

Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi*

Arş. Gör. Orkun ÇELİK

Gümüshane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, GÜMÜŞHANE

Doç. Dr. Sibel SELİM

Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, MANİSA

ÖZET

Ücret farklılıkları konusu, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarında sıkça rastlanan bir sorun olmaktadır. Oluşan bu ücret farklılıkları, piyasa aksaklıklarından kaynaklanabildiği gibi bireylerin nitelik farklılıklarından da kaynaklanabilmektedir. Özellikle kırsal ve kentsel kesimdeki çalışanların eğitim, sağlık hizmetlerine erişimlerinin farklı olması, kalkınma düzeylerindeki farklılıklar ve daha birçok nedenden dolayı bireysel gelir farklılıkları oluşmaktadır. Bireysel nitelik farklılıklarından oluşan ücret farklılıkları, İnsan Sermayesi Teorisi’nde genişçe yer bulmaktadır. Oluşan nitelik farklılığı ücretlere zamanla yansımakta ve bireyler arasında gelir farklılıklarına yol açmaktadır. Bu çalışmada amaç, Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimdeki kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasında oluşan gelir farklılıklarının analiz edilmesidir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun hazırlamış olduğu 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti kullanılarak elde edilen En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon model sonuçları karşılaştırılmıştır. İşgücü piyasasındaki ücret farklılıkları ve Kantil Regresyon modeli kapsamında literatürde yapılmış olan çalışmalar sayıca sınırlıdır. Bu çalışma, sınırlı olan literatüre hem temel insan sermayesi hem de genişletilmiş modeller açısından katkıda bulunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ücret farklılıkları, İnsan Sermayesi Teorisi, Kantil Regresyon Yaklaşımı

Jel Sınıflaması: J30, J31, E24

Analysis of Public-Private Sector Wage Differentials In Turkey By Quantile Regression Approach

ABSTRACT

The topic of wage differentials is a frequently problem in the labor markets of developing countries such as Turkey. These wage differentials can arise from the market imperfections as well as the individual quality differences. Individual wage differences are arise from the differences at the rural and urban areas employees’ access to the education, the health services and the level of development and the other reasons. Wage differences arising from the individual quality differences find a large place in The Human Capital Theory. These quality differences reflect on wages over time and lead to income differences between the individuals. The aim of this study is to analyze income differences between male and female employees for public and private sector in rural and urban areas in Turkey. Ordinary Least Squares and Quantile Regression Models results by using TURKSTAT’s Household Labor Force Survey micro data set of 2011 are comparatively discussed. Number of studies that have been made in the literature under the QR model and wage differentials in the labor market has limited. This study will contribute to the limited literature in terms of basic human capital as well as the extended models.

Key Words: Wage Differentials, Human Capital Theory, Quantile Regression Approach

Jel Classification: J30, J31, E24

* Bu çalışma 24-25 Ekim 2013’de Ankara’da gerçekleştirilmiş olan EY International Congress on Economics I’de bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

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 (Canman, 1995: 175). Elde edilen bu ücret düzeyi bir takım nedenlerden dolayı farklılıklar arz etmektedir. Ücret farklılıkları ile ilgili teorik açıklamaların kökeni yaklaşık 200 yıl öncesi Smith’in yaptığı açıklamalara dayanmaktadır. Smith’e göre ücret farklılıklarının temel nedenlerini; kişisel zevk ve tercihler, farklı insan sermayesi yatırımları, zaman tercihlerindeki farklar oluşturmaktadır (Canbey, 1998: 55). Türkiye’de eğitim düzeyindeki farklılıkların özellikle özel sektörde önemli ücret farklılıklarına neden olduğu görülmektedir. Sendikaların güçlerini yitirmeleri ve kamu kesiminin istihdamdaki payının azalması, 1980’li ve 90’lı yıllarda ücret farklılaşmalarını artıran olası etmenler olarak görülmektedir (Tunalı, 2004: 16). Türkiye’de ücretli kesim içinde bir takım farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Gerek sektörler arasında, gerekse cinsiyetler (Sönmez, 2001: 136), bölgeler gerekse de yerleşim yerleri (kır/kent) arasında gelir farklılıkları görülebilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarının özelliklerini yansıtan Türkiye’deki emek piyasası, bazı sorunları taşımaktadır. Bu sorunlara bakıldığında kayıt dışı istihdam, ücret farklılıkları, çocuk işçi çalıştırma, sigorta ve sendikasıız işçi çalıştırma gibi birçok temel sorunları barındırmaktadır. Bu sorunlardan sadece biri olan ücret farklılığı, teori ve uygulamada da farklı şekillerde görülmektedir. Genelde bireysel ayrımcılığa ve işçi sömürüsüne dayalı emek piyasalarına sahip olan az gelişmiş ekonomiler, emeğin karşılığı olan ücretin ödenmesinde de birçok sorunu gündeme getirmektedir. Bu sorunlara gerçekçi çözümler sunabilmek için sorunun temel belirleyicilerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmada da ücret farklılığı konusu, Temel İnsan Sermayesi Teorisi ışında ele alınmaya çalışılmıştır. Diğer bütün değişkenler sabitken bireyin elde ettiği eğitim düzeyi ve deneyimden yola çıkarak ücrette meydana gelebilecek olan artışın, Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimde nasıl farklılıklar arz ettiği gösterilmeye çalışılmıştır. İşgücü piyasasındaki ücret farklılıkları ve Kantil Regresyon modeli kapsamında literatürde yapılmış olan çalışmalar sayıca sınırlıdır. Bu çalışma, sınırlı olan literatüre hem temel insan sermayesi hem de genişletilmiş modeller açısından katkıda bulunacaktır.

Bu çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir. İkinci bölümde konuyla ilgili literatür taraması ele alınmıştır. Üçüncü bölümde Temel İnsan Sermayesi konusu incelenmiştir. Dördüncü bölümde, bu çalışmada kullanılan model olan Kantil Regresyon Modeli teorik olarak ele alınmıştır. Beşinci bölümde ise gerçekleştirilen analizler sunulmuştur. Bu bölümde, kullanılan yöntem ve değişkenlere yer verilmiş ve ardından temel ve genişletilmiş modellerin sonuçları ele alınmıştır. Altıncı bölüm ise genel yorumların ve değerlendirmelerin sunulduğu sonuç bölümüdür.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Ücret farklılıkları konusunda literatür incelendiğinde, dünya genelinde bir ücret farklılığı sorunu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

No	Yazar	Ülke	Baz Alınan Yıl	Veri	Metodoloji
1	Aysit Tansel (1999)	Türkiye	1994	Hanehalkı Bütçe Anketi	İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırması Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Devlete bağlı işletmelerdeki ücret düzeyi özel sektör ücret düzeyinden daha fazla iken, kamuda çalışan üniversite mezunu erkeklerin, özel sektörde çalışana göre ya eşdeğer ya da ondan daha düşük ücret aldığı görülmüştür.</p> <p>-Kamu sektöründeki kadınlar, özel sektördekilerle aynı düzeyde ya da daha fazla ücret almaktadır.</p> <p>-Kamudaki kadın ve erkeklerin ücretleri benzerlik gösterirken, özel sektör de büyük ücret farklılıkları söz konusudur.</p> <p>-Özel sektörde kadınlar ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.</p>					
2	Christian Dustmann & Arthur Van Soest (1997)	Batı Almanya	1984-1993	Alman Sosyo-Ekonomik Panel (SOEP)	En Küçük Kareler Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin mutlak ortalama ücretleri, özel sektördekinden daha yüksektir.</p> <p>-Ücret farklılıkları erkeklerle göre kadınlarda daha belirgindir.</p> <p>-Eğitim gruplarına bakıldığında, erkekler için iki sektördeki en düşük ve en yüksek ücret düzeyi çok benzerdir. Orta öğretim düzeyinde, özel sektörde ücret düzeyi daha yüksektir. Kadınlar için, ücretler kamu sektöründe daha yüksektir.</p>					
3	Suleyman S.Al-Qudsi (1989)	Kuveyt	1983	Ulusal İşgücü Anketi	İnsan Sermayesi Modeli, EKK Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü, özel sektörden daha fazla ortalama ücret ödemektedir.</p> <p>-İkincil sektörler, yabancı çalışanlara karşı daha az ayrımcılık uygulamaktadır.</p>					
4	Alan B. Krueger (1988)	Amerika	1979-1980, 1977-1978, 1974-1975	Mevcut Nüfus Anketi (CPS)	İnsan Sermayesi Modeli, Panel ve Yatay Kesit Analizi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki ücret farklılığı, 1970'lerde küçük ve pozitif iken 1980'lerin ortalarında negatif olmuştur.</p>					
5	Veysel Eraslan (2012)	Türkiye	2009	Hane Halkı İşgücü Anketi	Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretleri erkeklerle göre daha fazladır. Türkiye genelinde kadınlar saatlik ücret bakımından erkeklerle göre yüzde 0,5 daha fazla ücret almaktadır.</p> <p>-Beşeri sermaye yönünden kadınlar, erkeklerden daha üstündür.</p>					
6	Domenico Depalo & Raffaella Giordano (2010)	İtalya	1998-2008	Hanehalkı Gelir ve Servet Araştırması (SHIW)	Standart Ücret Denklemi, Kantil Regresyon Metodu (QRM)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü için pozitif ücret farklılığı söz konusu olup, İtalya'nın güneyindeki çalışanlar, merkez ve kuzeydeki çalışanlara göre daha iyi ücret almaktadır.</p> <p>-Kamudaki ücret farklılığı kadınlarda yüzde13-16 iken, bu oran erkekler için %6 ya da daha düşük bir orana sahiptir.</p>					
7	Asma Hyder (2006)	Pakistan	1998	İşgücü Anketi (LFS)	İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi

