



## TEKSTİL SEKTÖRÜ İÇİN İNSAN SERMAYESİ MODELİ İLE ÜCRET TAHMİNİ: BURSA ÖRNEĞİ

Mehmet ÇINAR<sup>1</sup>

Ramazan ÖZ<sup>2</sup>

### Öz

Çalışanların sektörel ücretlerinin tespitinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla, Bursa’da çalışan 2000 kişiye anket uygulanmıştır. Bursa sanayisi içerisinde tekstil sektörünün payı yaklaşık %15’e karşılık gelmektedir. Dolayısıyla uygulanan anketin %15’i 300 çalışan tekstil sektörü çalışanıdır. İlk olarak, cinsiyet ayrımı yapılmadan daha sonra ise kadın ve erkekler için ayrı ayrı insan sermayesi modeli çerçevesinde ücret modelleri tahmin edilmiştir. Genel modellerde, kullanılan bağımsız değişkenlerin tamamı ücret üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Buna karşın kadın ve erkekler için tahmin edilen modeller karşılaştırıldığında şu sonuçlara ulaşılmıştır. Hem kadın hem de erkekler için tahmin edilen ücret modelinde; eğitim yılı, yabancı dil bilgisi ve ehliyetinin olması değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklı olarak erkeklerin ücret modelinde deneyim, ofis programları kullanım bilgisi ve medeni durum değişkenleri de çalışan ücreti üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Model tahmin sonuçları incelendiğinde, tekstil sektöründe erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre ücretlerinin ortalama %10 daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca, ehliyeti olan kadın çalışanların, ehliyeti olmayan kadın çalışanlara göre yaklaşık %16 daha fazla ücret aldıkları, bu kadın çalışanın yabancı dil bilgisinin olması durumunda ücretinde ilave %16’lık bir artış daha olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla tekstil sektöründe yabancı dil bilgisine sahip ve ehliyeti olan kadınlar işgücüne katılımı için daha fazla ücret talep ettikleri söylenebilir. Erkek çalışanlar için de, benzer durumların olmasına rağmen, erkek çalışanlarda yabancı dil bilgisi ücret üzerinde biraz daha önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, İnsan sermayesi modeli, Tekstil sektörü, Bursa.

## THE WAGE ESTIMATION WITH HUMAN CAPITAL MODEL FOR TEXTILE SECTOR: THE CASE OF BURSA

### Abstract

In order to determine the factors that are effective in determining the sectoral wages of the employees, survey was applied 2000-person in Bursa. The share of the textile industry in Bursa corresponds to approximately 15%. Therefore, 15% of the applied survey is 300 employees working in the textile sector. Firstly, without discrimination of sex, later on wage models were estimated in the framework of human capital model for men and women. In the general models, it is seen that all of the independent variables used have significant effect on wage.

However, when the predicted models for men and women are compared, the following conclusions are reached. In the estimated wage model for both men and women; year of education, knowledge of foreign languages and having a driver's license were statistically significant. Differently, men's experience in the wage model, office programs usage information and marital status variables have a positive effect on the working wage.

When the model estimation results are examined, it is found that in the textile sector, male workers' wages are on averagely 10% higher than female worker. Besides it was determined that female employees who have a driver's license are charged about 16% more than female employees who do not have a driver's license, and that

<sup>1</sup> Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, mcinar@uludag.edu.tr.

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Bölümü, ramazan.oz@outlook.com.



this female employee has an additional 16% increase in their pays if they have foreign language knowledge. Therefore, it can be said that women who have foreign language knowledge in the textile sector and who have a driver license are demanding more wages to participate in the labor force. For the male workers, although similar cases is valid foreign language skills are a little more important in men working on the wage.

**Keywords:** Wage, Human capital model, Textile sector, Bursa.

## GİRİŞ

Ücret, çalışanların yaşamlarını sürdürmek, kendi ve bakmakla yükümlü olduğu bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, bedensel veya zihinsel olarak çalışma sonucu elde ettikleri parasal düzey olarak tanımlanabilir. Çalışan bireylerin ücret seviyelerinin belirli özelliklere göre farklılık arz edip etmediği önemli bulgular ortaya koyacaktır. Nihayetinde farklı özellik ve yeteneklere sahip bireylerin aynı ücreti alması beklenmemektedir. Bu nedenle çalışan bireylerin sahip oldukları özelliklerin aldıkları ücretler üzerindeki önemi ve derecesi, işgücü piyasasında çalışanların adil ücret seviyelerinin belirlenmesi açısından gereklidir. Diğer bir ifadeyle çalışanların özelliklerine bakarak alacağı ücreti tahmin etmek ve ücret artışı için çalışanın sahip olması gereken özellikleri ortaya koymak işgücü piyasasının istikrarlı olmasını sağlayacaktır.

