

TÜRKİYE'DE AYLIK ÜCRETLERİN BELİRLEYİCİLERİ: TÜİK VERİLERİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Tekin Akgeyik¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7339-363X

Öz

İşgücü piyasasında ücretler çeşitli faktörün etkisi altında şekillenmektedir. Bu makalenin amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2014-2018 dönemi Hane Halkı İşgücü (HHİ) ham istatistiklerini kullanarak Türkiye'de tam süreli çalışanların aylık ücretlerinin belirleyicilerini analiz etmektir. Nihai örneklem büyüklüğü 149,991 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni İHH'ya katılan denekler tarafından beyan edilen aylık gelirdir. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim) ve işgücü piyasası değişkenlerinden (işyerindeki çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve haftalık çalışma süresi) oluşmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, bireysel faktörler aylık ücretlerdeki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim süresi ve deneyim süresi değişkenleri varyasyondaki değişimi %17,4 oranında açıklayabilmektedir. İşgücü piyasası değişkenleri de (meslek, işyeri ölçeği, pozisyon statüsü, SGK kayıtlılık ve haftalık çalışma süresi) aylık ücretlerdeki değişime katkısı %9,4 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, ücretlerdeki değişimi %26,7 oranında açıklayabilmektedir. İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları; ücretlerin eğitim, meslek, şirket ölçeği ve pozisyon statüsü değişkenleri ile göreceli olarak güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Nihayet, aylık ücretler açısından cinsiyet farklılığı gözlenmiştir. Özellikle yönetici örneklerinde, kadın çalışanlar erkek meslektaşlarına kıyasla daha %8,8 oranında daha yüksek kazanç elde etmektedirler. Tüm örneklem grubu için bu fark %4,5 kadınlar lehinedir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, işgücü piyasası değişkenleri, çalışanlar, Türkiye

Atıf için:

Akgeyik, T. (2020). Türkiye'de aylık ücretlerin belirleyicileri: TÜİK verileri üzerine ampirik bir araştırma.*HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 121-131.

¹ Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul/Türkiye

E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr

DETERMINANTS OF MONTHLY WAGES IN TURKEY: A AMPRICAL STUDY ON DATA FROM TURKSTAT

ABSTRACT

Wages in the labor market are determined by many factors. The objective of this paper is to examine the determinants of monthly wages for full-time workers in Turkey using data from the 2014-2018 Household Labor Force Survey. The final sample included 149,991 full-time workers. The monthly wage was the dependent variable. Individual (including gender, age, marital status, education and work experience), and labor market indicators (including occupation, firm size, position status, social security registration, and weekly working hours) were the independent variables. Hierarchical regression analysis revealed that individual variables were the most significant predictors of monthly wages. They accounted for 17,4 % percent of the variance in wages. Moreover; 9,4 % of the variance in wages were explained by labor market variables. All predictors together explained 53,6% percent of the variance in wages. Another finding was that monthly wages showed a relatively strong correlation with education, occupation, and firm size. Finally, there were significant gender differences in wages, with female managers earning 8,8 percent more than their male counterparts. The difference was 4,5 percent in favor of women in the full sample.

Keywords: *Wage, salary, labor market variables, worker, Turkey.*

GİRİŞ

İşgücü piyasasında ücretler çeşitli faktörün etkisi altında şekillenmektedir. Nitekim birçok araştırma demografik değişkenlerin ücretler üzerinde etkisini irdelemiştir. Sözelimi, Gottvald vd. (2013, s.688) tarafından yapılan bir araştırma Slovakya’da ücretlerin belirlenmesinde cinsiyetin önemine ön plana çıkarmaktadır. Polanya’da Kompa ve Witkowska (2017, s.252) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise, cinsiyet ve yaşın ücretlerin belirleyicileri olduğu görülmüştür. Irfan (2011, s.201) ise, yaşın ve beyaz olmanın İngiltere’de kadınlar arasında ücret farklılıklarını açıklayan değişkenler olduğunu ortaya koymuştur. Konuyla ilgili bir diğer çalışma, Bezuidenhout (2015, s.72) tarafından Güney Afrika’da yapılmıştır. Araştırmacı, bu ülkede eğitimin ücretlerin en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir bulgu, Portekiz örnekleme kapsamında Rodrigues (2014, s.52) tarafından teyit edilmiştir. Nihayet, Muturi ve Ngare (2014, s.87) de Doğu Katolik Üniversitesinin 438 tam süreli personeli arasında yaptıkları çalışmada eğitimin ücret farklılıkları üzerinde etkisini saptamışlardır.