Bulgular: - Özel sektörde erkekler kadınlara göre %34.4 daha fazla ücret almaktadır. -Yaş değişkeni kamu ve özel sektörde zayıf bir belirleyiciliğe sahip iken, eğitim değişkeni insan sermayesinin en önemli değişkeni olarak belirlenmiştir.					
8	Nguyen Danh & Hoang Long (2006)	Vietnam	2002	Vietnam Yaşam Standartı Anketi (VLSS)	İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Erkekler kadınlarla karşılaştırıldığında kamu sektöründe daha düşük ücretlere sahiptir. Erkekler için kamu kesiminde ücretler özel sektöre göre %23'den daha düşüktür. Kadınlar için bu oran %14'tür.					
9	Juan Yang, Sylvie Démurger & Shi Li (2010)	Çin	2002-2007	Çin Hane Halkı Gelir Projesi (CHIP), Çin Kırsal ve Kentsel Göç Projesi (RUMIC)	Mincer Gelir Eşitliği, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -İlgili dönem boyunca gelir farkı azalmıştır. Yakınsama eğilimi kamu sektörünün aksine özel ve yarı kamusal sektörler lehine olmuştur.					
10	Christopher Dougherty (2010)	Ürdün	2007,2009	İstihdam ve İşsizlik Anketi (EUS), İstihdam Anketi (ES)	Oaxaca Blinder Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Ortaöğretim ya da daha az eğitime sahip olan kadın/erkekler kamu sektöründe daha fazla ücret almaktadır. -Üniversite mezunu erkeklerle özel sektör daha fazla ücret ödemektedir. Kadınlar her iki sektörde de aynı ücreti almaktadır.					
11	Mehtabul Azam & Nishith Prakash (2010)	Hindistan	2004-2005	İstihdam ve İşsizlik Takvimi, Milli Örnek Anketi Organizasyonu (NSSO)	Kantil Regresyon Modeli
Bulgular: -Cinsiyet ve ikamet yerine bakılmaksızın kamu sektöründe çalışanlar özel sektördekilere göre daha fazla kazanmaktadır.					
12	Elish Kelly, Seamus McGuinness & Philip O'Connell (2008)	İrlanda	2003-2006	Ulusal İstihdam Anketi (NES)	En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Kamu sektörü çalışanlarının haftalık ücretleri 2003-2006 yılları arasında %27 büyürken, özel sektör çalışanları için bu oran %17'dir. -Ücret farklılığı erkekler için %2'den yüzde 24'e çıkarken, kadınlarda %13'ten %23'e yükselmiştir.					
13	Raziye Selim & İpek İlkaracan (2002)	Türkiye	1994	Hane Halkı İşgücü Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun büyük bir kısmı, cinsiyet temelli mesleki ve endüstriyel ayrımcılığa atfedilebilir. Geriye kalan açıklanamayan büyük bir kısım ise emek piyasasında ayrımcılığa neden olmaktadır. -Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun önemli bir kısmı, kadınların eğitim, deneyim ve iş konusundaki ortalama düzeyinin erkeklerle göre düşük olmasından kaynaklanmaktadır. -Bununla birlikte, ücret farklılıklarının yalnızca yarısı insan sermayesi donanım faktörlerindeki kadın/erkek farklılıklarıyla açıklanır. Kalan kısım ise, cinsiyetler arasındaki emek verimliliği düzeyindeki farklılıklarla açıklanamaz.					

14	Sami H. Miaarri (2009)	Batı Şeria, Gazze	1998-2006	Filistin İşgücü Anketi (PLFS)	En Küçük Kareler Yöntemi, Kantil Regresyon Modeli
Bulgular: -Batı Şeria ve Gazze'de, intifa öncesi dönemde kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılığı azalmıştır. İntifa sonrasında ise keskin bir şekilde artmıştır. -Bu artış, kamu sektöründeki çalışanların deneyiminden artıştan ziyade, deneyimin getirisindeki artıştan kaynaklanmaktadır.					
15	Paloma Anós Casero & Ganesh Seshan (2006)	Djibouti	1996	Hane Halkı Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Eğitim ve deneyimdeki farklılıklar kontrol edildikten sonra bile Djibouti'de kamu ve özel sektör arasında ücret farklılığı bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağı, kamu çalışanlarının ücret primidir. - Ortaöğretim sonrası eğitime sahip özel sektör çalışanları, kamu sektöründe çalışanlardan daha fazla ücret almaktadır.					
16	Kristjan-Olari Leping (2005)	Estonya	2003	Estonya İşgücü Anketi (ELFS)	Kantil Regresyon Model
Bulgular: -Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıkları daha düşük kantiller için sıfır iken, daha yüksek kantiller için negatiftir. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar erkeklerden daha fazla ücret almaktadır. Ayrıca, kamu sektöründe yüksek eğitime sahip olanlar, düşük eğitimlilere göre daha fazla ücret almaktadır.					
17	Axel Heitmueller (2006)	İskoçya	2000	İngiliz Hane Halkı Panel Çalışması (BHPS)	Yapısal Geçiş (switching) Modeli, Çift Örneklem Seçimi, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Ücret boşluğu erkeklerde %10, kadınlarda %24'tür. Erkekler için bu farklılık verimlilik niteliklerindeki farklılıklarından ve sektör tercihinden kaynaklanmaktadır. Kadınlarda ise durum belirsizdir. -Yapısal geçiş regresyonu, sektörler arasında beklenen ücret farklılıklarının, sektörel atamalarda önemli bir itici güç olduğunu göstermektedir.					
18	Louis N. Christofides & Panos Pashardes (2002)	Kıbrıs	1990/91	Kıbrıs Hane Halkı Harcama ve Gelir Anketi (CHEIS)	Probit Model, En Küçük Kareler Yöntemi, Oaxaca ve Ransom Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farkı önemli ölçüdedir. Bu farklılığın yaklaşık %30'dan %80'e varan kısmı donanım farklılıklarından kaynaklanmaktadır. -Ücret farklılığı erkeklerle göre kadınlarda daha fazladır.					
19	Joop Hartog & Hessel Oosterbeek (1993)	Hollanda	1983	Noord- Brabant'ın çalışmasındaki veriler güncellenmiştir.	İçsel Switching Regresyon Modeli
Bulgular: -Kamu sektöründeki işçilerin kazanç beklentileri, özel sektöre göre daha iyidir. Ayrıca özel sektör çalışanlarının kazanç beklentileri özel sektörde daha iyidir. -Kamu sektörü çalışanları özel sektörde çalışanlara göre daha fazla ücret alırken, özel sektör çalışanları kamudakilere göre daha iyi performans göstermektedir.					
20	Monojit Chatterji, Karen Mumford & Peter N Smith (2007)	İngiltere	2004	İşyeri Çalışan İlişkileri (WERS)	En Küçük Kareler Yöntemi, Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı, gözlemlenebilir özellikteki farklılıklarla açıklanabilir. -Kamu ve özel sektör ücret farklılıklarını açıklamak için işyeri özelliklerindeki farklılıkların katkısı büyük ve					

anlamlıdır. -Erkeklerdeki ücret farkı kadınlarındaki ücret farkının yarısından daha azdır.					
21	Branko Jovanovic & Michael M. Lokshin (2004)	Moskova	1997	Rusya İşgücü Anketi (RLFS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Tam Bilgi Maksimum Olabilirlik Yöntemi (FIML), En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektör ücret farklılıkları erkekler için %14,3 iken kadınlar için %18,3'tür. -Özel sektördeki erkekler, kadınlara göre %23,7 daha fazla ücret almaktadır. Kamu sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı %32,5'den daha fazladır. Kamu sektöründeki erkek ve kadınlar için görev süresindeki artışla birlikte ücretleri de artmaktadır. Fakat özel sektörde bu durum erkekler için geçerlidir. Kadınlar için görev süresinin getirisi yoktur. Özel sektörde çalışma olasılığı yaş ve görev süresiyle azalmaktadır.					
22	Alarudeen Aminu (2011)	Nijerya	1998	Genel Hane Halkı Anketi (GHS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Çoklu Logaritmik Model
Bulgular: -1998 yılında kamu sektöründeki çalışanlar %6,78'lik bir ödeme dezavantajına sahipken, bir yıl sonra %35.07'lik bir ücret primi almışlardır. Özel sektörde ücret azalması sözkonusu değildir. -Kamu sektörü çalışanları özel sektördekilere göre daha iyi bir şekilde ücretlendirilmiştir.					
23	Raif Cergibozan & Yunus Özcan (2012)	Türkiye	2010	Hane Halkı İşgücü Anketi	Oaxaca-Blinder ve Reimers Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Türkiye geneli için kadın ve erkek arasında ücret bakımından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İstanbul ve İç Anadolu Bölgesinde kadınlar lehine bir ücret farklılığı bulunurken, Marmara ve Karadeniz Bölgesinde bu durum erkekler lehinedir. Ege ve Doğu Anadolu Bölgeleri için anlamlı bir ücret farklılığı bulunmamaktadır.					
24	Evangelina Papapetrou (2006)	Yunanistan	1999	Avrupa Birliği Hane Halkı Panel Anketi (ECHP)	Kantil Regresyon, Oaxaca-Ransom Ayırıştırması
Bulgular: -Her iki cinsiyet için kamu sektöründeki ücretler, özel sektördekinden daha fazladır. -Kamu sektöründe çalışanlar, gelir dağılımının alt grubunda özel sektördeki çalışanlarla kıyaslandığında daha yüksek bir ücret kazanmaktadır. Fakat daha yüksek kantillerde bu fark azalmaktadır.					
25	Toby Sanger (2011)	Kanada	2006	Çalışma Yaşamı Analizi (LWA)	Grafiklendirme Yöntemi
Bulgular: -Genel olarak kamu çalışanları %0,5'ten küçük ücret fazlası almaktadır. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar, özel sektördekilere göre %4,5 daha fazla ücret almaktadır. Erkekler ise %5,3 daha az ücrete sahiptir.					

3. TEMEL İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ

Kişisel gelir dağılımdaki eşitsizlikler eğitim, yetenek, yaş, cinsiyet, meslek ve diğer ekonomik ve sosyal faktörlerdeki farklılıklar sonucu oluşabilmektedir. İfade edilen bu faktörlere bağlı olarak kişisel gelir dağılımı, yetenek teorisi, stokastik teori, kişisel seçim teorisi, servet teorisi, yaşam-devir teorisi, insan sermayesi teorisi, kamu gelir dağılımı teorileri v.d ile açıklanmaktadır (Tunç, 1998: 87). Bu teorilerden İnsan Sermayesi Teorisi, işgücünün heterojen olduğuna yani insanların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna dayanmaktadır. Kişilerin farklı özelliklere sahip olması onların

verimliliklerinin de farklı olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece firmalar farklı nitelikteki çalışanlara farklı ücretler ödemektedir (Ünal, 1991: 749).

İnsan sermayesi teorisinin ekonomideki ilk uygulamaları, Chicago okulundan Becker ve Mincer tarafından gerçekleştirilmiştir. Becker (1964), ilk olarak insan sermayesindeki bireysel yatırımın bir modelini geliştirmiştir (Fleischhauer, 2007: 4). İnsan sermayesi modeline göre kazanç, alınan eğitim ya da insan sermayesini geliştiren deneyim gibi çalışma süresince elde edilen yetenekler yoluyla gelişen insan sermayesine bağlı bir bireysel gelirdir. Bu yüzden eğitim ve deneyim kazancın belirlenmesinde iki önemli belirleyicidir (Wong ve Cham , 2008: 8).

