

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BANKACILIK VE FİNANS ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**FİNANS SEKTÖRÜNDE PERSONELİN
ÜCRET BELİRLEYİCİLERİ VE
MİNCER KAZANÇ MODELİ İLE TEST EDİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ELİF BEZİRGAN

TEZ DANIŞMANI

YRD.DOÇ.DR. ŞEREF HOŞGÖR

ANKARA –2015

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BANKACILIK VE FİNANS ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

FİNANS SEKTÖRÜNDE PERSONELİN ÜCRET
BELİRLEYİCİLERİ VE
MİNCER KAZANÇ MODELİ İLE TEST EDİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

ELİF BEZİRGAN

TEZ DANIŞMANI

YRD.DOÇ.DR. ŞEREF HOŞGÖR

ANKARA –2015

ÖNSÖZ

Öncelikle tez çalışmam boyunca bana bir arkadaş gibi yaklaşan, hiçbir konuda desteğini ve hoşgörüsünü esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Şeref Hoşgör'e ilgisinden ve katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başlamamda bana öncülük eden, yoluma ışık olan, eğitimimin başından sonuna kadar benden desteğini, anlayışını ve yardımlarını esirgemeyen kıymetli hocam Doç. Dr. Şenol Babuşcu' ya çok teşekkür ederim. Eğitimim boyunca tüm anlayış ve şefkatini üzerimde hissettiğim, tez jürimde bulunarak beni onurlandıran, değerli fikirleriyle çalışmama katkıda bulunan hocam Doç. Dr. Adalet Hazar' a teşekkür ederim. Tezimde çok değerli katkıları bulunan kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Ferhat Topbaş'a çok teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca beni destekleyen ve her daim bana güç veren çok değerli eşim Dr. Muammer Bezirgan'a, varlığıyla neşe kaynağımız olan oğlumuz Nihat Bezirgan'a ve bu süreçte en güzel ve en önemli kazancım olan kıymetli kardeşim Kevser Biçici' ye teşekkürü bir borç bilirim.

Temmuz, 2015

Elif Bezirgan

ÖZET

Finans Sektöründe Personelin Ücret Belirleyicilerinin Mincer Kazanç Modeli ile Test Edilmesi

BEZİRGAN, Elif

Yüksek Lisans, Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Şeref HOŞGÖR

2015, 76 sayfa

Çalışmanın temel amacı Türkiye’deki finans sektöründe çalışan bireylerin eğitim, deneyim, cinsiyet, yaşadığı coğrafya ve medeni durum faktörlerinin çalışanların ücretleri üzerinde ne derece etkili olduğunu cinsiyet gruplarına göre ortaya koymak, başka bir diğer ifade ile Mincer ücret teorisinin sektörde geçerliliğini test etmektir. Çalışmada TÜİK’in (Türkiye İstatistik Kurumu) 2013 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi esas alınarak 901 erkek ve -729 bayan çalışan olmak üzere toplam 1630 kişiye ait bireysel veriler kullanılmıştır. Araştırmaya finansal hizmet faaliyetleri (sigorta ve emeklilik fonları hariç), sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (zorunlu sosyal güvenlik hariç) ve finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetlerde çalışanlar dahil edilmiştir. Sektörlerin sınıflandırılmasında Avrupa Birliği’nin ekonomik faaliyetleri sınıflandırmak için oluşturduğu NACE 2 rev. kodlarından faydalanılmıştır.

Çalışma bulguları işverenler, çalışanlar ve bu alanda çalışan araştırmacılar için faydalı olacak sonuçları ortaya koymaktadır. İşverenler personel ücretlerini tespit ederken, çalışanlar da talep edecekleri ücretleri belirlerken eğitim ve tecrübe ile ücretler arasındaki analizlerden önemli çıkarımlarda bulunacaklardır. Çalışma, finans alanında eğitim veren kurumların eğitim programlarını gözden geçirmelerine de katkıda bulunabilir. Çalışma Türkiye’deki finans sektöründe ilk defa yapılmış olup, çalışmanın bundan sonraki çalışmalara öncülük edeceği ve katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: mincer kazanç modeli, finans sektörü çalışanları, ücret, ücretin belirleyicileri.

ABSTRACT

Employees' Wage Determinants in the Financial Sector: Mincer Wage Model Test

BEZİRGAN, Elif

Master Thesis, Department of Banking and Finance

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Şeref Hoşgör

2015, 76 pages

The purpose of this study is to reveal the effects of individual's education levels, past experiences, genders and habitats on their wages. In other words, we want to test the validity of Mincer wage theory in the financial market. In the study, 901 men and 729 women workers' individual data (totally 1630) were used. These data are based on TUIK's (Turkish Statistical Institute) 2013 household labor questionnaire. Also, Financial Service Activities (except insurance and retirement funds), Security, Reassurance and Retirement Funds (except mandatory social securities) and people work for financial service and insurance activities were included in this study. Besides, we make use of Nace 2 rev. codes which are created by European Union for classify the economic activities.

We expect that findings will be beneficial for employers, employees and people who work in this field. When employers determine workers' wages and when employees decide to what they want to gain according to their education and experience levels, all of them can make inferences. Furthermore, this study may contribute to studies of education institutes and we expect that it will be pioneer in financial market due to being an unique study.

Key words: mincer wage model, financial market employees, wage, wage determinants.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
I. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Amacı.....	3
1.2. Araştırmanın Soruları	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Finans Piyasası.....	6
2.2 Ücret Kavramı.....	8
2.2.1. Ücretin Önemi	9
2.2.2. Ücret Sistemleri	10
2.2.2.1. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi.....	10
2.2.2.2. Performansa Dayalı Ücret Sistemi	10
2.2.2.2.1. Bireysel Performansa Dayalı Ücret.....	12
2.2.2.2.2 Takım (Grup) Performansa Dayalı Ücret.....	12
2.2.2.3. Beceriye Dayalı Ücret Sistemi	12
2.2.2.4. Yetkinlik Bazlı Ücret	13
2.2.2.5. Zaman Birimini Esas Alan Ücret Sistemleri	13
2.2.2.6 Özendirici Ücret Sistemleri.....	14
2.2.3. Ücret Belirleme Kriterleri.....	15
2.2.3.1. Ücret Belirlemede Bireyle İlgili Özellikler	15
2.2.3.1.1. Kıdem (Deneyim).....	15
2.2.3.1.2. Cinsiyet.....	16
2.2.3.1.3. Eğitim	16
2.2.3.1.4. Medeni Durum	17
2.2.3.2. Diğer Ücret Belirleme Kriterleri	17
2.2.3.2.1. İş Gücü Arz-Talebi.....	17
2.2.3.2.2. Piyasa Ücret Seviyesi	18

2.2.3.2.3. Asgari Ücret	19
2.2.3.2.4. İş Değerlemesi.....	20
2.2.3.2.5. İşçi Değerlemesi	20
2.2.3.2.6. İşletmenin Ekonomik Gücü.....	21
2.2.3.2.7. Yaşam Standardı	21
2.3. İlgili Araştırmalar	22
III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	27
3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	30
3.2. Veri Setinin Tanımlanması	31
3.3. Ücret Denklemlerinin Oluşturulması.....	39
3.4. Bulgular ve Analiz	42
IV. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
4.1. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışma.....	51
4.2. Öneriler	55
KAYNAKÇA	57
İNTERNET KAYNAKÇASI.....	62
EK 1: TANISAL SINAMA TESTLERİ (DIAGNOTİSTİC TESTS)	63
EK 2: MODELLERE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ ÇIKTILARI.....	78

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışılan Yer, Kuruluş veya İşyerinin Ana Faaliyeti	32
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Yapısı.....	33
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Bilgileri	34
Tablo 4. Katılımcıların Çalıştığı İşyeri Bilgileri	35
Tablo 5. Katılımcıların İş Bilgileri	36
Tablo 6. Katılımcıların Gelir Durumu Bilgileri.....	37
Tablo 7. Katılımcıların Yaşadıkları Coğrafi Bölge Bilgileri	38
Tablo 8. Verilere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	39
Tablo 9. Model 1: Temel İnsan Sermayesi Modeli	43
Tablo 10. Model 2: Deneyim Odaklı İnsan Sermayesi Modeli	44
Tablo 11. Model 3: Eğitim Düzeyine Bağlı İnsan Sermayesi Modeli.....	45
Tablo 12. Model 4: Yaş Grubuna Bağlı İnsan Sermayesi Modeli	46
Tablo 13. Model 5: Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yaş- Kazanç Profili	29
------------------------------------	----

I. GİRİŞ

Ülkemizde, finans sektörünün önemli bir istihdam kaynağı olması, istihdamın arz ve talep yönünü çok yakından etkileyen temel faktör olarak ücretlerin bu sektörde nasıl belirlendiğinin araştırılmasını gerekli hale getirmektedir. Zira eğitimin, tecrübenin, çalışanın cinsiyetinin ve medeni durumunun ücretler üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı sektördeki işverenlerin ve çalışanların yanında finans alanında eğitim veren eğitim kurumları, sosyal güvenlik kurumlarını, ekonomistleri ve insan kaynakları planlamacılarını çok yakından ilgilendirmektedir. Sektörde yer alan her muhatabın, ücretleri belirleyen faktörlerin analizinden çıkaracağı önemli sonuçlar ve uygulamalar olacaktır. Bunun yanında ücretlerin analiz edilmesinden çıkacak sonuçlar, en çok işverenlerin ve çalışanların işine yarayacaktır. İşverenler personel seçiminde ve verilecek ücretlerde eğitim, tecrübe, cinsiyet ve medeni durumun ücretler üzerindeki etkilerine göre hareket edeceklerdir. Diğer taraftan çalışanlar da daha dengeli ve iyi bir ücret alabilmek için eğitim ve tecrübe gibi faktörlerin ücretler üzerindeki etkisini görerek kendilerini daha çok geliştirmeye yönelebileceklerdir. Finans alanında eğitim veren kurumlar da bu analizlere göre eğitim programlarında gerekli düzenlemeleri yapabilecek ilave bilgilere sahip olacaklardır.

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin fiyatı olarak ücret, ekonomik yaşam içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Ücret, emeği karşılığı çalışan insanların gelirlerini ve yaşam standartlarını belirleyen bir unsur, ekonomik gelişmeye etki eden bir maliyet faktörü ve ulusal gelirin çeşitli gelir grupları arasında dağılımını sergilemesi açısından sosyal adaletin bir göstergesi olmaktadır. Ücretin iki temel işlevi söz konusu olup, gelir olarak ele alındığında ücret, üretim sonucu yaratılan gelirin çeşitli toplumsal kesimler arasında dağılımını sağlamakta; maliyet ögesi olarak ele alındığında ise çeşitli üretim faktörlerinin hangi oranlar içerisinde kullanılarak üretim yapılacağını belirlemektedir. Bu çalışmada ise ücret daha çok gelir açısından değerlendirilecektir.

Her insan, hayatını idame ettirebilmek ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin gereksinimlerini karşılayabilmek için belirli bir gelir elde etmek durumundadır. Bu gelirler içerisinde zihinsel, bedensel veya emek karşılığı çalışılması sonucu elde edilen paraya,

ücret denilmektedir (Çelik ve Selim, 2013: 1). Çeşitli kurum veya kuruluşlarda aynı ya da benzer işlere farklı ücretler ödenebiliyorken, aynı kurum veya kuruluşta içinde de benzer işlere farklı ücretlerin ödendiği ya da güçlük derecesi farklı işlere benzer ücretlerin ödendiği yani ücretin hangi işe, neye göre verildiğinin belli olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada finans sektöründe çalışan kişilerin ücretlerindeki farklılıkları belirleyen unsurların neler olduğu belirlenmeye çalışılacaktır. Çalışmanın son bölümünde oluşturulan modellerde bağımlı değişken olarak ücret ele alınırken bağımsız değişkenler eğitim, deneyim, cinsiyet, medeni durum ve coğrafi durum olarak belirlenmiştir.

Ücretleri belirleyen faktörler üzerine yapılan çalışmaların temelleri Mincer'in (1958, 1974) yıllarında ortaya koyduğu "Kazanç Denklemini" dayanmaktadır. Bu kurama göre kişinin eğitim için yaptığı yatırım ve iş başında uygulamalı öğrenmeye dayanan tecrübe kişinin çalışma yıllarında elde ettiği kişisel gelirlerde farklılaşmaya neden olmaktadır. Buna göre, birey yaşlandıkça, kazancı azalan bir şekilde artacaktır. Yani birey yaşam boyunca işiyle ilgili olarak birçok deneyim kazanacak ve bu durumda bireyin verimliliği ve kazancı da artacaktır. Başka bir deyişle çalışan daha fazla kazanmak için insan sermayesine yatırım yapacaktır. Ancak birey yaşlandıkça, ölümün farkına varacağı için bu yatırımları azalacaktır. Ayrıca bu bireyin verimliliği azalacak ve emekli olmaya karar verecektir. Tüm bu etkiler nedeniyle yaş-kazanç profili artan eğimli ve konkav bir yapı gösterecektir. Bu çalışmada Mincer'in ortaya attığı bu kuram esas alınmış, Mincer'in modeline ilave olarak, cinsiyet, medeni durum, çalışılan coğrafi bölge gibi diğer faktörlerin de ücret üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde, finansal sektörünün yapısı ve işleyişi hakkında bilgi verilecektir. Finansal hizmetler sektörü; mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları, katılım bankaları, sermaye piyasaları, sigortacılık kuruluşları, finansal kiralama şirketleri, faktöring ve tüketici finansmanı şirketleri ve bireysel emeklilik kuruluşları olarak ayrı ayrı incelenecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde, ücret kavramı, ücret sistemleri ve ücreti belirleyen faktörler üzerinde durulacaktır. Ücreti belirleyen faktörler arasında çalışanların bireysel özelliklerinin, ücretin belirlenmesi üzerinde etkisi olup olmadığı, varsa ne gibi etkileri olabileceği konusuna da ikinci bölümde ayrıntılı olarak yer verilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise Mincer'in ücret modeli hakkında bilgilere yer verilecek ve ardından bu model, Türkiye'deki finans çalışanlarının gelirleri üzerinde her

bir cinsiyet için ayrı ayrı test edilmeye çalışılacaktır. 2013 Hanehalkı İşgücü Anketinde finans çalışanlarını temsil eden 1630 verinin kullanıldığı çalışmamızda, Türkiye’de finans çalışanlarının kazanç fonksiyonları her bir cinsiyet grubu için ayrı ayrı tahmin edilerek, Mincer’in kuramsal açıklamaları ile karşılaştırılmış ve finans sektöründe çalışan bireylerin ücretlerinin temel belirleyicileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise araştırmada elde edilen sonuçlar ortaya koyulmaya çalışılarak literatürdeki farklı çalışmalar ile kıyaslanmış ve finansal sektörde faaliyet gösteren kuruluşlara, finans çalışanlarına ve araştırmacılara öneriler getirilmiştir.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Mincer kazanç denkleminin temel unsuru olan deneyim ve eğitim değişkenleri tarafından belirlenen kazanç eşitsizliklerinin Türkiye’de finans sektöründe çalışan personelin ücretleri üzerindeki etkisinin olup olmadığı, varsa ne kadar etkili olduğu incelenmesidir. Ayrıca Mincer kazanç denkleminde test edilen eğitim ve deneyim değişkenlerine ilave değişkenlerin elde edilen ücret üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacından yola çıkarak, değişkenlere ilişkin alan yazın taranmış ve bu bilgilerden yararlanılarak, 2013 Hanehalkı İşgücü Anketinde finans çalışanlarını temsil eden 1630 veriden elde edilen bilgiler, Mincer’in eğitim ve yaş değişkenlerinden oluşturmuş olduğu ücret denklemine uygulanarak test edilmiştir ve Model 1 başlığı altında çalışmada yer almıştır. Mincer’in bu yalın denklemine gelen eleştiriler nedeniyle ilerleyen yıllarda eklemiş olduğu ilave değişken olarak çalışma süresi (deneyim) değişkeni de denkleme eklenerek çalışmanın ikinci modeli olan Model 2 oluşturulmuştur. Model 3 olarak oluşturulan üçüncü ücret denkleminde ise, eğitim değişkeni yıl olarak değil, eğitimler gruplara ayrılmış ve eğitim seviyesi olarak ölçülmüştür. Daha sonra eğitim gruplarına ilave olarak eklediğimiz yaş grupları değişkeni de her bir cinsiyet için eğitim düzeyinin hangi yaş grubunda getiri sağladığını test etmemizi sağlayacak denklem olan Model 4 oluşturulmuştur. En kapsamlı denklem olarak oluşturulmuş olan Model 5’de ise cinsiyet gruplarına göre ayrı ayrı incelemiş olduğumuz medeni durum, çalışılan iş yerinin statüsü (özel/kamu), çalışılan iş yerinin büyüklüğü (çalışan kişi sayısına göre), çalışanın idari görevde olup olmadığı ve çalışanın yaşadığı coğrafi bölge gibi değişkenlerden yararlanarak denklem test edilmeye çalışılmıştır. Kademeli olarak kurulmuş olan bu

denklemler bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olarak ele alınan ücret üzerindeki etkileri test edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için belirlenen alt amaçlar ise,

- Birinci ve ikinci bölümde finans sektörünün yapısı ortaya koyularak finansal kurumlarının işleyişi hakkında bilgiler vermek ve ücret kavramı ile ücretin belirlenmesinde yararlanılan unsurları açıklamak,
- Alan yazında Mincer modeli hakkında yapılan araştırmaları detaylı şekilde incelemek ve bu araştırmaların finans sektöründeki çalışanlar üzerinde uygulanabilirliğini test etmek,
- Mincer modelinin temel unsuru olan eğitim ve deneyim değişkenlerine ilave olarak eklenen eğitim, deneyim, cinsiyet, medeni durum, yaşanan coğrafi bölge, eğitim alınan alan gibi değişkenlerin de, ücret üzerindeki belirleyiciliğini test etmektir.

1.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek için Türkiye'deki finansal sektör yapısı, ücret ve ücret farklılıklarını ortaya çıkaran nedenler ve literatürdeki kazanç ve beşeri sermaye modelleri araştırmanın ana değişkenleri olarak incelenmiştir. Ardından araştırmanın amacı, değişkenleri, alan yazın çalışması ve değişkenler arası ilişkilerden yola çıkarak cevap aranan sorular ortaya konmuştur. Araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir:

- Finans çalışanları arasındaki ücret farklılıkları ile, çalışanların bireysel özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?
- Mincer kazanç denkleminde test edilen eğitim ve deneyimin ücreti etkilediğine yönelik kuram, Türkiye'deki finans sektörü çalışanları için geçerli midir?
- Mincer kazanç denkleminde test edilen eğitim ve deneyim değişkenlerine ilaveten cinsiyet, medeni durum, yaşadığı coğrafi bölge, eğitim aldığı alan gibi farklı değişkenlerin de ücret farklılıkları üzerinde etkisi var mıdır?
- Ücret farklılığı üzerinde etkisi olduğu düşünülen tüm bu değişkenlerin, kadın ve erkek çalışanlar üzerinde ayrı ayrı değerlendirilmesi neticesinde herhangi bir farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir çalışanın bilgisinin, eğitiminin, deneyiminin artırılmasına yönelik yatırımlar giderek önem kazanmaktadır. Özellikle finans sektörü gibi emek-yoğun bir yapıya sahip olan sektörlerde çalışanların eğitim düzeyleri ve deneyimleri ayrı bir öneme sahiptir. Ancak çalışanların sahip olduğu eğitim ve deneyime paralel bir kazancın da çalışanlara sunulması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle finans çalışanlarının eğitim düzeyleri ile deneyim seviyelerinin ne ölçüde ücret ile karşılanabildiğinin tespiti önem arz etmektedir. Bunun yanında bir çok sektörde yaşanan ücret politikalarındaki cinsiyet ayrımcılığının finans sektöründe ne derece etkili olup olmadığının tespitinin yapılabilmesi gelir adaletsizliğinin önlenmesinde ayrı bir öneme sahiptir. Bu çalışmada temel olarak finans sektöründe ücret farklılığının belirleyicilerinin neler olduğu üzerinde durulmaktadır. Literatürde ücret farklılığı nedenlerini araştıran çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen finans sektörü çalışanlarının ücret farklılıklarının nedeni araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma ile birlikte Türkiye’de finans sektörü çalışanlarının elde ettikleri ücreti etkileyen unsurların neler olduğu ortaya koyularak literatüre katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Finans Piyasası

Finans ile ilgili literatürde birçok tanım ve bölümlendirme kriterleri kullanıldığı görülmektedir. Genel olarak finans piyasaları, bir ekonomide fonların tasarruf sahiplerinden ödünç almak isteyen kişi ya da gruplara transferini mümkün kılar. Başka bir deyişle, finansa sektöründe olup biten tüm hadise, fonların bir elden diğerine aktarılmasıdır (Erdem, 2008:49). Genel olarak fon arz ve talebinin karşılaştığı piyasalara finansal piyasalar denmektedir (Doğukanlı, Afşar ve Altınırmak, 2013:3). Bu sistemin işlevlerini, fon arz edenlerden fon talep edenlere bir fon akışı sağlamak, menkul kıymetlere likidite kazandırmak ve menkul kıymet fiyatlarını oluşturmak olarak sayabiliriz (Aslan ve Terzi, 2013: 3). Finans sektörü genel olarak; bankacılık sektörü, sermaye piyasaları, sigortacılık, finansal kiralama, faktöring ve tüketici finansmanı ve bireysel emeklilik sistemini içeren çok sayıda sektörü kapsamaktadır (Şit ve Şit , 2013: 36). Bunlara kısaca değinecek olursak bankacılık sektörü, mevduat kabul eden, bu mevduatı en verimli şekilde çeşitli kredi işlemlerinde kullanma amacı güden ya da başka bir ifade ile faaliyetlerinin esas konusu, düzenli bir şekilde kredi almak ya da kredi vermek olan ekonomik kuruluşlardan oluşmaktadır. Bankanın başka bir tanımı; para, kredi ve sermaye konularına giren her çeşit işlemleri yapan ve düzenleyen özel veya kamusal kişilerle işletmelerin bu alandaki her türlü gereksinimlerini karşılama faaliyetlerini temel uğraş konusu olarak seçen bir ekonomik birimdir. Ancak günümüzde bankalar o kadar çeşitli konularda faaliyet göstermektedir ki, bugünkü niteliklerini tam kapsayan bir tanım vermek zordur (Takan ve Boyacıoğlu, 2010: 2). Türk mevzuatına göre banka, Bankacılık Kanununa uygun olarak Türkiye’de kurulan kuruluşlar ile yurtdışında kurulu bankaların Türkiye’deki şubelerini ifade etmektedir. Türk bankacılık sektörü genel hatlarıyla Merkez Bankası, mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları ve katılım bankaları olmak üzere dörde ayrılmaktadır (Şendoğdu, 2008: 3). Sermaye piyasaları ise, bir yıldan uzun süreli fon arz ve talebinin karşılaştığı piyasalardır (Çağıl, 2013:1). Başka bir ifadeyle, sermaye piyasası, hisse senetleri, tahviller gibi menkul kıymetlerin veya finansal varlıkların alınıp satıldığı piyasalardır (Ercan ve Ban, 2005: 10). Finansal sistem içerisinde yer alan sermaye piyasası; fon arz edenler, fon talep edenler, sermaye piyasası araçları, sermaye piyasası kurumları ve hukuki düzen olmak üzere beş ana bileşenden oluşmaktadır (Çağıl, 2013: 1). Sigortacılık sektörünün ise temel işlevi, zararı ekonomik açıdan önemsiz bir duruma

getirmektir. Kişiler tek başına karşılayamayacakları zararları bir organizasyon aracılığıyla aralarında paylaşmaktadırlar. Bu organizasyon, “sigorta şirketi”, “sigorta ettiren” ve “bir sigorta sözleşmesinden” oluşur. Sigorta, aynı türden tehlikeyle karşı karşıya olan kişilerin, belirli bir miktar para ödemesi yoluyla toplanan tutarın, sadece o tehlikenin gerçekleşmesi sonucu fiilen zarara uğrayanların zararını karşılamada kullanıldığı, bir risk transfer sistemidir. Bu sistem sayesinde kişiler, karşı karşıya bulundukları tehlikelerin neden olabileceği, parayla ölçülebilen zararlarını, nispeten küçük miktarlarda ödemiş oldukları primler yoluyla paylaşmaktadırlar (tsb.org.tr). Bir diğer finans sektörü bölümü olan leasing (finansal kiralama), en genel tanımıyla herhangi bir varlığın mülkiyetini devralmadan sadece kullanım hakkını belli bir süre için elde etmektir. Bir yatırım malının mülkiyetinin leasing şirketinde, kullanım hakkının önceden belirlenen kiralar karşılığında kiracıda olduğu ve sözleşme süresi sonunda mülkiyetin kiracıya geçmesini sağlayan bir finansman tekniğidir. Özellikle yatırım mallarının finansmanında kullanılan orta ve uzun vadeli bir finansman aracıdır (Alkan, 2014: 217). Bir finansman tekniği olarak kullanılan faktoring işlemleri ise, satıcı işletmenin vadeli satıştan doğan alacağını faktoring şirketine devretmesi esasına dayanmaktadır. Faktoring işlemleri, satıcı işletmenin alacaklarını faktoring şirketine devretmesiyle başlayan ve vade sonunda müşteri işletmenin faktoring şirketine ödeme yapmasıyla tamamlanan bir süreci kapsamaktadır (Kaya ve Gerekan, 2011: 71). Genellikle kısa vadeli satışlardan doğan alacak haklarının factoring şirketine satılması suretiyle işletmelere fon sağlama olanağı veren bir finansman yöntemidir (Ceylan, 2002: 2). Tüketici finansman şirketleri ise, her türlü mal ve hizmet alımı amacıyla gerçek ve tüzel kişilere finansman sağlayan kredi kuruluşlarıdır. Mal veya hizmeti satın alan gerçek veya tüzel kişinin nam ve hesabına mal veya hizmetin teslim veya temini ile birlikte doğrudan satıcıya ödeme yapılması suretiyle kredilendirilmekte, kredi geri ödemeleri, adına kredi açılanlar tarafından finansman şirketlerine yapılmaktadır. Tabi oldukları mevzuatları gereği kredilendirecekleri mal veya hizmetleri temin eden satıcılarla önceden yazılı şekilde genel bir sözleşme yapmaktadırlar. Müşteri, finansman şirketinin anlaşmalı olduğu satıcı aracılığıyla kredi başvurusunu gerçekleştirir. Kredi başvurusunun finansman şirketi tarafından onaylanması halinde, finansman tutarı, mal veya hizmetin teslim ve temini ile birlikte müşterilerin nam ve hesabına, doğrudan satıcıya ödenir. Kredi geri ödemeleri ise müşteriler tarafından bankalar aracılığı ile finansman şirketlerine yapılır (fkb.org.tr). Finans sektörünün son bölümü olarak ele aldığımız bireysel emeklilik sisteminin amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin

emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasıdır. Özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin sorumluluğuna bırakan sistemde bireysel tasarruflarla sosyal amaç, fonlarda oluşacak sermaye birikimi ile ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir (Bacak, 2005: 164).