Öte yandan birçok araştırmacı piyasa değişkenlerinin ücretler üzerinde etkisini incelemiştir. Örneğin Cai ve Liu (2007, s.19) Avustralya’da özellikle erkek çalışanlar açısından sendikalaşma ve ücretler arasında pozitif korelasyon ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Irfan (2011, s.201) bu ilişkiyi İngiltere’de kadın çalışanların ücretleriyle ilgili araştırmasında teyit etmiştir. Noknoi vd. (2017, s.1410) araştırmasında pozisyonun, iş deneyiminin ve iş değiştirme sayısının Taylan’da ücretteki değişimi %51,9 oranında açıklayabildiği sonucuna ulaşmıştır. Deneyimin ücretlerle ilişkisi Rodrigues (2014, s.50) tarafından da ortaya konmuştur. Kompa ve Witkowska (2017, s.262) Polonya’da ücretlerinin belirlenmesinde şirket ölçeğinin ve mesleğin rolüne dikkat çekmişlerdir. Sidhu (2008, s.260) Hindistan’da sermaye yoğunluğunun ücretler üzerinde pozitif yönlü bir korelasyona yol açtığı bulgusuna ulaşmıştır. Aixala ve Pelet (2010, s.199) ise, İspanya’da fiyatlarla nominal ücretler arasındaki doğrusal ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Nihayet, Goschin (2013, s.362) Romanya’da bölgesel ücretler farklılıklarını belirleyen başat faktörün bölgesel gelişme düzeyi olduğunu gözlemlemiştir.

Bu makalenin amacı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2014-2018 Hane Halkı İşgücü (HHİ) ham istatistiklerini kullanarak Türkiye’de tam süreli çalışanların aylık ücretlerinin belirleyicilerini analiz etmektir. Makale bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü kapsayan ilk bölümde ücretleri etkileyen değişkenleri analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmiştir. İkinci bölümde araştırma yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, çalışmada ulaşılan bulgular açıklanmaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Veri Seti

Veri seti, TÜİK’in 2014-2018 yıllarını kapsayan beş yıllık Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan denekler arasından bir işte ücretli ve tam süreli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada, bu gruptan kamu sektörü çalışanları ve hane halkı sorumlusu dışında anketi yanıtlayan kişiler elimine edilmiştir. Son aşamada ise, geriye kalan deneklerden fabrika, büro ve mağaza gibi düzenli bir işyerinde ve sürekli bir işte çalışan kişiler örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Örneklem

Nihai örneklem büyüklüğü 149,991 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %95’i erkek (142,855); %92’si evlidir. Grubun ortalama yaşı, 39,7’dir (16 ile 80 arasında değişen yaşlarda). Ortalama deneyim süresi, 6,1 yıldır. Örneklem %56’sı ortaokul ve daha az eğitim almış kişilerden; %16,4’ü ise, üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Ortalama eğitim süresi, 8,6 yıldır. Deneklerin %91’si Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı; %8’i ise, işyerinde yönetsel bir sorumluluğu olduğunu bildirmiştir. Deneklerin %59’u 50’den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Beyan edilen haftalık ortalama mesai süresi 52 saattir (medyan 48 saat).

Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni İHH’ya katılan denekler tarafından beyan edilen aylık gelirdir. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, eğitim süresi ve deneyim) ve işgücü piyasası değişkenlerinden (işyerindeki çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve haftalık çalışma süresi) oluşmaktadır.

Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Aylık ücretler alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel ve işgücü piyasası değişkenleri aylık ücretlerdeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

Normallik Testi

Uygun analiz yöntemini belirmemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucu aylık ücret değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 güven sınırları içinde olmadığından verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uygun olarak parametrik olmayan (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007, s.87).

Veri Analizi

Betimsel istatistikler, ücretlerin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U testleri ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, aylık ücretleri etkileyen değişkenleri tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Betimsel İstatistikler

Tablo 1’de aylık ücretlere ilişkin betimsel istatistikler özetlenmektedir. Beyan edilen ortalama ücret 1,916 TL’dir. Ücretlerin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri kullanılmıştır. Söz konusu testin temel hipotezi, aylık ücretlerin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını göstermektedir.