Çalışmada dikkate alınan Mincer (1974)'ın İnsan Sermayesi Modeli,

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + \beta_1 t - \beta_2 t^2 \text{ şeklindedir.}$$

Buna göre, E, bağımlı değişken olan gelir düzeyini ifade ederken, “s” okullaşma yılını, “t” ise deneyimi ifade etmektedir. “r”, eğitim getirisini ifade ederken, “ β_1 ” deneyimin getirisini ifade etmektedir. İş deneyimi, okul sonrasında hemen başlıyorsa ve devam ediyorsa, o zaman okulu tamamlama yaşından bugünkü yaşının farkına eşittir (Mincer, 1974: 83-84);

$$t = (A-s-b)$$

A= Bugünkü yaşı

b = Okula başlama yaşı

Bireylerin eğitim ve deneyim yılında meydana gelen artış, ücret farklılıklarına neden olmaktadır. Bir ekonomide bireyler arası ücret farklılıkları, üç temel sebebe dayandırılabilir. Bunlardan ilki, işin yapısından kaynaklı farklılıklar (heterojen iş); ikincisi, çalışanların sahip oldukları özelliklerden kaynaklı farklılıklar (heterojen çalışanlar) ve üçüncü olarak da emek piyasasındaki eksiklik ve aksaklıklardan kaynaklı farklılıklardır (San, 2011: 4). İşgücünün homojen bir yapıda bulunmamasından dolayı uzun dönemde meslekler arası ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 78-79). Emek piyasalarında bulunanları birbirinden farklı kılan özelliklerden birisi sahip oldukları beşeri sermaye düzeyidir. Beşeri sermaye teorisine göre, eğitim ve verimlilik arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak, eğitim düzeyi yüksek kişiler, düşük kişilerden daha yüksek ücret almaktadır (Biçerli, 2007: 223).

4. KANTİL REGRESYON MODELİ

Kantil regresyon ilk olarak regresyondaki klasik varsayımlardan hata terimlerinin normal dağılması varsayımını ihmal eden robust bir regresyon yöntemi olarak ortaya çıkmıştır. Koenker ve Basset (1978) tarafından ileri sürülen kantil regresyon modeli, En Küçük Kareler (EKK) yönteminden daha fazla esnek ve bağımlı değişkenin dağılımına ait kovaryans etkilerini incelemeye olanak sağlamaktadır (Çağlayan ve Arıkan, 2011: 308). Kantil regresyon, özellikle koşullu kantillerin değişkenlik gösterdiği durumlarda kullanışlıdır. Kantillere bağlı olarak regresyon katsayıları belirlenir. Ücretlerdeki ve gelirdeki eşitsizlik gibi dağılımın bozulduğu konuların incelenmesinde ekonomide yaygın olarak

kullanılan Kantil Regresyon modelleri koşullu ortalama fonksiyonları ve koşullu kantil fonksiyonları için tahmin yapılmasında kullanılır. Bu regresyon modelleri uç değerlere ve eğikliğe EKK yönteminden daha az hassastır (Kurtoğlu, 2011; Chen ve Wei, 2005; Koenker ve Hallock, 2001).

Herhangi X gerçek değerli rassal değişkeni, dağılım fonksiyonuyla aşağıdaki gibi karakterize edilebilmektedir.

$$F(x) = P(X \leq x) \quad 0 < \theta < 1 \text{ için,}$$
$$F^{-1}(\theta) = \inf \{x : F(x) \geq \theta\}$$

X'in θ . kantili olarak ifade edilmektedir. Medyan, $F^{-1}(1/2)$, merkezde yer almaktadır. Kantiller, tüm bu aşamalardaki basit bir optimizasyon probleminden ortaya çıkmaktadır (Koenker, 2005: 5). Kantil fonksiyonu, $Q(\theta)$ ile gösterilmektedir. Kantil değeri, değişkenin dağılımında yer alan ve dağılımı, kendisinden büyük olanlar ile küçük olanlar şeklinde ikiye bölen bir değer olmaktadır. Yani, değerlerin yüzde θ 'sı, θ . kantilden daha küçüktür. X_{θ} 'ın değeri, anakütle θ . kantili olarak adlandırılmaktadır. $X_{\theta} = Q(\theta)$ fonksiyonu, θ . kantili, θ 'nın bir fonksiyonu olarak adlandırılır ve kantil fonksiyonu olarak adlandırılmaktadır (Saçaklı, 2005: 77-78).

Kantil regresyon, ücret farklılıklarının analizinin önemli araçlarından biridir. Bu yöntem koşullu ücret dağılımının farklı kantilleri için regresyon fonksiyonunu tahminler. Kantil regresyon model aşağıdaki gibidir.

$$Quant_{\theta}(W_t / X_t) = X_t \beta_{\theta}$$

Ücret denklemi ise

$$W_t = X_t \beta_{\theta} + \varepsilon_{\theta}$$

Burada W = bireylerin ücretleri veya kazançlarının logaritması, X =açıklayıcı değişkenler vektörü, β =parametre vektörü, $Quant_{\theta}(W_t / X_t) = X$ 'in verilen değerleri için W 'nin θ 'uncü koşullu kantilini gösterir. θ 'uncü regresyon kantili 0 ile 1 arasında yer almaktadır. Kantil regresyon hataların mutlak değerleri toplamı minimize edilerek tahminlenir. Katsayılar vektörü için standart hatalar bootstrap yöntemi kullanılarak elde edilebilir (Gürüş vd., 2010). Kantil regresyonun diğer yöntemlere göre avantajı, farklı kantillerdeki ücret dağılımının detaylı bir resmini gösterebilmesidir.

5. EKONOMETRİK ANALİZ

Bu çalışmada, Türkiye'de kentsel ve kırsal kesimdeki kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasında oluşan gelir farklılıkları analiz edilmiştir. Elde edilen En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon model sonuçları karşılaştırılmıştır. Ayrıca modellerde oluşan farklı varyans problemi, Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi ile test edilmiş ve farklı varyans probleminin olduğu durumda dirençli (robust) standart hataların kullanıldığı modeller dikkate alınmıştır.

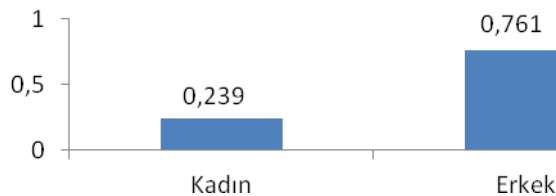
5.1. Veri Seti ve Değişkenler

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri seti kullanılarak Türkiye'de kentsel ve kırsal kesimde kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları incelenmiştir. 2011 yılı HİA mikro verileri, dört dönem toplamına ilişkin ham verilerden oluşmaktadır. TÜİK tarafından hazırlanan bu veri setindeki değişkenlere ilişkin çapraz tablolar üretilebileceği gibi, çeşitli istatistiksel analizlerin ve modelleme çalışmalarının yapılması da mümkün olmaktadır (TÜİK, 2013).

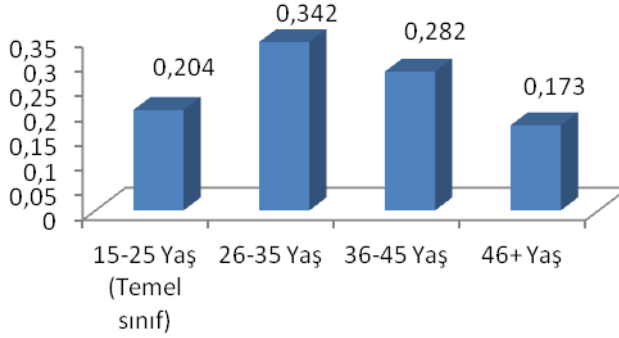
Bu çalışmada toplam 91,917 gelir getiren bireyle çalışılmıştır. Bağımlı değişken referans dönemindeki aylık gelirin logaritmalı halidir. Bu çalışmada temel insan sermayesi modeli ve genişletilmiş modellerde kullanılan bağımsız değişkenler ise sırasıyla deneyim, deneyimin karesi, bitirilen yaş, çalışma yılı, cinsiyet, çalışılan sektör, bölge değişkenleri olan İstanbul (Bölge 1), Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2), İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3), Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4), Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5), Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6), Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7), bireyin eğitimi, medeni durum, yerleşim yeri, bireyin idari sorumluluğunun olması, sosyal güvenliğinin bulunması, tam gün çalışması, haftalık çalışma süresi ve meslek gruplarıdır. Temel sınıf olarak, kadınlar, 15-25 yaş grubunda olanlar, özel kesimde çalışanlar, İstanbul (Bölge 1)'de yaşayanlar, okul bitirmeyenler, eşi ölenler (boşanan veya hiç evlenmeyen), kırdaki yaşayanlar, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, idari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olmayanlar, yarım gün çalışanlar dikkate alınmıştır.

Tablo 1, kullanılan verilere ait tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Tablo 1 incelendiğinde, Grafik 1'de de görüldüğü gibi ankete katılanların %76,1'ini erkekler, %23,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Bireylerin yaşı dikkate alındığında, %34,2 ile ilk sırada 26-35 yaş grubu yer alırken, daha sonra sırasıyla 36-45, 15-25 ve 46 üstü yaş grubu yer almaktadır (bkz. Grafik 2). Eğitim düzeyine bakıldığında, anketin çoğunluğunu %27,5 ile ilköğretim mezunları oluştururken, üniversite mezunları %25,6 ile ikinci sırada yer almıştır. Türkiye'deki ortalama eğitim yılı ise, 9,5 yıldır (bkz. Grafik 3).

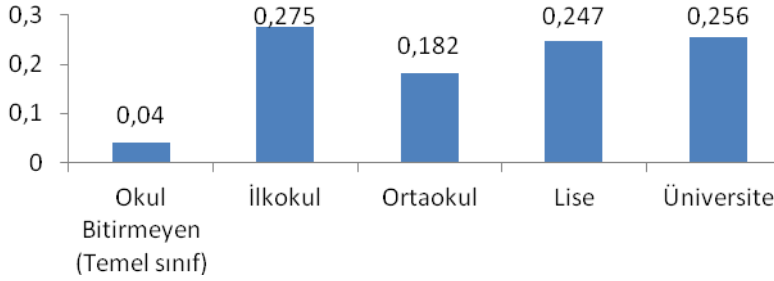
Grafik 1. Cinsiyete Göre Dağılım



Grafik 2. Yaşa Göre Dağılım

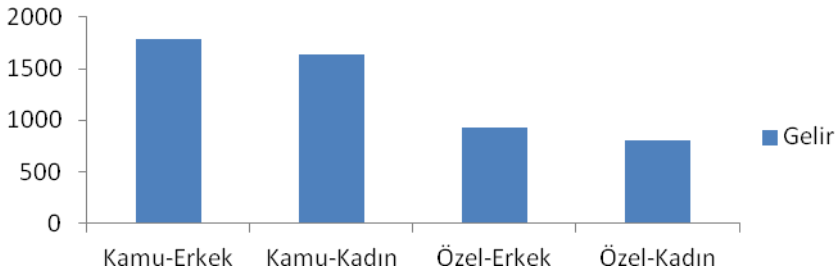


Grafik 3. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım



Sektörlere göre erkek ve kadınlara ait gelir dağılımına bakıldığında, Grafik 4’deki gibi kamu sektöründe çalışan erkeklerin en fazla gelire, özel sektörde çalışan kadınların ise en düşük gelire sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 4. Türkiye’de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı



5.2. Temel İnsan Sermayesi Modelin Sonuçları

Türkiye’de yerleşim yerlerine göre ücret farklılıklarının analizi için EKK ve Kantil Regresyon sonuçları Tablo 2-Tablo 5’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde kentteki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar içerisinde, en yüksek gelire kamudaki erkek çalışanlar sahip olurken, en düşük gelire özel sektördeki kadın çalışanların sahip olduğu gözlenmiştir. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılının gelir arttırıcı etkisi en fazla kamu sektöründeki kadın çalışanlarda, deneyimin gelire olan katkısı ise en fazla özel sektördeki erkek çalışanlarda gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitimin getirisi özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazladır. Kamuda erkek ve kadın çalışanlar için bu etki yüksek gelir grubu için giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için ise, önce bir miktar azalış daha sonra sürekli bir artış söz konusu olmuştur. Deneyim arttıkça kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar için deneyimin getirisi giderek azalmakta iken, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için deneyimin getirisi önce azalıp daha sonra artış göstermektedir. Kırsal kesimde çalışanlar için Tablo 6-Tablo 9 incelendiğinde, en fazla gelir düzeyine kamu sektöründeki erkek çalışanlar sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılının artması kamudaki kadın çalışanların gelirlerine daha fazla katkı sağlamıştır. Deneyimin gelire olan katkısının özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kamu ve özel sektördeki erkek çalışanlar ve kamudaki kadın çalışanlar için eğitim yılının gelire olan katkısı giderek azalmış, özel sektördeki kadın çalışanlar için ise, önce artıp daha sonra azalıp tekrar artmıştır. Deneyimin gelir üzerindeki etkisi yani deneyimin getirisi kamu ve özel sektördeki kadın ve erkek çalışanların her ikisi için de giderek azalmıştır.

5.3. Genişletilmiş Model Sonuçları

Ücret farklılıklarının analizi için genişletilmiş modeller ise Tablo 10 - Tablo 17’de verilmiştir. Temel insan sermayesi modellerinde sürekli değişkenler kullanılırken, genişletilmiş modeller kukla değişkenlerden oluşmaktadır. Genişletilmiş modelde her bir değişken, 0 ve 1 değerini alan kukla değişkendir. Bu kukla değişkenler temel sınıf için 0 değerini alan, diğeri için 1 değerini alan kalitatif değişkendir. Temel sınıf seçimi yapılırken anlamlı karşılaştırmalar yapılabilen ve veri sayısının yeterli olduğu sınıf, temel sınıf olarak seçilmiştir. Kentsel kesimde kamu sektöründeki kadın ve erkek çalışanların EKK sonuçları incelendiğinde, tüm yaş grupları için kamudaki kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kentteki kamu sektörü erkek çalışanları en fazla geliri Bölge 1’de en düşük gelire ise Bölge 6’da elde etmiştir. Üniversite mezunu kentteki kamu sektörü kadın çalışanları, erkek çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Kamu sektöründeki evli erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olan kentteki kamu sektörü erkek çalışanlarının geliri kadınlara göre daha fazladır. Meslek grupları incelendiğinde kamudaki erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kamudaki kadın çalışanlar için kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler en fazla

geliri almaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki kamu kadın çalışanlar için gelir yaş profili ilk olarak ters U biçiminde iken daha sonra artan bir doğru haline gelmiştir. Bu geçiş kamu sektöründeki erkek çalışanlara göre daha önce gerçekleşmiştir. Burada dikkati çeken bir değişken üniversite değişkenidir. Kentteki kamu sektörü üniversite mezunu erkek çalışanlarının geliri okul bitirmeyenlere göre azalmıştır. Kadınlarda bu durum gelirdeki artışla sonuçlanmıştır. Kamu sektöründeki evli erkek ve kadın çalışanların evli olmayan, dul veya hiç evlenmemiş olanlara göre aralarındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. İdari sorumluluğu olan kentteki kamu sektörü erkek ve kadın çalışanların, idari sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı idari sorumluluğa sahip olanların lehine giderek artmıştır. Sosyal güvenliği olan kentteki kamu erkek çalışanları için sosyal güvenliği olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı önce sosyal güvenliği olanlar lehine artmış daha sonra azalmıştır. Kentteki kamu sektörü kadın çalışanlarda aradaki fark önce azalıp daha sonra artıp tekrar azalmıştır. Kentsel kesimdeki kamu sektörü erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, profesyonel meslek mensuplarına göre daha düşük gelire sahiptir. Kentsel kesimdeki kamu sektörü kadın çalışanların en yüksek gelir aldığı meslek grubu kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler olmuştur. Kentsel kesimde özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için, Tablo 12 ve Tablo 13'deki EKK sonuçlarına göre, tüm yaş gruplarında kentsel kesimde özel sektördeki erkek çalışanlar, kentsel kesim özel sektör kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Hem kentteki özel sektör erkek çalışanları hem de kadın çalışanları için en fazla gelir Bölge 1'de elde edilmiştir. Bölge 1 ile diğer bölgeler arasındaki gelir farklılığının kentteki özel sektör kadın çalışanları için daha fazla olduğu görülmektedir. Kentsel kesimdeki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için en düşük gelir ise Bölge 6'daki çalışanlarda görülmüştür. Kentsel kesimdeki lise ve üniversite mezunu özel sektör kadın çalışanlarının okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı, kentteki lise ve üniversite mezunu özel sektör erkek çalışanlarının okul bitirmeyenler arasındaki gelir farklılığından daha fazla olduğu görülmektedir. Bireylerin medeni durumu incelendiğinde, kentteki evli özel sektör erkek çalışanları, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvencesi olan özel sektör kadın çalışanların sorumluluğu ve hiçbir sosyal güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı, erkek meslektaşlarına göre daha fazla olmuştur. Özel sektörde tam gün kadın çalışanların, erkek meslektaşlarından daha fazla gelir elde ettiği de görülmektedir. Kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kentteki özel sektör kadın çalışanları için en fazla gelire kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler sahiptir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki özel sektör kadın çalışanlarının tüm yaş grupları için gelir-yaş profili ters U biçimde devam etmiştir. Kentteki özel sektör erkek çalışanları için aynı durum söz konusu olmamıştır. 36-45 yaş ve 46 üstü yaş grupları arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Bölge 1'de en fazla geliri kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar elde etmiştir. Eğitim düzeyi açısından lise ve üniversite

mezunu özel sektör kadın çalışanlarının elde ettikleri gelir, özel sektördeki erkek meslektaşlarına göre daha fazladır. Özel sektördeki evli erkek çalışanların gelirleri sürekli bir artış gösterirken, özel sektördeki evli kadın çalışanlar için bu artış çok belirgin bir şekilde gerçekleşmemiştir. İdari sorumluluğu olan özel sektör erkek çalışanlarının, idari sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için bu farklılık önce artmış daha sonra azalmıştır. Sosyal güvenliği olan, kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Meslek bakımından, kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensuplarının, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre gelir üstünlüğü giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için en fazla gelir yine kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler tarafından elde edilmiştir.

Kırsal kesimdeki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanları için Tablo 14-Tablo 17’de ki model sonuçlarına göre, öncelikle kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelir yapısı, daha sonra özel sektör çalışanların gelir yapısı incelenecektir. Sonuçlar incelendiğinde üniversite mezunu kamu sektörü erkek çalışanları, kamu sektöründeki kadın çalışanlara nazaran daha fazla gelir elde etmiştir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki evli kadın çalışanlar, benzer durumdaki erkek çalışanlara göre daha fazla gelire sahipken sosyal güvenliği olan kamu sektöründeki kadın çalışanlar, erkeklere göre daha fazla gelire sahiptir. Tam gün çalışan kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Meslek bakımından, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, diğer meslek mensuplarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. En fazla gelire ise, hizmet ve satış elemanları sahiptir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki kadın çalışanlarda ise, en fazla ücreti kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler almaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapılamamaktadır.

Kırsal kesimde özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için Tablo 16 ve Tablo 17’deki EKK sonuçlarına bakıldığında, tüm yaş gruplarına göre, özel sektördeki erkek çalışanlar, kadın meslektaşlarına göre yaş ilerledikçe daha fazla gelir elde etmiştir. Ayrıca kırsaldaki özel sektör kadın çalışanlarının yaşları ilerledikçe elde ettikleri gelir azalmıştır. Bölge 1’deki özel sektör erkek çalışanları diğer bölgelerdeki özel sektör erkek çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. Aynı durum kadın çalışanları için de geçerli olmaktadır. Üniversite mezunu özel sektördeki erkek çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farkı, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazladır. Lise mezunu özel sektördeki kadın çalışanlar için tersi durum geçerlidir. Özel sektördeki evli erkek çalışanlar, eşi ölmüş, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Benzer durumdaki özel sektör kadın çalışanlara göre de gelir üstünlüğü bulunmaktadır. İdari sorumluluğun ve sosyal güvenliği olan özel sektör kadın çalışanları erkek çalışanlara göre, daha fazla gelir elde etmiştir. Özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar en fazla geliri kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdür meslek grubunda elde etmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına

göre, özel sektördeki erkek çalışanların gelir-yaş profili ters U biçiminden artan bir doğru biçimini almıştır. Özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların en fazla elde ettiği gelir Bölge 1’dir. Üniversite mezunu özel sektör erkek ve kadın çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki evli erkek çalışanların eşi ölen, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre geliri artış göstermiştir. Kadın çalışanlarda ise, bu durum gelirdeki azalmayla sonuçlanmıştır. İdari sorumluluğu olan özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Sosyal güvenliğe sahip özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvenceye sahip olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Hem kadın hem de erkekler için en fazla gelir profesyonel meslek mensuplarında sağlanmıştır.

