
- BOWLES, H. R.–BABCOCK, L.–MCGINN, K. L. (2005): [Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation](#). *Journal Personality Social Psychology*, Vol. 89. No. 6. 951–965. o.
- BOWLES, H. R.–BABCOCK, L.–LAI, L. (2007): [Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations. Sometimes it does hurt to ask](#). *Organizational Behavior Human Decision Processes*, Vol. 103. No. 1. 84–103. o.
- BUSER, T.–NIEDERLE, M.–OOSTERBEEK, H. (2014): [Gender, Competitiveness, and Career Choices](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129. No. 3. 1409–1447. o.
- CÁRDENAS, J. C.–DREBER, A.–VON ESSEN, E.–RANEHILL, E. (2012). [Gender differences in competitiveness and risk taking: Comparing children in Colombia and Sweden](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 83. No. 1. 11–23. o.
- CAMPBELL, A. (2013): *A Mind Of Her Own*. The evolutionary psychology of women. Oxford University Press, Oxford.
- CHARNES, G.–GNEEZY, U. (2012): [Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*. *Gender Differences in Risk Aversion and Competition*, Vol. 83. No. 1. 50–58. o.
- CROSETTO, P.–FILIPPIN, A. (2013): [The “bomb” risk elicitation task](#). *Journal of Risk Uncertainty*, Vol. 47. No. 1. 31–65. o.
- CROSETTO, P.–FILIPPIN, A. (2016): [A theoretical and experimental appraisal of four risk elicitation methods](#). *Experimental Economics*, Vol. 19. No. 3. 613–641. o.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. (2009): *Gender Differences in Preferences*. *Journal of Economic Literature* Vol. 47. No. 2. 448–474. o.
- DITTRICH, M.–LEIPOLD, K. (2014): [Gender differences in time preferences](#). *Economics Letters*, Vol. 122. No. 3. 413–415. o.
- DOHMEN, T.–FALK, A. (2011): [Performance Pay and Multidimensional Sorting: Productivity, Preferences, and Gender](#). *American Economic Review*, Vol. 101. No. 2. 556–590. o.
- DOHMEN, T.–FALK, A.–HUFFMAN, D.–SUNDE, U.–SCHUPP, J.–WAGNER, G. G. (2011): [Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences](#). *Journal of the European Economic Association*, Vol. 9. No. 3. 522–550. o.
- ECKEL, C. C.–GROSSMAN, P. J. (2002): [Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk](#). *Evolution & Human Behavior*, Vol. 23. No. 4. 281–295. o.
- ENGEL, C. (2011): [Dictator games: a meta study](#). *Experimental Economics*, Vol. 14. No. 4. 583–610. o.
- FLORY, J. A.–LEIBBRANDT, A.–LIST, J. A. (2015): [Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions](#). *The Review of Economics Studies*, Vol. 82. No. 1. 122–155. o.
- GNEEZY, U.–NIEDERLE, M.–RUSTICHINI, A. (2003): [Performance in Competitive Environments: Gender Differences](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118. No. 3. 1049–1074. o.
- GNEEZY, U.–POTTERS, J. (1997): [An Experiment on Risk Taking and Evaluation Periods](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112. No. 2. 631–645. o.
- GÜNTHER, C.–EKINCI, N. A.–SCHWIEREN, C.–STROBEL, M. (2010): [Women can’t jump? – An experiment on](#)

- competitive attitudes and stereotype threat. *Journal of Economics Behavior and Organisation*, Vol. 75. No. 3. 395–401. o.
- HOLT, C. A.–LAURY, S. K. (2002): [Risk Aversion and Incentive Effects](#). *American Economic Review* Vol. 92. No. 5. 1644–1655. o.
- IRIBERRI, N.–REY-BIEL, P. (2018): [Competitive Pressure Widens the Gender Gap in Performance: Evidence from a Two-stage Competition in Mathematics](#). *Economics Journal*, július 31.
- LE, A. T.–MILLER, P. W.–SLUTSKE, W. S.–MARTIN, N. G. (2011): [Attitudes towards economic risk and the gender pay gap](#). *Labour Economics*, Vol. 18. No. 4. 555–561. o.
- LIST, J. A. (2007): [On the Interpretation of Giving in Dictator Games](#). *Journal of Political Economy*, Vol. 115. No. 3. 482–493. o.
- MANNING, A.–SAIDI, F. (2010): [Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it?](#) *ILR Review*, Vol. 63. No. 4. 681–698. o.
- MANNING, A.–SWAFFIELD, J. (2008): [The gender gap in early-career wage growth](#). *Economics Journal*, Vol. 118. No. 530. 983–1024. o.
- MAYR, U.–WOZNIAK, D.–DAVIDSON, C.–KUHN, D.–HARBAUGH, W. (2012): [Competitiveness across the life span: The feisty fifties](#). *Psychology and Aging*, Vol. 27. No. 2. 278–285. o.
- NIEDERLE, M. (2015): *Gender*. Megjelent: *Handbook of Experimental Economics*. Princeton University Press, 481–563. o.
- NIEDERLE, M.–SEGAL, C.–VESTERLUND, L. (2012): [How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness](#). *Management Science*, Vol. 59. No. 1–16. o.
- NIEDERLE, M.–VESTERLUND, L. (2007): [Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?](#) *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122. No. 3. 1067–1101. o.
- ORS, E.–PALOMINO, F.–PEYRACHE, E. (2013): [Performance Gender Gap: Does Competition Matter?](#) *Journal of Labor Economics*, Vol. 31. No. 3. 443–499. o.
- REUBEN, E.–WISWALL, M.–ZAFAR, B. (2017): [Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender](#). *The Economics Journal*, Vol. 127. No. 604. 2153–2186. o.
- SÄVE-SÖDERBERGH, J. (2007): [Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success](#). Working Paper Series, No. 7. Stockholm University, Swedish Institute for Social Research.
- SHURCHKOV, O. (2012): [Under Pressure: Gender Differences in Output Quality and Quantity under Competition and Time Constraints](#). *Journal of the European Economic Association*, Vol. 10. No. 5. 1189–1213. o.
- SMALL, D. A.–GELFAND, M.–BABCOCK, L.–GETTMAN, H. (2007): [Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation](#). *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93. No. 4. 600–613. o.
- SUTTER, M.–GLÄTZLE-RÜTZLER, D. (2014): [Gender Differences in the Willingness to Compete Emerge Early in Life and Persist](#). *Management Science*, Vol. 61. No. 10. 2339–2354. o.
- WANG, M.–RIEGER, M. O.–HENS, T. (2016): [How time preferences differ: Evidence from 53 countries](#). *Journal of Economic Psychology* Vol. 52. 115–135. o.
- WEBER, E. U.–BLAIS, A.–R.–BETZ, N. E. (2002): [A domain-specific risk-attitude scale: measuring risk perceptions and risk behaviors](#). *Journal of Behavioral Decision Making*, Vol. 15. No. 4. 263–290. o.