Bulgular alt örneklem grupları arasında aylık ücretler açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin kadın çalışanların, özellikle yöneticilik mesleğinde, erkek meslektaşlarına kıyasla %8,8 oranında daha yüksek ücretlerle çalıştıkları görülmektedir. Bu oransal fark, tüm örneklem grubunda %4,5 düzeyinde kadınlar lehine bir farka yol açmaktadır.

Benzeri bir farklılık bekâr ve evli çalışanlar arasında da gözlenmiştir. Beklendiğinin aksine ortalamada bekarlar çalışanlar evli meslektaşlarından %10,2 oranında daha fazla kazanmaktadır. Aylık ücret, aynı zamanda, eğitim düzeyi açısından da farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitime sahip olan çalışanların aylık ücret düzeyi, eğitimi olmayan gruplara kıyasla 7,8 kat daha yüksektir. Bir diğer farklılık deneyim süreleri açısından gözlenmiştir. Analizler deneyim süresi daha yüksek olan (4 yıldan fazla) çalışanların 1-2 yıllık meslektaşlarına kıyasla %47 oranında daha fazla kazandıklarını göstermektedir.

Tablo 1. Betimleyici istatistikler (bireysel değişkenler)

Değişkenler	Aylık Ücret (TL)			P
	Ortalama	Standart Sapma		
Cinsiyet	Erkek	1.912	1.557	,000
	Kadın	1.998	1.732	
Yaş	15-24	1.526	654	,000
	25-34	1.851	1.116	
	35-44	1.981	1.513	
	45-54	1.923	1.816	
	55-64	1.901	2.574	
Medeni durum	Bekâr	2.092	1.756	,000
	Evli	1.899	1.547	
Eğitim düzeyi	Eğitimi olmayanlar	1.303	434	,000
	İlkokul	1.493	555	
	Ortaokul	1.596	671	
	Lise	1.787	974	
	Meslek Lisesi	1.881	914	
	Lisans	3.089	2.687	
	Lisansüstü	6.255	4.536	
Ortalama deneyim yılı	< 2	1.713	1.240	,000
	3-4	1.843	1.402	
	4 >	2.109	1.820	

*p < .05 **p < .001

Ücretlerin işgücü piyasası değişkenlerine göre de farklılaştığı görülmektedir. Örneğin 49’dan daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde aylık ücretler daha küçük işyerine kıyasla ortalama %28 oranında daha yüksektir. Bir diğer bulgu, amirlerin astlarına kıyasla 2 daha yüksek ücretler aldıkları yönündedir. Ayrıca kayıtlı çalışanların kayıt dışı çalışanlara göre ortalama %31 oranında daha yüksek aylık ücretlerle çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Betimleyici istatistikler (işgücü piyasası değişkenleri)

Değişkenler	Aylık Ücret (TL)			
	Ortalama	Ortalama	Ortalama	
Meslek	Yöneticiler	4.564	4.129	,000
	Profesyoneller	3.731	2.558	
	Teknisyenler ve Teknikerler	2.448	1.982	
	Büro Hizmeti Elemanları	1.927	902	
	Hizmet ve Satış Elemanları	1.512	614	
	Nitelikli Tarım Çalışanları	1.386	404	
	Sanatkarlarla İlgili İşler	1.657	659	
	Makine Operatörleri ve Montajcılar	1.634	609	
	Nitelik Gerektirmeyen İşler	1.401	465	
	Çalışan Sayısı	11 <	1.560	
11-19		1.820	1.171	
20-49		1.861	1.296	
50 ve >		2.239	2.055	
Pozisyon	Amir	3.717	3.468	,000
	Ast	1.754	1.132	
SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	1.971	1.608	,000
	Kayıt dışı	1.352	881	

*p < .05 **p < .001

Korelasyon Analizi

Aylık ücretlerin bireysel değişkenlerle korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de yer almaktadır. Korelasyon matrisine göre, "aylık ücret" bağımlı değişkeni tüm bağımsız değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı şekilde ilişkilidir. Örneğin aylık ücretlerle cinsiyet arasında zayıf ancak anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.013$). Bu ilişki, erkek çalışanların kadın meslektaşlarına kıyasla daha az kazandığına işaret etmektedir. İlginç bir şekilde ücretler, yaş değişkeni ile zayıf ancak negatif yönlü bir ilişki göstermiştir. Teorik olarak bu ilişkinin pozitif yönlü olması beklenmelidir. Muhtemelen genç çalışanlar yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha eğitilidir. Bu da gençlerin yaşlı çalışanlardan daha fazla kazanmasına olanak sağlamaktadır. Nitekim yaş ile eğitim süresi arasındaki korelasyon ilişkisinin göreceli olarak güçlü ve negatif yönlü olduğu görülmektedir ($r = -.28$)