Ancak doğaldır ki çalışanın yaşadığı yer ve cinsiyet faktörleri başta olmak üzere birçok değişkene göre ücretler arası farklılıklar sözkonusu olacaktır. Diğer değişkenler aynı kalmak koşuluyla cinsiyete göre ücret farklılığı başta gelir dağılımının adaletsizliğini ve dolayısıyla özellikle kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumsuz etkisi olacaktır. Ücret eşitsizliği, bilhassa özel sektörde çalışan kadınlarda yaygın olarak görünmektedir. Özel sektörde birçok çalışma sahasında kadınlar için “eşit işe eşit ücret” ilkesi geçerli olmamakla birlikte, çoğu zaman erkeklere nazaran kadınların daha düşük ücretle istihdam edildiği bilinmektedir. Her ne kadar son yıllarda istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı biraz daraldıysa da, erkeklere ödenenin çok daha altındadır. Daha düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, ortalama olarak kadınlar daha düşük ücret alabilmektedirler (Cam, 2003:7).

Tabi ki ücretler üzerinde etkili olan faktörler sadece cinsiyet değişkeni değildir. Cinsiyetin yanında eğitim ve deneyim gibi değişkenlerin önemli olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bir çalışanın ücreti birçok faktöre bağlı olacaktır. Bu yapı literatürde Becker (1964) insan sermayesi modeli ile açıklanmaktadır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, insan sermayesi modeli, işgücünün heterojen olduğuna yani insanların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna dayanmaktadır. Kişilerin farklı özelliklere sahip olması sebebiyle firmaların çalışanlara farklı ücretler ödemesine olanak tanımaktadır. Ancak çalışan özellikleri ücret farklılıkları açısından önem arz ettiği gibi, işin yapısı ve piyasa aksaklıkları (başarısızlığı) da ücret farklılıklarının sebepleri arasında sayılabilir (San, 2011:4). Nitekim işgücünün homojen bir yapıda olmaması uzun dönemde ücretler arası farklılıkların artmasına sebep olmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 78-79).

Bu çalışmada çalışanların ücret düzeylerini etkileyen faktörlerin neler olduğu ve bu faktörlerin ücretler üzerindeki dereceleri araştırılmaktadır. Bu amaçla Bursa’da 2000 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan örneklem sayısının büyük olması elde edilen sonuçların güvenilirliğini artırmaktadır. Literatür araştırmalarında kadın çalışanların ücretlerinin erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucu hakimdir. Çalışmada bu hipotezin



Bursa’da çalışanlardan elde edilen veriler ile sınıanacaktır. Dolayısıyla çalışmanın temel önemi ve literatüre katkısı ilk defa bu denli büyük bir örneklem verileriyle Bursa’da çalışanların ücret düzeylerini belirlemesi ve bu ücretleri etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışan ücretleri ile ilgili daha önce yapılmış bazı çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan veri ve model yapıları tanıtılmaktadır. Dördüncü bölümde ampirik bulgular yorumlanmıştır. Beşinci ve son bölümde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

## İLGİLİ LİTERATÜR

Çalışan ücretlerini etkileyen faktörleri doğrudan ele alan çalışmaların sınırlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak ücret ve ücret farklılığını farklı yönleriyle ele alındığı çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalar farklı dönemler ve birimler (şehirler) almalarına rağmen elde ettikleri sonuçlar itibariyle bazı ortak bulgulara ulaşılmaktadır. Bazı çalışmalardan bazıları şu şekilde özetlenebilir.

Dustmann ve Soest (1997) çalışmalarında Batı Almanya için 1994-1993 dönemini ele alarak kamu ve özel sektörde ücret farklılığını ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Temel insan sermayesi modelini kullanarak ulaştıkları sonuçlara göre; kamu sektöründe çalışanların kadın ve erkeklerin ortalama ücret düzeylerinin özel sektöre göre daha yüksek düzeyde olduğunu, cinsiyete göre incelediklerinde ise oluşan ücret farklılıkları kadınlarda daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan eğitim değişkeni çerçevesinde ücret farklılığı için ortaya konulan sonuç; erkekler için kamu ve özel sektör alanında ücret düzeyleri benzer yapıda iken kamu sektöründe kadınların daha yüksek ücret aldığı sonucuna varmışlardır.

Javanovic ve Lokshin (2004), Rusya İşgücü Anketini kullanarak 1997 yılında Moskova’da ücret farklılığını temel insan sermayesi modeli ile açıklamışlardır. Analiz sonuçlarına göre elde ettikleri bulgular; kamu ve özel sektör alanında ücret farklılıkları cinsiyet bağlamında ele alındığında erkekler için %14,3 ve kadınlar için bu fark %18,3 düzeyindedir. Diğer taraftan özel sektörde çalışan erkeklerin aldıkları ücret düzeyi kadınlara göre %23,7 daha fazla ücret geliri elde ettikleri sonucunu bulmuşlardır.