2.2 Ücret Kavramı

Ücret konusu uzun yıllardan beri bir ülkenin ekonomik kalkınmasında, sosyal gelişiminde ve politik istikrarın sağlanmasında çok önemli bir role sahiptir. Bundan dolayı ücret konusunda çok titiz çalışmalar yapılmaktadır. Hatta gün geçtikçe ücret konusu karmaşıklaşmakta, güncelliğini ve önemini yitirmeksizin bir çok ülkede aşağıda yer alan başlıklardaki bilimsel çalışmalara ve tartışmalara konu olmaktadır:

- Ücretleme konusunun birçok kesimi ilgilendirmesi,
- İşletme açısından, işletmenin kendi çıkarı açısından konuya bakması,
- Çalışanların ücretleri arasında bir dengenin sağlanması,
- Ücretleme konusuna devletin el atması,
- Sendikaların kuruluşu ve sendikaların özellikle ücret konusu üzerinde durmaları gibi konular ücret konusunun önemini göstermektedir (Ergül, 2006: 93).

OECD raporlarında da vurgulandığı üzere ücret, bir yandan kamu sektörü verimliliğini artırma diğer taraftan kamu sektörü tarafından üretilen hizmetlerin kalitesini geliştirme mekanizması olarak görülmeye başlanmıştır (Kestane, 2003:126). Ayrıca, çalışanların işe karşı tutumu, genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi ücret tarafından belirlenmektedir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004:169). Bunun yanında çalışanlar açısından ücret, kazanç ve yaşam şartlarını belirleyen bir öge olarak karşımıza çıkarken; sanayinin gelişmesi için önemli bir maliyet faktörü ve toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma oranını belirleyen önemli bir unsurdur (Bingöl, 2001: 309). Ücret ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bir başka tanımlamaya göre ise ücret, çalışanların ortaya koyduğu bedensel ve zihinsel emeğin bedelidir (Sabuncuoğlu, 1991). Ücret ile ilgili benzer tanımlamalar bulunmakla birlikte kavramı farklı açılardan tanımlayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Zaim, 1986: 184).

Çalışanlar açısından ücret ise; kendisinin ve ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek, fiziksel veya zihinsel emeğin karşılığı aldığı para olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 2000: 209). İşletmeler açısından ise ücret, bir maliyet unsuru olarak görülmektedir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 133).

Ücretin kural olarak işin yapılmasından sonra ödenmesi gerekir. Ancak, özel bir anlaşma veya gelenek var ise, ücret çalışmadan da ödenebilir (Günay, 2008: 97). İş kanunu madde 32'ye göre ücret kural olarak TL ile, işyerinde veya işçi adına açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, yabancı para cinsinden kararlaştırılmış ise de ödeme günündeki Türk parası karşılığı ödenir. Bono, kupon, senet vs. ile hiçbir şekilde ödeme yapılamaz. Ücret ödemesi 1 ayı geçemez (Erdoğan, 2009: 53).

2.2.1. Ücretin Önemi

Çağımızın ekonomik ve sosyal politikalarının ve iş hukukunun en önemli sorunlarından birisi ücretlerdir. Tüm ülkelerde işçi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin hayatlarını sürdürebilmeleri ücrete bağlıdır. Temel ihtiyaçları karşılayabilmenin yegane kaynağı olması yönünden ücret büyük önem taşır (Kayaoğlu, 1986: 27).

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmek için para kazanmak zorunda olmaları ve ihtiyaçlarının büyük bir kısmını para ile karşılamaları nedeni ile ücreti sadece parasal bir değer olarak algılamaktadırlar. Ancak ücret kavramı sadece parasal bir değer olarak değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçları karşılayan tüm değerleri içermektedir (Şahin, 2014: 33).

Ayrıca çalışanlar, aynı zamanda ücrete örgütteki yerlerini belirlemelerini sağlayan psikolojik bir anlam da yüklerler. İş görenler aldıkları bir zammı, aynı zamanda çabalarının tanınması ve işletme açısından taşıdıkları değer olarak da görebilirler. İş görenler, işletme için taşıdıkları önemi ve yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildiklerini algılamada; hem kendi firmalarındaki benzer işi yapan çalışanlarla yaptıkları kıyaslamalardan, hem de benzer sektörlerdeki benzer işlerde çalışan diğer iş görenlerle yaptıkları ücret kıyaslamalarından faydalanırlar (Dora, 2014: 52-53).

2.2.2. Ücret Sistemleri

Ücret sistemi, ücretin hesaplanış ve ödeniş tarzını gösteren sistemlerdir (Erdem, 2007: 15). Çalışmamızda ücret sistemleri, kıdeme dayalı, performansa dayalı, beceriye dayalı, yetkinlik bazlı, zaman birimi esaslı ve özendirici ücret sistemleri olarak 6 ana başlıkta değerlendirilmiştir.

2.2.2.1. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi

Daha çok kamu kuruluşlarında uygulanan ve hizmet sürelerine bağlı olarak hesaplanan kıdeme dayalı ücretlendirmede, kademeler, hizmet süresine bağlı olarak ücret artışını belirleyen ilerleme adımlarıdır ve her derecede belli sayıda kademe bulunur. Bunun nedeni, personelin yetki ve sorumluluğu artmasa da, deneyim ve becerisinin değerlendirilmesine ve ödüllendirilmesine olanak tanımaktır (Aksoy, 2010: 114-115).

2.2.2.2. Performansa Dayalı Ücret Sistemi

Performansa dayalı ücret sisteminde kişinin sorumlu olduğu işte sergilemiş olduğu performansı gösterge kabul edilmektedir. Bu sistem, ücret ile performans arasında ilişki kurularak oluşturulan bir sistemdir. Akalp'e göre(2003) performansa dayalı ücretin yararları şunlardır;

- Performansa dayalı ödüllendirmenin performansa bağımlı olduğu şeklinde net bir mesaj, kuruluştaki performansa yönelik bir kültürün geliştirilmesine katkıda bulunur.
- Üstün nitelikli personeli elde tutmaya yardım eder, düşük nitelikli personele ise kendilerini geliştirmeleri, eğer geliştiremiyorlarsa ayrılmaları yolunda mesaj iletir.
- Çalışanları motive eder ve başarıya endeksler.

Performansa dayalı ücretin sakıncaları ise şunlardır;

- Eğer performans değerlendirme sistemi yetersiz ve subjektif ise, ücretlendirme sistemi ile bağdaştırılması olumsuz sonuçlara yol açabilir.
- Maliyeti yüksek bir ücret sistemidir.
- Bireysel performans düzeyindeki artışın ne ölçüde işletme performansında etkili olduğu çoğu kez cevaplandırılması mümkün olmayan bir tartışma konusu olabilir.
- Dikkat niteliğe değil, hacim ve hıza yönelebilir.

İşletmelerde performansa dayalı ücretlendirmenin farklı yolları bulunmaktadır. Performansa dayalı gerçekleştirilen teşvikler maddi araçlar, dolaylı maddi araçlar ve maddi olmayan araçlar vasıtasıyla ödenebilir.

- Maddi araçlar:

İkramiye: Personele aldıkları ücretlerinin dışında bayram, firma kuruluş yıldönümü, başarı takdiri gibi nedenlerle bir yasa ve sözleşmeye dayanarak ya da işveren tarafından tek taraflı olarak mevcut ücretlerine ek olarak verilen ücrettir.

Komisyon: Personele yaptıkları işi dikkate alarak (satış ya da üretim miktarı ya da verilen hizmetin değeri gibi) işverenin yararına sağladığı çıkarların değeri üzerinden yüzde olarak hesaplanarak ödenen ücrettir.

Hisse Sahipliği: Personelin performansını arttırmak, başarılarını ödüllendirmek amacıyla para yerine şirket hisselerinden personele de pay verilmesi yöntemidir.

Kardan Pay Verme: Kara dayalı ücret, örgütsel karlılık ile personele ödül olarak pay verme bağlantısını içerir.

Prim: Personelin bireysel olarak ya da bir grup olarak üretim kalitesini ve miktarını arttırmaya yönelik üstün çabalarını ödüllendirmek için ödenen ek ücrettir.

- Dolaylı Maddi Araçlar: Personele yakacak, giyecek, gıda verme, doğum, ölüm, sağlık problemleri gibi durumlarda yardımda bulunma, konaklamaları için misafirhane sağlama gibi çeşitli gereksinimlerini karşılamak amacıyla sağlanan ancak doğrudan maddi bir ödeme sağlamayan araçlardır.
- Maddi Olmayan Araçlar: Bu ödüller kişiyi manevi yönden tatmin eden araçlardır. Maddi olmayan ödüller konusunda ilk akla gelen personelin bir işe sahip olması, bu işe sahip olmaktan onu yapmaktan ötürü duyduğu mutluluk, tatmin gelir (Aksoy, 2010: 122-124).

Performansa dayalı ücret sistemi de kendi arasında üçe ayrılmaktadır:

2.2.2.2.1. Bireysel Performansa Dayalı Ücret Sistemi

Bireysel performans, bir iş görenin yapması gereken bir iş ya da bir görev bakımından gösterdiği başarı derecesidir. Bir başka deyişle işletmenin o işle ulaşmak istediği amaç yönünde iş görenin kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara hangi ölçüde ulaşabildiğinin ve neyi sağlayabildiğinin anlatımıdır. İşletmeler çalışanlarının sergilemiş oldukları bireysel performanslarını baz alarak ücretlerine yansıtılmaları halinde iş görenin performansını artırarak verimliliği artırabilmektedir.

2.2.2.2.2 Takım (Grup) Performansına Dayalı Ücret Sistemi

Ölçülebilen ve standartlaştırılabilen her türlü grup işinde bireysel performansa dayalı olarak ele alınan ücret sistemlerinin tümü grup performansına dayandırılabilir. Özellikle, çalışanları doğrudan denetlemenin mümkün olmadığı, bireysel performansın ölçülmesinin tam olarak sağlanamadığı, takım çalışması ve işbirliğinin başarı açısından önemli olduğu hallerde önem kazanmaktadır (Erdem, 2007: 102-103).

Takım çalışmasının en önemli özelliğinden birisi de, Toplam Kalite anlayışı içerisinde yer alan önemli bir unsur olmasıdır. "Takım çalışması olmadan kalite olmaz" görüşü nedeniyle işletmeler açısından toplam kalite yönetiminin uygulanmasında ele alınacak en uygun ödüllendirme yöntemi Takım Performansına Dayalı Ücret Sistemi olmaktadır.

Geleneksel olarak çalışanlar bireysel performanslarına göre ücretlendirilmektedir. Ancak çağdaş uygulamalar kişilerin ekip içerisinde nasıl bir performans gösterdikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi yönünde yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla ücretleme sistemlerinin de ekip bazlı bir alt yapıya kavuşturulması kaçınılmaz olmaktadır (Akalp, 2003).

2.2.2.3. Beceriye Dayalı Ücret Sistemi

Beceriye Dayalı Ücretleme Sistemi (BDÜS), organizasyona değer katan becerilerin kazanılması ve kullanılmasını ödüllendiren bir sistemdir. Sistem, iş görenleri, edindikleri becerilerin derinliğine, çeşidine ve en önemlisi edinilen becerileri işlerine uyarlayabilme oranlarına göre ücretlendiren bir yapıya sahiptir. BDÜS'nin temel amacı, öğrenmeyi teşvik etmektir (Kaymaz, 2005:123). BDÜS planı tasarımında evrensel kurallar yoktur. BDÜS,

genellikle örgütlerin kültürü ve özel gereksinimlerine göre biçimlendirilir. Bu nedenle, BDÜS'ün tasarımı örgütün ve gereksinimlerinin analiziyle başlar. Gereksinim analizinin ardından, plana kimin katılması gerektiği, beceri bloklarının sayısı, her beceri bloğu için kararlaştırılacak ücret hadleri ve her beceri bloğunda çalışanların nasıl sertifikalandırılacakları gibi özel tasarım öğelerinin üzerinde çalışılır (Demir, 2007: 173).

2.2.2.4. Yetkinlik Bazlı Ücret Sistemi

Yetkinlik bazlı ücret sistemleri bireylere odaklanmakta ve onları sahip oldukları becerilere göre ücretlendirmektedir. Ücret analizinin temel bölümünü işler yerine, organizasyon için gerekli olan beceri grupları oluşturmaktadır. Basit bir beceri bazlı ücret sisteminde, çalışanlar çeşitli işlerin esaslarını öğrendiklerinde, karmaşık iş sistemlerinde bireyler daha karmaşık beceri grupları geliştirdiklerinde ve öğrendiklerinde ödüllendirilmektedirler. Herhangi bir beceri bazlı ücret sisteminin kalbi kişilerin mevcut beceri ve yetkinliklerinin değerlendirilmesidir (Ünsar, 2009: 50-51). Yetkinliğe dayalı ücret sistemlerinin diğer ücret sistemlerinden farkı, işten kaynaklanan sorumluluklar yerine iş karmaşıklığını ortaya koyan yetkinlikleri ön plana çıkarmasıdır. Bu sistemler, iş sonuçlarına katkı sağlayacak ve katma değer yaratacak davranışların edinilmesini ve kullanılmasını teşvik etmektedir (Erdem, 2007: 118).

2.2.2.5. Zaman Birimini Esas Alan Ücret Sistemleri

Bu sistemde ücret ölçüsü zamandır; yapılan işin miktarı ve kalitesi dikkate alınmaksızın, iş görenin işte geçirdiği zaman karşılığında önceden belirlenen sabit bir ücret ödenir. Ücretler, çalışılan zamana bağlı olarak temel ücret üzerinden ödenir. En basit ve çok eski yıllardan beri uygulanan en yaygın kullanım alanı bulmuş bir ücret sistemidir (Erdem, 2008: 71). Çalışan saat başına, gündelik, haftalık ve yıllık olarak önceden belirlenen bir ücret almaktadır. Zamana dayalı ücret sisteminin uygulamadaki yararlarını aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- Sistemin anlaşılıp uygulanması kolaydır.
- Basit ve açık bir sistemdir. Personele ödenecek ücreti hesaplamak kolaydır.
- Personele yaptığı iş karşılığı alacağı ücreti garanti eder ve personel yaptığı iş karşılığı ne alacağını bilir.
- Ücret sisteminin oluşturulması için karmaşık sürelerle ihtiyaç bulunmamaktadır.

- İş gören ve işveren arasında anlaşmazlığa neden olacak bir sistem değildir.
- Maliyetli bir sistem değildir.
- Ödenecek ücret garanti olduğu için iş görenin aşırı çaba göstermesine gerek kalmaz.
- Kişilik özellikleri daha objektiftir.

Zamana dayalı ücret sisteminin uygulanışı ile ilgili ortaya çıkan sakıncaları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- Üstün başarı gösteren kişilerin başarıları göz önüne alınmadığı için kişilerin mağdur olmasına neden olmaktadır.
- İyi bir denetim ve gözetim olmadığı sürece iş görenlerin ağır çalışmasına sebebiyet vermektedir.
- Özendirici bir niteliği olmadığı için iş gören denetimi gerekir ve ek maliyet yaratılmasına neden olmaktadır.
- Verimlilik konusunda yaşanan sorunların çözülmesi işletmeye bırakılmıştır (Şahin, 2014: 40).

2.2.2.6 Özendirici Ücret Sistemleri

Özendirici ücret sistemleri, personelin ücret gelirini doğrudan etkileyen ve özellikle personelin ücret tatminine ulaşmasında önemli yeri ve payı bulunan sistemlerdir. Özendirici ücret sistemleri temel olarak personel verimliliğini arttırmayı amaçlarken, personel verimliliğine bağlı olarak üretim miktarını ve işverenin ücret ödeme gücünü de arttırmaktadır. Buna bağlı olarak da maliyetler ve fiyatlar düşmekte, örgütün rekabet gücü ve karlılığı artmaktadır (Aksoy, 2010: 118). İş görenlerin motive olmaları için yaptığı işin karşılığı olan ücret karşılığını almaları gerekir. Eğer kişi çok çalışıyor ve onunla aynı işi yapan bir kişi daha az çalışıyor ve aynı ücreti alıyorsa fazla çalışan bir süre sonra daha az çalışmaya başlayacaktır. Bu da işletmenin verimliliğinin düşmesine neden olmakta ve bu düşüş standart bir verimlilik düzeyine ulaşan kadar düşmeye devam etmektedir. Bunun önüne geçmenin yolu çalışana emeğinin karşılığı ile ödüllendirilmesidir. Çalışan bu sayede takdir edildiğini anlayacak ve çalışmayan kişi ile aynı kefeye konmadığını gördüğünde daha fazla motive olup daha fazla çalışacaktır (İbicioğlu, 2010: 215-216). Personel ücreti ile verimliliği arasında doğrudan ilişki kuran özendirici ücret sistemleri, personeli ortalama

performansın üstünde performans gösterecek şekilde çalışmaya yöneltir ve bunun karşılığı olarak da ödüllendirir (Aksoy, 2010: 118).

2.2.3. Ücret Belirleme Kriterleri

Günümüzde, işletme yönetimlerini hala en çok düşündüren konulardan biri iş görenlere ne ücret ödeneceği sorusudur. Çünkü ücretler işletmeler için bir maliyet kalemi olsa da, verimliliği doğrudan etkileyen en önemli faktörlerdendir. Aynı zamanda ücretler, işverenler tarafından emek piyasasındaki nitelikli iş görenleri cezbederek işletmelerinde istihdam etmek ve bu iş görenlerin istihdamına süreklilik kazandırmak amacıyla da kullanılmaktadır (Erdem, 2007: 12). Ücretlerin belirlenmesinde etki eden faktörler, kuşkusuz tek başına işlevde bulunmaz fakat genellikle ücret hadlerinin düzeylerini ve ücret artışlarını belirlemek koşuluyla işlerlik kazanabilir (Erdem, 2007:19). Ücretin belirlenmesinde etkili olan bu faktörleri genel olarak aşağıdaki başlıklarda gruplayarak inceleyebiliriz:

2.2.3.1. Ücret Belirlemede Bireyle İlgili Özellikler

Bireyin çalışma yaşamında işyerine getirdiği katkılar ve buna bağlı beklentileri söz konusudur. Çalışma yaşamında girdi olarak kabul edilen katkılar eğitim ve emek kavramlarıdır. Ancak işçilerin niteliğine özgü bazı özel katkılar da mevcuttur. Bunlar, zeka, kıdem (deneyim), ustalık, yaş, işte gösterdiği çaba vb. katkılardır (Zengin, 2005: 33). Çalışmamızda daha genel olan kıdem, cinsiyet, eğitim ve medeni duruma yer verilmiş ve ayrı başlıklar halinde değinilmiştir.

2.2.3.1.1. Kıdem (Deneyim)

Kıdem, tecrübe ve sadakati ifade etmektedir. İşletmede eğer verim performans, prim gibi ücret politikaları uygulanıyorsa kıdem esas alınmalı ve buna göre ücret belirlenmelidir. Çalışan bir üst pozisyona geçecek ise yeni pozisyonunda alacağı ücret diğer pozisyonunda aldığı ücretten fazla olmalıdır. Bu sayede işletme yükselmeyi özendirerek verimliliğin artmasını sağlayabilir. Her zaman işletmede ast üstten yüksek ücret almamalıdır (Şahin, 2014:52). Bu durumda aynı işi yapanların kıdemleri aynı ise, aynı parayı alması gerekir. Genellikle çalışanların yaptıkları işe göre belirlenmiş olan temel ücretlerinde yerine getirdikleri işte geçirdikleri süreye yani kıdemlerine ya da yaşlarına

göre dönemsel artışlar meydana gelir. Çalışanların işteki deneyimleri ile örgün eğitimde kazandıkları bilgi ve becerilerini geliştirdikleri, ayrıca zaman içinde özellikle yaptıkları işe özgü yeni bilgi ve beceriler kazanmaları nedeniyle kendi örgütleri için daha değerli oldukları varsayılır (Demir, 2007: 36-37).

2.2.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetler arasındaki gelir farklılığı; cinsiyetlerin insan sermayesi farklılığından ve piyasadaki ayrımcılıktan kaynaklanabilmektedir (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 587). Gelişmekte olan ülkelerde çalışma yaşamında önce ve sonra olmak üzere iki tip ayrımcılık söz konusudur. Önce-ayrımcılık, belli grupların işgücü piyasasına katılımlarını önlemek için meydana gelmektedir. Bu durum genellikle kadınlarda olmaktadır. Kadınlar erkekler kadar okula gönderilmez ve sonuçta da işgücü piyasasına katılım şansları azalmış olur. Sonra-ayrımcılık ise, işgücü piyasası içinde oluşmaktadır. Toplumun kültürel karakteristiklerinin etkisi altında işverenler, bireylerin insan sermayesi özelliklerini farklı olarak değerlendirmektedir. Gelişmiş ülkelerde daha çok sonra-ayrımcılığı daha sık ifade edilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelerin tersine, hem önce hem de sonra ayrımcılık ile uğraşmaktadır. Cinsiyet farkı büyük oranda kadınların genellikle daha sıklıkla yarı zamanlı işlerde çalışmaları, kariyerlerine daha fazla ve daha uzun süreli ara vermeleri (ki bu kadınların çalışma deneyiminin genel uzunluğunu azaltmaktadır), daha düşük ücretli endüstrilerde ve daha az toplu temsil ve pazarlık gücüne sahip endüstrilerde çalışmalarıyla açıklanabilir. (Çolakoğlu, 2011 :29) Ancak kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılımın arttığı, bununla birlikte gelirden cinsiyet eşitsizliğinin azaldığı görülmektedir (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 587).

2.2.3.1.3. Eğitim

Gelir dağılımı konusunun en önemli faktörlerinden biri, toplumda bireyin küresel planda geçerli bilgi, beceri ve kalifikasyon ile donatılmış olup olmadığıdır. İşletmelerde çalışanların eğitim yapısında son yıllarda çok hızlı bir gelişme görülmekle birlikte rakip ekonomiler dikkate alındığında, eğitime yönelik faaliyetlerin hayati özelliği kendisini göstermektedir (Altınışık, 2008: 106). Hem mikro ekonometrik çalışmalar hem de makro ekonometrik çalışmalar eğitimin, gelirin önemli belirleyici faktörlerinden biri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle eğitim, gelir seviyesini artırmak, gelir dağılımını iyileştirmek

ve yoksullukla mücadele etmek için oluşturulan politikaların en önemli unsuru haline gelmiştir (Sarı, 2002: 368). Tüm bunların yanında Zengin'e göre (2005) eğitimin mutlaka bir okul ortamında olması gerekmez. Okulda ve okul dışı ortamda eğitim sürecinin işletilebilmesi olanaklıdır. Eğitim, temel beceriler kazandırmak gibi amaçlara yönelik olabilir. Bizim üzerinde duracağımız konu ise okulda alınan eğitim ile gelir ilişkisini ortaya koymaktır.

2.2.3.1.4. Medeni Durum

Medeni durum istihdam konusunda erkeklere göre kadınları daha fazla etkilemektedir. Kadınların gelişmiş ülkelerde genellikle bekar iken ekonomik faaliyetlere daha çok katıldıkları, evlendikten sonra çalışma hayatından çekildikleri, gelişmekte olan ülkelerde ise tam tersi bir durum yaşandığı görülmektedir. Kadınların işgücüne katılmalarını genellikle toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne göre şekillenen ve kadınları; ev işleri yapmak, çocuk, hasta/yaşlılara bakmak ile sorumlu tutan toplumsal cinsiyet rolleri belirlemektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınların ise çalışmak yerine çocuklarına bakmak üzere genellikle evde kalmayı tercih ettikleri görülmektedir (Kızıroğlu, 2014: 69).

2.2.3.2. Diğer Ücret Belirleme Kriterleri

Ücret belirlemede birey ile ilgili özellikler dışında, genel olarak baz alınan kriterler, aşağıda ayrı ayrı başlıklar halinde açıklanmıştır:

2.2.3.2.1. İş Gücü Arz-Talebi

Yapısal olarak genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin işgücü piyasası, düşük istihdam, yüksek işsizlik, yüksek kayıt dışılık ve yüksek kırsal-kent farklılaşması gibi sorunları içerisinde barındırmaktadır (Gümüştü, 2011: 61). Arz talep dengesine baktığımız zaman, arzın talepten yüksek olduğu durumlarda mal ya da hizmet fiyatının düşük, arzın talebi karşılamadığı durumlarda ise mal/ hizmet fiyatının yüksek olduğunu görürüz. Aynı durum personelin piyasa (endüstri, bölge ya da ülke çapında) içindeki miktarına göre değişmektedir. İşgücü arzının fazla olduğu dönemlerde avantaj işverenlere geçmekte, işveren istediği personeli düşük ücretle çalıştırabilmektedir. Ancak personel arzının talebi karşılayamadığı dönemlerde ise, işverenler rekabet güçlerini korumak ve nitelikli personeli

işletmelerine çekebilmek için değerinin üstünde bile ücret ödeyebilmektedirler. Özellikle niteliksiz işgücünün yüksek buna karşılık, nitelikli işgücünün düşük olduğu gelişmekte olan ülkelerde niteliksiz personele ödenen ücretler çok düşükken, nitelikli personele ödenen ücretler yüksektir (Aksoy, 2010: 95). İş gücü araz talep durumu ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, aynı ülkenin değişik şehir ve bölgelerinde değişiklik göstermektedir. Örneğin gelişmekte olan ülkelerde nitelikli iş gücü oranı düşüktür. Buna karşılık niteliksiz iş gücü arzı yüksektir. O nedenle gelişmekte olan ülkelerde niteliksiz iş gücüne daha az ücret nitelikli işgücü için işletmelerin rekabet etmesi ve daha fazla ücret ödemesi gerekir (Şahin, 2014: 49).