Benzer şekilde, analizler medeni durumla aylık kazançlar arasında zayıf ancak negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir ($r = -.017$). Bu sonuç, bekâr çalışanların daha fazla kazandıklarını göstermektedir. Beklendiği gibi aylık ücretler ve eğitim düzeyi arasında göreceli olarak daha yüksek bir korelasyon ilişkisi mevcuttur ($r = .39$). Öte yandan aylık ücretlerle deneyim süresi arasında göreceli olarak orta düzeyli ve pozitif yönlü ($r = .17$) bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3. Korelasyon analizinin sonuçları (bireysel değişkenler)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Aylık ücret	-					
2. Cinsiyet	-.013**	-				
3. Yaş	-.038**	.001	-			
4. Medeni durum	-.017**	-.553**	.086**	-		
5. Eğitim süresi	.390**	.060**	-.279**	-.112**	-	
6. Deneyim	.168**	-.067**	.162**	.097**	-.056**	-

**0.01 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü). *0.05 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü).

Aylık ücretlerle işgücü piyasası arasındaki korelasyon ilişkisinin sonuçları Tablo 4'te görülmektedir. Ücretlerle nispeten en yüksek korelasyon ilişkisi olan değişken meslektir ($r = -.34$). İki değişken arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Dolayısıyla, yöneticiler, profesyoneller ve teknisyen gibi meslek kategorileri diğer meslek gruplarına kıyasla daha fazla kazanma eğilimindedirler. Ayrıca aylık kazançlarla işyerindeki çalışan sayısı arasındaki ilişki pozitif yönlüdür ($r = .22$). Dolayısıyla, bu sonuç, daha büyük işyerlerindeki çalışanların daha yüksek ücretler kazandıklarını ifade etmektedir. Bir diğer bulgu, kayıtlı çalışma ile aylık kazançlar arasındaki korelasyon ilişkisinin negatif yönlü olduğudur ($r = -.19$). Bu sonuç, kayıtlı istihdamın çalışanlara daha yüksek gelir sağladığına işaret etmektedir.

Tablo 4. Korelasyon analizinin sonuçları (işgücü piyasası değişkenleri)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Aylık ücret	-					
2. Meslek	-.339**	-				
3. Şirket ölçeği	.224**	.063**	-			
4. Pozisyon Statüsü	-.279**	.359**	-.056**	-		
5. Kayıtlılık	-.198**	.047**	-.243**	.058**	-	
6. Haftalık Mesai	-.203**	.137**	-.258**	.104**	.113**	-

**0.01 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü). *0.05 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü).

Nihayet, aylık kazançların pozisyon statüsü ($r = -.28$) ve haftalık çalışma süreleri ($r = -.20$) ile negatif yönlü bir korelasyon ilişkisine sahip olduğu görülmüştür.

Aylık Ücretleri Açıklayan Değişkenler

Ücretlerin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklayabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir.

İki aşamada gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; ilk adımda bireysel değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni, eğitim süresi ve deneyim) bloğu ve ikinci adımda ise, işgücü piyasası değişkenleri (meslek, işyeri ölçeği, pozisyon statüsü, SGK kayıtlılık ve haftalık çalışma süresi) bloğu modele dâhil edilmiştir. Tablo 5’de bağımlı değişkenin aylık ücret olduğu regresyon analizinin sonuçları görülmektedir.

Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ($F=6299,5$, $p<.000$) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, ücretlerdeki değişimin %17,4’ünün bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir. Modeldeki tüm değişkenler ücretlerdeki değişimi açıklamaya istatistik olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır.

Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişken, eğitim süresidir ($\beta=.403$, $p<.000$). Bulgular, eğitim süresinin artmasına paralel olarak ücretlerin artma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların daha nitelikli şirketlerde ve işlerde istihdam edilmesi etkili olabilir.

Ücretlerdeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken, yaştır ($\beta=.101$, $p<.000$). Bulgular, ileri yaştaki çalışanların genç meslektaşlarına kıyasla daha çok kazandığına işaret etmektedir. Ayrıca cinsiyet ($\beta=-.014$, $p<.05$) ve medeni durumun ($\beta=-.016$, $p<.000$) da aylık ücretlerdeki değişimi açıklayan değişkenler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örneklem açısından bekâr ve kadın olmak ücretleri artırmada etkili bir faktördür.

Tablo 5. Hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Aylık Ücret					Model 2**				
	B	S.E.	β	t	P	B	S.E.	β	t	P
Sabit	-158,8	50,1		-3,2	.002	3403,6	60,6		56,2	.000
Bireysel										
(1) Cinsiyet	-104,8	20,8	-,014	-5,1	.000	-140,7	19,6	-,019	-7,2	.000
(2) Yaş	17,7	0,4	,101	40,5	.000	15,2	0,4	,087	36,1	.000
(3) Medeni durum	-88,4	16,0	-,016	-5,5	.000	-62,0	15,1	-,011	-4,1	.000
(4) Eğitim süresi	172,2	1,0	,403	164,9	.000	90,3	1,2	,211	75,2	.000
(5) Deneyim	28,5	0,6	,112	46,1	.000	18,5	0,6	,073	31,5	.000
İşgücü Piyasası										
(6) Meslek						-136,5	1,9	-,203	-71,5	.000
(7) Şirket ölçeği						163,4	2,9	,134	56,9	.000
(8) Pozisyon						-1025,7	14,0	-,180	-73,2	.000
(9) Kayıtlılık						-194,0	12,9	-,035	-15,1	.000
(10) Haftalık mesai						-3,1	0,3	-,025	-10,8	.000
Model için R²	%17,4					%26,7				
R² değişim oranı	%17,4					%9,4				
R²'deki F değişimi	6299,5					3832,6				

Açıklama:

(1) Kısaltmalar: B (regresyon ağırlığı), SE (standart hata), β (standartlaştırılmış katsayı).

(2) Değişkenler şu şekilde kodlanmıştır: cinsiyet (1=erkek), yaş (1yıl), medeni durum (1= bekâr), eğitim süresi (yıl), deneyim (yıl), meslek (yöneticiler=1, profesyoneller=2, teknisyenler=3, büro hizmetlerinde çalışanlar =4, hizmet ve satış elemanları=5, nitelikli tarım çalışanları=6, sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar=7, tesis, makine operatörleri ve montajcılar=8, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar=9), işyeri ölçeği (1= 10 ve daha az, 2= 11-19, 3= 20-49, 40 50 ve daha fazla çalışan), pozisyon (1=amir), SGK kayıtlılık (1= kayıtlı), Haftalık mesai (saat).

İkinci aşamada denkleme bireysel değişkenlerle birlikte işgücü piyasası değişkenler dâhil edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. İşgücü piyasası ilgili değişkenlerin modele dâhil edilmesiyle varyansın açıklayıcılık oranı %9,4'lık bir artışla %26,7'ye yükselmiştir. Model 2'deki tüm değişkenler aylık ücretlerdeki değişimi açıklamaya istatistiki olarak anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. İkinci Model'de aylık kazançlarla en güçlü ilişkiye sahip olan değişken meslektir ($\beta = -.203$, $p < .000$). Ayrıca pozisyon statüsü ücretlerdeki değişimi tahmin etmeye en fazla katkı yapan bir diğer değişkendir ($\beta = -.18$, $p < .001$).

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

TÜİK 2004-2018 dönem HHİ verileri kullanarak, bu makale Türkiye'de tam süreli çalışanlar arasında ücretleri belirleyen değişkenleri analiz etmiştir. Analizler sonucunda ulaşılan bulguları özetlemek mümkündür.

Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, bireysel faktörler aylık ücretlerdeki değişimi en yüksek oranda açıklayan değişken grubudur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim süresi ve deneyim süresi değişkenleri varyansındaki değişimi %17,4 oranında açıklayabilmektedir. İşgücü piyasası değişkenleri de (meslek, işyeri ölçeği, pozisyon statüsü, SGK kayıtlılık ve haftalık çalışma süresi) aylık ücretlerdeki değişime katkısı %9,4 düzeyinde kalmaktadır. Tüm değişkenler bir arada, ücretlerdeki değişimi %26,7 oranında açıklayabilmektedir.