6. SONUÇ

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından biri olan ücret farklılığı sorunu, farklı boyutlarda ve türlerde varlığını sürdürmektedir. Sektörel bazda gözlenebildiği gibi cinsiyete dayalı, bölgesel ve yerleşim yerleri bakımından da ücret farklılığı sorunuyla karşılaşmaktadır. Bu sorunun temel nedenlerinden biri olarak gösterilen bireysel farklılıklar araştırmanın temel ilgi odağını oluşturmaktadır. Bireyin elde etmiş olduğu eğitim ve edindiği deneyim Temel İnsan Sermayesi Teorisi’ne göre ücret farklılığının temel unsurunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada da En Küçük Kareler yöntemine ek olarak Kantil regresyon yöntemi karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de yerleşim yerleri bakımından ücret farklılığının var olduğu söylenebilmektedir. Özellikle bu ücret farklılığının erkek cinsiyetine dayalı biçimde olduğu görülmektedir. Eğitim ve deneyim değişkenlerinin özel sektör için daha fazla önem arz ettiği, özellikle kadın çalışanların ücretlerinde önemli bir artış sağladığı gözlenmektedir. Temel insan sermayesi modelinden farklı olarak, genişletilmiş modellere göre, kentteki en fazla ücretin kamu sektöründeki kadın çalışanlarının elde etmesi dikkati çekmektedir. Kentsel kesimde kadın çalışanların eğitim düzeyinin artması erkek çalışanlardan daha fazla ücret almasını sağlamaktadır. Öte yandan evli erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla gelir elde etmesinin nedeni olarak gelir düzeyinin arttırılması amacıyla fazla mesaiye kalınması, hafta sonu nöbet uygulamaları gösterilebilir. Fakat bu durum kırsal kesimde tersi bir şekil arz etmektedir. Genel olarak bireyin erkek olması, eğitim, deneyim, idari sorumluluğa sahip olması, evli olması, kamu sektöründe olması, profesyonel meslek mensubu olması, Bölge 1 (İstanbul)’de olması, gelir arttırıcı faktörler olarak görülmektedir. Diğer yandan bireyin kadın olması, eğitim düzeyinin düşük, deneyiminin az, sosyal güvenliğinin olması ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması, Bölge 7’de olması gelir düzeyinin azalmasına neden olmaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak şu çıkarımlar yapılabilir;

1. Kadın çalışanların eğitim düzeylerinin artması ücretlerinde ki artışa daha fazla katkı sağladığı için kız çocuklarının okutulması ve bu yönde ailelerin bilinçlendirilmesi, ceza ve yaptırımların caydırıcı olması gerekmektedir.

2. Kırsal ve kentsel ayrım, bölgeler arasındaki eşitsizlik durumu çok net bir biçimde yansıtmaktadır. Kadın çalışanların doğum izni vs olması özel sektör için hala bir sorun teşkil etmektedir. Ayrıca bireyin sosyal güvenliğinin olması, gelir üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Bunun nedeni olarak, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanan kayıt dışılık sorununu akla gelmektedir. Daha ucuz iş gücüyle daha fazla kâr maksimizasyonu amaçlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Al-Qudsi Suleyman S. (1989). Return to Education, Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait. *Economics of Education Review*, 8(3), Pergamon Press, Great Britain, 263-276.
- Aminu A. (2011). Government Wage Review Policy and Public-Private Sector Wage Differential in Nigeria. *African Economic Research Consortium Research Paper 223*, Nairobi, ISBN: 9966-778-95-0, Regal Press (K) Ltd, P.O. Box 46166 - GPO Nairobi 00100: Kenya, 1-42.
- Azam M. & Prakash N. (2010). A Distributional Analysis of the Public-Private Wage Differential in India. *IZA Discussion Paper No. 5132*, P.O. Box 7240 53072 Bonn: Germany, 1-20.
- Becker G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press. 978-0-226-04120-9.
- Biçerli M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Canbey V. (1998). Ücret Farklılıklarının Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği [Economic Analysis of Wage Differences: The Case of Turkey] Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Canman A. D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi [Contemporary Personnel Management]*. Ankara: TODAİE Yayınları No:260.
- 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.
- Cergibozan R. & Özcan Y. (2012). Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım. [For Turkey by Region Wage Decomposition Analysis: Econometric Approach]. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 27-48.
- Chatterji M. & Mumford K. (2007). Public-Private Sector Wage Gaps for British Full-Time Male Employees: Across Occupations and Workplaces. *Office of Manpower Economics Working Paper*, 1-78.
- Christofides L.N. & Pashardes P. (2002). Self/Paid-Employment, Public/Private Sector Selection and Wage Differentials. *Labour Economics*, 9(6), 737-762.
- Chen, C. & Wei, Y. (2005). Computational Issues for Quantile Regression. Special Issue on Quantile Regression and Related Methods, 67(2):399-417.
- Çağlayan E. & Arikan E. (2011). Determinants of House Prices in Istanbul: A Quantile Regression Approach. *Qual Quant*, 45, DOI 10. 1007/s11135-009-9296-x, 305-317.
- Danh N. & Long H. (2006). Public-Private Sector Wage Differentials for Males and Females in Vietnam. *Munich Personal Repec Archive (MPRA), Paper No.6738*, 1-25.
- Depalo D. & Giordano R. (2010). The Public Sector Pay Gap in Italy”, https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IIPF66&paper_id=199. (Erişim Tarihi: 20.08.2012), 1-41.
- Dougherty C. (2010). A Comparison of Public and Private Sector Earnings in Jordan. *International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme, Series No.24*, Geneva: Switzerland, 1-63.
- Dustmann C. & Soest A. V. (1997). Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany. *Fiscal Studies*, 18(3), 225-247.

- Eraslan V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi [Gender Discrimination in Wage Level at Turkey the Labour Market: Blinder-Oaxaca Decomposition Method]. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Fleischhauer K-J. (2007). A Review of Human Capital Theory: Microeconomics. *Department of Economics University of St. Gallen, Discussion Paper No. 2007-01*. 1-48.
- Güriş S. & Çağlayan E. & Saçıldı İ. S. (2010). Schooling and Wage Distribution for Male and Female Employees in the Public and Private Sector. *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887, 40, 146-154.
- Hartog J. & Oosterbeek H. (1993). Public and Private Sector Wages in the Netherlands. *European Economic Review*, 37/1993, 97-114.
- Heitmueller A. (2006). Public-Private Sector Pay Differentials in A Devolved Scotland. *Journal of Applied Economics*, IX(2), 295-323.
- Hyder A. (2006). Public-Private Wage Differentials, Preference for Public Sector Jobs and Unemployment Duration in Pakistan”, <http://www.pide.org.pk/psde/Archive/pdf/Asma%20Hyder.pdf>. (Erişim Tarihi: 25.08.2012), 1-20.
- Jovanovic B. & Lokshin M. M. (2004). Wage Differentials between the State and Private Sectors in Moscow. *Review of Income and Wealth*, 50(1), 107-123.
- Kelly E. & McGuinness S. & O’Connell P. (2008). Benchmarking, Social Partnership and Higher Remuneration: Wage Settling Institutions and the Public-Private Sector Wage Gap in Ireland. *ESRI (The Economic and Social Research Institute), Working Paper No.27*, 1-30.
- Koenker R. (2005). *Quantile Regression*, Cambridge University Press, NY 10011-4211, New York, USA.
- Koenker, R., & Hallock K., F. (2001). Quantile Regression an Introduction. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4):143–156.
- Krueger A. (1988). Are Public Sector Workers Paid More Than Their Alternative Wage? Evidence from Longitudinal Data and Job Queues. Richard B.Freeman, Casey Ichniowski (Eds.) *When Public Sector Workers Unionize*, University of Chicago Press, ISBN: 0-226-26166-2, 217-242.
- Kurtoğlu, F. (2011). Quantile Regresyon: Teorisi ve Uygulamaları. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstatistik Ana Bilim Dalı Ekonometri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Leping K-O. (2005). Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression, Tartu University, Faculty of Economics and Business Administration, *Tartu University Press*, ISSN 1406-5967, ISBN 9985-4-0459-9, Orden No.431, Tartu.
- Miaari Sami H. (2009). The Public-Private Wage Differential in the West Bank and Gaza Before and During the Second Intifada. *European University Institute, Max Weber Programme, EUI Working Paper 2009/13*, ISSN 1830-7728, Italy, 1-39.
- Mincer J.A. (1974). *Schooling, Experince and Earnings*. Columbia University Press, ISSN 0-870-14265-8.
- Papapetrou E. (2006). The Public-Private Sector Pay Differential in Greece. *Public Finance Review*, 34(4), 450-473.
- Saçaklı İ. (2005). Kantil Regresyon ve Alternatif Regresyon Modelleri ile Karşılaştırılması. [Quantile Regression and Comparison with Alternative Regression Models]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı Ekonometri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- San S. (2011). Türkiye’de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması. [Separation and Wage Wage Differentials in Turkey]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Sanger T. (2011). Battle of the Wages: Who Gets Paid More, Public or Private Sector Workers?. *Canadian Union of Public Employees*, 1375 St. Laurent Boulevard, Ottawa, Ontario, K1G 0Z7., 1-31.

- Selim R. & İlkaracan İ. (2002). Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women. <http://content.csbs.utah.edu/~ehrbare/erc2002/pdf/P405.pdf>. (Erişim Tarihi: 26.06.2012), 1-19.
- Sönmez M. (2001). *Gelir Uçurumu (Türkiye’de Gelirin Adaletsiz Bölüşümü) [Income Gap (Unequal Distribution of Income in Turkey)]*. 1. Baskı, Om Yayınevi, İstanbul.
- Tansel A. (1999). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *Yale University Economic Growth Center Discussion Paper No. 797*, P.O. Box 208269 27 Hillhouse Avenue New Haven, Connecticut 06520-8269, 1-28.
- Törüner M. & Lordoğlu K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- TÜİK. (2011). Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Seti Genel Bilgi, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/index.html. (Erişim Tarihi: 14.03.2013).
- TÜİK (2013). Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı.
- Tunalı İ. (2004). *İstihdam Durum Raporu (Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması) [Employment Status Report (Labour Market and Employment Research)]* Türkiye İş Kurumu, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Tunç M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. [Human Capital in Development: Internal Rate of Return Approach and Application to Turkey.]. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 83-106.
- Ünal I. (1991). İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü. [The Role of Educational Qualifications in Labour Markets]. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1-2), 747-767.
- Wong F. & Cham J. (2008). Applying the Human Capital Model to the Australian Labour Market, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Economics with Honours in the Australian School of Business, School of Economics, The University of New South Wales: Avustralya.
- Yang J. & Démurger S. & Li S. (2010). Earnings Differentials between the Public and the Private Sectors in China: Explaining Changing Trends for Urban Locals in the 2000s. *Groupe d'Analyse et de Theorie Economique Lyon-St Etienne*, 93, *Chemin des Mouilles 69130 Ecully-France Working Paper, No. 1032*, 1-33.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Gelir	1104.688	821.696
Loggelir	6.814	0.628
Cinsiyet		
Kadın(Temel sınıf)	0.239	0.427
Erkek	0.761	0.427
Yaş	34.924	10.453
15-25 Yaş (Temel sınıf)	0.204	0.403
26-35 Yaş	0.342	0.474
36-45 Yaş	0.282	0.450
46+ Yaş	0.173	0.378
Deneyim	19.455	11.516
Deneyim Kare	511.107	529.975
Sektör		
Özel (Temel sınıf)	0.756	0.429
Kamu	0.244	0.429
Bölgeler		
İstanbul (Bölge 1) (Temel sınıf)	0.142	0.349
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	0.173	0.378
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	0.131	0.338
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.203	0.402
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	0.110	0.312
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	0.108	0.310
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.134	0.340
Eğitim Yılı	9.469	4.063
Eğitim Düzeyi		
Okul Bitirmeyen (Temel sınıf)	0.040	0.195
İlkokul	0.275	0.447
Ortaokul	0.182	0.386
Lise	0.247	0.431
Üniversite	0.256	0.436
Medeni Durum		
Evli	0.696	0.460
Eşi ölen, boşanan veya hiç evlenmeyen (Temel sınıf)	0.304	0.460
Yerleşim Yeri		
Kır (Temel sınıf)	0.164	0.371
Kent	0.836	0.371
Diğer Değişkenler		
İdari Sorumluluk Var	0.079	0.270
Sosyal Güvenliği Var	0.780	0.414
Tam Gün Çalışıyor	0.964	0.186
Haftalık Çalışma Süresi	50.908	13.475
Çalışma Yılı	6.354	7.624
Meslek Grupları		
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler (Temel sınıf)	0.046	0.210
Profesyonel meslek mensupları	0.119	0.324
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.089	0.285
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.110	0.313
Hizmet ve satış elemanları	0.165	0.371
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.009	0.095
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanları	0.162	0.368
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.133	0.340
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.166	0.372
Örnek hacmi	91,917	