2.2.3.2.2. Piyasa Ücret Seviyesi

Piyasa ücret seviyesi baz alınarak yapılan ücret belirleme yönteminde, yapılan iş, ücreti belirlemede çoğu kez temel faktördür. Ücretler bireylere değil yapılan işin niteliğine bağlanmıştır. Ücret büyük ölçüde söz konusu işin örgüt içindeki ve piyasadaki görece değerine göre belirlenir (Demir, 2007: 38). İşletmelerin ücret düzeylerini saptarken mevcut personeli işte tutabilmek ya da işletme dışından nitelikli elemanları işletmeye çekebilmek amacıyla aynı işler için diğer işletmelerin ne kadar ücret ödediklerini bilmeleri yararlı olacaktır. İşletmelerin piyasa ücret seviyesinin biraz da olsa üzerinde olan ücret seviyesi saptamaları nitelikli personeli işletmeye çekmede ya da elde tutmada yararlı olacaktır. Bunun tersi piyasa ücret düzeyinin altında belirlenen ücret düzeyi ise personelin işletmeden ayrılmasına neden olabilecektir (Benligiray, 2007: 22-23). Piyasa ücret seviyesinin tespit edilmesi için en geçerli yöntem, piyasa ücret araştırmasının yapılmasıdır. Diğer işletmelerin ücret politikalarını, temel ücrete ek olarak işçiye ödenecek ek yararları araştırıp öğrenmek, belirli işlere, mesleklere, yaş ve cinsiyete ve işçi yeteneklerine göre iş gücü piyasasında geçerli ücret seviyesinin tespit edilmesi gerekmektedir. Ücret araştırması işletmelerin yanı sıra işçi sendikaları, özellikle toplu iş sözleşmelerine dayanak olması açısından yararlı olmaktadır (Kayaoğlu, 1986: 27-28). Kısacası işletmeler, kendi ücret düzeylerini belirlerken işgücü piyasasındaki diğer ücretleri dikkate almaktadırlar, aksi takdirde ihtiyaç duydukları niteliklere sahip işçi bulmakta zorluk çekebilmektedirler (Erdem, 2007: 19). Örneğin bir bankada veya sigorta şirketinde işveren, çalışanına piyasadaki şirketlerin ödediğinin altında bir ücret ödüyorsa hem çalışanı elde tutması hem de yerine başka bir personel bulması oldukça zordur. Dolayısıyla işletme nitelikli personel çalıştırmak istiyorsa ve diğer işletmeler ile de rekabet etmek istiyorsa piyasadaki ortalama

cret düzeyinin üzerinde bir ücret politikası izlemelidir (ahin, 2014: 49). İ verenlere ek olarak i gören de çalıştığı işletmede kendisine verilen ücretin piyasa ücretleriyle e değer olduğunu bilmek ister. Diğer işletmelerde aynı veya denk işlerde çalışan i görenlerin ücretleri ile karılatırmalar yapılmalı ve ücretin eşit olmasına zen gösterilmelidir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005: 133).

2.2.3.2.3. Asgari cret

İşletmelerin ödemek zorunda oldukları ücret seviyesini tespit eden, hiç değerse belli bir seviyenin altına inmesini engelleyen tedbirler vardır. Bu tedbirler devlet tarafından çalışanların korunması ve insanlık onuruna yakıır ücretin verilmesini sağlamak için alınır (Kayaoğlu, 1986: 28). Bunun dışındaki amaçlar, vasıfsız işgücünün yoğun olduğu, sendikal örgütlerin gelişmediği toplumlarda ücretlerin drlme eğilimlerini, asgari yaşam standardının altına drmemek, tespit edilen asgari ücret ile belirli ölçüde eşitlik ve standart sağlamak, tespit edilen asgari ücret ile gelir dağılımındaki düzensizlikleri az da olsa önlemek olarak sayılabilir (Erdoğan, 2009: 58). İşverenin, cret belirlemesi yaparken asgari ücret seviyesini de yasal olarak göz önüne alması gerekir. Ülkemizde asgari ücretin belirlenmesinden Asgari cret Tespit Komisyonu sorumludur. Asgari cret Tespit Komisyonu, asgari ücretin belirlenmesinde (eker ve Küçükbayrak, 2012: 6):

- Ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu,
- Ücretliler için geçinme endekslerini, bu endeksler yoksa geçinme endekslerini,
- Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve
- Geçim şartlarını göz önünde bulundurmaktadır.

Bir sosyal politika aracı olarak, piyasadaki ücretlerin minimum düzeyine müdahale olan asgari ücret, hem ii hem de işveren açısından oldukça önemlidir. Asgari cret düzeyin genel ücret düzeyini de dolaylı olarak etkilediğinden, asgari ücret tüm çalışanları doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilmektedir (eker ve Küçükbayrak, 2012: 3). Bu nedenle ülkesel veya bölgesel asgari ücret uygulamasının varlığı genel ücret düzeyleri için taban bir gösterge görevi görmektedir. İşgücü piyasasındaki en düşük ücret olarak kabul edilen asgari ücrete, çalışanların yerine getirdikleri i veya ilerin özellikleri dikkate alınarak ilaveler yapılmak suretiyle diğer ücretler belirlenir. Buradan hareketle işveren ve

işçi kesimi asgari ücret seviyesini kendilerine kıyas alarak bireysel ücretlerini belirlemeye çalışırlar.

2.2.3.2.4. İş Değerlemesi

İş değerlemesi ile işletmede belirli bir işe, diğerine oranla ne kadar ücret ödeneceği belirlenebilir. İş değerlemesi işletmede iyi bir ücret seviyesinin kurulmasında yararlanılan bir yöntemdir. Başka bir ifadeyle, işletmedeki işlerin nispi para değerinin tespiti için yararlanılan bir süreçtir.

İş değerlemesi ile hedef tutulan amaçları, hiç kuşkusuz ücretlere ait yönetsel sorunların çözümü, erişilmesi arzu edilen amaçların en önemlisini oluşturur. İş değerlemesi işletmede çeşitli işlere ödenen ücretleri doğrudan doğruya kesin bir şekilde belirtmemekle birlikte, tatminkar ücret düzeyinin hesaplanmasında başlıca ölçüt olmaktadır (Eren, Erdil ve Zehir 2011: 104). İş değerlemesini doğru ve amaca uygun bir şekilde gerçekleştirdikten sonra diğer adımlarda da aynı titizliği ve özeni göstermek gerekmektedir. Çalışanlar tarafından kabul gören, adil, rekabetçi, anlaşılması ve yönetilmesi kolay bir ücret sisteminin oluşturulması uzun, yorucu ama günümüz iş dünyasında sahip olduğu insan kaynağını elinde tutmak ve var olan insan kaynağı ile daha da ileriye yürümek isteyen firmalar için gerekli ve vazgeçilmez bir süreçtir (Erdem: 2007:36).

2.2.3.2.5. İşçi Değerlemesi

İşçi, emeğini işverene veya onun müşterilerine sunan, karşılığında ücret alan kişidir (Günay, 2008:70). İşçi değerlemesinin temel amacı, işçinin işletmede ücretin yükseltilmesi veya ödüllendirilmesi gibi durumlarda objektif ve doğru olarak durumun tespit edilebilmesidir. Bunun dışında işçi değerlemesi, işçi hakkında bilgi edinme, işçiyi güdüleme ve geliştirme gibi amaçları da gerçekleştirmede etkili bir faktördür (Kayaoğlu, 1986:32). İşverenin, çalışan işçilerin katkılarını hesaba katmaları ve ücretlemeyi buna göre tasarlamaları önemlidir. Kıdem, yaş, kişinin nitelikleri, beceri ve yetkinlikleri, tutum ve davranışları ücretin kişi ve performans gibi etmenler tarafından belirlenmesini de haklılaştırır (Demir, 2007: 45).

2.2.3.2.6. İşletmenin Ekonomik Gücü

İşletmeler ekonomik çalışmak zorunda olduklarından gider kaynaklarını mümkün olduğunca sınırlı tutmak isterler. Bu kaynaklardan birini oluşturan ücret içinde de ücret düzeyini sınırlama eğilimi ile bu düzeyin sürekli yükseltilmesini isteyen sendika istekleri arasında önemli farklılıklar bulunur. İşletmeler ekonomik, karlı, rasyonel ve verimli çalışmak zorundadır (Kayaoğlu, 1986: 34). İşletmenin ücret ödeme gücü piyasadaki ücret düzeyine oranla kendi işletmesindeki ücret düzeyini daha fazla etkileyen bir faktördür. Çünkü işletme mali gücü yerinde değilse ve piyasadaki ücret düzeyine yakın ya da üzerinde bir ücret ödüyorsa işletmenin mali gücünü zorlayacak ve işletmeyi başarısızlığa götürecektir. İşletmenin ödeme gücünü arttırmasının yolu çalışanlarının verimliliklerinin artmasıyla ilgilidir (Şahin, 2014: 48-49). Bu ilkeler doğrultusunda işletmenin ücret olarak belirli bir ödeme gücü olacaktır. Bu nedenle işçilere ödenen ücret düzeylerinin tespit edilmesinde işletmenin ekonomik durumu, ödeme gücü ve sınırı göz önünde bulundurulmalıdır (Kayaoğlu, 1986: 34).

2.2.3.2.7. Yaşam Standardı

Yaşam standardı bir ücretli çalışan ve ailesi için her yıl yeterli bir refah düzeyinde yaşamak için ne kadar ihtiyacı olduğu sorusunun cevabıdır (Şahin, 2014:50). Enflasyonun aşındırdığı satın alma güçlerini geri kazanmaları için personele yardımcı olmak üzere ücret düzeyleri periyodik olarak düzeltilmek zorundadır (Aksoy, 2010: 96). Yukarıda belirtildiği üzere yaşam standardı kişinin elde ettiği ücret ile ne satın alabildiğini göstermektedir. Dolayısıyla kişinin kazancı onun yaşam standardını olumsuz etkiliyorsa bu duruma paralel olarak işletme içerisinde gösterdiği performansta olumsuz etkilenecektir. O nedenle işverenler ücret düzeyini belirlerken kişilerin yaşam standartlarını da göz önüne alarak belirlemelidir. Ücretlerin satın alma gücünün en kapsamlı göstergesi TÜFE'dir. Diğer bir göstergede İstanbul Ticaret Odası Geçinme Endeksi'dir. Bu istatistikler belirli bir zaman diliminde kişilerin satın aldıkları mal ve hizmet fiyatlarının bir önceki zaman dilimindeki maliyeti ile karşılaştırılarak bir hesaplama yapılır. TÜFE yükseldiğinde paranın satın alma gücü düşer. Bazı işverenler ücret düzeylerini belirleyen kararlarına temel olarak tüketici fiyat endekslerindeki değişiklikleri izlerler. Böylece ülkenin ya da dünyanın farklı bölgelerindeki yaşam maliyetlerinin ücretleri etkilemesini sağlarlar (Şahin, 2014: 50).

2.3. İlgili Araştırmalar

Gerçekleştirilmiş olan ayrıntılı alan yazın taramaları neticesinde Türkiye’de finans sektöründe ücret belirleyicilerini araştıran az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Yapılan literatür araştırması neticesinde, Mincer kazanç denklemi kullanılan çalışmaların büyük bir kısmında ücret farklılıklarını açıklamak için eğitim, yaş, deneyim ve cinsiyet üzerinde durulduğu görülmüştür. Ancak yapılan bu çalışmada bu değişkenlere ek olarak eklediğimiz medeni durum, çalışılan iş yerinin statüsü (özel/kamu), çalışılan iş yerinin büyüklüğü (çalışan kişi sayısına göre), çalışanın idari görevde iken elde ettiği ücret, çalışanın yaşadığı coğrafi bölge gibi değişkenler de test edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca zaman içerisinde klasik modelden hareketle ve insan sermayesi teorisini göz önünde bulundurarak farklı değişkenler de modele dahil edilerek tahminler yapılmış ve günümüzde hala yapılmaya devam edilmektedir. Bu bölümde literatürde Mincer kazanç denklemi ile ilgili araştırmalar amaç, kapsam, sonuç ve bulgular olarak ayrıntılı bir biçimde sunulmuştur.

Oaxaca (1973), erkek ve kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğini ortaya koyabilmek için yaptığı çalışmada Mincer denkleminde işçinin sınıfı, endüstri, finans, sağlık problemleri, göç durumu, medeni durum, yaşanan bölge değişkenleri gibi farklı bağımsız değişkenleri de ekleyerek regresyon modelini tahmin etmiştir. Ancak modelleri beyaz ve siyah ırktaki kadın ve erkek olarak dört farklı modelde incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet açısından bakıldığında büyük farklılıklar ortaya çıkmıştır. Çalışmada kadınların düşük ücretlerde yoğunlaşmasından dolayı ortaya çıkan ücret eşitsizliğine dikkat çekilmiştir. Çalışmaya göre kadın ve erkek eşitsizliğindeki büyük kısım, ayrımcılığın etkilerine bağlıdır.

Jill Tiefenthaler (1997) Brezilya’da evlilikte eşin eğitiminin kişinin kendi verimliliği üzerinde olan etkisini farklı piyasa sektörlerinde kadınlar ve erkekler açısından ayrı ayrı incelemiştir. Ortaya çıkan bulgular şu yönde olmuştur: Eşin eğitimi kişinin kendi ücretini ve kişinin iş gücü piyasasında harcadığı zamanın miktarını arttırmaktadır. Eşin eğitiminin kişinin kendi verimliliğini pozitif olarak etkilemiştir çünkü, eşin eğitimi fazla olduğu zaman evliliğin iş gücü kısmından ek kazanç sağlanmış, eğitimle birlikte evlilikteki işbirliğinden dolayı kazançlar artmıştır.

Cawley, Heckman Lochner ve Vytacil (2000) yaptıkları çalışmaya göre, kazançlarda eğitimin etkileri ve kavramsal becerilerin etkileri arasında fark oluşması

mümkün değildir. Çünkü geleneksel Mincer modelindeki eğitim değişkeni ile bireysel yetenek değişkenlerinin bir grubunu oluşturan kavrama dayalı beceriler arasında yüksek korelasyon bulunur. Ancak elde edilen bulgulara göre, kazançların belirlenmesinde eğitimin, kavrama dayalı yeteneklere göre daha fazla etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sarı (2002), yaptığı çalışmada, eğitimin bireysel yıllık getirisi araştırmıştır. Bolu il genelinde hanehalkı anket çalışması ile oluşturulan veri tabanı kullanılarak eğitimin yıllık getirisini tahmin etmek için Mincer usulü yarı logaritmik kazanç modelleri oluşturmuş ve bulguları eğitimin yıllık getirisinin %12.1 ve deneyimin yıllık getirisinin %9.3 olduğu sonucunu vermiştir. Mezun olunan eğitim kurumları itibarıyla yapılan incelemelerinde, ilkokuldaki bir yıllık öğrenimin getirisi en yüksek tahmin edildiği halde, bu oran lise için en düşük olarak tahmin edilmiştir. Mincer usulü kazanç modelleri kullanılarak yaptığı tahminlerde eğitimin, geliri belirleyen önemli değişkenlerden biri olduğunu tespit ederek, öğrenim düzeyi arttıkça, getirinin azalmakta olduğunu, en yüksek getiriye sahip olanlar ilkokul mezunları, en düşük getiriye sahip olanların ise lise mezunları olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Bunun yanında Sarı, çalışmasında deneyimin, 46'ncı yıl itibarıyla getirisinin azaldığını sonucuna ulaşmıştır.

Selim ve İlkcaracan (2002), Mincer modelini kullandıkları çalışmalarında cinsiyete dayalı ücret boşluğunun önemli bir kısmının kadınların eğitim, deneyim ve iş konusundaki ortalama düzeyinin erkeklere göre düşük seviyede olmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Bununla birlikte yazarlar ücret farklılıklarının yalnızca yarısının insan sermayesi donanım faktörlerindeki kadın/erkek farklılıklarıyla açıklandığını ifade etmektedirler. Kalan kısmın cinsiyetler arasındaki emek verimliliği düzeyindeki farklılıklarla açıklanamayabileceğini belirtmektedirler.

Suleman ve Paul (2004), Portekiz'deki bankacılık sektörüne ilişkin yaptıkları çalışmada standart Mincer modelinden hareketle insan sermayesi modelleri tahmin etmişlerdir. İnsan sermayesi teorisine göre, eğitim yılı ve deneyimin bireysel yeteneklerin Proxy (vekil) değişkenleri olduğunu ileri sürmektedirler. Beş büyük banka kurumuna yapılan araştırmada, bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim, işgücü sektöründe deneyim ve iş yerinde deneyim gibi bireysel özelliklerine ait bilgileri edinmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlara göre yetenek değişkenleri varlığının Mincer kazanç denkleminde açıklanan değişim oranını arttırdığını söylemek mümkündür.

Casero ve Seshan (2006), Dijiboiti’de yaptıkları çalışmada kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıklarının nedenlerini araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre çalışanların eğitim ve deneyimdeki farklılıklar kontrol altına alınsa bile kamu ve özel sektör arasında ücret farklılığı bulunmaktadır. Ayrıca çalışmada ortaya çıkan dikkat çekici bir diğer bulgu ise ortaöğretim sonrası eğitime sahip olan özel sektör çalışanlarının, kamu sektöründe çalışanlardan daha fazla ücret aldığı ortaya koyulmasıdır.

Hyder (2006), tarafından Pakistan’daki işgücü anketi verileri kullanılarak yapılan çalışmada yaş değişkeni kamu ve özel sektörde zayıf bir belirleyiciliğe sahipken, eğitim değişkeni insan sermayesinin en önemli değişkeni olarak belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada özel sektör çalışanları arasında erkeklerin kadınlara göre %34.4 daha fazla ücret aldığı tespit edilmiştir.

Andini (2007), çalışmasında panel verileri kullanarak dinamik Mincer modelini oluşturmuş, 1994-2001 döneminde Portekiz’deki erkek çalışanları incelemiştir. Mincer denkleminin dinamik spesifikasyonuna göre şu anki gözlenen kazançlarda geçmişte gözlenen kazançların ek bir bağımsız değişken olarak rol oynadığı görülmüştür. Ayrıca dinamik yaklaşımda işgücü deneyiminin eğitimin getirisinden bağımsız olmadığı görülmüştür.

Budria ve Telhado-Pereira (2007), çalışmalarında dokuz Avrupa ülkesinde eğitim ve ücret eşitsizlikleri arasındaki bağlantıyı incelemek amacıyla, kantil regresyonu kullanarak kazanç dağılımının farklı noktalarında ortaokul, lise ve yükseköğretim için eğitimin getirilerini hesaplamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, Avrupa’da son yıllarda yüksek eğitimle birlikte ücret dağılımının arttığı sonucu elde edilmiştir.

Lemieux (2006), çalışmasında 1973 ve 2005 yılları arasında kantil regresyonla lise sonrası eğitimin getirisinin ücret eşitsizliklerini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Son 35 yılda işgücü deneyimi, ilkökul, lise eğitimi ve lise sonrası eğitimi olmayan işçilerin durumu ücret yapısında çok az rol oynadığını belirtmiştir.

Thrane (2008), çalışmasında 1994-2002 dönemi Norveç verilerini kullanmıştır. Söz konusu döneme ait yaklaşık 535 bin turizm ve otel çalışanını kapsayan longitudinal veri seti kullanılmıştır. Çalışmada geleneksel Mincer denkleminin yanı sıra beşeri sermaye ve sosyo-demografik (medeni hal, çocuk sayısı,) gibi değişkenlerle ücreti açıklamaya gayret

etmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, gerek turizm ve gerekse otel çalışanları arasında eğitimin getirisi görece bayanlarda daha yüksek bulunmuştur. Ancak tecrübenin ücrete katkısı erkek çalışanlarda daha yüksektir.

Andrada ve Galassi (2009), yaptığı çalışmada 2006 yılı için Arjantin ve Paraguay hanehalkı verilerine göre Mincer kazanç denklemlerini tahmin etmişlerdir. Yaptıkları karşılaştırmada, eğitimin getiri oranı Paraguay için daha fazla tahmin edilmiştir. Deneyimin etkileri ise her iki ülke için aynı ölçülmüştür.

Garcia-Suaza, Guataqui, Guerra ve Maldonado (2009), çalışmalarında Mincer denkleminde eğitimde yatırımların getiri oranı olan eğitim katsayısı yorumlarındaki eleştirilerin üstesinden gelmek için seçim yanlılığını kontrol eden işgücü geliri, eğitim maliyetleri ve vergi gelirlerinin daha kesin sonuçlarını içeren daha yapısal bir tahmin yaklaşımı geliştirmişlerdir. Sonuçlar Kolombiya literatüründe daha önceden bulunan eğitimin getiri oranlarından daha düştüğünü içermektedir. Ayrıca sonuçlar analiz yılına ve bireylerin cinsiyetlerine göre değişmektedir.

Rosenzweig (2010), tahmin ettiği Mincer çalışmasını mikro bazda değil de daha çok makro amaçlı yapmıştır. 120 ülkeden Amerika'ya gelen çalışan erkeklerin, Amerika'ya gelmeden önceki son işlerinde aldığı ücretler ele alınarak insan sermayesi kazanç fonksiyonu tahmin edilmiştir. Sonuçlara göre çalışanların aldıkları eğitimin kişilerin kazançlarında farklılık yarattığı, kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe buna bağlı olarak kazançlarının da arttığı görülmüştür. Sonuç olarak, kazanç fonksiyonu işgücü ekonomisinin kalbini oluşturmakta ve Mincer'in çalışmaları ekonomistlerin kazanç ilişkilerini nasıl belirleyeceği konusunda büyük etki yaratmıştır. Mincer kazanç fonksiyonu 2000'li yıllarda yaygın olarak kullanılmaktadır.

Akça ve Ela (2012), çalışmalarında eğitim ve gelir dağılımı dünya geneli ve özellikle Türkiye için ele alınmıştır. Çalışma, Türkiye'de gelir adaletsizliğinin giderilmesi için üzerinde durulması gereken ana unsurlardan birinin de eğitim olduğunu savunmaktadır. Çalışmaya göre eğitim, büyüme, nüfus gibi faktörlerle ilişkili olduğundan dolayı gelir dağılımını dolaylı olarak ve ülkenin ekonomik yapısına göre de gelir düzeyini arttırarak doğrudan etkilemektedir. Ülkemizin genel durumuna bakıldığında eğitim seviyesi ile birlikte işsizliğin azaldığı görülmektedir. Türkiye'de eğitim yatırımları ve kalitesinin artırılması ile birlikte işsizliğin azalacağı ve işsizliğin gelir dağılımına olan

olumsuz etkisini azaltacağı sonucuna götürdüğü savunulmuştur. Ayrıca çalışmaya göre eğitim seviyesindeki artış ile birlikte artan gelir düzeyi de göze çarpan bir diğer husustur. Bu durum özellikle lise ve dengi meslek okulları ve yükseköğretim için geçerliliğini korumaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de eğitim seviyelerinin yükselmesi gelir düzeyini artıracak ve gelir dağılımını olumlu yönde etkileyecektir sonucuna varılmıştır.

Çelik ve Selim (2013), gerçekleştirdikleri çalışmalarında Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimde kamu ve özel sektöründe çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını incelemiştir. Toplam 91917 kişiden oluşan gelir getiren bireye ait verilerle gerçekleştirilen çalışmada deneyim, bitirilen yaş, çalışma yılı vb. gibi değişkenlerin ücrete etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kamu sektöründeki kadın çalışanlarda eğitimin, özel sektördeki erkek çalışanlarda ise deneyimin gelire en fazla etki ettiği belirlenmiştir. Kamuda erkek ve kadın çalışanlar için bu etki yüksek gelir grubu için giderek azalmıştır.

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmamızda, finans sektöründe çalışan kişilerin elde ettikleri ücretlerinin, çalışanların eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet farklılıklarının ücret farklılıkları üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Mincer kazanç denklemi oluşturularak en küçük kareler yöntemiyle yarı logaritmik formda tahminler yapılmaya çalışılmıştır.

1958 yılında Mincer tarafından geliştirilen ilk kazanç modeli, farklı eğitim seviyesindeki çalışanların neden farklı ücret elde ettiklerini açıklamaya çalışmıştır. Mincer'in gerçekleştirmiş olduğu bu model, çalışanların aynı yetenek ve fırsatlara sahip olduğunu varsaymaktadır. Ayrıca işgücü piyasalarındaki ortamın mükemmel olduğunu ve belirsizlik ortamının olmadığını varsaymaktadır. Mincer modelindeki en önemli nokta çalışanların eğitim seviyelerinin farklılığıdır (Heckman, Lochner and Todd, 2003:8). Bu çalışmada oluşturulan insan sermayesi modeli basit formdadır ve bu modelde eğitim gruplarına göre kazançlardaki farklılıklar ele alınmıştır (Çolakoğlu, 2011:8). Mincer bu basit modelin üzerine 1974 yılında ikinci bir kazanç modeli geliştirmiştir. Geliştirdiği bu yeni modele daha önceki modelden farklı varsayımlar da eklenmiştir. Ancak önceki modelle benzer bir mantık üzerine kurgulanmıştır. İlk modelden farklı olarak ikinci modelde kazançların yaşam döngüsü dinamiklerine ve gözlemlenen kazanç, potansiyel kazanç ve beşeri sermaye yatırımı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır (Heckman, Lochner and Todd, 2003: 8). Mincer'in yapmış olduğu bu çalışmalar sonucunda elde ettiği kazanç denkleminin başlıca varsayımları şunlardır (Çolakoğlu, 2011:8):

- Bireyler, herhangi bir mesleğe başladığında aynı yeteneklere ve eşit olanaklara sahiptir.
- İş gücü kazançlarının heterojenliğinin temel kaynağı eğitim süresi olarak görülür. Eğitimin kazanca olan etkisi hesaplanırken, ilk varsayılan şey, eğitimin çok uzun olmasından dolayı çalışma yaşamındaki süreyi azaltmasıdır. Eğitim verimliliği artırır ancak eğitime harcanan zaman bir sonraki yaş için kazancın ertelenmesini gerektirir. Eğitim yüzünden vazgeçilen kazançlar nedeniyle, eğitim masraflıdır.
- İnsana yatırım zaman almaktadır. Birey eğer belirli bir yaşta emekli oluyorsa, eğitimdeki ve mesleki yetiştirmedeki her bir ek süre, bireylerin kazançlarından elde edeceği hasılatın süresini erteler ve çalışma hayatının süresini azaltır.