Bu bulgu, cinsiyet, yaş, eğitim, meslek ve şirket ölçeğinin ücretlerin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşan Kompa ve Witkowska (2017, s.252) araştır-

masıyla örtüşmektedir. Bulgular, ayrıca, eğitim ve deneyim süresinin ücretlerin açıklayıcı değişkeni olduğunu gözlemleyen Rodrigues’in (2014) araştırma çıktılarıyla uyusmaktadır. Buna karşılık, Oni’nin (2014) deneyimin ücretlerin belirleyici olmadığına ilişkin sonuçlarından ayrışmaktadır.

İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları; ücretlerin eğitim ($r = .39$), meslek ($r = -.34$), şirket ölçeği ($r = .22$) ve pozisyon statüsü ($r = -.28$) değişkenleri ile göreceli olarak güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, aylık ücretler; cinsiyet ($r = -.013$), yaş ($r = -.038$) ve medeni durumla ($r = -.017$) oldukça zayıf bir ilişki göstermiştir. Bu bulgu, eğitim ve deneyim ile ücretler arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşan Muturi ve Ngare’nin (2014, s.87) araştırmasıyla örtüşmektedir. Ayrıca ücretlerle medeni durum ve ücretler arasında korelasyon ilişkisi tespit eden Leslie vd.’nin (2017, s.409) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Nihayet, aylık ücretler açısından cinsiyet farklılığı gözlenmiştir. Yönetici örneklemelerinde kadın çalışanlar meslektaşlarına kıyasla daha %8,8 daha fazla yüksek kazanç elde etmektedirler. Tüm örneklem grubu için bu farklılık %4,5 oranında kadınlar lehinedir. Bu bulgu, Leslie vd.’nin (2017, s.408) nitelikli kadın çalışanların nitelikli erkeklere kıyasla daha yüksek ücrete sahip olduğu sonucuna ulaşan araştırmasıyla örtüşmektedir. Ancak, ücret farklılığının erkekler lehine olduğu sonucuna ulaşan Kompa ve Witkowska (2017, s.265), Gottvald vd. (2013, s.688) ve Rodrigues’in (2014, s.52) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma Türkiye’de ücretleri etkileyen değişkenleri tanımlayarak literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Gelecek araştırmalarda sektör, sendikal üyelik, yerel işsizlik düzeyi gibi diğer işgücü piyasası değişkenlerinin ücretler üzerinde etkisinin incelenmesi uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

- Aixala, J. and Pelet, C., (2010) Wage determinants in Spain (1980-2000), *Economia Aplicada*, 4 (2), 199–210.
- Bezuidenhout, I. (2015), *The men by the side of the road: determinants of the wages of day laborers*, South African: Master Thesis, the North-West University.
- Cai, L. and Liu, A. Y. C. (2007), *Union wage effects in Australia: are there variations in distribution?*, Australia: Melbourne Institute Working Paper, No 17/07.
- Goschin, Z. (2014), Regional determinants of average wage in Romania, *Procedia Economics and Finance*, 8 (2014), 362–369.
- Gottvald, J., Rievajova, E., ve Sipikalova, S. (2013), Determinants of individual wages in the Slovak Republic, *Journal of Economics*, 61 (7), 672–689.
- Irfan, S. (2011), Modeling wages of females in the UK, *International Journal of Business and Social Science*, 2 (11), 195–202.
- Kompa, K. ve Witkowska, D. (2018), Factors affecting men’s and women’s earnings in Poland”, *Economic Research*, 31 (1), 252–269.

- Leslie, L. M., Manchester, C. F. and Dahm, P. C. (2017), Why and when does the gender gap reverse? diversity goals and the pay premium for high potential women, *Academy of Management Journal*, 60 (2), 402-432.
- Muturi, B. and Ngare, P. (2014), Salary determinants for higher institutions of learning in Kenya, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(2), 83-91.
- Noknoi, C., Boripunt, W., Boomid, K., ve Suwitphanwong, S. (2017), Factors affecting the wages of native workers in Thailand's construction industry", *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11 (6), 1410-1413.
- Oni, A. O. (2014), *Determinants of wages: evidence from Nigeria*, North Cyprus: Eastern Mediterranean University, Master Thesis.
- Rodrigues, J. C. R. (2014), *The determinants of Portuguese salaries*, Lisbon: Master Thesis, ISCTE-IUL Business School.
- Sidhu, H. (2008), Wage disparity and determinants of wages in the Indian Industry, *The Indian Journal of Labour Economics*, 51 (2), 249-261.