Danh ve Hoang (2006) çalışmasında, Vietnam Yaşam Standartı Endeksini kullanarak Vietnam’da temel insan sermayesi modeli ile kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığını araştırmışlardır. Elde ettikleri bulgular ise erkekler için ücret düzeyinin kamuda özel sektöre göre %23 daha düşük olduğunu ve kadınlar için ise bu durumun %14 düzeyinde olduğunu belirlemişlerdir.

Casero ve Seshan (2006), Djibouti için Hanehalkı Anketi’ni temel insan sermayesi modeli çerçevesinde ele alarak ücret farklılıklarını ortaya koymuşlardır. Çalışmada, Eğitim ve deneyim değişkenlerini birlikte inceleyerek kamu ve özel sektördeki ücret farklılıklarının temel sebebinin kamu sektöründeki primlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan çalışma sadece eğitim değişkeni için incelendiğinde ortaöğretim sonrası eğitime sahip bireylerin özel sektörde daha yüksek düzeylerde ücret geliri ettiklerini ortaya koymuşlardır.

Gürler ve Üçdoruk (2007) çalışmalarında, 2002 Hanehalkı Bütçe Anketlerinden yararlanarak Türkiye genelinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılım kararlarını belirleyen etmenleri araştırmışlardır. Çalışmalarında cinsiyete göre gelir farklılığının olup olmadığı, ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, gençlerde işgücüne



katılım yaşlılara göre daha fazladır. Kadınlar için eğitim işgücüne katılımı en fazla etkileyen değişkendir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım artmaktadır. Evli olmak erkekler nazaranda kadınların işgücü piyasasında yer almalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Erkekler için ise evli ve çocuk sahibi olmak işgücüne katılımı artırmaktadır.

Hyder (2006) çalışmasında İşgücü Anketi'ni kullanarak Pakistan için temel insan sermayesi modelini kullanarak ücret farklılıklarını kamu ve özel sektör bağlamında incelemiştir. Elde ettiği sonuçlara bakıldığında Özel sektörde çalışan erkeklerin kadınlara göre %34,4 oranında daha fazla ücret geliri elde etmektedirler. Yaş değişkenini ele aldığında kamu ve özel sektörde ücret belirlenmesinde önemli bir etken değilken eğitim değişkeni ücret düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Göksu ve Öz (2008) çalışmalarında, çalışanların etkin bir ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararları yönelik bakışlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla Kahramanmaraş'ta KOBİ niteliğindeki Hizmet fabrikalarında çalışan çalışanların; etkin ücret yönetimi konusunda düşüncelerini ölçmek amacıyla 25 Hizmet fabrikasında 485 çalışana anket yoluyla veri toplanmıştır. Çalışanların demografik özellikleri açısından bazı önermelerde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur.

Gül (2009) çalışmasında, kamu kurumlarında çalışan memur ve yöneticilerin ücret beklentileri ve kariyer olanakları ile iş tatmini ve performans arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla planlanmıştır. Ayrıca yaş, kıdem ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin söz konusu değişkenler üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Araştırmanın verileri Karaman Valiliğinde görev yapan 116 çalışandan toplanmıştır. Araştırma sonucunda demografik özelliklerden sadece eğitim düzeyinin çalışanların ücret, kariyer, iş tatmini ve performans düzeylerini farklılaştırmakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aminu (2011) çalışmasında Genel Hanehalkı Anketi ile 1998 yılı için Nijerya'da ücret düzeyine ilişkin yaptığı çalışmada temel insan sermayesi modelini kullanarak kamu sektöründe çalışanların özel sektöre göre daha yüksek bir ücret geliri elde ettiği sonucuna ulaşmıştır.

San (2012) çalışmasında, firma büyüklüklerinin, ücret farklılıklarına ve ücret ayrışmasına etkileri Türkiye emek piyasası özelinde ele alınmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun düzenlemiş olduğu 2002-2008 Hane Halkı İşgücü Anketlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizde, büyük firmalarda çalışanların ortalama ücretlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ele alınan dönemde, büyük firmalarda çalışanların ücret değişkenlikleri düzenli olarak bir azalma gösterirken, küçük firmalarda çalışanların ücret değişkenliği daha yüksek çıkmıştır. Sadece firma büyüklükleri dikkate alındığında, ücret yapılarının yakınsadığı görülmüştür.

Yamak vd. (2012) çalışmalarında, Türkiye'de bireylerin işgücü piyasasına katılım kararını etkileyen temel faktörlerin neler olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaçla 2008 yılı Hanehalkı Bütçe Anketinden yararlanılarak gerek kırsal ve gerekse de kadın-erkek ayrımında işgücüne katılım üzerinde etkin olan değişkenler lojistik regresyon modeli ile analiz etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlara göre bireylerin işgücüne katılım kararları üzerinde en fazla etkili olan değişkenlerin yıllık kullanılabilir gelir, eğitim, yaş, hanehalkının büyüklüğü ve medeni durum değişkenleridir.