- Farklı eğitim düzeyinde bulunan bireyler eğitim maliyetlerini yaşam boyunca elde edecekleri kazançların bugünkü değerine eşitlemek zorundadır.
- Çalışma süresince gelirlerin değişmediği varsayılırsa, eğitim maliyetlerindeki farklılıklara bağlı olarak gelir farklılıklarının karşılaştırmasını tahmin etmek olanağı ortaya çıkmaktadır.
- Eğitim maliyetleri, eğitim süresinin uzunluğuna göre, vazgeçilen kazançların (eğitim süresince elde edilebilecek kazançlar ertelendiği için) alternatif maliyeti ve kitap gibi eğitimsel araçlar maliyeti olarak iki unsurdan oluşmaktadır.
- Modelde eğitimsel hizmetlere ilişkin harcama yapılmadığı varsayılmaktadır. Burada ifade edilmek istenen, kazanç denklemlerinde bağımsız değişken olarak insan sermayesi yatırım harcamalarının parasal değeri yerine “yatırıma ayrılan zaman” değişkeni kullanılmaktadır. Bunun nedeni, kişisel yatırım harcamalarına ilişkin verilere ulaşılamaması, buna karşılık kişilerin eğitim süresine ilişkin verilerin bolluğu ve yorumundaki kolaylıklardır.

Mincer tipi Temel İnsan Sermayesi modelinde, gelir fonksiyonu konkav olarak tanımlanmıştır. Yaş değişkeninin ikinci dereceden bir polinom şeklinde ifade edilmesi yüzünden gelir fonksiyonu artar. Kişinin çalışma yaşamı belli bir yıla ulaştığında en yüksek tepe noktasına varır. Daha sonra ise ya düz bir seyir izler ya da yaş ilerledikçe gelir azalır. Bu durum dikkate alındığında, gelir fonksiyonu aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

$$\ln Y_t = b_0 + b_1 E_t + b_2 A_t + b_3 A_t^2 + u_t$$

Yukarıdaki denklemde,

$\ln Y_t$: bireyin geliri,

E_t : eğitimin süresi,

A_t : yaş,

A_t^2 : yaşın karesi,

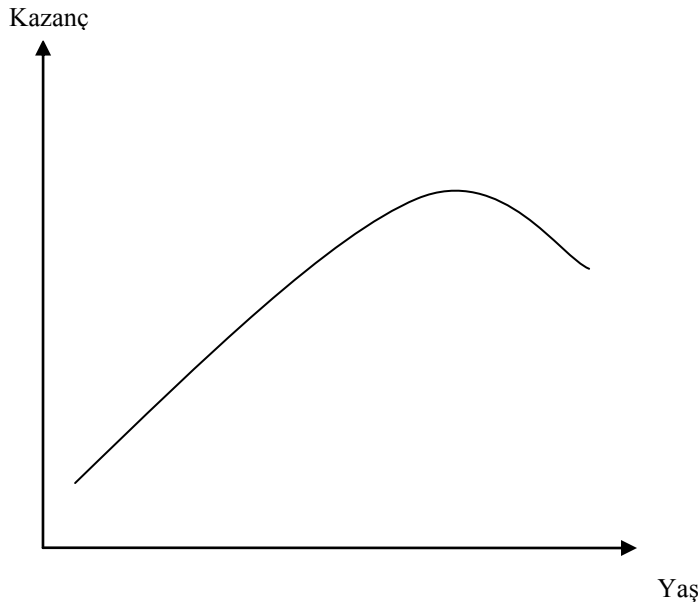
b_1 : eğitimin getirisi,

b_2 ve b_3 : deneyimin getirisi

Gelir denkleminde eğitimin getirisi, b_1 ve deneyimin getirisi, b_2 ve b_3 katsayıları ile ifade edilmiş olup insan sermayesi üzerine yapılan yatırımların sırasıyla maliyeti ve kazançları olarak ifade edilebilirler. Katsayıların işaretlerinin yönü ise $b_1 > 0$, $b_2 > 0$, ve $b_3 < 0$ şeklinde yorumlanabilir (Erdoğan, 2009: 78).

Mincer Yaş-Kazanç Profili

Mincer, ifade ettiği ve insan sermayesi kazanç modelini açıklamaya yönelik oluşturduğu yaş-kazanç profilinde, bireylerin kazançları ve yaşları arasındaki ilişkide, bireylerin kazanç yapılarının yaşa ve eğitim düzeyine göre nasıl dağıldığını ifade etmiştir. Buna göre, birey yaşlandıkça, kazancı azalan bir şekilde artacaktır. Birey yaşam boyunca işiyle ilgili olarak birçok deneyim kazanacak ve bu durumda bireyin verimliliği ve kazancı da artacaktır. Başka bir deyişle çalışan daha fazla kazanmak için insan sermayesine yatırım yapacaktır. Ancak birey yaşlandıkça, ölümün farkına varacağı için bu yatırımları azalacaktır. Ayrıca bu bireyin verimliliği azalacak ve emekli olmaya karar verecektir. Tüm bu etkiler nedeniyle yaş-kazanç profili artan eğimli ve konkav bir yapı gösterecektir (Çolakoğlu, 2011: 13).



Şekil 1. Yaş- Kazanç Profili (Parasız, 2002: 114)

Yaş-kazanç profilinde, ilk yıllarda kazançlar eğitim durumu yükseldikçe ve yaşla birlikte çalışma hayatı boyunca artacaktır. Çalışma yaşamının sonlarına doğru, kazançlardaki artış oranı azalmaya başlayacak ve negatifleşecektir. Mincer kazanç

denklemini uzun zamandır yaş-kazanç profili modeliyle kullanılmakta ve denenmektedir. Kuadratik profilde yatırımların zamanla doğrusal olarak azaldığı görülmektedir. Mincer, sadece eğitim, yaş ve yıllık, haftalık kazanç değişkenlerinin bulunduğu cimri modeli geliştirerek çalışmalarını yapmıştır. Sonuçta ulaştığı fonksiyonlar yüzü aşkın ülkede kullanılmıştır. Ayrıca tüm kesitsel kazanç profilleri Mincer'in de tahmin ettiği gibi konkav (iç bükey) olarak ortaya çıkmıştır (Çolakoğlu, 2011: 14).

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışmada Türkiye Devlet İstatistik Enstitüsü (TÜİK) Tarafından Hazırlanan, 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne ait veriler kullanılmıştır. TÜİK tarafından gerçekleştirilen anket çalışması Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde yaşayan tüm kişileri kapsamaktadır. Ankette okul, yurt, otel, çocuk yuvası, hastane ve hapisanede bulunan kişiler ile kışla ve ordu evlerinde ikamet edenler kapsamamaktadır. Hanehalkı işgücü araştırmasında iki aşamalı, tabakalı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ardışık iki dönem arası ve ardışık iki yılın aynı dönemlerinde adres bazında %50 çakışma sağlayacak şekilde rotasyon kalıbı oluşturulmuş ve her dönemde 8 alt örnek kullanılmıştır. Çalışmanın tasarımında her dönemde uygulama yapılacak örneklem genişliği haftalara eşit olarak dağıtılmıştır. Veriler, belirlenen örneklem yöntemine göre seçilen hanehalklarından derlenmektedir. Hanehalkı işgücü nketinde kullanılan istatistiki birim “hanehalkları”dır. Hanehalkında bulunan tüm fertlere ilişkin demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hanehalkı reisine yakınlık) alınmaktadır. İşgücünün tespitine yönelik soruar ise 15 ve daha yukarı yaştaki fertlere sorulmaktadır. Anket, anketörler tarafından yüzyüze görüşme yöntemi ile uygulanmakta ve veriler alan uygulaması esasında doğrudan kaydedilmektedir.

Bu çalışmada ise, ankete katılan 25524 katılımcının içerisinde S33 kodlu Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflandırılması (NACE Rev.2.) 'na göre “Çalışılan yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyeti nedir?” sorusuna “Finansal hizmet faaliyetleri (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)”, “Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)”, “Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler” cevabını veren toplam 1630 kişi çalışmaya dahil edilmiştir.

3.2. Veri Setinin Tanımlanması

Çalışmada Türkiye Devlet İstatistik Enstitüsü (TÜİK) Tarafından Hazırlanan, 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne ait veriler kullanılmıştır. Bu veriler eşliğinde finans sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin kazanç, yaş, deneyim ve eğitim durumları dikkate alınarak Mincer kazanç fonksiyonu oluşturulmuştur.

Ankette katılımcıların gelir durumları 145 farklı seçenek altında derlenmiştir. Ancak sonuçların daha anlaşılır hale getirilebilmesi için gelir grupları arasında belirgin bir farklılığın olmadığı düşüncesiyle, verilerden yola çıkarak; 1-1000 TL (Grup 1), 1001- 2000 TL (Grup 2), 2001- 3000 TL (Grup 3), 3001- 4000 (Grup 4), 4001- 5000 TL (Grup 5) ve 5000 ve üstü (Grup 6) şeklinde tanımlama yapılmıştır.

Diğer faktörler için herhangi bir gruplandırılmaya gerek duyulmamıştır. Ücreti etkilediğini düşündüğümüz cinsiyet, medeni durum, yaş, doğum yeri, eğitim durumu, mezun olduğu bölüm, bir öğrenime devam edip etmediği, çalıştığı yerin statütüsü, çalışan sayısı, çalışma şekli, çalışılan işyerinde idari sorumluluk olup olmadığı, işin nasıl bulunduğu, bu yer, kuruluş veya işyerindeki durum, gelir bilgisi, bu gelire ilave prim, ikramiye vb. olup olmadığı, varsa ne kadar olduğu, çalışanların yaşadıkları coğrafi bölge, yaşanan yerin kır – kent oluşu gibi diğer faktörler tablolastırılarak ilerleyen bölümlerde verilmiştir.

Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev 2)'ye göre çeşitli kod ve tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre Kod 64, sigortacılık veya emeklilik fonu ya da zorunlu sosyal güvenlik amaçları dışındaki fonların elde edilmesi ve yeniden dağıtılması faaliyetlerini kapsamaktadır. Kod 65 gelecekteki alacaklara karşılık olarak kullanılacak bir finansal varlıklar portföyü oluşturulması için yıllık gelir sigortalarının ve sigorta poliçelerinin taahhüt edilmesini ve prim yatırımı yapılmasını kapsamaktadır. Kod 66 ise finansal hizmet faaliyetlerine dahil olan veya bunlarla yakından bağlantılı olan ancak kendisi finansal hizmet sağlamayan hizmetlerin sağlanmasını kapsamaktadır. Bu bölümün temel ayrımı finansal işlemin ya da sağlanan fonun tipine bağlıdır. Kod 64, kod 65 ve kod 66 ile ilgili bilgiler Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışılan Yer, Kuruluş veya İşyerinin Ana Faaliyeti

	N	%
64 - Finansal hizmet faaliyetleri (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)	1187	72,8
65 - Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)	77	4,7
66 - Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler	366	22,5
Toplam	1630	100,0

Çalışmamızda finans sektörü çalışanlarını temsil ettiğini düşündüğümüz bu 3 koddan yararlanılmıştır. 64 kodlu finansal hizmet faaliyetlerinde çalışanların sayısı 1187 ve yüzdesi 72.8 olarak en yüksek katılımcı grubunu oluşturmaktadır. Daha sonra finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler çalışanları (N=366, %22.5) katılımcılar arasındaki ikinci yüksek katılımcı grubunu oluşturmaktadır. En az katılımcı sayısı ise 65 kodlu sigorta, reasürans ve emeklilik fonları çalışanlarına aittir (N=77, %4.7).

Kod 64, kod 65 ve kod 66 olarak çalışma kapsamına dahil edilen toplam 1630 katılımcı finans sektörü çalışanı olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri, eğitim bilgileri, işletme ve işyeri ile ilgili bilgileri ve çalıştıkları coğrafi bölgeler ile ilgili bilgileri ayrı ayrı tablolar halinde incelenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri cinsiyet, medeni durum, yaş ve doğum yeri olarak dört açıdan incelenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Yapısı

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	901	55,3
Kadın	729	44,7
Toplam	1630	100
Medeni Durum		
Hiç evlenmedi	543	33,3
Evli	1044	64,0
Boşandı	39	2,4
Eşi öldü	4	0,2
Toplam	1630	100,0
Yaş		
15-19 yaş arası	26	1,6
20-24 yaş arası	139	8,5
25-29 yaş arası	356	21,8
30-34 yaş arası	377	23,1
35-39 yaş arası	255	15,6
40-44 yaş arası	233	14,3
45-49 yaş arası	129	7,9
50-54 yaş arası	87	5,3
55-59 yaş arası	25	1,5
60-64 yaş arası	2	,1
65+ yaş	1	,1
Toplam	1630	100,0
Doğum Yeri		
Türkiye	1602	98,3
Yurtdışı	28	1,7
Toplam	1630	100,0

Ankete katılan 1630 finans çalışanı cinsiyete göre sayıca eşitliğe yakın sayıda olsalar da erkeklerin sayısı çoğunluktadır. Tablo 2'ye göre erkek çalışanların yüzdesi 55.3 (N=901), kadın çalışanların yüzdesi ise 44.7 (N=729) 'dir. Bu veriye göre ankete katılan finans çalışanları arasında kadın çalışanlar ile erkek çalışanların sayıca yakın olduklarını söylememiz mümkündür. Elde edilen bu sonuç Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2013 yılında gerçekleştirdiği Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçları ile tezat oluşturmaktadır. TUIK'in ilgili çalışmasında erkek çalışanların işgücüne katılımı daha yüksekken çalışmamızda kadın çalışanların oranı erkeklere yakın olduğu görülmektedir. Tablo 2.'de yer alan bir diğer veri katılımcıların medeni durumlarıyla ilgilidir. Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan değerlendirme incelendiğinde evli olanların oranı %64 iken hiç evlenmemiş olanların oranı %33.3'dür. Buradan hareketle finans sektöründe çalışan katılımcıların içerisinde evli olanların daha fazla yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların

büyük çoğunluğu genç ve orta yaş grubundan oluşmaktadır. Yaşa göre yapılan değerlendirmede 30-34 yaş aralığında olanların oranı %23.1, 25-29 yaş aralığında olanların oranı 21.8, 35-39 yaş aralığında olanların oranı 15.6'dır. Yaşa göre yapılan değerlendirmede 60 yaş ve üstünde olan çalışanların oranının çok düşük olduğu ve sadece 3 kişinin 60 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre finans sektörünün genç ve dinamik bir beşeri sermayeye sahip olduğunu söylemek yanlış olmaz. Demografik özelliklere göre değerlendirmeye alınan son parametre katılımcıların doğum yerleridir. Anket sorularının yöneltildiği çalışanların tamamına yakını (N=1602, %98.3) Türkiye'de doğan kişilerden oluşmaktadır. Türkiye dışında doğmuş olanların oranı %1.7'dir.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Bilgileri

Eğitim Durumu	N	%
Bir okul bitirmeyen	3	,2
İlkokul (5 yıl)	51	3,1
İlköğretim	73	4,5
Genel lise	197	12,1
Mesleki veya teknik lise	149	9,1
Yüksekokul, fakülte ve üzeri	1157	71,0
Toplam	1630	100,0
Mezun olunan bölüm		
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	29	2,2
Sanat	20	1,5
Beşeri bilimler	24	1,8
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	217	16,6
Gazetecilik ve enformasyon	2	,2
İş ve yönetim	689	52,8
Hukuk	9	,7
Yaşam bilimleri	1	,1
Fizik bilimleri	36	2,8
Matematik ve istatistik	38	2,9
Bilgisayar	32	2,5
Mühendislik ve işleri	68	5,2
İmalat ve işleme	31	2,4
Mimarlık ve inşaat	35	2,7
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	28	2,1
Veterinerlik	0	0
Sağlık	6	,5
Sosyal hizmetler	4	,3
Kişisel hizmetler	29	2,2
Ulaştırma hizmetleri	3	,2
Güvenlik hizmetleri	5	,4
Toplam	1306	100,0
Bir öğrenim kurumuna devam edip etmediği		
Evet	178	10,9
Hayır	1452	89,1
Toplam	1630	100,0

Tablo 3’de katılımcıların eğitim durumlarıyla ilgili bilgiler yer almaktadır. İlk olarak katılımcıların sahip olduğu eğitim düzeyleri incelenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitime sahiptir (N=1157, %71). Bu oranı %12.1 (197 kişi) ile genel lise mezunları takip etmektedir. Buna karşın herhangi bir okulu bitirmeyen kişi sayısı 3 kişidir. Tablo 3’de yer alan bu verilere göre finans sektörünün, eğitim seviyesi yüksek bir istihdam profiline sahip bir sektör olduğu söylenebilir. Katılımcıların eğitim bilgilerinden bir diğeri mezun oldukları bölümle ilgilidir. Finans sektöründe çalışanların önemli bir bölümü (% 69.4) iş ve yönetim ile sosyal bilimler ve davranış bilimleri bölümlerinden mezun olmuşlardır. Bunun dışında hukuk, fizik bilimleri, veterinerlik, mimarlık ve inşaat, mühendislik ve eğitim bilimleri gibi farklı bölümlerden mezun çalışanların da finans sektöründe istihdam ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan finans çalışanlarının %89.1’inin herhangi bir öğrenime devam etmediği, %10.9’unun ise hala bir öğrenime devam ettiği tabloda yer alan verilerden anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Çalıştığı İşyeri Bilgileri

	N	%
Çalışılan işyerinin statüsü		
Özel	1293	79,3
Kamu	266	16,3
Diğer (Vakıf, dernek, kooperatif, siyasi parti, STK vb.)	71	4,4
Toplam	1630	100,0
Bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısı		
10’dan az	437	26,8
10-24 kişi	470	28,8
25-49 kişi	376	23,1
50-249	219	13,4
250-499	40	2,5
500 ve daha fazla	88	5,4
Toplam	1630	100,0

Tablo 4’de ankete katılan kişilerin çalıştıkları işyeri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Tabloda yer alan bilgilere göre çalışanların işyerlerinin çoğunluğunun özel sektörden oluştuğunu görmekteyiz (N=1293, %79,3). %16.3’lük bölümü kamu hizmetinde, %4.4’lük bölümü ise diğer statüde olan işyerlerinde çalışan katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki çalışan sayıları birbirinden farklılık göstermektedir. Finans çalışanlarının çalıştıkları işyerindeki çalışan sayısına verdikleri cevaplardan 250 ve üstü şeklinde cevap

verenlerin yüzdesi yalnızca 7.9' dur. Katılımcıların çalıştıkları yerler %92.1'lik kısmı 250 kişiden az çalışan sayısına sahip olan yer, kuruluş veya işyerleridir.

Tablo 5. Katılımcıların İş Bilgileri

	N	%
Bu işinizde idari sorumluluklarınız var mı?		
Evet	375	24,6
Hayır	1148	75,4
Toplam	1523	100,0
Bu yer, kuruluş veya işyerinde işteki durum		
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	1523	93,4
İşveren	52	3,2
Kendi hesabına	46	2,8
Ücretsiz aile işçisi	9	,6
Toplam	1630	100,0
Bu işinizi nasıl buldunuz?		
Kendi imkanlarımla	380	76,2
Türkiye İş Kurumu kanalıyla	2	,4
Özel istihdam ofisleri kanalıyla	7	1,4
Akraba, eş ve dost aracılığıyla	98	19,6
Diğer	12	2,4
Toplam	499	100,0
Bu işinizde çalışma şekliniz nedir?		
Tam zamanlı	1602	98,3
Yarı zamanlı	28	1,7
Toplam	1630	100,0
Çalıştığınız bu işin süreklilik durumu nedir?		
Sürekli	1504	98,8
Geçici	19	1,2
Toplam	1523	100
Bir yıl önceki bu ayda işgücü durumunuz neydi?		
Bir işte çalışıyordu	119	7,3
Şu anki işinde çalışıyordu	1360	83,4
Emekliydi	4	,2
İş arıyordu	76	4,7
Ev işleriyle meşguldü	16	1,0
Eğitim/öğretimine devam ediyordu	45	2,8
Özürlü veya hastaydı	2	,1
Askerdi	6	,4
Yaşlı (65 ve daha yukarı yaş)	2	,1
Diğer	0	0
Toplam	1630	100

Tablo 5, ankete katılan finans sektörü çalışanlarının çalıştıkları iş hakkında bilgiler vermektedir. Buna göre, katılımcıların 375'i (%24,6) mevcut işinde idari görevde

bulunmaktadır. 1148'i (%75.4) ise bir idari sorumluluğu bulunmayan çalışanlardan oluşmaktadır ve ankete katılan bu çalışanların bu yer, kuruluş veya işyerlerindeki durumları hakkındaki sorulara verdikleri cevap ise büyük çoğunlukla (%93.4) ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olmuştur. Geri kalan %6'lık kesim işveren ya da kendi hesabına çalışan, diğer %0.6'lık kesim ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Ankette, katılımcılara sorulan sorulardan bir diğeri ise, çalışmakta oldukları işlerini nasıl bulduklarıyla ilgilidir. Bu soruya toplam 499 kişi tarafından cevap verilmiştir. Soruya kendi imkanlarıyla cevabını veren katılımcı sayısı 380 kişi (% 76.2), eş, dost ve akraba aracılığı ile cevabını veren 98 (%19.6) kişidir. Bunun dışında finans sektörü çalışanlarına iş bilgileri ile ilgili sorulan anket soruları ise, çalışanların çalışma şekli ve süreklilik durumlarına yönelik sorulardır. 1630 kişinin tamamının cevapladığı çalışma şekli sorusuna, katılımcıların büyük çoğunluğu (%98.3) tam zamanlı cevabını vermiştir. Çalışılan işin süreklilik durumu sorusuna ise cevap veren katılımcı sayısı 1523'dür. Bu soru %98.8 oranı ile sürekli cevabını almıştır. Tablo 5'de yer alan bir diğer bilgi çalışanların bir yıl önce bu aydaki iş durumlarının ne olduğudur. Katılımcıların büyük çoğunluğu şu anki işlerinde çalıştıklarına dair cevap verirken (N=1360,%83.4), %13'lük kısmı (N=195) ise bir işte çalıştığını ya da iş aradığını belirtmiştir. %2.8'lik kesim (N=45) ise eğitim/öğretime devam ettiğini ifade etmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Gelir Durumu Bilgileri

	N	%
Gelir durumu (net ücret)		
1 - 1000	319	20,9
1001 – 2000	692	45,4
2001 – 3000	303	19,9
3001 – 4000	105	6,9
4001 – 5000	62	4,1
5001 ve üstü	42	2,8
Toplam	1523	100,0
Ek gelir durumu		
Evet	353	23,4
Hayır	1154	76,6
Toplam	1507	100,0

Tablo 6'da finans sektöründe çalışan katılımcıların gelir durumlarıyla ilgili bilgiler yer almaktadır. Katılımcılara bir ay önceki gelirlerinin ne olduğu sorulmuştur. Soruya verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların % 45.4'ü 1001-2000 TL arası esas gelir elde

ettiklerini beyan etmişlerdir. 319 kişi (%20.9) 1000 TL'nin altında gelir elde ettiğini belirtmiştir. 2001-3000 TL arasında gelir elde ettiğini belirten katılımcı sayısı ise 303 kişidir (%19.9). Diğer 209 kişi 3000 TL'nin üzerinde geliri olduğu cevabını vermiştir. Finans çalışanlarının bu gelirlerinin dışında ilave olarak ikramiye, prim, vb. olup olmadığı sorusu da yöneltilmiştir. Bu soru 1507 kişi tarafından cevaplanmıştır. Anket katılımcılarının %76'lık kısmı (N=1154) esas işlerinden elde ettikleri maaş, ücret, yevmiye gelirlerine ilave olarak ikramiye, prim vb gelirlerinin olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Yaşadıkları Coğrafi Bölge Bilgileri

	N	%
Yaşadığı Coğrafi Yer		
İstanbul	437	26,8
Batı Marmara (Tekirdağ-Balıkesir)	97	6,0
Ege (İzmir-Aydın-Manisa)	196	12,0
Doğu Marmara (Bursa-Kocaeli)	123	7,5
Batı Anadolu (Ankara-Konya)	298	18,3
Akdeniz (Antalya-Adana-Hatay)	163	10,0
Orta Anadolu (Kırıkkale-Kayseri)	71	4,4
Batı Karadeniz (Zonguldak-Kastamonu-Samsun)	73	4,5
Doğu Karadeniz (Trabzon)	74	4,5
Kuzeydoğu Anadolu (Erzurum-Ağrı)	32	2,0
Ortadoğu Anadolu (Malatya-Van)	21	1,3
Güneydoğu Anadolu (Gaziantep-Şanlıurfa-Mardin)	45	2,8
Toplam	1630	100,0
Yaşanılan coğrafi yerin kır-kent oluşu		
Kır	115	7,1
Kent	1515	92,9
Toplam	1630	100,0

Anket sorularına cevap veren finans sektörü çalışanlarının yaşadıkları coğrafi bölge ile ilgili soru Tablo 7'de görüldüğü gibi gruplara ayrılarak katılımcılara yöneltilmiştir. Soruya verilen cevaplarda en yüksek paya sahip coğrafi yer (N=437, %26.8) olan İstanbul dikkat çekmektedir. Finans sektörü çalışanlarının yaşadıkları coğrafi yer sorusuna verilen cevabın en az olduğu coğrafi yer ise (N=21, %1.3) Ortadoğu Anadolu olmuştur. Bunun yanı sıra 298 kişi (%18.3) Batı Anadolu ve 196 kişi (%12) Ege cevabını vermiştir. Anket çalışmasında finans sektörü çalışanlarının yaşadıkları coğrafi yer, kır kent olarak da incelenmiştir. Tabloda “kır” olarak nitelendirilen coğrafi yerler nüfusu 20.000 ve daha az nüfusa sahip olan, “kent olarak nitelendirilen bölgeler ise 20.001 ve daha fazla nüfusa sahip olan bölgelerdir. Katılımcıların %92.9' u (N=1515) yaşadıkları coğrafi yerin kent

olduğunu ifade etmiştir. Geri kalan %7.1’lik kısım (N=115) kır alanda yaşadığını belirtmiştir.

Yukarıda 2013 yılı TÜİK hanehalkı işgücü anketi araştırmasından elde edilen veriler yüzde ve frekans analizine tabi tutularak tablolar halinde ayrı ayrı sunulmuştur. Araştırma verileri içinde yer alan çalışanların yaşı, çalışılan işyerindeki çalışan sayısı, çalışanların aylık geliri ve bu aylık gelire ilave olarak elde ettikleri ek gelir (prim, ikramiye vb.) verileri tanımlayıcı analize tabi tutularak ortalamaları ve standart sapmaları alınmış ve Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Verilere İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	34,82	8,820
İşyerinde çalışan sayısı	2,52	1,360
Aylık Gelir	2060,44	1422,333
Aylık gelire ek gelir	653,56	539,550
N	1630	

Finans sektörü çalışanlarının anket sorularına verdikleri cevaplara göre, çalışanların yaş ortalaması 34.8’dir. Aylık ortalama gelirleri 2060.4 TL olan finans sektörü çalışanlarının bu gelire ilave olarak prim, ikramiye vb. her ay düzenli olarak almadıkları gelirin ortalaması ise 653 TL olarak Tablo 8’ de görülmektedir.