Tablo 2. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.023	13.950*	0.000	0.042	15.410*	0.000	0.017	16.760*	0.000	0.007	6.600*	0.000	0.010	16.230*	0.000	0.010	6.010*	0.000
Eğitim Yılı	0.066	51.010*	0.000	0.082	32.310*	0.000	0.062	61.260*	0.000	0.050	53.110*	0.000	0.051	86.920*	0.000	0.054	33.190*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-9.020*	0.000	-0.001	-11.960*	0.000	0.000	-9.530*	0.000	0.000	-2.190*	0.028	0.000	-9.420*	0.000	0.000	-1.540	0.123
Sabit Terim	6.284	205.680*	0.000	5.512	106.710*	0.000	6.246	329.860*	0.000	6.715	386.380*	0.000	6.861	647.090*	0.000	6.923	232.400*	0.000
R ²	0.2617																	
Pseudo R ²				0.1999			0.1368			0.1245			0.1234			0.0972		
F istatistiği (olasılık)	1002.47			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	878.73			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 3. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.035	13.590*	0.000	0.066	22.640*	0.000	0.033	13.130*	0.000	0.018	13.940*	0.000	0.013	7.980*	0.000	0.015	4.880*	0.000
Eğitim Yılı	0.104	26.960*	0.000	0.160	38.550*	0.000	0.101	30.510*	0.000	0.082	49.600*	0.000	0.070	32.940*	0.000	0.073	18.990*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-8.180*	0.000	-0.001	-17.600*	0.000	-0.001	-8.740*	0.000	0.000	-7.270*	0.000	0.000	-3.980*	0.000	0.000	-1.360	0.175
Sabit Terim	5.482	84.360*	0.000	4.010	56.510*	0.000	5.401	102.070*	0.000	5.982	238.750*	0.000	6.373	202.620*	0.000	6.456	113.940*	0.000
R ²	0.3102																	
Pseudo R ²				0.2794			0.1637			0.1179			0.0846			0.0755		
F istatistiği (olasılık)	289.04			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	1191.81			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 4. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.060	72.810*	0.000	0.079	111.320*	0.000	0.046	102.590*	0.000	0.046	48.800*	0.000	0.055	85.690*	0.000	0.064	56.030*	0.000
Eğitim Yılı	0.076	86.720*	0.000	0.035	49.250*	0.000	0.042	94.470*	0.000	0.059	59.120*	0.000	0.082	110.360*	0.000	0.102	70.770*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-55.680*	0.000	-0.002	-116.880*	0.000	-0.001	-93.650*	0.000	-0.001	-38.290*	0.000	-0.001	-60.150*	0.000	-0.001	-36.400*	0.000
Sabit Terim	5.396	400.380*	0.000	5.192	414.320*	0.000	5.639	760.220*	0.000	5.667	373.370*	0.000	5.615	533.570*	0.000	5.596	283.790*	0.000
R ²	0.2855																	
Pseudo R ²				0.1713			0.0835			0.1139			0.1609			0.2171		
F istatistiği (olasılık)	3185.04			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	648.26			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 5. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.040	23.580*	0.000	0.046	13.700*	0.000	0.034	26.290*	0.000	0.033	40.580*	0.000	0.039	34.020*	0.000	0.049	24.790*	0.000
Eğitim Yılı	0.099	60.920*	0.000	0.106	29.000*	0.000	0.071	53.130*	0.000	0.062	74.460*	0.000	0.090	70.780*	0.000	0.110	49.110*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-15.330*	0.000	-0.001	-13.560*	0.000	-0.001	-24.580*	0.000	-0.001	-31.060*	0.000	-0.001	-21.960*	0.000	-0.001	-14.220*	0.000
Sabit Terim	5.191	211.340*	0.000	4.567	77.830*	0.000	5.362	254.330*	0.000	5.674	442.920*	0.000	5.560	295.410*	0.000	5.525	172.460*	0.000
R ²	0.2894																	
Pseudo R ²				0.1544			0.1131			0.1092			0.2143			0.2914		

F istatistiği (olasılık)	1400.28	0.0000					
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	43.46	0.0000					

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 6. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.037	13.670*	0.000	0.061	14.790*	0.000	0.051	19.930*	0.000	0.023	22.630*	0.000	0.009	4.560*	0.000	0.007	3.280*	0.001
Eğitim Yılı	0.082	34.760*	0.000	0.131	30.200*	0.000	0.090	35.180*	0.000	0.071	71.520*	0.000	0.056	26.960*	0.000	0.055	23.880*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-11.770*	0.000	-0.001	-15.140*	0.000	-0.001	-20.860*	0.000	0.000	-20.170*	0.000	0.000	-2.860*	0.004	0.000	-1.440	0.151
Sabit Terim	5.899	119.260*	0.000	4.590	52.290*	0.000	5.528	109.350*	0.000	6.200	315.550*	0.000	6.714	166.870*	0.000	6.898	159.750*	0.000
R ²	0.3859																	
Pseudo R ²				0.3176			0.3084			0.2066			0.1588			0.1530		
F istatistiği (olasılık)	612.37		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	401.26		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 7. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.034	4.510*	0.000	0.094	9.630*	0.000	0.058	6.360*	0.000	0.013	2.590**	0.010	0.013	1.880***	0.061	0.006	0.880	0.379
Eğitim Yılı	0.114	9.740*	0.000	0.145	8.660*	0.000	0.135	11.020*	0.000	0.080	13.900*	0.000	0.079	10.810*	0.000	0.082	11.670*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-2.060**	0.040	-0.002	-6.990*	0.000	-0.001	-4.640*	0.000	0.000	-1.220	0.221	0.000	-0.710	0.477	0.000	0.820	0.415
Sabit Terim	5.299	27.930*	0.000	3.959	15.390*	0.000	4.628	24.990*	0.000	6.048	72.650*	0.000	6.227	58.550*	0.000	6.345	58.970*	0.000
R ²	0.3310																	
Pseudo R ²				0.2933			0.2089			0.1268			0.1047			0.0841		
F istatistiği (olasılık)	37.60		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	154.51		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 8. Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.051	28.320*	0.000	0.078	22.260*	0.000	0.050	39.020*	0.000	0.032	28.130*	0.000	0.038	19.850*	0.000	0.044	15.300*	0.000
Eğitim Yılı	0.051	21.590*	0.000	0.053	11.110*	0.000	0.036	20.770*	0.000	0.034	21.030*	0.000	0.040	13.720*	0.000	0.050	10.410*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-24.200*	0.000	-0.001	-24.170*	0.000	-0.001	-39.260*	0.000	-0.001	-24.830*	0.000	-0.001	-15.550*	0.000	-0.001	-11.610*	0.000
Sabit Terim	5.625	174.270*	0.000	4.916	73.350*	0.000	5.595	236.350*	0.000	5.954	291.000*	0.000	6.071	170.470*	0.000	6.201	107.120*	0.000
R ²	0.1462																	
Pseudo R ²				0.1177			0.0834			0.0436			0.0503			0.0577		
F istatistiği (olasılık)	302.51		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	102.20		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 9. Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.029	7.950*	0.000	0.034	3.650*	0.000	0.023	4.170*	0.000	0.027	9.540*	0.000	0.021	10.370*	0.000	0.028	5.800*	0.000