3.3. Ücret Denklemlerinin Oluşturulması

Ücret denklemleri yarı logaritmik formda kadın, erkek ve tüm çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Çalışma Ekonomisi literatüründe en yaygın ve basit ücret denklemi, ücreti eğitim, deneyim ve deneyimin karesinin bir fonksiyonu olarak gören ve “Temel İnsan Sermaye Modeli” olarak isimlendirilen denklemdir.

Model 1: Temel İnsan Sermayesi Modeli

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 Y_i + \beta_2 Y_i^2 + \beta_3 E_i + \varepsilon_i$$

$\ln w_i$: aylık ortalama kazanç

Y_i : yaş

Y_i^2 : yaşın karesi

E_i : eğitim süresi

β : katsayı

Çalışmada temel insan sermayesi modelinin sadece eğitim ve yaş değişkeni ile sınırlı olmasından kaynaklanan eleştirileri de dikkate alarak modele kişinin fiilen çalıştığı işyerindeki çalışma süresi (tecrübesi) de dahil edilmiştir.

Model 2: Deneyim Odaklı İnsan Sermayesi Modeli

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 Y_i + \beta_2 Y_i^2 + \beta_3 E_i + \beta_4 D_i + \varepsilon_i$$

$\ln w_i$: aylık ortalama kazanç

Y_i : yaş

Y_i^2 : yaşın karesi

E_i : eğitim süresi

D_i : işyerinde çalışma süresi

Birinci modelde eğitimin ücret üzerindeki etkisini sadece eğitime yapılan ilave bir yıllık yatırımın getirisi olarak ölçülebilmektedir. Her bir eğitim düzeyinin ücret üzerindeki etkisini ayrı ayrı görebilmek için ikinci modelde eğitim değişkeni kukla değişkenler biçiminde modele dahil edilmiştir. Kukla değişkenler, 8 yıllık temel öğretimini tamamlayanlar İlköğretim (E1), lise veya dengi meslek lisesi mezunları Lise (E2) ve Yükseköğretim mezunları da Üniversite (E3) biçiminde oluşturulmuştur. Tahmin edilecek ikinci ücret denklemi aşağıdaki gibidir.

Model 3: Eğitim Düzeyine Bağlı İnsan Sermayesi Modeli

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 Y_i + \beta_2 Y_i^2 + \sum a E_{ai}$$

$\ln w_i$: aylık ortalama kazanç

Y_i : yaş

Y_i^2 : yaşın karesi

E_a : eğitim gruplarına göre oluşturulmuş kukla değişken

Bu modelde de eğitim değişkeni yıl olarak değil eğitim seviyesi olarak ölçülmüş ve ilköğretimi tamamlayanlar (E1), lise eğitimini tamamlayanlar (E2) ve yükseköğrenim tamamlayanlar (E3) biçimin de kukla değişkenler oluşturulmuştur. E1 değişkeni model dışında tutularak denklem tahmin edilmiştir.

Model 4: Yaş Grubuna Bağlı İnsan Sermayesi Modeli

$$\ln w_i = \beta_0 + \sum \alpha_j E_{ji} + \sum b_n Y_{ni} + \varepsilon_i$$

$\ln w_i$: aylık ortalama kazanç

Y_i : yaş

Y_i^2 : yaşın karesi

E_{ji} : eğitim düzeyi

Y_{ni} : yaş gruplarına göre oluşturulmuş kukla değişken

E_{ji} değişkeni j her bir eğitim düzeyini temsil etmek üzere i'nci kişinin ni göstermektedir. Modelde, (Y1) 15-24 aralığı yaş grubunu, (Y2) 25-34 aralığı yaş grubunu, (Y3) 35-44 aralığı yaş grubunu, (Y4) 45-54 aralığı yaş grubunu ve (Y5) ise 55 ve üzeri yaş grubu ise temsil etmektedir.

Bu modelin sonuçları cinsiyetlere göre her bir eğitim düzeyinin getirisinin hesaplanmasına imkan verecektir. Model tahmin edilirken model dışında tutulan kukla değişkenler, ilköğretim mezunları (E1)'nı temsil eden kukla değişken ve 15-24 aralığı yaş grubunu (Y1) temsil eden kukla değişken model dışında tutulmuştur.

Son olarak daha fazla sayıda açıklayıcı değişkenin dahil edildiği ve en kapsamlı olan dördüncü model tahmin edilecektir. Bu modele, bölgesel kalkınmışlık düzeyinin ücret üzerindeki etkisini ölçebilmek amacıyla coğrafi bölge kukla değişkenleri, kişinin mezun olduğu alanın etkisini ölçmek amacıyla mezun olunan alan kukla değişkenleri, işyeri büyüklüğünün etkisini ölçebilmek amacıyla işyerinde çalışan kişi sayılarına göre oluşturulmuş kukla değişkenler, kişinin medeni halini temsil eden değişken, idari bir görevi olup olmadığı temsil eden değişken ve çalışılan kurumun kamu veya özel kurum olmasına göre oluşturulmuş değişkenler modele dahil edilmiştir.

Model 5: Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 Y_i + \beta_2 Y_i^2 + \beta_3 E_i + \beta_4 M_i + \beta_5 P_i + \beta_6 ID_i + \sum a_m IB_{mi} + \sum b_n B_{ni} + \sum c_k MA_{ki} + \varepsilon_i$$

$\ln w_i$: aylık ortalama kazanç

Y_i : yaş

Y_i^2 : yaşın karesi

E_i : eğitim düzeyi

M_i : Medeni durum

P_i : özel sektörde çalışan kişi sayısı

ID_i : idari görev

IB_{mi} : işyerinde çalışan kişi sayısı

B_{ni} : Coğrafi bölgeler

MA_{ki} : Mezun olunan bölüm

Burada, bir önceki denkleme ilave olarak, medeni hal M_i , özel sektörde çalışan P_i , idari görev ID_i , işyerinde çalışan kişi sayısını temsilen IB_{mi} , coğrafi bölgeleri temsilen B_{ni} değişkeni, kişinin mezun olduğu alanı temsilen MA_{ki} değişkeni modele ilave edilmiştir. m, n, ve k alt indisleri ilgili değişkenlere göre oluşturulan kukla değişken sayılarını göstermektedir.

3.4. Bulgular ve Analiz

Araştırmanın bu bölümünde oluşturulan 5 farklı modelin analizi gerçekleştirilerek elde edilen sonuçlar tablo 9, tablo 10, tablo 11, tablo 12 ve tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 9. Model 1: Temel İnsan Sermayesi Modeli

	Genel	Erkek	Kadın
Değişkenler			
Sabit	1,786033 (21,742358)	1,783689 (16,967327)	1,713617 (12,043475)
Yaş (Y)	0,043952 (10,184132)	0,044803 (8,229674)	0,045793 (5,908537)
Yaşın Karesi Y²	-0,000413 (-7,161775)	-0,000423 (-5,968139)	-0,000450 (-4,127136)
Eğitim Süresi (E)	0,032967 (16,579927)	0,032662 (13,822248)	0,035657 (9,646107)
R	0,343206	0,374803	0,303798
F	247,861199	156,468746	92,509268
N	1427	787	640

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret)

*%1 seviyesinde anlamlı

Model 1 sonuçlarına bakıldığında Mincer ücret denklemi kuramına uygun bulgular elde edilmiştir. Cinsiyet farkı gözetilmeksizin tahmin edilen genel modele göre kişinin yaşındaki 1 birimlik artış ücreti % 4,3 artırmaktadır. Yaş değişkeninin karesi negatif işaretlidir. Bu da Arrow'un yaş (tecrübe)'nin ücretle kuadratik bir ilişki içerisinde olduğu iddiasını desteklemektedir. Çalışmada ayrıca çalışanların yaş-ücret ilişkisinin maksimum seviyesi hesaplanmıştır. Çalışanların yaşının ücretler üzerinde artırıcı etkisinin son bulunduğu yaşı tespit ederken $-\beta_1 / 2\beta_2$ formülü (Bhattarai ve Wisniewski, 2000) kullanılmıştır. Buna göre genel modelde optimal yaş seviyesi 53,21 iken bu eşik değer erkeklerde 52,95 ve kadınlarda 50,88 olarak tespit edilmiştir.

Modelde, eğitim süresindeki bir birimlik artış ise aylık kazançta %3,2'lik bir artış sağlamaktadır. Ayrıca çalışmada genel modele ilaveten erkek ve kadın çalışanlara ait farklı modeller oluşturulmuştur. Toplam 787 kişiden oluşan erkek çalışanların verilerinden yararlanılarak oluşturulan modele göre erkek çalışanların yaşındaki 1 birimlik artış elde ettiği ücreti %0,44 artırmaktadır. Tabloda, 640 kişiden oluşan kadın çalışanların yaşlarındaki her 1 birimlik artışın, gelirlerini %0,46 düzeyinde etkilediği görülmektedir. Kadınlarda da yaş değişkeninin negatif olduğu görülmektedir. Bunun yanında model 1 sonuçlarına göre eğitim süresinin ücret üzerinde ne oranda etkili olduğunu gösteren bulgular da elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, genel modelde eğitim süresindeki 1 birimlik artışın, elde edilen ücret üzerinde %0,33 oranında bir etkiye sahip olduğunu söylememiz

mümkündür. Erkeklerde bu oran % 0,33 ile genel orana oldukça yakınken, kadınlarda %0,36 ile etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenleri açıklama gücü 0,34 olarak belirtilmektedir.

Model 1 sonuçlarına ait tanısal sına testleri (diagnostik test) Tablo EK1a-b-c’de verilmiştir. Tecrübenin (veya yaş) ücret üzerindeki karesel etkisini göstermek üzere denkleme hem yaş hem de yaşın karesi değişkenleri dahil edilmiştir. Bu iki değişken arasındaki eş doğrusallık ihmal edildiğinde tablodan da görüldüğü gibi “Eş doğrusallık (Collinearity Statistics)” tolerance değerleri 0,2’den büyük ve Değişirlik Şişirme Çarpanı (VIF-Variance Inflation Factor) değerleri de 10’dan küçüktür. Modelin tahmin ettiği ve gözlenen değer arasındaki ± 3 standart sapma değeri dışında kalan gözlem sayısı 7’dir. 1427 gözlemden sadece 7 tanesinde bu sapma aşılmış olup, bu sonuç normal dağılım göstergesidir. Ayrıca grafiklere bakıldığında artıkların (residul) normal dağılımına ilişkin önemli bir sorun tespit edilmemiştir. Çalışmanın devamında her bir model için benzer tanısal sına testleri ekte sunulmuştur.

Tablo 10. Model 2: Deneyim Odaklı İnsan Sermayesi Modeli

	Genel	Erkek	Kadın
Değişken			
Sabit	1,818246 (22,053025)	1,783258 (16,922494)	1,872176 (13,146368)
Yaş (Y)	0,042779 (9,912278)	0,044812 (8,223749)	0,038566 (5,004249)
Yaşın Karesi Y²	-0,000427 (-7,405760)	-0,000422 (-5,895731)	-0,000424 (-3,974140)
Eğitim Süresi (E)	0,032781 (16,536254)	0,032662 (13,813417)	0,034660 (9,565079)
Deneyim	0,003165 (3,286035)	-0,000087** (-0,068819)	0,007945 (5,350497)
R	0,348155	0,374807	0,333831
F	189,875388	117,203579	79,552857
N	1426	787	639

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln (ücret)

* %1 seviyesinde anlamlı ** %0.5 düzeyinde anlamsız

Model 2’de Model 1’e ilave olarak, kişinin o işyerindeki çalışma süresi bağımsız değişken olarak eklenmiştir. Modelde elde edilen bulgulara göre genel olarak çalışanların eğitim sürelerindeki bir yıllık artış, ücretlerini % 3,2 oranında etkilediği görülmektedir. Bulgular cinsiyet olarak ayrı ayrı incelendiğinde ise, erkeklerde, eğitimdeki 1 birimlik

artışın, elde edilen ücret üzerine % 3,2 oranında etkisi olduğu görülmektedir. Model 2'ye göre kadınların sahip olduğu eğitim süresinin, kazanılan ücreti daha fazla etkilediğini söylememiz mümkündür (% 3,4). Genel modele göre, deneyim değişkeni ücreti %0,3 düzeyinde etkilemektedir. Deneyim değişkeninin ücret üzerindeki etkisi erkek çalışanlarda anlamsız sonucunu vermiştir. Kadınlarda ise %0,07 oranında etkili olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninin karesi negatif işaretlidir. Model 2 sonuçlarına ait tanısal sına testleri (diagnostictic test) Tablo EK2 a-b-c'de verilmiştir.

Tablo 11. Model 3: Eğitim Düzeyine Bağlı İnsan Sermayesi Modeli

	GENEL	ERKEK	KADIN
Değişken			
Sabit	2,053801 (25,417315)	2,083737 (20,179383)	1,893921 (13,316813)
Yaş (Y)	0,043065 (9,959263)	0,042831 (7,879598)	0,046154 (5,944776)
Yaşın Karesi Y²	-0,000403 (-6,970298)	-0,000398 (-5,630480)	-0,000457 (-4,186544)
Lise Mezunu (E₂)	0,125516 (5,134506)	0,096764 (3,573399)	0,248490 (4,475651)
Üniversite Mezunu (E₃)	0,280609 (12,316074)	0,266757 (10,659814)	0,385949 (7,259628)
R	0,343062	0,381661	0,302121
N	1426	787	639

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret)

* %1 seviyesinde anlamlı

Her bir eğitim düzeyinin ücret üzerindeki etkisini ayrı ayrı görebilmek için üçüncü modelde eğitim değişkeni kukla değişkenler biçiminde modele dahil edilmiştir. Kukla değişkenler, 8 yıllık temel öğretimini tamamlayanlar, İlköğretim (E₁), lise veya dengi meslek lisesi mezunları Lise (E₂) ve Yükseköğretim mezunları da Üniversite (E₃) biçiminde oluşturulmuştur. İlköğretim mezunları dışarıda bırakılarak lise ve yükseköğretim mezunları analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuncunda çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça elde ettikleri kazancın arttığı görülmektedir. Tabloya göre, lise mezunu olarak çalışanların, eğitim durumları ücretlerini genel modelde % 12 oranında etkilemektedir. Kadın ve erkeklerde ayrı ayrı incelememiz gerekirse, erkeklerde lise mezunu eğitime sahip olmanın ücrete olan etkisinin yaklaşık % 10 olduğunu söylememiz mümkündür. Kadınlarda ise bu oran % 25 olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada, üniversite mezunu olduğunu belirten çalışanların, bu eğitim düzeylerinin kazandıkları ücret üzerindeki

etkilerini inceleyecek olursak, genel modelde bu oranın % 28 olduğunu görmekteyiz. Erkeklerde bu oran % 27, kadınlarda % 39 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaş değişkeninin karesi negatif işaretlidir. Model 3 sonuçlarına ait tanısıl sına testleri (diagnostictic test) Tablo EK3 a-b-c’de verilmiştir.

Tablo 12. Model 4: Yaş Grubuna Bağlı İnsan Sermayesi Modeli

	Genel	Erkek	Kadın
Değişken			
Sabit	2,842862 (101,063001)	2,879415 (82,915515)	2,724827 (45,891984)
Lise Mezunu (E₃)	0,110269 (4,398435)	0,083190 (3,041305)	0,234211 (4,034197)
Üniversite Mezunu (E₄)	0,271998 (11,624220)	0,267372 (10,517472)	0,368956 (6,653905)
Yaş (25-34) (Y2)	0,136976 (7,172638)	0,113155 (3,972639)	0,151033 (5,796410)
Yaş (35-44) (Y3)	0,286500 (14,516802)	0,285009 (9,795877)	0,276386 (10,140313)
Yaş (45-54) (Y4)	0,377281 (16,703075)	0,368141 (11,888693)	0,347463 (9,411464)
Yaş (55+) (Y5)	0,255335 (5,196246)	0,224236 (3,935083)	0,323714 (3,196352)
R	0,309327	0,369280	0,249931
N	1426	787	639

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret)

*%1 seviyesinde anlamlı

Model 4’te çalışanların yaş gruplarının, elde ettikleri ücrete etkisi ile ilgili bulgulara yer verilmektedir. Cinsiyet farkı gözetilmeksizin tahmin edilen genel modele göre 25-34 yaş arası bireylerin (Y2), yaşlarının ücretlerine olan etkisi % 14 olarak tespit edilmektedir. Aynı yaş grubundaki erkek çalışanlarda % 11 olan bu düzey, kadın çalışanlarda % 15 olarak görülmektedir. Y3 yaş grubu olarak adlandırılan 35-44 yaş arası çalışanların yaşları genel modelde ücretlerini % 29 oranında etkilemektedir. Y3 yaş grubunda yer alan erkek çalışanların yaşları, ücretlerini % 29 oranında etkilerken, aynı yaş grubunda yer alan erkek çalışanlarda bu oranın % 28 olduğu görülmektedir. Y4 yaş grubunda, erkek çalışanların yaşlarının ücretlerini etkileme oranı % 38, kadınların ise % 35 düzeyindedir. Y5 yaş grubunu incelediğimizde ise (55+ yaş grubu) yaş gruplarının ücrete olan etkisinin genel modelde % 26, erkeklerde % 22 ve kadınlarda ise % 32 oranında etkili olduğunu söyleyebiliriz. Yaş grupları içerisinde hem genel hem erkek hem de kadın çalışanlara göre oluşturulan modellerde ücreti en yüksek düzeyde etkileyen yaş grubu 45-54 yaş grubunun

olduğu tespit edilmiştir. Model 4 sonuçlarına ait tanısıl sına testleri (diagnostistic test) Tablo EK4 a-b-c’de verilmiştir.

Tablo 13. Model 5: Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli

	Genel	Erkek	Kadın
Değişken			
Sabit	1,864219 (22,771034)	1,803355 (16,905994)	1,808833 (13,119585)
Yaş (Y)	0,034357 (8,122477)	0,035288 (6,510037)	0,039552 (5,319127)
Yaşın Karesi Y²	-0,000336 (-6,080379)	-0,000341 (-4,968877)	-0,000422 (-4,116352)
Eğitim Süresi (E)	0,022682 (9,023760)	0,025449 (8,089624)	0,021930 (5,105847)
Medeni Durum (M)	0,044497 (3,980030)	0,029357 (1,861671)	0,057935 (3,640607)
Kamu / Özel (P)	-0,032890 (-2,688012)	0,000795 (0,051761)	-0,087298 (-4,286044)
İdari Görev (İD)	0,133006 (12,064459)	0,142762 (9,701037)	0,116971 (7,053752)
İşyeri Büyüklüğü (25-249 Kişi) (İB2)	0,033568 (3,510552)	0,041039 (3,203941)	0,026950 (1,878396)
İşyeri Büyüklüğü (249+ Kişi) (İB3)	0,128144 (7,652773)	0,119326 (5,287016)	0,138781 (5,589912)
Marmara (B1)	0,107896 (6,406126)	0,093147 (4,453673)	0,126667 (4,464104)
Ege (B2)	0,047430 (2,642318)	0,058208 (2,576534)	0,033988 (1,136953)
Anadolu (B3)	0,084190 (4,877406)	0,086883 (4,100956)	0,071359 (2,410731)
Sosyal Bilimler (MA1)	0,040601 (2,603171)	0,012302 (0,591721)	0,088560 (3,740294)
Fen Bilimleri (MA2)	0,060456 (3,480362)	0,022939 (1,056483)	0,120228 (4,153347)
R	0,459067	0,481954	0,457479
N	1426	787	639

Not: Parantez içindeki rakamlar standart hataları göstermektedir.

Bağımlı Değişken = ln(ücret)

Baz Değişkenler:

İşyeri Büyüklüğü (1-24 Kişi) (İB1)

Karadeniz (B4)

Diğer Mezuniyet Alanları (MA3)

*%1 seviyesinde anlamlı

Model 5’te bir önceki denkleme ilave olarak, medeni hal M_i , özel sektörde çalışan P_i , idari görev ID_i , işyerinde çalışan kişi sayısını temsilen IB_{mi} , coğrafi bölgeleri temsilen B_{ni} değişkeni, kişinin mezun olduğu alanı temsilen MA_{ki} değişkeni modele ilave edilmiştir. Ve

bu değişkenlerin ücret üzerindeki etkisi daha ayrıntılı şekilde incelenmeye çalışılmıştır. Genel modele baktığımızda, medeni durum değişkeninin cinsiyet ayrımına bakılmaksızın genel olarak ücreti % 4 oranında etkilediğini görmekteyiz. Ancak kadın ve erkeklerde ayrı ayrı ele aldığımızda ise erkeklerde bu etkinin % 3, kadınlarda ise % 6 olduğunu görmekteyiz. Çalışmada kullanılan bireysel veri bilgilerine göre, çalışanların çalıştıkları işyeri statülerinin (özel/kamu) elde ettikleri ücret üzerine ne derece etkili olduğunu sorguladığımızda, genel modelde bu etkinin negatif (%0,-3) bir eğimde olduğu, erkeklerde bu etkinin % 0,07, kadınlarda ise % 9 olduğu sonucuna varılmaktadır. Çalışanların, işyerlerinde idari görevde bulunup bulunmuyor olmalarının elde ettikleri kazanç üzerine etkisini incelediğimizde, genel modelde % 13 oranında olduğu sonucuna varmaktayız. Cinsiyet olarak ayrı ayrı ele aldığımızda ise bu oranın erkeklerde % 14, kadınlarda ise %12 oranında ücretlerini etkilediğini görmekteyiz. Çalışanların, görev yaptıkları işyerlerinin de kazançları üzerinde etkisi olabileceğini incelediğimiz çalışmamızda çalışılan iş yeri büyüklüğü iki kukla değişkene ayrılarak ele alınmaktadır. Ulaştığımız sonuç, genel modelde İB2 (25-249 arası çalışan kişi) kodunda ücreti % 3 oranında etkilemektedir. Erkeklerde % 4, kadın çalışanlarda ise % 3 oranında etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmaktayız. İşyeri büyüklüğünü, ikinci kukla değişkenimiz olan 249 ve üzeri çalışan sayısına sahip büyüklükte olan işyeri olarak ele almaktayız. Model 4'te de görüldüğü gibi bu değişken genel olarak % 13, erkeklerde % 12, kadınlarda ise % 14 oranında etkilidir. Çalışanların elde ettikleri ücrette etkili olabileceğini düşündüğümüz değişkenlerden birinin de çalıştıkları bölge olabileceği varsayımına göre, çalışılan bölgeleri Model 4'de görüldüğü gibi 3 kukla değişkene ayrılarak ele almaktayız. Buna göre Marmara bölgesinde çalışan kişilerin ücretlerinin bu bölgede % 11 ile en yüksek oranında etkili olduğunu, Ege bölgesinde % 5 ve Anadolu bölgesinde ise % 8 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Cinsiyet faktörünü ayrı olarak ele aldığımızda ise Marmara bölgesindeki erkeklerin elde ettikleri ücretleri % 9, kadınların gelirlerini ise % 13 olarak etkilemektedir. Bu etki Ege bölgesinde erkeklerde % 6, kadınlarda % 3 olarak saptanmaktadır. Anadolu Bölgesinde çalışan erkeklerin elde ettikleri kazançları bu bölgede % 9, kadınlarda ise % 7 olarak tespit edilmektedir. Son olarak, çalışanların mezun oldukları alan bilgisi bağımsız değişkeninin, elde ettikleri ücret üzerine etkisi incelenmektedir. Buna göre mezun olunan bölüm 2 kukla değişkene (Sosyal Bilimler ve fen Bilimleri) ayrılarak ele alınmaktadır. Model 4'e göre genel olarak cinsiyet ayrımı yapılmaksızın Sosyal Bilimlerden mezun olan çalışanlara baktığımızda, bu eğitimlerinin elde ettikleri ücretlerine olan etkilerinin % 4

olduğunu görmekteyiz. Bu oran erkeklerde % 1, kadınlarda ise % 9 oranında etkili olmaktadır. Fen bilimlerinden mezun olan çalışanların elde ettikleri ücretlerinin bu bölümden mezun olmalarının etkisi genel olarak % 6, erkeklerde % 2 ve kadınlarda ise % 12 olarak saptanmaktadır. Model 5 sonuçlarına ait tanısai sınama testler (diagnostistic test) Tablo EK5 a-b-c’de verilmiştir.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çeşitli kurum veya kuruluşlarda aynı ya da benzer işlere farklı ücretler ödenebiliyorken, aynı kurum veya kuruluşta içinde de benzer işlere farklı ücretlerin ödendiği ya da güçlük derecesi farklı işlere benzer ücretlerin ödendiği yani ücretin hangi işe, neye göre verildiğinin belli olmaması çalışmamızın temelini oluşturmuştur. Türkiye’de finansal piyasalarda çalışan kişilerin elde ettikleri ücretlerin neden birbirinden farklı olduğu, bu sektörde çalışan kişilerin bireysel faktörlerini ele alarak irdelemeye çalışılmıştır.

İlk olarak çalışmamızın birinci bölümünde, finansal sektörünün yapısı ve işleyişi hakkında bilgi verilmiştir. Finansal hizmetler sektörü; mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları, katılım bankaları, sermaye piyasaları, sigortacılık kuruluşları, finansal kiralama şirketleri, faktoring ve tüketici finansmanı şirketleri ve bireysel emeklilik kuruluşları olarak ayrı ayrı incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, ücret kavramı, ücret sistemleri ve ücreti belirleyen faktörler üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın üçüncü bölümde ücretleri belirleyen faktörler üzerine yapılan çalışmaların temellerini oluşturan Mincer modeli hakkında ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Çalışmamızda 2013 Hanehalkı İşgücü Anketinde finans çalışanlarını temsil eden 1630 veri kullanılmıştır, Türkiye’de finans çalışanlarının kazanç fonksiyonları her bir cinsiyet grubu için ayrı ayrı tahmin edilerek, Mincer’in kuramsal açıklamaları ile karşılaştırılmış ve finans sektöründe çalışan bireylerin ücretlerindeki farklılıkları oluşturan temel belirleyicileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Kompleks bir kavram olan ücretin belirleyicilerini açıklamak için birçok farklı çalışma yapılmıştır. Ücretleri belirleyen faktörler üzerine yapılan çalışmaların temelleri Mincer’in ortaya koyduğu “Kazanç Denklemine” dayanmaktadır. Bu kurama göre kişinin eğitim için yaptığı yatırım ve iş başında uygulamalı öğrenmeye dayanan tecrübe kişinin çalışma yıllarında elde ettiği kişisel gelirlerde farklılaşmaya neden olmaktadır. Buna göre, birey yaşlandıkça, kazancı azalan bir şekilde artacaktır. Yani birey yaşam boyunca işiyle ilgili olarak birçok deneyim kazanacak ve bu durumda bireyin verimliliği ve kazancı da artacaktır. Bu çalışmada da Mincer’in ortaya attığı bu kuram esas alınmış, Mincer’in modelinde yer alan ücret bağımlı değişkeni, çalışmamızın da bağımlı değişkenini oluşturmuş, bağımsız değişkenler olan deneyim ve eğitim değişkenleri ile elde edilen ücret arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Çalışmamızda Mincer’in kullanmış olduğu bu değişkenlere ilave olarak eklediğimiz cinsiyet, medeni durum, çalışılan iş

yerinin statüsü (özel/kamu), çalışılan iş yerinin büyüklüğü(çalışan kişi sayısına göre), çalışanın idari görevde iken elde ettiği ücret, çalışanın yaşadığı coğrafi bölge gibi bağımsız değişkenleri de modelimize katılarak ücret üzerindeki etkilerini incelenmiş ve elde edilen sonuçlar cinsiyet gruplarına ayrılarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

4.1. Araştırmada Elde Edilen Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın analiz bölümünde ilk olarak araştırma anketine katılan finans sektöründe çalışan bireylerin demografik özellikleri incelenmiştir. Analiz bulgularına göre kadın çalışanların istihdamının % 44,7 (N=729) ile önemli bir oranda olduğunu söylememiz mümkün olmaktadır. Çünkü Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2013 yılında gerçekleştirdiği Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre Türkiye genelinde kadın istihdam oranı erkeklere göre oldukça düşük çıkmaktadır (kadın istihdam oranı %27,1, erkeklerde %65,2). Buna göre finans sektörünün kadın çalışanları istihdamı konusunda önemli bir sektör olduğunu söylememiz mümkündür. Katılımcıları % 64’ü evli bireylerden oluşan çalışanların, % 44,9’u 30-39 yaş aralığındadır. Bu bilgiye göre finans sektörünün beşeri sermayesinin genç ve dinamik olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanların yaş ortalaması ise 34.8’dir. Aylık ortalama gelirleri 2.060,4 TL olan finans sektörü çalışanlarının bu gelire ilave olarak prim, ikramiye vb. her ay düzenli olarak almadıkları gelirin ortalaması ise 653 TL olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların % 98,3’ü Türkiye’de doğmuştur. % 52,8’inin mezun olduğu bölüm “iş ve yönetim” bölümüdür ve % 89,1 i herhangi bir öğrenim kurumuna devam etmemektedir. Çalışanların işyeri statülerinin % 79,3’ü özel, % 16,3’ü ise devlet kurumlarından oluşmaktadır. Bu işyerinde çalışan kişi sayısının % 28,8’i 10-24 kişiden oluşmaktadır. İşyerinde idari sorumluluğu olan çalışan oranı % 24,6’dır ve çalışanların % 93,4’ü ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %26,8’i İstanbul’da yaşamaktadır ve % 92,9’u kentsel bölgelerde hayatını devam ettirmektedir.

Demografik değişkenlerin tanımlanmasından sonra ikinci olarak araştırmada test edilecek 5 farklı ücret denklemleri oluşturulmuş ve ücret denklemleri yarı logaritmik formda kadın, erkek ve tüm çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Araştırmamızda oluşturulan ilk denklem, çalışma ekonomisi literatüründe en yaygın ve basit ücret denklemi, ücreti eğitim, deneyim ve deneyimin karesinin bir fonksiyonu olarak gören ve “Temel İnsan Sermaye Modeli” olarak isimlendirilen denklemdir. Çalışmamızda finans

sektörü çalışanlarının deneyimi yaş cinsinden ele alınmıştır. Araştırma katılımcılarının yaşından eğitim süreleri ve eğitim öncesi süre olarak 7 yıl çıkarılarak deneyim belirlenmeye çalışılmıştır.

Birinci ücret denklemi için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda yaştaki her bir birimlik artışın ücreti genelde % 4, erkek çalışanlarda % 4, kadın çalışanlarda ise % 5 oranında artırmaktadır. Buna göre Türkiye’de finans sektöründe tecrübenin (yaşın) getirisinin bayanlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşmaktayız. Thrane (2008) Norveç’te turizm çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında ise tecrübenin getirisinin erkeklerde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Sarı (2002) çalışmasında, tecrübenin yıllık getirisinin % 9,3 olduğu sonucuna varmıştır. Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) sektör ayırımına gidilmeksizin Türkiye geneli için yapılan çalışmalarda tecrübenin ücret üzerindeki etkisini % 5 olarak tespit etmişlerdir. Aynı şekilde bir başka çalışmada Yamak ve Topbaş (2004) tecrübenin ücret üzerindeki etkisinin % 10 düzeyinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Birinci denklemde yer alan bir diğer bağımsız değişken eğitim süresidir. Buna göre eğitim süresindeki her bir yıllık artış, ücreti genelde % 3, erkek çalışanlarda % 3, kadın çalışanlarda ise % 4 oranında artırmaktadır. Bu sonuçlara göre eğitimin getirisi kadın çalışanlarda daha yüksektir. Çalışmamızda elde edilen bu sonucu destekler nitelikte Thrane (2008) Norveç’te turizm çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında eğitimin getirisinin kadınlarda daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erdoğan’ın 1999 yılında yapmış olduğu çalışmada İzmir ili genelinde eğitimin getiri oranı erkeklerde %8 ve kadınlarda % 9 iken, Denizli ilinde genelde % 7, erkeklerde % 5 ve kadınlarda %13, Bursa ilinde ise genelde % 8 ve erkeklerde % 6 ’lık bir artış sağlamaktadır. Bir başka çalışmada ise Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997), Türkiye’deki tüm sektörleri kapsayan çalışmalarında kadınlar için eğitimin yıllık getirisi % 12.4, erkekler için ise % 9.98 olarak ortaya konmuştur. Yine bir başka çalışmada, Sarı (2002), Türkiye ekonomisinin genelini kapsayan çalışmasında, eğitimin getirisini farklı modellerde erkekler için % 10 ve kadınlar için de % 12 olarak tespit etmiştir. Yamak ve Topbaş’ın (2004) çalışmasında ise, herhangi bir sektör ayırımına gidilmeksizin tahmin edilen ücret denklemlerinde, eğitimin ücrete katkısı erkek çalışanlarda % 13.3, kadın çalışanlarda ise % 24.3 olarak tespit edilmiştir. Barros ve Santos (2007), Portekiz’i kapsayan çalışmasında eğitimin getirisinin tüm sektörler için % 7.4 ile % 10.4 arasında değiştiğini belirtmektedir. Çelik ve Selim (2013)

ise gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadın çalışanlarda eğitimin daha fazla etkili olduğu tespiti yapılmıştır.

Birinci modelde yer alan yaş ve eğitim değişkenlerine ilaveten ikinci bir tahmin gerçekleştirilmiş ve o iş yerindeki iş deneyimi denkleme eklenerek ikinci model test edilmiştir. Buna göre işyerindeki deneyim değişkeni elde edilen ücreti tüm çalışanlarda %3 düzeyinde etkilemektedir. Cinsiyet farkı gözetilerek yapılan analizlerde ise deneyim değişkeninin ücret üzerindeki etkisinin kadınlarda % 7 oranında etkili olduğu görülürken erkek çalışanlarda ise herhangi bir etki saptanamamıştır. Gerçekleştirilen üçüncü tahminde ise her bir eğitim düzeyini temsil etmek üzere çalışanların eğitim düzeyleri ve yaşları gruplara ayrılarak denkleme ilave edilmiştir. Çalışmamızda ortaya çıkan bir diğer bulguya göre finans sektöründe çalışan bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça gelirlerinin de arttığı görülmektedir. Bu çıkarımlara göre lise mezunu olmanın ücrete olan getirisinin kadınlarda daha fazla olduğunu görmekteyiz. Lise mezunlarının, eğitim durumlarının elde ettikleri ücret üzerine olan etkisi genelde % 11, erkeklerde % 8 ve kadınlarda % 23 oranında etkili olduğu görülmektedir. Lise mezunu kadınların eğitim getirilerinin erkeklerden oldukça yüksek olması dikkat çekici bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversite mezunlarında ise genelde % 27, erkeklerde % 27 ve kadınlarda ise bu oranın % 37 olduğu görülmektedir. Bu durumda üniversite mezunu olmanın ücrete olan katkısının kadınlarda daha fazla olduğunu söylememiz mümkündür. Bu sonuçlara göre eğitimin getirisinin kadınlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşmaktayız. Budria ve Telhado-Pereira (2007)'nin dokuz Avrupa ülkesinde eğitim ve ücret eşitsizlikleri arasındaki bağlantıyı incelemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında ortaokul, lise ve yükseköğretim için eğitimin getirilerini hesaplamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, Avrupa'da son yıllarda yüksek eğitimle birlikte eşit ücret dağılımının arttığı sonucu elde edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Lemieux (2006), lise sonrası eğitimin getirisinin ücret farklılıklarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Rosenzweig (2010) ise çalışmasından elde ettiği sonuçlara göre çalışanların aldıkları eğitimin kişilerin kazançlarında farklılık yarattığı, kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe buna bağlı olarak kazançlarının da arttığı sonucuna varmıştır. Son olarak Akça ve Ela (2012) da yapmış oldukları çalışmada, eğitim seviyesindeki artış ile birlikte gelir düzeyinin olduğu ve bu durumun özellikle lise ve dengi meslek okulları ile yükseköğretim için geçerliliğini korumakta olduğu sonuçlarını tespit etmiş, Türkiye'de eğitim seviyelerinin yükselmesi gelir düzeyini artıracak ve gelir dağılımını olumlu yönde etkileyecektir sonucuna varılmışlardır. Modelde ücret bağımlı değişkeni üzerinde etkisi test

edilen bir diğer değişken tecrübe değişkenidir. Çalışmamızda tecrübe, çalışanların yaşları üzerinden hesaplanmaktadır. Dolayısıyla yaş olarak bahsedilen olgu aslında tecrübeyi göstermektedir. 25-34 yaş arası çalışanların, yaşlarının ücrete olan katkılarının genelde %14, erkeklerde % 11, kadınlarda % 15 oranında olduğunu görmekteyiz. Bu yaş grubu analizi sonucuna göre kadınların yaşlarının ücretlerine olan katkıların daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca ücreti en az etkileyen yaş grubu da 25-34 yaş grubudur. 35-44 yaş grubunda genel % 29, erkeklerde % 29, kadınlarda ise % 28 oranındadır. Bu yaş grubundaki erkek çalışanların yaşlarının, kadın çalışanlara göre getirisinin daha yüksek olduğunu söylememiz mümkündür. Yaşın 45-54 yaş grubunda ücretlerin üzerine etkisi genelde %38, erkeklerde % 37, kadınlarda ise % 35 düzeyindedir. Bu durumda yaşın kadınlara getirisi erkeklerden daha düşüktür. Yaş gruplarına bakıldığında ücret üzerinde en fazla etkiye sahip yaş grubunun 45-54 yaş grubu olduğu görülmektedir. Buna karşın Erdoğan (1999) 'ın yaptığı çalışmada genel olarak yaş grupları ele alındığında 35-54 yaş grubunun gelire etkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 55 yaş üstü çalışanların ücreti etkileme oranları genelde % 26, erkek çalışanlarda % 22, kadın çalışanlarda ise %32 oranındadır. Bu yaş grubunda kadınların ücret getirisinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Son denklemden, bağımsız değişkenlerin sayısı artırılarak, gelire etki eden faktörler daha ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır. Diğer değişkenlere, medeni durum, çalışılan iş yerinin statüsü (özel/kamu), çalışılan iş yerinin büyüklüğü (çalışan kişi sayısına göre), çalışanın idari görevde iken elde ettiği ücret ve çalışanın yaşadığı coğrafi bölge gibi değişkenlerin de ücret üzerinde etkileri incelenmiştir. İdari görevde bulunmasının ücret üzerindeki etkisine baktığımızda idari görevin genel modelde % 13, erkek çalışanlarda %14, kadın çalışanlarda ise %12 oranında etkili olduğunu görmekteyiz. Çalışanların medeni durumları elde ettikleri ücret üzerinde tüm çalışanlarda % 4, erkek çalışanlarda % 3, kadın çalışanlarda ise % 5 oranında etkilidir. Burada yine medeni durum değişkeninin kadınlar üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğunu söylememiz mümkündür. Tharene, (2008) çalışmasında evli erkeklerin bekar erkeklerle nazaran % 12, evli kadınların da bekar kadınlara nazaran %7 daha fazla kazandığını tespit etmiştir. Erdoğan (1999)'ın çalışmasında elde ettiği bulgulara göre ise, İzmir ili genel modelinde evliler bekarlara göre % 3 daha yüksek gelir elde ederken erkeklerde bu oran % 6 olarak saptanmıştır. Denizli ilinde ise evli olan erkekler kadınlara nazaran daha az gelir sağlamaktadır. Bursa ilinde, bunun tam tersi olup evli erkekler kadınlara kıyasla daha fazla kazanç elde ederlerken evli

erkekler evli olmayanlara göre % 135 daha fazla kazanmaktadır. Çalışmamızda bir diğer bağımsız değişken olan çalışılan işyeri statüsünün, ücret üzerindeki etkisi genel modelde - %3, erkek çalışanlar üzerinde %0,07, kadın çalışanlarda ise % 9 olarak saptanmıştır. Modelde kamu ve özel sektörde çalışmanın ücret üzerindeki etkisi incelenmiştir ve kamu sektöründen özel sektöre doğru negatif bir ücret değişimi söz konusudur. Casero ve Seshan (2006) tarafından Dijibouti’de yapılan çalışmada kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıklarının nedenleri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda sahip olan özel sektör çalışanlarının, kamu sektöründe çalışanlardan daha fazla ücret aldığı ortaya koyulmuştur. Bir diğer çalışma sonucuna göre Hyder (2006), yaptığı çalışma sonucuna göre özel sektör çalışanları arasında erkeklerin kadınlara göre % 34.4 daha fazla ücret aldığı tespitinde bulunmuştur. Finans sektöründe çalışıp, idari görevde yer alan çalışanların, bu görevlerinin elde ettikleri ücrete olan etkisi genel modelde % 13 oranında etkili olduğu saptanmıştır. Bir diğer bağımsız değişken olarak ele alınan işyeri büyüklüğü ise, iş yerinde çalışanların sayısına göre iki grup altında incelenmiştir. Buna göre işyeri büyüklüğü arttıkça çalışanların gelirlerinde de artış olduğu tespit edilmektedir. Genel oranda 250 ve üzeri çalışan sayısına sahip olan işyerlerinde çalışanların ücretlerin % 13 oranında etkili olduğu görülmektedir. Bunu işyerinin büyümesine bağlı olan kurumsallığa yorumlamamız mümkündür. Çalışanların yaşadıkları bölgeler 3 grup altında ele alınmaktadır. % 11 genel oranıyla Marmara bölgesinde yaşayan çalışanların elde ettiği ücretin bu bölgede getirisinin daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çalışanların mezun oldukları bölümler ele alındığında, çalışanlar arasında fen bilimleri alanında eğitim görmüş olanların ücret getirilerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre fen bilimlerinde genel oran % 6, erkeklerde bu oran % 2, kadınlarda ise % 12 oranındadır. Bu durumda fen bilimleri alanında mezun olmanın getirisi kadınlarda daha yüksektir. Literatürde, çalışanların yaşadıkları coğrafi bölge ve mezun olunan bölüm ile ilgili benzer çalışmaya rastlanmadığından dolayı kıyas yapılamamıştır.

4.2. Öneriler

Yapılan analiz sonuçları da göstermektedir ki Türkiye’deki finans sektöründe Mincer ücret modelleri ekonometrik olarak geçerlidir. Sektörde eğitim ve tecrübeye yapılan yatırımlar bireysel kazançlarda artış sağlamaktadır. Çalışma ekonomisi literatürünün öngördüğü ücret kuramının finans sektöründe de geçerli olduğu elde edilen bulgular ile ortaya konulmuştur. Yaş grubu odaklı insan sermayesi modeli sonuçlarına göre

sektörde yaş düzeyinin ücretleri en fazla etkilediği yaş grubu Yaş (45-54) (Y4) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç sektörde bireysel verimliliğin ve tecrübenin bu yaş grubunda olgunluk düzeyine ulaştığını göstermektedir. Özel sektör bankacılığının kamu sektörü bankacılığına göre daha düşük kazanç sağlaması sektörde ücret adaleti bakımından bir eşitsizlik olduğunu göstermekte ve özel kesim bankacılığın da kazançları regüle edilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Bölgeler arasında kazanç yapısı farklılıkları da bu konuda bir regülasyonun gerekliliğini ortaya koymaktadır. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde eğitim ve deneyim gibi bireysel verimliliği etkileyen (belirleyen) unsurların ücret üzerindeki etkisi bir yana bırakılarak, kişinin verimliliği ile ilgili olmayan özelliklerin, cinsiyet, işyeri büyüklüğü, kamu/özel ve coğrafi bölge gibi unsurların kazançlar üzerindeki anlamlı ve farklılık yaratan etkisi, sektörde ücretlerde ekonomik unsurlarla açıklanamayan bir ücret farklılığına işaret etmektedir. Gelişen finans sektörünün önündeki önemli sorunlardan birinin de sektördeki ücret adaletsizliği olduğu ve bu konuda regülasyon yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Cinsiyet gruplarının sahip oldukları eğitimin getirisi de önemli bir sonucu ortaya koymaktadır. Emek piyasalarımızın ve çalışma hayatımızın önemli sorunlarından biri olan cinsiyetçi ücret ayrımcılığının kadınların eğitim sürelerine yapılacak yatırımlar ile ortadan kaldırılabileceği görülmektedir. Çünkü eğitimin kazanç getirisi erkeklere nazaran kadın çalışanlarda daha yüksektir. Kadın eğitimi arttıkça cinsiyet arasındaki kazanç farklılıkları da ortadan kalkacaktır. Ayrıca çalışmada kullanılan anket sorularında çalışanların çocuklarıyla ilgili soru olmaması, daha detaylı analizlerin yapılmasını engellemiştir. TUIK'in gelecek İHA anketlerinde bu tür sorulara da yer vermesi halinde, gelecek çalışmaların bölgesel ve yerel olarak yapılması, çocuk sahipliğinin ücretler üzerindeki etkisinin dikkate alınması, işletmelerin niteliğinin ücretlere etkisinin incelenmesi konuya çok daha fazla açıklık ve derinlik kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

- Akalp, G. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 5.
- Akca, H., & Ela, M. (2012). Eğitim ve Gelir Dağılımı İlişkisi: Türkiye Değerlendirmesi. ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (3), 241-260.
- Aksoy, M. (2010). Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Alkan, G. (2014). Finansal Piyasalar. Zeus Kitabevi Yayınları, İzmir.
- Andini, C. (2007). Returns to education and wage equations: a dynamic Approach. Applied Economics Letters, 14(8), 577-579.
- Andrada, M. J., Galassi G. L. Education, Labor Market and Life Quality: A Quantative Approach Based on Mincer Equations. CEA, CONICET,2009,s.1-28.
- Aslan, N., Terzi, N. (2013). Küresel Finans. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Bacak, B. (2005). Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.
- Benligiray, S. (2007); Ücret Yönetimi, Beta Basım Yayım, 1. Baskı, İstanbul.
- Bingöl, D., (2001). İşletmelerde Davranış. Beta Yayınları, İstanbul.
- Casero P. A., Seshan G. (2006). Public-Private Sector Wage Differentials and Returns to Education in Djibouti. The World Bank, Working Paper, WPS3923, ISSN: 1813-9450, 1- 18.
- Ceylan, A. (2002). Finansal Teknikler. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

- Çağl G. (2013). Eğitim Alanı: Finansal Sistem, Sermaye Piyasaları Ve Sermaye Piyasası Mevzuatı. Marmara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi.
- Çelik, O., ve Selim, S. (2013). Temel İnsan Sermayesi Modeli: Türkiye Örneği. In EY International Congress on Economics I (EYC2013), October 24-25, 2013, Ankara, Turkey (No. 276). Ekonomik Yaklaşım Association
- Çelik, A. G. O., ve Selim, S. (2014). Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 205-232.
- Çolakoğlu, G. (2007). Mincer Kazanç Denkleminin Türkiye Ve Almanya İçin Genelleştirilmiş Sıralı Logit Modelleri İle Analizi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Daştı İ. (2007). Türk Sermaye Piyasasının Yapısı ve İşleyişi. Kahramanmaraş Sütçüimam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Doğukanlı H., Afşar A. Ve Altınırnak S. (2013). Finansal Kurumlar. AÖF yayını:1730 , Eskişehir.
- Dora, Y.Y., (2014). Hemşirelik Hizmetlerinde Ücretlendirme ve Dağıtım Adaleti Algısını Etkileyen Faktörler. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Ercan, M.K, Ban, Ü. (2005). Finansal Yönetim. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Ergül, H. Fazıl. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemler Ve Ücret-Başarı İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi C.5 S.18(92-105).
- Erdem, E. (2007). İnsan Kaynaklarında Ücret Yönetimi Sisteminin Oluşturulması ve Bir Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Erdem,E. (2008). Para Banka ve Finansal Sistem. Detay Yayıncılık, Ankara.

- Erdoğan, G. (2009). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay yayıncılık, Yayın No:119, Ankara.
- Erdoğan, S. (2013). Temel İnsan Sermayesi Modeli: Seçilmiş İllerde Ekonometrik Yaklaşım. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, ss: 77-95.
- Eskici, M. M., (2007). Türkiye’de Katılım Bankacığı Uygulamsı ve Katılım Bankalarının Müşteri Özellikleri. Süleyman Demirel Üniversitesi. İşletme Bölümü. Yüksek Lisans Tezi.
- Gürler, Ö. Ve Üçdoğruk, Ş. (2007). “Türkiye”de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması”. Journal of Yasar University. Cilt. 2, Sayı. 6.
- Heckman, J., Lochner, Lance J. And Todd, Petra E. (2003). Fifty Years Of Mincer Earning Regressions. Nber Working Paper Series, Working paper no: 9732, Cambridge.
- Hyder A. (2006). Public-Private Wage Differentials, Preference for Public Sector Jobs and Unemployment Duration in Pakistan.
- Garcia S., Andres F. and Juan C. G., Jose A. G., Dario M. Beyond The Mincer Equation: The Internal Rate of Return to Higher Education in Colombia. Documentos de Trabajo; Facultad de Economía. Universidad del Rosario, 2009, s.1-19.
- Gümüşsu, A.G. (2011). Türkiye’de İşgücüne Katılım ve Ücretin Belirleyicileri. Yüksek Lisans Tezi.
- Günay, İ. (2008). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- Güven, M., Bakan İ. ve Yeşil S. Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. C:12. S:1. Manisa.

İbicioğlu, H. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Alter Yayıncılık, Ankara.

İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Serhat, E. R. A. T. (2004). Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 167-176.

Kaya U. ve Gerekan B. (2011). Faktoring Şirketi Ve Satıcı İşletme Açısından Faktoring İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:13, S:2.

Kayaoğlu (1986), A., Ücret Sistemleri ve hazır Giyim İşletmelerinde Uygulama. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Kaymaz, K. (2005). Beceriye Dayalı Ücretleme Sistemi ve Tasarım Süreci. Yönetim Bilimleri Dergisi, 3.

Kestane, D. (2003). Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği. Maliye Dergisi, 142, 126-144.

Lemieux, T. (2006). Post-secondary education and increasing wage inequality.(No. w12077). National Bureau of Economic Research.

Özsoy, C., Sürmeli, A. (2012). Eğitim Yatırımlarının Getirisi: Anadolu Üniversitesinin Sosyal Bilimler Alanında Eğitim Veren Fakülte Mezunlarına Yönelik Bir Araştırma.

Parasız, İ., Bildirici, M. (2002). Modern Emek Ekonomisi. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Parasız, İ. (2007). Finansal Kurumlar ve Piyasalar. Ezgi Kitabevi, Bursa.

Rosenzweig, Mark R., (2010). Global Wage Inequality and the International Flow of Migrants". Economic Growth Center Discussion Paper. No.983, 2010.

- Sabuncuoğlu, Z. (1991). Personel Yönetimi. U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 6. Baskı, Bursa.
- Sarı, R. (2002). Kazançlar ve eğitim ilişkisi: İl bazında yeni veri tabanı ile kanıt. ODTÜ Gelişme Dergisi, 29(3-4), 367-380.
- Sarı, R. . (2002). Gelir Dağılımı, Yoksulluk ve İstihdam Projesi. Düzce İl Gelişme Planı.
- Suleman, F.,Paul J.J. (2004). Rewarding Human Capital and Competences: an Analysis of the Banking Sector in Portugal. SPIE.
- Şahin, G. (2014). Sigorta Sektöründe Ücret Yönetiminin İşten Ayrılma Üzerindeki Etkisi Ve İstanbul İlinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Ankara.
- Şendoğlu, A. Aslan, (2008), Bankacılığa Giriş. Selçuk Üniversitesi Basımevi, Konya.
- Şit M. ve Şit A. (2013), Türkiye’de Finansal Hizmetler Sektörünün Gelişimi, Finansal Kiralama Sektörü Örneği. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:2, S:5,36.
- Takan, M. Ve A. Boyacıoğlu Melek (2010). Bankacılık. Nobel Yayıncılık, Konya
- Thrane, C. (2008). Earnings Differentiation in The Tourism Industry: Gender, Human Capital and Socio-Demographic Effects. Tourism Management, 29(3), 514-524.
- Tiefenthaler, J. (1997). The Productivity Gains of Marriage: Effects of Spousal Education on Own Productivity across Market Sectors in Brazil. Economic Development and Cultural Change, 45(3), 633-650.
- Ünsar, S. (2009). Yetkinliğe Dayalı Ücret Yönetiminin Genel Bir Değerlendirilmesi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 43-56.