Eğitim Yılı	0.068	14.940*	0.000	0.069	6.370*	0.000	0.071	10.690*	0.000	0.040	11.370*	0.000	0.040	14.680*	0.000	0.062	9.040*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-7.150*	0.000	-0.001	-3.740*	0.000	0.000	-4.530*	0.000	-0.001	-10.070*	0.000	0.000	-9.220*	0.000	0.000	-4.210*	0.000
Sabit Terim	5.442	87.990*	0.000	4.734	29.490*	0.000	5.267	55.690*	0.000	5.849	120.940*	0.000	6.035	168.610*	0.000	5.950	66.400*	0.000
R ²	0.1309																	
Pseudo R ²				0.0344			0.0752			0.0597			0.0631			0.1274		
F istatistiği (olasılık)	94.63		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	0.00		0.9529															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 10. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
	Katsayı	t değeri	Olasılık	.10			.25			.50			.75			.90		
				Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.128	6.230*	0.000	0.335	15.980*	0.000	0.100	6.250*	0.000	0.005	0.360	0.715	0.032	2.650*	0.008	0.019	0.810	0.418
36-45 Yaş	0.164	7.610*	0.000	0.357	15.750*	0.000	0.116	6.680*	0.000	0.023	1.530	0.127	0.065	4.940*	0.000	0.079	3.150*	0.002
46+ Yaş	0.149	6.290*	0.000	0.291	11.520*	0.000	0.080	4.220*	0.000	0.002	0.140	0.885	0.077	5.400*	0.000	0.134	4.940*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.035	-2.680*	0.007	-0.013	-0.650	0.516	0.002	0.160	0.870	0.017	1.370	0.171	-0.003	-0.320	0.752	-0.045	-2.250**	0.025
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.036	-2.550**	0.011	-0.036	-1.750***	0.080	-0.020	-1.360	0.175	0.005	0.370	0.708	0.011	1.020	0.310	0.001	0.050	0.961
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.020	1.610	0.108	0.020	1.060	0.291	0.032	2.350**	0.019	0.050	4.310*	0.000	0.037	3.710*	0.000	0.027	1.430	0.154
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.055	-4.070*	0.000	-0.036	-1.730***	0.084	-0.031	-2.050**	0.041	-0.014	-1.070	0.286	-0.027	-2.500**	0.012	-0.063	-3.040*	0.002
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.058	-4.450*	0.000	-0.036	-1.820***	0.069	-0.029	-1.980**	0.048	-0.022	-1.780***	0.075	-0.029	-2.770*	0.006	-0.055	-2.750*	0.006
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.032	-2.470**	0.013	-0.050	-2.570**	0.010	-0.021	-1.450	0.146	0.005	0.380	0.704	0.003	0.280	0.780	-0.033	-1.700***	0.088
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	-0.132	-2.620*	0.009	-0.054	-0.760	0.447	-0.163	-3.100*	0.002	-0.086	-1.940**	0.052	-0.065	-1.750***	0.081	-0.086	-1.220	0.223
Ortaokul	-0.141	-2.780*	0.005	-0.039	-0.540	0.591	-0.145	-2.760*	0.006	-0.093	-2.110**	0.035	-0.081	-2.160**	0.031	-0.112	-1.570	0.117
Lise	0.013	0.260	0.794	0.145	2.010**	0.044	-0.006	-0.110	0.909	-0.006	-0.130	0.896	0.006	0.170	0.863	-0.010	-0.140	0.891
Üniversite	0.211	4.100*	0.000	0.355	4.890*	0.000	0.176	3.330*	0.001	0.139	3.160*	0.002	0.148	3.970*	0.000	0.136	1.920**	0.055
Medeni Durum																		
Evli	0.096	9.580*	0.000	0.110	7.830*	0.000	0.096	8.980*	0.000	0.083	9.040*	0.000	0.072	9.090*	0.000	0.055	3.660*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.110	12.270*	0.000	0.091	7.390*	0.000	0.096	10.600*	0.000	0.101	12.870*	0.000	0.099	14.410*	0.000	0.139	10.190*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	1.005	15.800*	0.000	1.091	20.280*	0.000	1.223	30.810*	0.000	1.348	40.790*	0.000	0.995	35.430*	0.000	0.945	17.860*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.369	13.190*	0.000	0.837	34.500*	0.000	0.255	13.670*	0.000	0.100	6.070*	0.000	0.177	12.690*	0.000	0.267	10.100*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.004	12.180*	0.000	0.002	4.400*	0.000	0.004	8.790*	0.000	0.004	12.360*	0.000	0.004	16.860*	0.000	0.005	10.750*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.131	9.250*	0.000	0.104	6.240*	0.000	0.075	6.140*	0.000	0.060	5.580*	0.000	0.060	6.280*	0.000	0.103	5.310*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.047	-2.930*	0.003	-0.086	-4.200*	0.000	-0.090	-6.140*	0.000	-0.096	-7.710*	0.000	-0.105	-9.570*	0.000	-0.116	-5.410*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.106	-6.570*	0.000	-0.078	-3.850*	0.000	-0.098	-6.780*	0.000	-0.142	-11.530*	0.000	-0.203	-18.780*	0.000	-0.231	-10.840*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.097	6.220*	0.000	0.121	6.110*	0.000	0.126	8.730*	0.000	0.097	7.870*	0.000	0.033	3.050*	0.002	-0.036	-1.710***	0.086
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.104	-2.240**	0.025	-0.210	-3.090*	0.002	-0.078	-1.510	0.132	-0.119	-2.760*	0.006	-0.222	-6.110*	0.000	-0.265	-4.280*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.039	-1.800***	0.071	-0.034	-1.160	0.244	-0.047	-2.310**	0.021	-0.070	-4.090*	0.000	-0.128	-8.770*	0.000	-0.151	-5.390*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.018	-0.910	0.364	-0.026	-0.950	0.345	-0.037	-1.960**	0.050	-0.095	-6.170*	0.000	-0.128	-9.700*	0.000	-0.148	-5.720*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.138	-6.480*	0.000	-0.156	-5.730*	0.000	-0.200	-10.640*	0.000	-0.193	-12.290*	0.000	-0.227	-16.900*	0.000	-0.255	-9.720*	0.000
Çalışma Yılı	0.008	14.560*	0.000	0.011	15.080*	0.000	0.008	17.760*	0.000	0.006	15.760*	0.000	0.004	11.360*	0.000	0.002	3.230*	0.001
Sabit Terim	5.446	71.200*	0.000	4.290	51.680*	0.000	5.286	84.730*	0.000	5.611	103.910*	0.000	6.056	133.280*	0.000	6.202	72.310*	0.000
R ²	0.4472																	
Pseudo R ²				0.3428			0.2511			0.2376			0.2302			0.2004		
F istatistiği (olasılık)	273.05		0.0000															
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	711.58		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 12. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.162	26.210*	0.000	0.212	40.820*	0.000	0.127	31.010*	0.000	0.107	20.380*	0.000	0.118	15.060*	0.000	0.138	11.580*	0.000
36-45 Yaş	0.213	29.280*	0.000	0.211	33.290*	0.000	0.134	27.510*	0.000	0.137	22.270*	0.000	0.191	20.790*	0.000	0.236	16.820*	0.000
46+ Yaş	0.193	24.010*	0.000	0.189	25.460*	0.000	0.124	22.340*	0.000	0.113	16.550*	0.000	0.170	16.690*	0.000	0.236	15.040*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.184	-30.150*	0.000	-0.118	-19.160*	0.000	-0.156	-36.040*	0.000	-0.167	-32.360*	0.000	-0.162	-21.360*	0.000	-0.164	-14.180*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.217	-32.400*	0.000	-0.149	-22.210*	0.000	-0.193	-40.760*	0.000	-0.203	-35.830*	0.000	-0.183	-21.970*	0.000	-0.175	-13.710*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.202	-34.140*	0.000	-0.136	-22.930*	0.000	-0.178	-42.500*	0.000	-0.183	-36.420*	0.000	-0.172	-23.270*	0.000	-0.164	-14.580*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.253	-36.040*	0.000	-0.174	-24.990*	0.000	-0.212	-42.890*	0.000	-0.221	-37.240*	0.000	-0.204	-23.360*	0.000	-0.199	-14.890*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.257	-32.760*	0.000	-0.193	-24.510*	0.000	-0.233	-41.950*	0.000	-0.226	-34.030*	0.000	-0.200	-20.490*	0.000	-0.193	-12.870*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.252	-35.900*	0.000	-0.161	-22.890*	0.000	-0.215	-43.290	0.000	-0.247	-41.460*	0.000	-0.246	-28.300*	0.000	-0.235	-17.900*	0.000
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	-0.009	-0.860	0.390	0.007	0.650	0.518	-0.002	-0.220	0.827	-0.006	-0.660	0.506	-0.037	-3.010*	0.003	-0.034	-1.850***	0.065
Ortaokul	0.005	0.500	0.620	-0.016	-1.560	0.119	-0.003	-0.480	0.630	0.016	1.860**	0.063	0.006	0.440	0.659	0.013	0.690	0.490
Lise	0.123	11.810*	0.000	0.062	5.920*	0.000	0.083	11.250*	0.000	0.101	11.500*	0.000	0.106	8.220*	0.000	0.125	6.430*	0.000
Üniversite	0.338	27.890*	0.000	0.151	12.080*	0.000	0.210	23.940*	0.000	0.267	26.000*	0.000	0.348	23.680*	0.000	0.468	21.190*	0.000
Medeni Durum																		
Evli	0.123	22.630*	0.000	0.089	19.040*	0.000	0.086	23.670*	0.000	0.092	19.920*	0.000	0.119	17.100*	0.000	0.126	11.810*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.199	22.130*	0.000	0.089	9.500*	0.000	0.169	26.040*	0.000	0.225	29.520*	0.000	0.242	21.490*	0.000	0.249	14.420*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.211	44.270*	0.000	0.477	105.730*	0.000	0.259	79.620*	0.000	0.143	35.480*	0.000	0.109	18.340*	0.000	0.069	7.660*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.634	42.840*	0.000	0.956	64.950*	0.000	0.840	80.040*	0.000	0.660	52.720*	0.000	0.439	23.630*	0.000	0.323	11.300*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	7.230*	0.000	0.001	3.570*	0.000	0.001	4.500*	0.000	0.001	5.110*	0.000	0.001	5.250*	0.000	0.002	6.090*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.046	3.140*	0.002	0.089	6.120*	0.000	0.069	6.720*	0.000	0.060	4.900*	0.000	0.037	2.030**	0.042	0.005	0.170	0.863
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.267	-21.830*	0.000	-0.129	-10.290*	0.000	-0.206	-23.460*	0.000	-0.303	-29.220*	0.000	-0.375	-24.610*	0.000	-0.393	-16.840*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.441	-35.160*	0.000	-0.198	-15.070*	0.000	-0.318	-35.000*	0.000	-0.474	-44.600*	0.000	-0.599	-38.540*	0.000	-0.636	-26.950*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.472	-39.310*	0.000	-0.203	-15.710*	0.000	-0.331	-37.220*	0.000	-0.499	-49.100*	0.000	-0.629	-43.260*	0.000	-0.703	-32.220*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.513	-19.670*	0.000	-0.235	-8.850*	0.000	-0.351	-18.890*	0.000	-0.546	-24.790*	0.000	-0.699	-21.770*	0.000	-0.806	-16.420*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.400	-33.520*	0.000	-0.184	-14.300*	0.000	-0.299	-33.930*	0.000	-0.442	-43.770*	0.000	-0.543	-37.470*	0.000	-0.576	-26.460*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.412	-34.030*	0.000	-0.179	-13.740*	0.000	-0.301	-33.600*	0.000	-0.459	-44.800*	0.000	-0.592	-40.240*	0.000	-0.636	-28.740*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.530	-43.120*	0.000	-0.230	-17.260*	0.000	-0.360	-39.400*	0.000	-0.563	-54.110*	0.000	-0.725	-48.750*	0.000	-0.803	-35.940*	0.000
Çalışma Yılı	0.009	23.940*	0.000	0.003	8.950*	0.000	0.005	18.900*	0.000	0.009	28.960*	0.000	0.011	23.650*	0.000	0.011	16.290*	0.000
Sabit Terim	6.084	295.200*	0.000	4.980	234.400*	0.000	5.637	378.870*	0.000	6.220	356.800*	0.000	6.724	264.290*	0.000	7.041	183.260*	0.000
R ²	0.4657																	
Pseudo R ²				0.3324			0.2136			0.2329			0.2800			0.3351		
F istatistiği (olasılık)	1435.12			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	1.95			0.1629														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 14. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
	Katsayı	t değeri	Olasılık	0.10			0.25			0.50			0.75			0.90		
				Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.095	2.340**	0.020	0.323	7.350*	0.000	0.210	5.560*	0.000	-0.001	-0.050	0.963	0.005	0.200	0.838	-0.003	-0.110	0.914
36-45 Yaş	0.081	1.860**	0.064	0.353	7.370*	0.000	0.171	4.240*	0.000	-0.049	-1.630	0.103	-0.016	-0.640	0.521	0.008	0.240	0.810
46+ Yaş	0.036	0.770	0.439	0.318	6.130*	0.000	0.127	2.920*	0.004	-0.084	-2.620*	0.009	-0.030	-1.110	0.268	0.024	0.690	0.491
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.292	-5.390*	0.000	-0.291	-4.350*	0.000	-0.214	-3.530*	0.000	-0.247	-5.750*	0.000	-0.343	-9.530*	0.000	-0.442	-9.700*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.289	-5.370*	0.000	-0.240	-3.600*	0.000	-0.229	-3.770*	0.000	-0.256	-5.950*	0.000	-0.350	-9.660*	0.000	-0.422	-9.170*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.248	-4.670*	0.000	-0.216	-3.320*	0.001	-0.196	-3.310*	0.001	-0.211	-5.020*	0.000	-0.320	-9.080*	0.000	-0.409	-9.210*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.305	-5.530*	0.000	-0.287	-4.240*	0.000	-0.248	-4.050*	0.000	-0.278	-6.410*	0.000	-0.356	-9.800*	0.000	-0.451	-9.860*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.283	-5.390*	0.000	-0.241	-3.750*	0.000	-0.231	-3.930*	0.000	-0.228	-5.490*	0.000	-0.333	-9.510*	0.000	-0.427	-9.560*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.258	-4.930*	0.000	-0.240	-3.700*	0.000	-0.219	-3.730*	0.000	-0.195	-4.700*	0.000	-0.316	-9.130*	0.000	-0.445	-10.130*	0.000
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	0.067	1.420	0.155	0.134	2.180**	0.029	0.041	0.790	0.432	-0.014	-0.400	0.691	-0.002	-0.070	0.942	-0.002	-0.040	0.965
Ortaokul	0.159	3.170*	0.002	0.184	2.780*	0.006	0.162	2.890*	0.004	0.039	1.010	0.311	0.037	1.150	0.252	0.043	1.070	0.285
Lise	0.413	8.020*	0.000	0.394	5.890*	0.000	0.387	6.890*	0.000	0.234	6.130*	0.000	0.131	4.200*	0.000	0.148	3.760*	0.000
Üniversite	0.691	12.520*	0.000	0.671	9.780*	0.000	0.647	11.150*	0.000	0.427	10.760*	0.000	0.268	8.110*	0.000	0.267	6.330*	0.000
Medeni Durum																		
Evli	0.113	4.860*	0.000	0.100	3.420*	0.001	0.092	3.540*	0.000	0.086	4.390*	0.000	0.066	3.930*	0.000	0.122	5.720*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.120	5.950*	0.000	0.092	3.480*	0.001	0.063	2.800*	0.005	0.072	4.590*	0.000	0.137	10.770*	0.000	0.169	10.720*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.638	21.920*	0.000	0.332	7.800*	0.000	0.421	12.270*	0.000	0.834	37.600*	0.000	0.960	56.070*	0.000	0.932	41.170*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.189	4.120*	0.000	0.442	8.180*	0.000	0.087	1.960**	0.050	0.042	1.340	0.182	0.048	1.840***	0.066	0.020	0.680	0.496
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	1.140	0.256	-0.002	-1.810***	0.070	-0.001	-0.710	0.475	0.001	0.980	0.329	0.001	1.100	0.271	0.002	4.210*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.370	11.620*	0.000	0.858	25.550*	0.000	0.736	26.000*	0.000	0.264	12.000*	0.000	0.072	3.610*	0.000	0.048	1.960**	0.050
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.343	9.100*	0.000	0.841	17.830*	0.000	0.721	18.690*	0.000	0.241	8.950*	0.000	0.022	0.970	0.333	-0.103	-3.590*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.308	8.580*	0.000	0.769	17.970*	0.000	0.708	20.550*	0.000	0.199	8.270*	0.000	-0.025	-1.210	0.228	-0.149	-5.940*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.542	17.370*	0.000	0.907	24.090*	0.000	0.855	27.250*	0.000	0.494	21.580*	0.000	0.251	13.290*	0.000	0.072	3.140*	0.002
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.536	9.270*	0.000	0.937	11.570*	0.000	0.853	12.000*	0.000	0.371	7.290*	0.000	0.044	1.040	0.300	-0.090	-1.800***	0.071
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.398	8.330*	0.000	0.781	12.860*	0.000	0.760	15.000*	0.000	0.248	7.230*	0.000	-0.045	-1.560	0.120	-0.117	-3.240*	0.001
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	0.461	11.230*	0.000	0.926	18.170*	0.000	0.830	19.810*	0.000	0.284	10.410*	0.000	-0.002	-0.090	0.932	-0.136	-4.900*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.386	9.430*	0.000	0.768	16.330*	0.000	0.711	18.610*	0.000	0.203	8.240*	0.000	-0.035	-1.740***	0.083	-0.161	-6.350*	0.000
Çalışma Yılı	0.014	13.580*	0.000	0.016	12.720*	0.000	0.014	13.410*	0.000	0.012	16.450*	0.000	0.006	8.600*	0.000	0.002	2.050**	0.040
Sabit Terim	5.547	55.560*	0.000	4.593	37.790*	0.000	5.292	53.740*	0.000	5.942	86.020*	0.000	6.452	113.610*	0.000	6.719	94.750*	0.000
R ²	0.6003																	
Pseudo R ²				0.5269			0.4804			0.3758			0.3296			0.3254		
F istatistiği (olasılık)	293.69																	
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	205.77																	