Yamak, N. ve Topbaş, F. (2004). Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2, 143-156.

Zaim, S., (1986). Çalışma Ekonomisi. 7. Baskı. Filiz Kitabevi. Ankara.

Zaim, S., (2000), Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi , Ankara.

Zengin, T. (2005). Ücret Adaletsizliğinin Adams'ın 'Hakkaniyet Kuramı' Çerçevesinde Analizi. Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.

İTERNET KAYNAKÇASI

<http://tsb.org.tr/sigorta-tanimlari.aspx?pageID=648> (Erişim tarihi: 18.03.2015)

<http://fkb.org.tr>

EK 1: Tanısal Sınama Testleri (Diagnostic Tests)

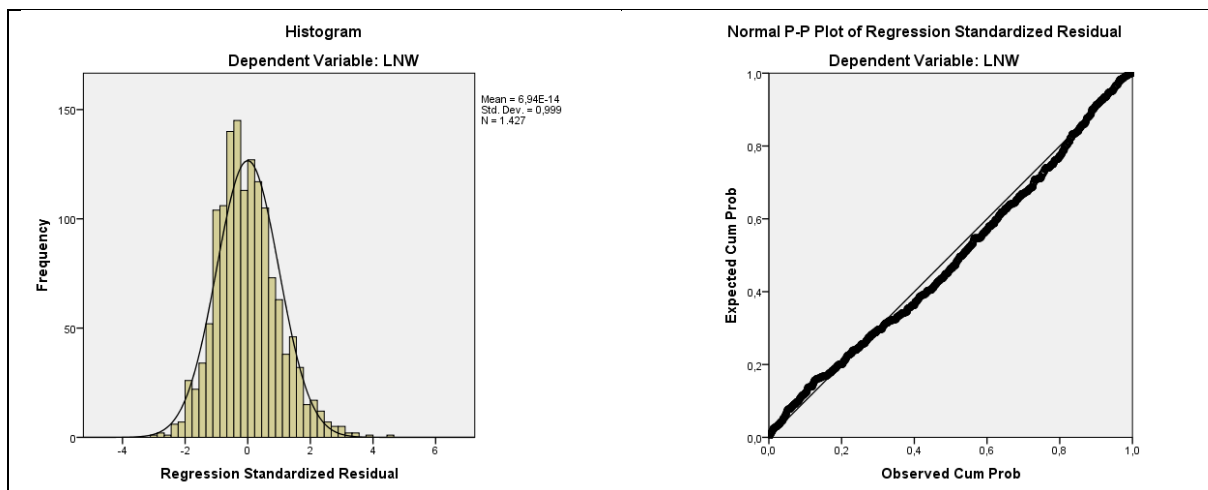
EK1a: Model 1 (Genel)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	54,152
	yaskare	,018	54,340
	EĞİTİM SÜRE	,966	1,035

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	4,597	4,30	3,4552	,84579
155	3,032	3,74	3,1824	,55795
176	3,263	4,00	3,3996	,60037
274	3,826	3,90	3,1992	,70388
448	3,391	4,08	3,4552	,62394
630	3,208	3,98	3,3875	,59026
1243	3,395	3,85	3,2205	,62464

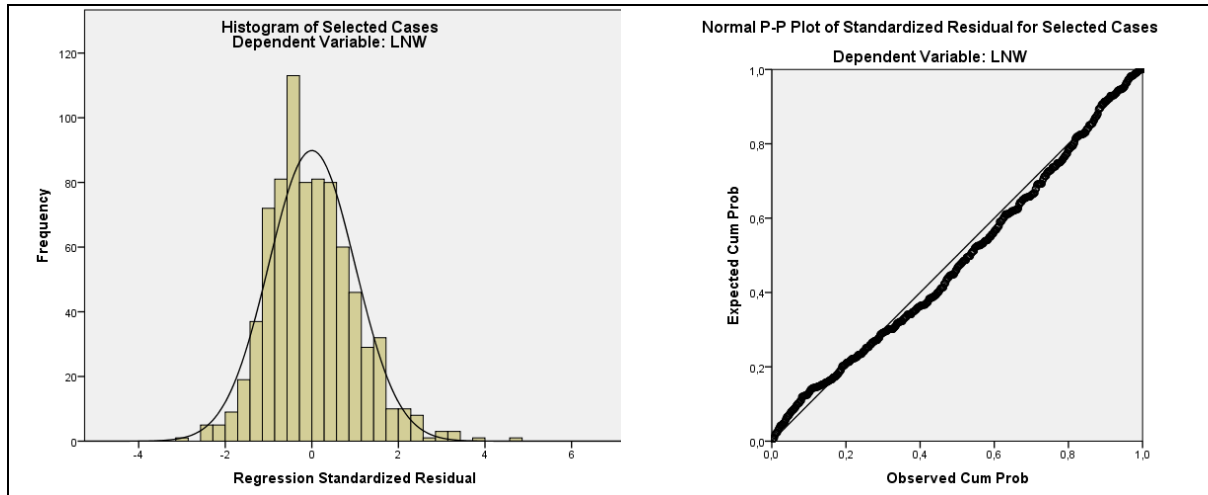
a. Dependent Variable: LNW



EK1b: Model 1 (Erkek)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	54,941
	yaskare	,018	55,090
	EĞİTİM SÜRE	,974	1,027

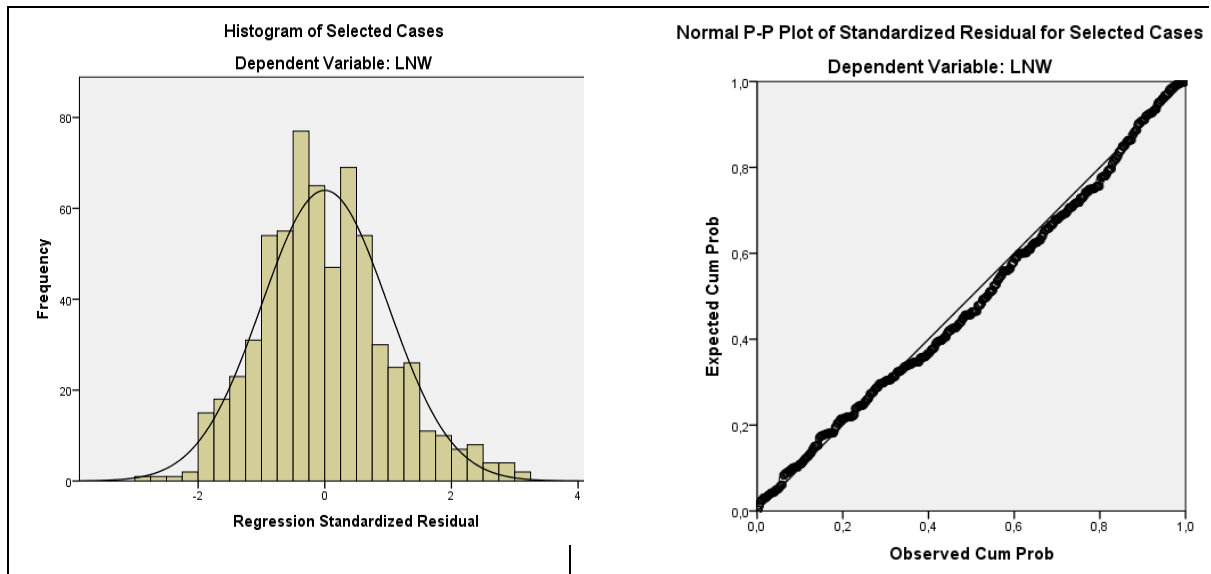
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual	Status
108	4,619	4,30	3,4666	,83440	
155	3,025	3,74	3,1939	,54645	
176	3,261	4,00	3,4108	,58919	
274	3,848	3,90	3,2079	,69521	
448	3,391	4,08	3,4666	,61255	
543	-3,080	2,90	3,4594	-,55635	X ^b
630	3,206	3,98	3,3985	,57918	X ^b
1243	3,408	3,85	3,2294	,61566	
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 1 (Unselected)					



EK1c: Model 1 (Kadın)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,017	60,238
	yaskare	,017	60,423
	EĞİTİM SÜRE	,972	1,029

Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Status	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	X ^b	4,620	4,30	3,4345	,86655
155	X ^b	3,078	3,74	3,1631	,57725
176	X ^b	3,272	4,00	3,3863	,61371
274	X ^b	3,787	3,90	3,1928	,71027
448	X ^b	3,438	4,08	3,4345	,64470
503		3,015	4,00	3,4345	,56552
630		3,213	3,98	3,3751	,60261
1243	X ^b	3,366	3,85	3,2139	,63121
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 2 (Unselected)					

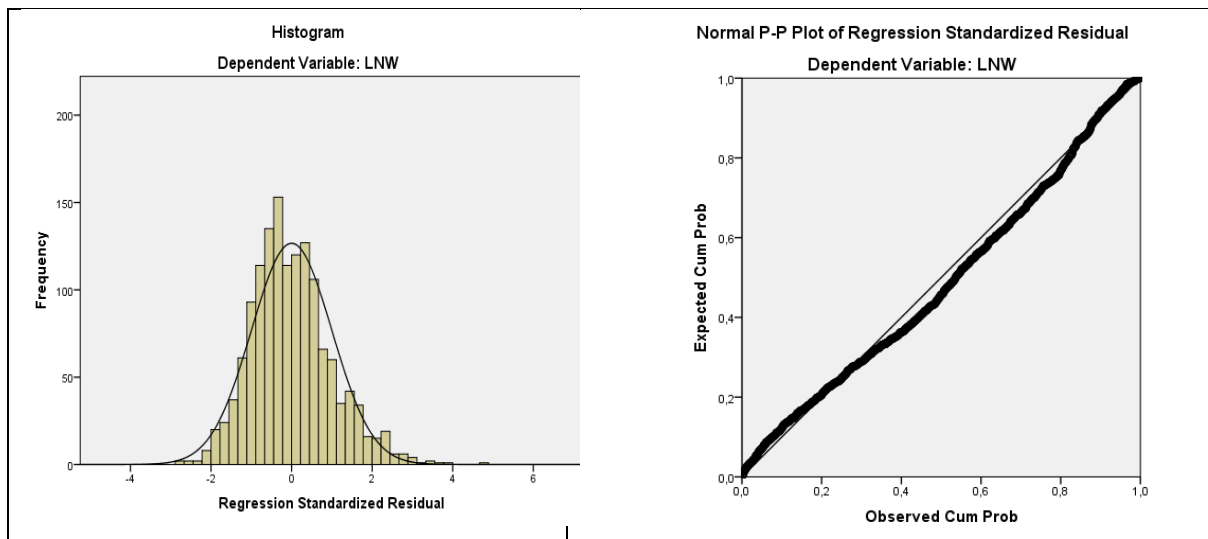


EK2a: Model 2 (Genel)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	54,525
	yaskare	,018	54,628
	EĞİTİM SÜRE	,965	1,036
	EXP	,435	2,299

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	4,858	4,30	3,4102	,89081
176	3,375	4,00	3,3812	,61878
274	3,855	3,90	3,1963	,70683
448	3,648	4,08	3,4102	,66896
630	3,135	3,98	3,4029	,57478
928	3,001	3,70	3,1487	,55023
1243	3,433	3,85	3,2156	,62952
1303	3,001	3,70	3,1487	,55023

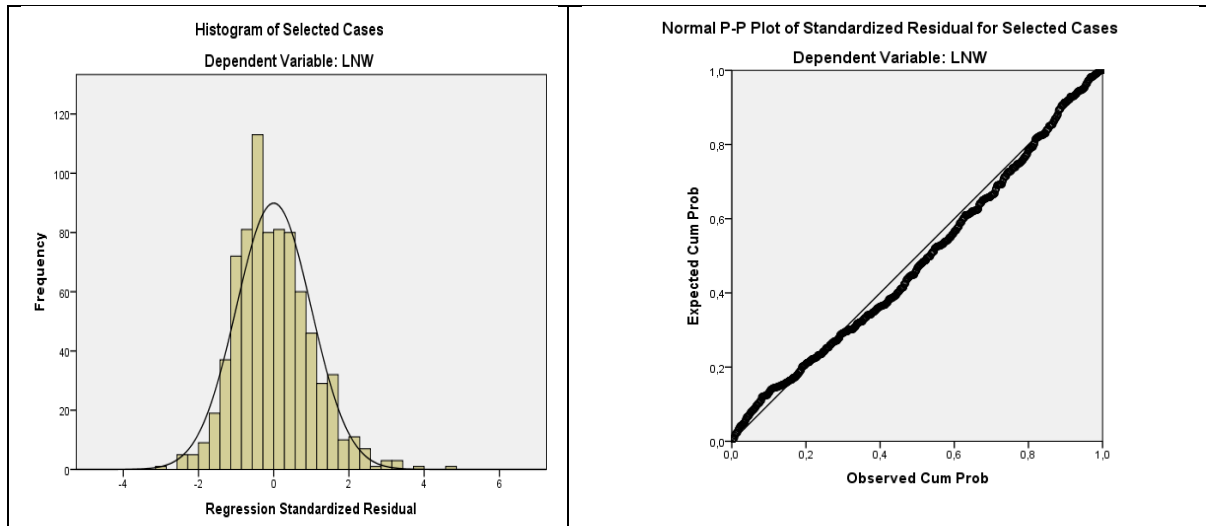
a. Dependent Variable: LNW



EK2b: Model 2 (Erkek)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	54,972
	yaskare	,018	56,195
	EĞİTİM SÜRE	,974	1,027
	EXP	,399	2,505

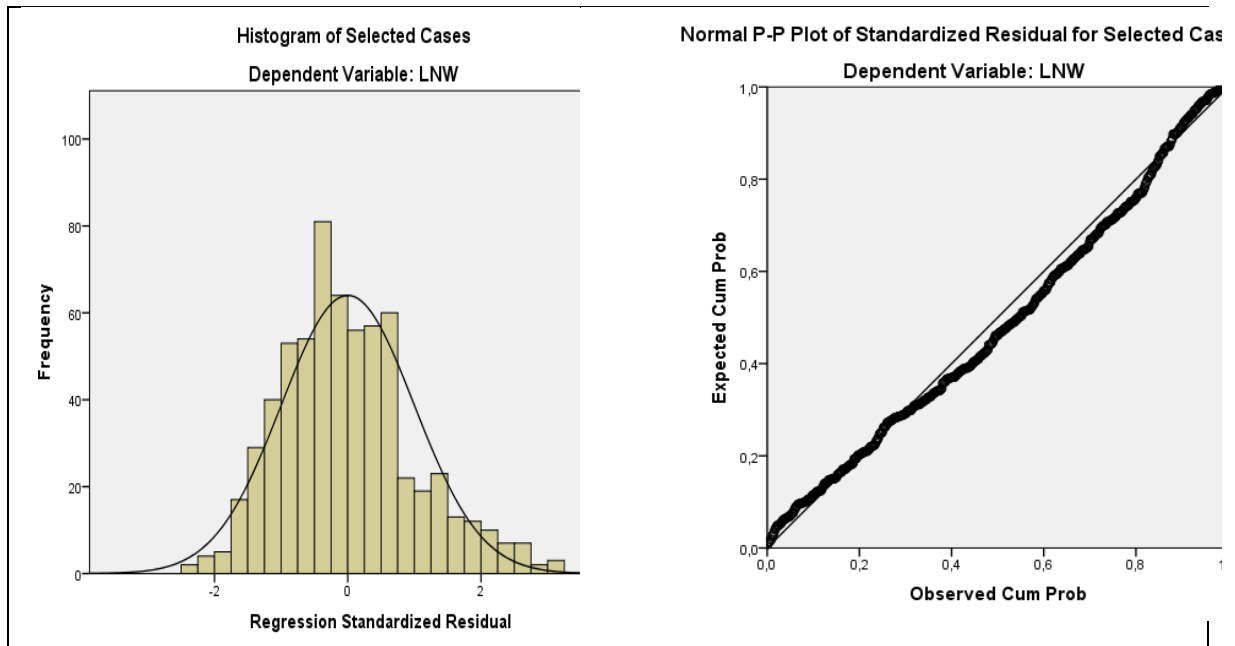
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual	Status
108	4,609	4,30	3,4678	,83321	
155	3,026	3,74	3,1934	,54697	
176	3,257	4,00	3,4113	,58875	
274	3,845	3,90	3,2079	,69516	
448	3,382	4,08	3,4678	,61136	
543	-3,084	2,90	3,4606	-,55747	X ^b
630	3,207	3,98	3,3981	,57966	X ^b
1243	3,405	3,85	3,2295	,61556	
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 1 (Unselected)					



EK2c: Model 2 (Kadın)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,016	62,147
	yaskare	,017	60,542
	EĞİTİM SÜRE	,969	1,032
	EXP	,483	2,069

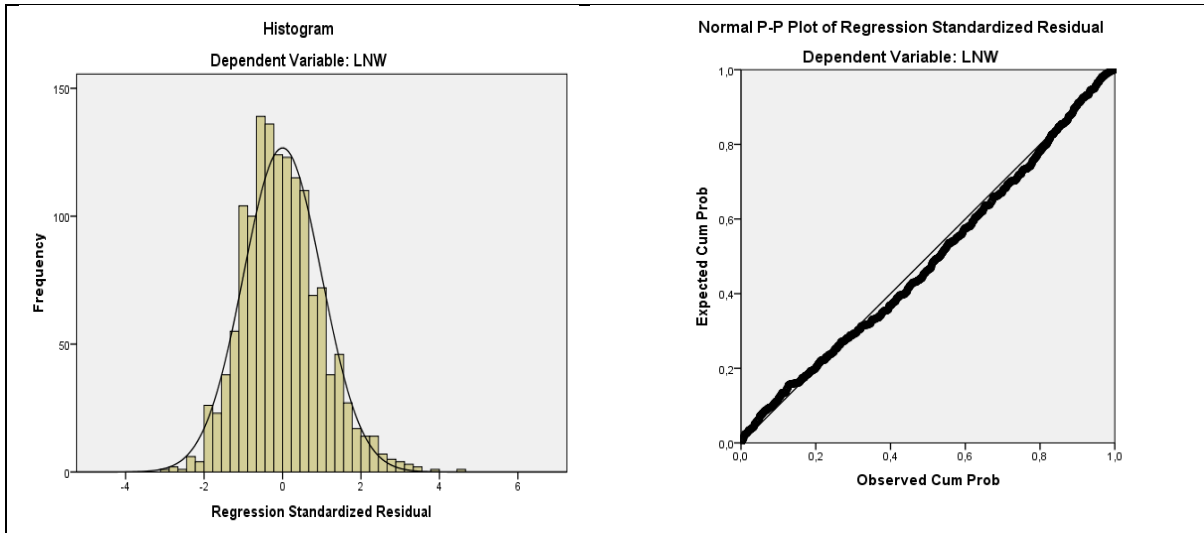
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Status	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	X ^b	5,348	4,30	3,3191	,98195
176	X ^b	3,631	4,00	3,3333	,66674
274	X ^b	3,924	3,90	3,1826	,72049
281	X ^b	3,030	3,85	3,2888	,55627
448	X ^b	4,140	4,08	3,3191	,76011
630		3,110	3,98	3,4068	,57092
928		3,079	3,70	3,1337	,56528
1243	X ^b	3,525	3,85	3,1978	,64726
1303		3,079	3,70	3,1337	,56528
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 2 (Unselected)					



EK3a: Model 3 (Genel)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	54,312
	yaskare	,018	54,503
	LİSE	,246	4,065
	FAKÜLTE	,242	4,124

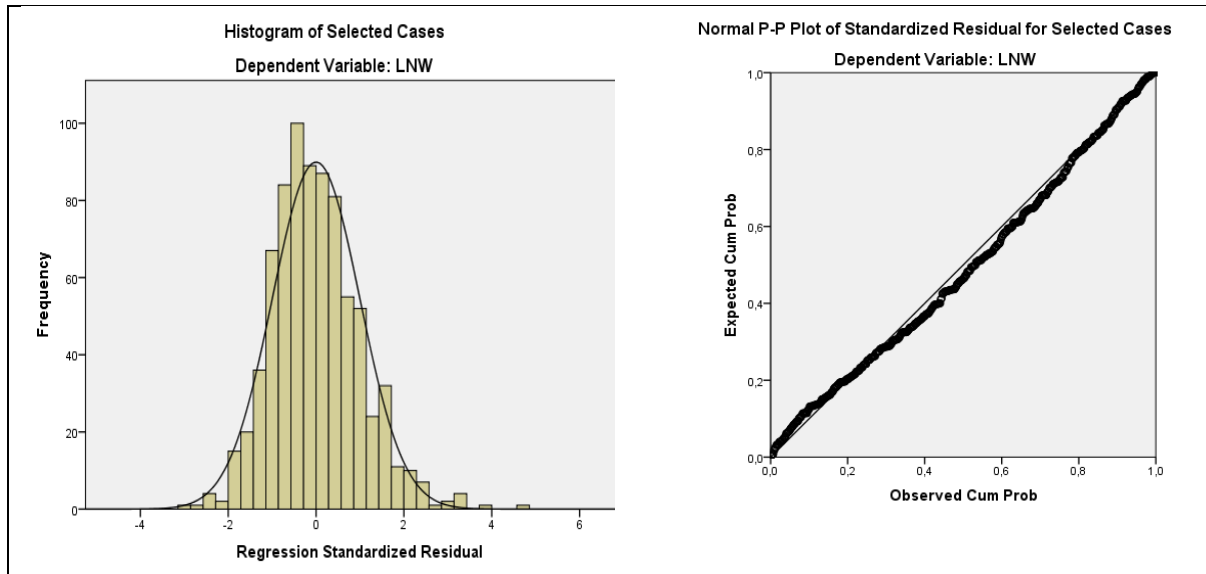
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	4,585	4,30	3,4570	,84404
155	3,142	3,74	3,1620	,57838
176	3,251	4,00	3,4015	,59847
274	3,800	3,90	3,2036	,69945
448	3,380	4,08	3,4570	,62219
630	3,196	3,98	3,3895	,58826
1243	3,371	3,85	3,2246	,62054
a. Dependent Variable: LNW				



EK3b: Model 3 (Erkek)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,018	55,307
	yaskare	,018	55,472
	LİSE	,309	3,235
	FAKÜLTE	,306	3,269

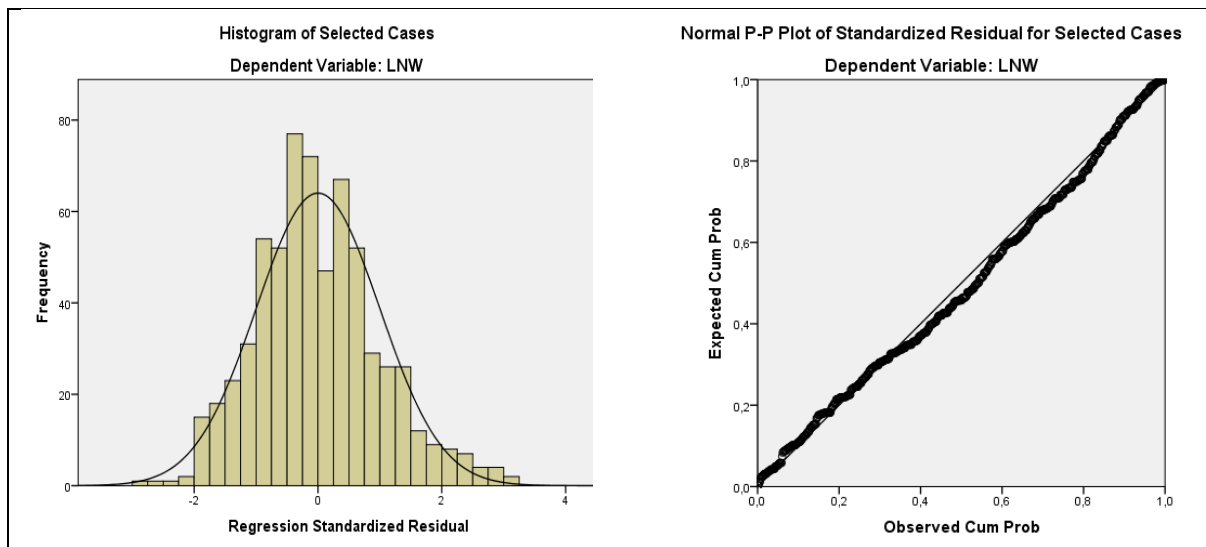
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual	Status
108	4,613	4,30	3,4716	,82939	
155	3,226	3,74	3,1603	,58003	
176	3,252	4,00	3,4153	,58468	
274	3,818	3,90	3,2167	,68641	
448	3,379	4,08	3,4716	,60754	
543	-3,121	2,90	3,4642	-,56115	X ^b
630	3,196	3,98	3,4031	,57458	X ^b
1161	-3,026	2,90	3,4471	-,54397	X ^b
1243	3,379	3,85	3,2376	,60749	
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 1 (Unselected)					



EK3c: Model 3 (Kadın)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,017	60,207
	yaskare	,017	60,362
	LİSE	,134	7,484
	FAKÜLTE	,132	7,550

Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Status	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	X ^b	4,625	4,30	3,4320	,86905
155	X ^b	3,045	3,74	3,1681	,57222
176	X ^b	3,271	4,00	3,3852	,61477
274	X ^b	3,778	3,90	3,1931	,71000
448	X ^b	3,444	4,08	3,4320	,64721
503		3,023	4,00	3,4320	,56802
630		3,211	3,98	3,3742	,60348
1243	X ^b	3,358	3,85	3,2141	,63097
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~ = 2 (Unselected)					

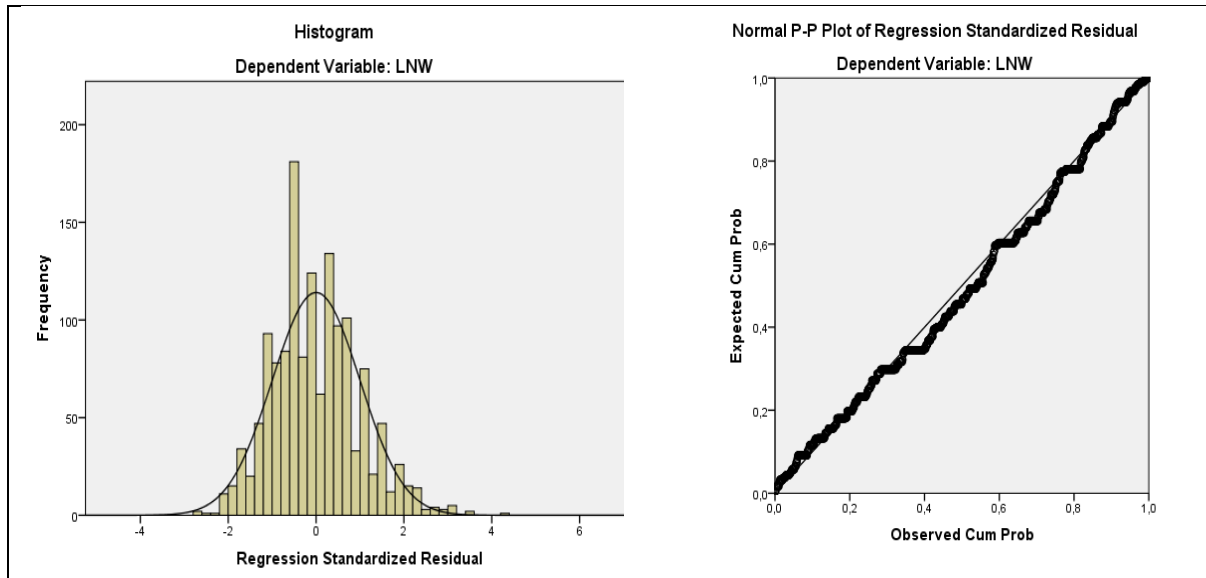


EK4a: Model 4(Genel)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LİSE	,246	4,060
	FAKÜLTE	,242	4,131
	Y2	,275	3,638
	Y3	,302	3,314
	Y4	,451	2,217
	Y5	,880	1,137

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	4,283	4,30	3,4921	,80889
155	3,443	3,74	3,0901	,65026
176	3,169	4,00	3,4014	,59864
274	3,448	3,90	3,2518	,65125
448	3,108	4,08	3,4921	,58704
630	3,052	3,98	3,4014	,57636
1242	3,141	3,85	3,2518	,59326
1243	3,141	3,85	3,2518	,59326

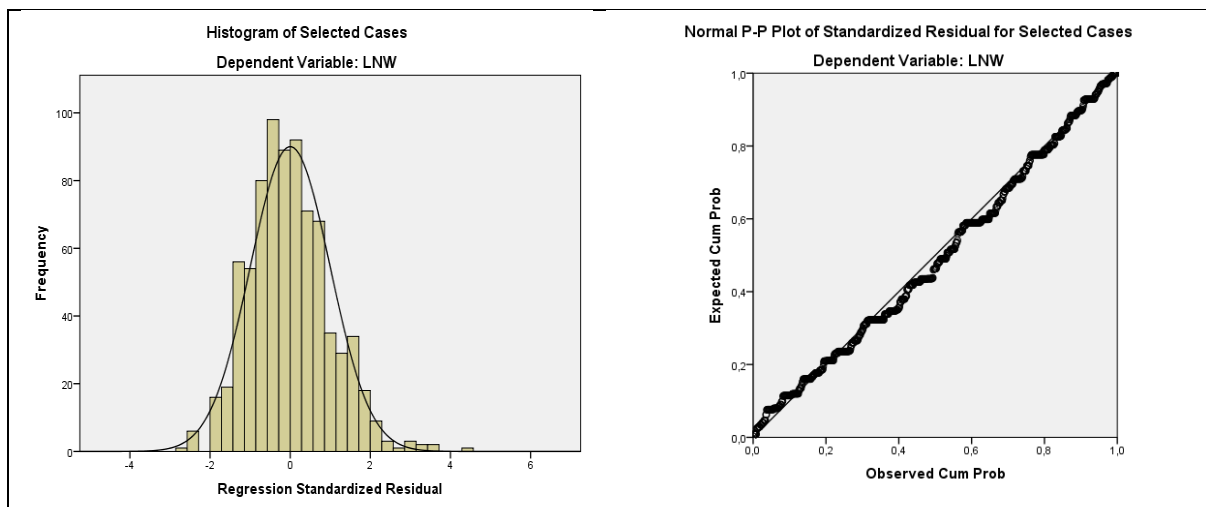
a. Dependent Variable: LNW



EK4b: Model 4 (Erkek)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LİSE	,310	3,227
	FAKÜLTE	,303	3,299
	Y2	,209	4,795
	Y3	,236	4,242
	Y4	,318	3,148
	Y5	,796	1,256

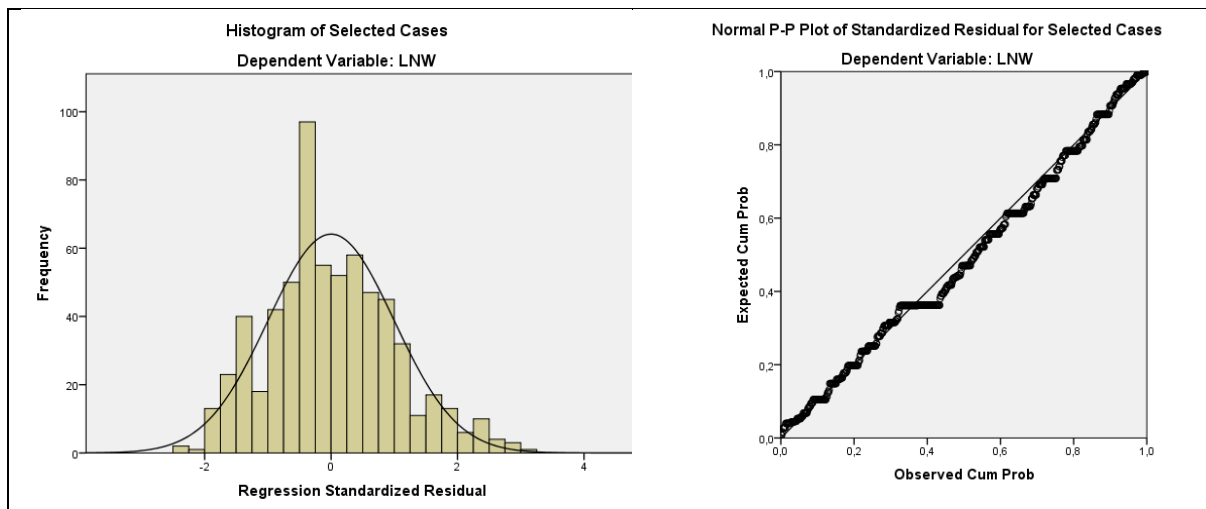
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual	Status
108	4,324	4,30	3,5149	,78610	
155	3,656	3,74	3,0758	,66460	
171	3,042	3,81	3,2599	,55297	X ^b
176	3,125	4,00	3,4318	,56820	
274	3,538	3,90	3,2599	,64315	
448	3,104	4,08	3,5149	,56425	
502	3,042	3,81	3,2599	,55297	X ^b
630	3,003	3,98	3,4318	,54593	X ^b
1242	3,219	3,85	3,2599	,58516	
1243	3,219	3,85	3,2599	,58516	
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 1 (Unselected)					



EK4c: Model 4 (Kadın)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LİSE	,132	7,590
	FAKÜLTE	,131	7,618
	Y2	,351	2,853
	Y3	,372	2,690
	Y4	,641	1,559
	Y5	,934	1,071

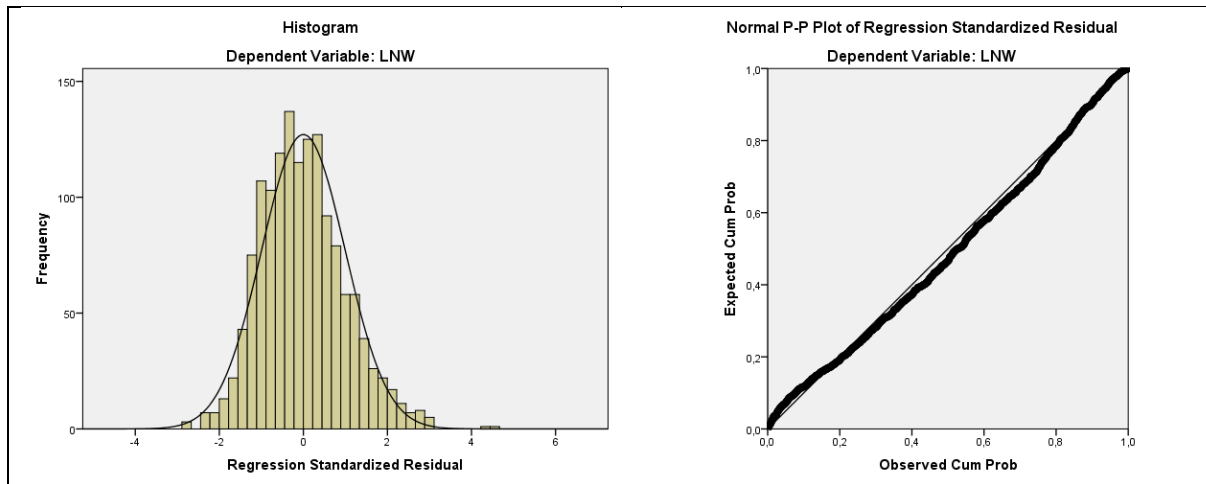
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Status	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	X ^b	4,406	4,30	3,4412	,85978
155	X ^b	3,230	3,74	3,1101	,63029
176	X ^b	3,228	4,00	3,3702	,62983
274	X ^b	3,374	3,90	3,2448	,65827
448	X ^b	3,269	4,08	3,4412	,63794
630		3,114	3,98	3,3702	,60756
1242	X ^b	3,076	3,85	3,2448	,60028
1243	X ^b	3,076	3,85	3,2448	,60028
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 2 (Unselected)					



EK5a: Model 5 (Genel)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,016	62,718
	yaskare	,017	60,098
	EĞİTİM SÜRE	,501	1,995
	MEDİNİ DURUM	,686	1,458
	ÖZEL	,887	1,127
	S41	,841	1,188
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,898	1,113
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,878	1,139
	marmara	,286	3,494
	ege	,369	2,712
	anadolu	,321	3,119
	sosyal bilimler	,354	2,824
	fen bilimleri	,510	1,962

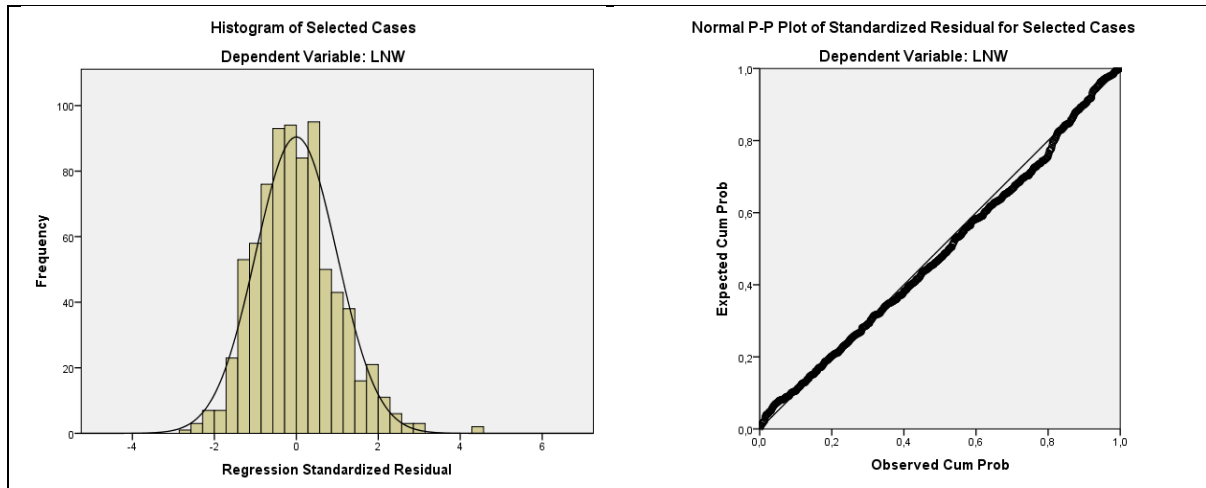
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	4,605	4,30	3,5293	,77171
274	4,443	3,90	3,1586	,74445
299	3,073	3,85	3,3301	,51501
630	3,071	3,98	3,4631	,51463
a. Dependent Variable: LNW				



EK5b: Model 5 (Erkek)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,015	64,893
	yaskare	,016	61,776
	EĞİTİM SÜRE	,461	2,168
	MEDİNİ DURUM	,659	1,518
	ÖZEL	,879	1,138
	S41	,798	1,253
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,901	1,110
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,889	1,124
	marmara	,336	2,979
	ege	,429	2,330
	anadolu	,363	2,752
	sosyal bilimler	,332	3,016
	fen bilimleri	,505	1,981

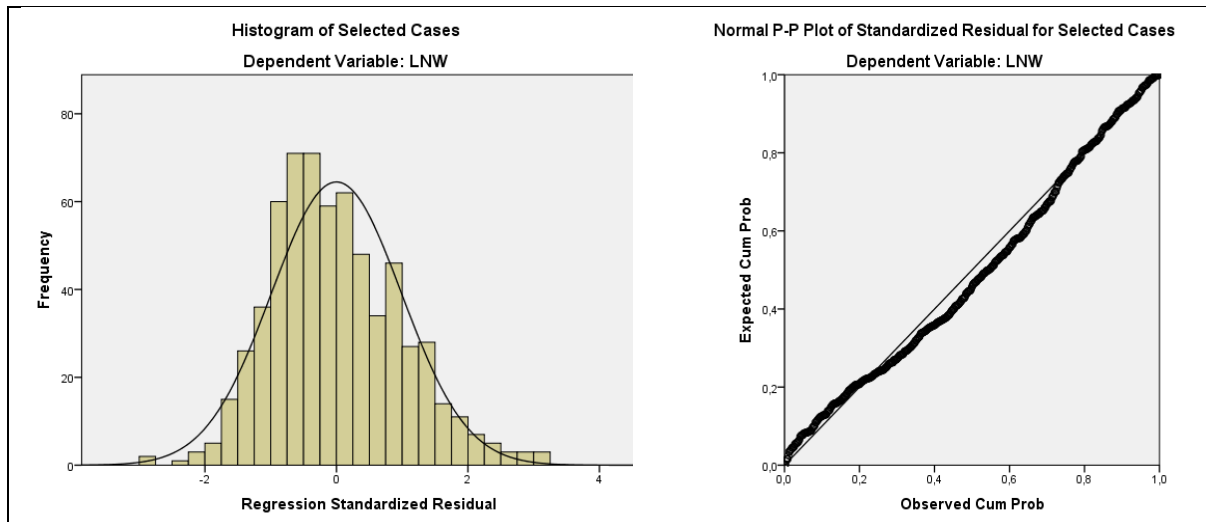
Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual	Status
108	4.458	4.30	3.5632	,73786	
247	3.136	3.78	3.2592	,51899	
274	4.469	3.90	3.1635	,73961	
503	3.173	4.00	3.4748	,52520	X ^b
565	3.033	3.93	3.4274	,50204	
1243	3.056	3.85	3.3393	,50578	
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ≈ 1 (Unselected)					



EK5c: Model 5 (Kadın)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	S6	,014	70,037
	yaskare	,015	67,702
	EĞİTİM SÜRE	,570	1,755
	MEDİNİ DURUM	,706	1,417
	ÖZEL	,868	1,152
	S41	,878	1,139
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,868	1,153
	İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,844	1,186
	marmara	,219	4,571
	ege	,281	3,564
	anadolu	,254	3,943
	sosyal bilimler	,388	2,578
	fen bilimleri	,502	1,992

Casewise Diagnostics ^a					
Case Number	Status	Std. Residual	LNW	Predicted Value	Residual
108	X ^b	4,945	4,30	3,4759	,82518
274	X ^b	4,425	3,90	3,1647	,73842
299		3,118	3,85	3,3247	,52035
630		3,212	3,98	3,4417	,53601
1247		3,092	3,90	3,3871	,51603
a. Dependent Variable: LNW					
b. S3 ~= 2 (Unselected)					



EK 2: Modellerle İlişkin Regresyon Analizi Çıktıları

Model 1 Analiz Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,342	,18399

a. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,173	3	8,391	247,861	,000 ^b
Residual	48,173	1423	,034		
Total	73,346	1426			

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,786	,082		21,742	,000
S6	,044	,004	1,610	10,184	,000
yaskare	,000	,000	-1,134	-7,162	,000
EĞİTİM SÜRE	,033	,002	,362	16,580	,000

a. Dependent Variable: LNW

MODEL 1 ERKEK ANALİZ SONUÇLARI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 1 (Selected)			
1	,612 ^a	,375	,372	,18066

a. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,320	3	5,107	156,469	,000 ^c
Residual	25,555	783	,033		

Total	40,875	786			
-------	--------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

c. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,784	,105		16,967	,000
S6	,045	,005	1,724	8,230	,000
yaskare	,000	,000	-1,252	-5,968	,000
EĞİTİM SÜRE	,033	,002	,396	13,822	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

MODEL 1 KADIN ANALİZ SONUÇLARI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 2 (Selected)			
1	,551 ^a	,304	,301	,18755

a. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,762	3	3,254	92,509	,000 ^c
Residual	22,371	636	,035		
Total	32,132	639			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

c. Predictors: (Constant), EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,714	,142		12,043	,000
S6	,046	,008	1,517	5,909	,000
yaskare	,000	,000	-1,061	-4,127	,000
EĞİTİM SÜRE	,036	,004	,324	9,646	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

MODEL 2 GENEL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,346	,18336

a. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,536	4	6,384	189,875	,000 ^b
	Residual	47,810	1422	,034		
	Total	73,346	1426			

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

MODEL 2 ERKEK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 1 (Selected)			
1	,612 ^a	,375	,372	,18077

a. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,320	4	3,830	117,204	,000 ^c
	Residual	25,554	782	,033		
	Total	40,875	786			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

c. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, S6, yaskare

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,783	,105		16,922	,000
	S6	,045	,005	1,724	8,224	,000
	yaskare	,000	,000	-1,250	-5,896	,000
	EĞİTİM SÜRE	,033	,002	,396	13,813	,000
	EXP	-8,699E-005	,001	-,003	-,069	,945

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

MODEL 2 KADIN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 2 (Selected)			
1	,578 ^a	,334	,330	,18360

a. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, yaskare, S6

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,727	4	2,682	79,553	,000 ^c
	Residual	21,406	635	,034		
	Total	32,132	639			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

c. Predictors: (Constant), EXP, EĞİTİM SÜRE, yaskare, S6

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,872	,142		13,146	,000
S6	,039	,008	1,278	5,004	,000
yaskare	,000	,000	-1,002	-3,974	,000
EĞİTİM SÜRE	,035	,004	,315	9,565	,000
EXP	,008	,001	,249	5,350	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

MODEL 3 GENEL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,341	,18408

a. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,162	4	6,291	185,647	,000 ^b
Residual	48,184	1422	,034		
Total	73,346	1426			

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,054	,081		25,417	,000
S6	,043	,004	1,578	9,959	,000
yaskare	,000	,000	-1,106	-6,970	,000
LİSE	,126	,024	,222	5,135	,000
FAKÜLTE	,281	,023	,538	12,316	,000

a. Dependent Variable: LNW

MODEL 3 ERKEK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 1 (Selected)			
1	,618 ^a	,382	,378	,17978

a. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,600	4	3,900	120,670	,000 ^c
	Residual	25,274	782	,032		
	Total	40,875	786			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

c. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,084	,103		20,179	,000
	S6	,043	,005	1,648	7,880	,000
	yaskare	,000	,000	-1,179	-5,630	,000
	LİSE	,097	,027	,181	3,573	,000
	FAKÜLTE	,267	,025	,542	10,660	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

MODEL 3 KADIN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 2 (Selected)			
1	,550 ^a	,302	,298	,18792

a. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,708	4	2,427	68,725	,000 ^c
Residual	22,424	635	,035		
Total	32,132	639			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

c. Predictors: (Constant), FAKÜLTE, S6, LİSE, yaskare

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,894	,142		13,317	,000
	S6	,046	,008	1,529	5,945	,000
	yaskare	,000	,000	-1,078	-4,187	,000
	LİSE	,248	,056	,406	4,476	,000
	FAKÜLTE	,386	,053	,661	7,260	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

MODEL 4 GENEL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,306	,18888

a. Predictors: (Constant), Y5, LİSE, Y3, Y4, Y2, FAKÜLTE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,688	6	3,781	105,994	,000 ^b
Residual	50,658	1420	,036		
Total	73,346	1426			

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), Y5, LİSE, Y3, Y4, Y2, FAKÜLTE

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,843	,028		101,063	,000
LİSE	,110	,025	,195	4,398	,000
FAKÜLTE	,272	,023	,521	11,624	,000
Y2	,137	,019	,302	7,173	,000
Y3	,286	,020	,583	14,517	,000
Y4	,377	,023	,549	16,703	,000
Y5	,255	,049	,122	5,196	,000

a. Dependent Variable: LNW

MODEL 4 ERKEK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 1 (Selected)			
1	,608 ^a	,369	,364	,18180

a. Predictors: (Constant), Y5, LİSE, Y4, Y3, FAKÜLTE, Y2

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,094	6	2,516	76,114	,000 ^c
	Residual	25,780	780	,033		
	Total	40,875	786			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

c. Predictors: (Constant), Y5, LİSE, Y4, Y3, FAKÜLTE, Y2

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,879	,035		82,916	,000
	LİSE	,083	,027	,155	3,041	,002
	FAKÜLTE	,267	,025	,543	10,517	,000
	Y2	,113	,028	,247	3,973	,000
	Y3	,285	,029	,574	9,796	,000
	Y4	,368	,031	,600	11,889	,000
	Y5	,224	,057	,125	3,935	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 1

MODEL 4 KADIN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 2 (Selected)			
1	,500 ^a	,250	,243	,19513

a. Predictors: (Constant), Y5, FAKÜLTE, Y4, Y3, Y2, LİSE

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,031	6	1,338	35,154	,000 ^c
Residual	24,101	633	,038		
Total	32,132	639			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

c. Predictors: (Constant), Y5, FAKÜLTE, Y4, Y3, Y2, LİSE

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,725	,059		45,892	,000
LİSE	,234	,058	,383	4,034	,000
FAKÜLTE	,369	,055	,632	6,654	,000
Y2	,151	,026	,337	5,796	,000
Y3	,276	,027	,573	10,140	,000
Y4	,347	,037	,405	9,411	,000
Y5	,324	,101	,114	3,196	,001

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

MODEL 5 GENEL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,454	,16757

a. Predictors: (Constant), fen bilimleri, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, anadolu, S6, EĞİTİM SÜRE, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, ÖZEL, ege, S41, MEDİNİ DURUM, sosyal bilimler, marmara, yaskare

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,671	13	2,590	92,242	,000 ^b
Residual	39,675	1413	,028		

Total	73,346	1426			
-------	--------	------	--	--	--

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), fen bilimleri, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, anadolu, S6, EĞİTİM SÜRE, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, ÖZEL, ege, S41, MEDİNİ DURUM, sosyal bilimler, marmara, yaskare

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,864	,082		22,771	,000
S6	,034	,004	1,259	8,122	,000
yaskare	,000	,000	-,922	-6,080	,000
EĞİTİM SÜRE	,023	,003	,249	9,024	,000
MEDİNİ DURUM	,044	,011	,094	3,980	,000
ÖZEL	-,033	,012	-,056	-2,688	,007
S41	,133	,011	,257	12,064	,000
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,034	,010	,072	3,511	,000
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,128	,017	,160	7,653	,000
marmara	,108	,017	,234	6,406	,000
ege	,047	,018	,085	2,642	,008
anadolu	,084	,017	,169	4,877	,000
sosyal bilimler	,041	,016	,086	2,603	,009
fen bilimleri	,060	,017	,095	3,480	,001

a. Dependent Variable: LNW

MODEL 5 ERKEK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,454	,16757

a. Predictors: (Constant), fen bilimleri, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, anadolu, S6, EĞİTİM SÜRE, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, ÖZEL, ege, S41, MEDİNİ DURUM, sosyal bilimler, marmara, yaskare

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,671	13	2,590	92,242	,000 ^b
Residual	39,675	1413	,028		
Total	73,346	1426			

a. Dependent Variable: LNW

b. Predictors: (Constant), fen bilimleri, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, anadolu, S6, EĞİTİM SÜRE, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, ÖZEL, ege, S41, MEDİNİ DURUM, sosyal bilimler, marmara, yaskare

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,864	,082		22,771	,000
S6	,034	,004	1,259	8,122	,000
yaskare	,000	,000	-,922	-6,080	,000
EĞİTİM SÜRE	,023	,003	,249	9,024	,000
MEDİNİ DURUM	,044	,011	,094	3,980	,000
ÖZEL	-,033	,012	-,056	-2,688	,007
S41	,133	,011	,257	12,064	,000
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,034	,010	,072	3,511	,000
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,128	,017	,160	7,653	,000
marmara	,108	,017	,234	6,406	,000
ege	,047	,018	,085	2,642	,008
anadolu	,084	,017	,169	4,877	,000
sosyal bilimler	,041	,016	,086	2,603	,009
fen bilimleri	,060	,017	,095	3,480	,001

a. Dependent Variable: LNW

MODEL 5 KADIN**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	S3 = 2 (Selected)			
1	,676 ^a	,457	,446	,16688

a. Predictors: (Constant), fen bilimleri, S41, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, EĞİTİM SÜRE, marmara, MEDİNİ DURUM, ÖZEL, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, ege, yaskare, sosyal bilimler, anadolu, S6

ANOVA^{a,b}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,700	13	1,131	40,606	,000 ^c
Residual	17,432	626	,028		
Total	32,132	639			

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2

c. Predictors: (Constant), fen bilimleri, S41, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3, EĞİTİM SÜRE, marmara, MEDİNİ DURUM, ÖZEL, İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2, ege, yaskare, sosyal bilimler, anadolu, S6

Coefficients^{a,b}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,809	,138		13,120	,000
S6	,040	,007	1,310	5,319	,000
yaskare	,000	,000	-,997	-4,116	,000
EĞİTİM SÜRE	,022	,004	,199	5,106	,000
MEDİNİ DURUM	,058	,016	,128	3,641	,000
ÖZEL	-,087	,020	-,135	-4,286	,000
S41	,117	,017	,222	7,054	,000
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ2	,027	,014	,059	1,878	,061
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ3	,139	,025	,179	5,590	,000
marmara	,127	,028	,281	4,464	,000
ege	,034	,030	,063	1,137	,256
anadolu	,071	,030	,141	2,411	,016
sosyal bilimler	,089	,024	,177	3,740	,000
fen bilimleri	,120	,029	,173	4,153	,000

a. Dependent Variable: LNW

b. Selecting only cases for which S3 = 2