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 16. Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.106	7.950*	0.000	0.200	15.700*	0.000	0.093	8.560*	0.000	0.076	5.970*	0.000	0.070	4.160*	0.000	0.084	3.520*	0.000
36-45 Yaş	0.114	7.000*	0.000	0.191	11.770*	0.000	0.084	6.390*	0.000	0.079	5.230*	0.000	0.069	3.470*	0.001	0.075	2.670*	0.008
46+ Yaş	0.106	5.470*	0.000	0.166	9.330*	0.000	0.067	4.640*	0.000	0.062	3.780*	0.000	0.103	4.710*	0.000	0.137	4.440*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa,Kocaeli (Bölge 2)	-0.233	-8.770*	0.000	-0.091	-3.430*	0.001	-0.130	-6.310*	0.000	-0.170	-7.540*	0.000	-0.184	-6.300*	0.000	-0.143	-3.560*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.299	-10.730*	0.000	-0.163	-5.890*	0.000	-0.174	-8.160*	0.000	-0.202	-8.620*	0.000	-0.219	-7.240*	0.000	-0.208	-4.980*	0.000
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.223	-8.240*	0.000	-0.103	-3.750*	0.000	-0.140	-6.650*	0.000	-0.178	-7.720*	0.000	-0.152	-5.150*	0.000	-0.090	-2.210**	0.027
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.290	-10.010*	0.000	-0.185	-6.610*	0.000	-0.175	-8.070*	0.000	-0.221	-9.260*	0.000	-0.198	-6.460*	0.000	-0.101	-2.380**	0.017
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.232	-8.450*	0.000	-0.130	-4.780*	0.000	-0.147	-7.030*	0.000	-0.172	-7.500*	0.000	-0.154	-5.200*	0.000	-0.055	-1.350	0.176
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.149	-5.540*	0.000	-0.071	-2.610*	0.009	-0.109	-5.220*	0.000	-0.141	-6.230*	0.000	-0.062	-2.150**	0.032	0.055	1.410	0.159
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	0.026	1.140	0.252	0.077	3.770*	0.000	-0.008	-0.480	0.629	-0.003	-0.160	0.871	0.016	0.720	0.471	-0.001	-0.050	0.962
Ortaokul	-0.001	-0.050	0.961	0.065	3.260*	0.001	-0.023	-1.480	0.138	-0.021	-1.220	0.223	-0.008	-0.350	0.730	-0.006	-0.190	0.850
Lise	0.094	3.910*	0.000	0.135	6.190*	0.000	0.040	2.380**	0.017	0.056	3.000*	0.003	0.053	2.200**	0.028	0.021	0.620	0.535
Üniversite	0.225	6.410*	0.000	0.173	5.330*	0.000	0.119	4.760*	0.000	0.130	4.890*	0.000	0.199	5.890*	0.000	0.208	4.430*	0.000
Medeni Durum																		
Evli	0.124	10.140*	0.000	0.097	8.180*	0.000	0.070	7.140*	0.000	0.083	7.330*	0.000	0.094	6.180*	0.000	0.126	5.800*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.146	4.650*	0.000	0.022	0.770	0.439	0.059	2.770*	0.006	0.142	6.170*	0.000	0.191	6.480*	0.000	0.213	5.460*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.255	23.380*	0.000	0.575	54.830*	0.000	0.350	44.190*	0.000	0.161	18.210*	0.000	0.112	9.840*	0.000	0.070	4.360*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.627	13.390*	0.000	1.110	36.800*	0.000	0.893	38.380*	0.000	0.641	25.040*	0.000	0.410	12.190*	0.000	0.318	6.680*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.004	11.480*	0.000	0.003	6.640*	0.000	0.002	8.080*	0.000	0.003	10.040*	0.000	0.004	11.100*	0.000	0.006	10.080*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.155	1.440	0.151	0.178	2.780*	0.005	0.186	3.810*	0.000	0.228	4.190*	0.000	0.083	1.160	0.246	0.044	0.440	0.662
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.194	-2.480*	0.013	0.067	1.330	0.184	-0.011	-0.280	0.782	-0.193	-4.590*	0.000	-0.413	-7.650*	0.000	-0.753	-10.750*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.389	-5.130*	0.000	0.012	0.240	0.807	-0.072	-1.880***	0.060	-0.307	-7.400*	0.000	-0.644	-11.990*	0.000	-1.192	-16.690*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.503	-6.780*	0.000	-0.048	-1.000	0.317	-0.124	-3.400*	0.001	-0.376	-9.640*	0.000	-0.771	-15.800*	0.000	-1.323	-21.440*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.502	-6.400*	0.000	-0.121	-2.320**	0.020	-0.142	-3.570*	0.000	-0.424	-10.040*	0.000	-0.792	-14.920*	0.000	-1.312	-19.220*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.340	-4.580*	0.000	0.002	0.040	0.967	-0.055	-1.500	0.134	-0.250	-6.470*	0.000	-0.573	-11.840*	0.000	-1.080	-17.830*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.357	-4.810*	0.000	0.019	0.400	0.689	-0.056	-1.520	0.127	-0.281	-7.210*	0.000	-0.610	-12.460*	0.000	-1.128	-18.320*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.453	-6.110*	0.000	-0.023	-0.480	0.632	-0.111	-3.040*	0.002	-0.372	-9.590*	0.000	-0.734	-15.180*	0.000	-1.271	-21.000*	0.000
Çalışma Yılı	-0.001	-0.580	0.561	-0.001	-0.850	0.393	0.000	-0.710	0.475	-0.001	-1.830***	0.067	0.002	1.950**	0.051	0.006	3.870*	0.000
Sabit Terim	5.933	62.040*	0.000	4.337	71.090*	0.000	5.197	110.710*	0.000	5.991	116.910*	0.000	6.704	99.870*	0.000	7.420	80.920*	0.000
R ²	0.3124																	
Pseudo R ²				0.3070			0.2037			0.1156			0.1274			0.1679		
F istatistiği (olasılık)	91.08			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	447.43			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