Çelik ve Selim (2013), ücret farklılıklarının özellikle gelişmekte olan ülke piyasalarında sıkça rastlanan bir durum olduğunu, bu farklılığın bireysel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi piyasa aksaklıklarından da kaynaklanabileceğini ifade etikleri çalışmalarında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin hazırlamış olduğu 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setini kullanmışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye'de yerleşim yerleri bakımından ücret farklılığının var olduğu söylenilebilmektedir. Bu farklılık erkekler lehinedir. Yani erkekler kadınlara göre daha fazla ücret almaktadır. Eğitim ve deneyim faktörlerinin özel sektör için daha fazla önem arz ettiği, özellikle kadın çalışanların ücretlerinde önemli bir artış sağladığı gözlenmektedir.

Onuk (2017) çalışmasında, temel insan sermayesi modelini kullanarak ücret farklılığına neden olan sosyoekonomik değişkenleri analiz etmektedir. 2015 yılı içerisinde İstanbul genelinde uygulanan 496 tüketici davranışı anketi sonuçları bağlamında temel modeli destekler nitelikte; eğitim seviyesi ve deneyim arttıkça alınan ücretin de farklılaştığı görülmektedir. Kadınların erkeklere nazaran iş gücüne katılımının daha az olduğunu ve aynı eğitim seviyelerinde olmalarına rağmen erkeklere göre daha düşük ücret aldıklarını bulmuştur.

Akgül ve Etcı (2017) çalışmalarında, eğitim, yaş, medeni durum gibi bireylerin istihdam edilme olasılıklarını etkileyen faktörlerin gücünün cinsiyetler arasında farklılık gösterip göstermediği sorusunun yanıtlanabilmesi amacıyla 2004 ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setleri kullanılarak söz konusu açıklayıcı değişkenlerin gücü her iki cinsiyet için test edilmiştir. Bu amaçla standart lineer bir probit modeli yaklaşık 600 bin gözlemden oluşan veri setine uygulanmış ve sonuç olarak başta eğitim ve medeni durum olmak üzere hemen hemen tüm açıklayıcı değişkenlerin katsayılarının cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

## **VERİ ve MODEL**

Tekstil sektöründe çalışan bireylerin ücret düzeylerini etkileyen değişkenleri ortaya koymak amacıyla, Bursa merkez ilçelerinde ikamet eden ve 10 temel sektörde çalışan toplam 2000 çalışana anket uygulanmıştır. Bu temel sektörler dikkate alındığında, Bursa sanayisi içerisinde tekstil sektörünün payı yaklaşık %15 oranındadır. Dolayısıyla çalışmada da 2000 çalışanın, 300'ü tekstil sektöründe çalışan olacak şekilde anket uygulanmıştır. Benzer durum diğer sektörler için de uygulandığından, çalışmada elde edilen 2000 çalışana ilişkin bilgiler Bursa sanayisini ve dolayısıyla sektörlerini temsil etme gücüne sahip olacaktır.

Çalışmada kullanılan bağımlı değişken tekstil sektöründe çalışanın aldığı aylık ortalama ücrettir ve TL olarak ölçülmektedir. Modelde kullanılan bağımsız değişkenler ise şu şekildedir: Eğitim, Deneyim, Yabancı Dil Bilgisi, Ofis Programları Kullanım Becerisi, Ehliyetinin olup olmaması, Medeni Durum ve Cinsiyet değişkenleridir. Tablo 1'de bağımlı ve bağımsız değişken tanımları yer almaktadır.

**Tablo 1: Değişken Tanımları ve Kısaltmaları**

<b>Değişken</b>	<b>Kısaltma</b>	<b>Ölçüm ve Tanım</b>
Ücret	$Y_i$	TL



Eğitim	$X_{i1}$	Yıl
Deneyim	$X_{i2}$	Yıl
Yabancı Dil Bilgisi	$X_{i3}$	Yabancı Dil Bilmiyor= 0 Yabancı Dil Biliyor= 1
Ofis Kullanım Becerisi	$X_{i4}$	Çok Kötü=1 Kötü=2 Orta=3 İyi=4 Çok İyi=5
Ehliyet	$X_{i5}$	Yok= 0 Var= 1
Medeni Durum	$X_{i6}$	Bekâr= 0 Evli= 1
Cinsiyet	$X_{i7}$	Kadın= 0 Erkek= 1

Bağımsız değişkenlerin çalışan ücreti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla tahmin edilecek ekonometrik regresyon modeli iki şekilde ele alınacaktır. Bunlardan ilki Temel İnsan Sermayesi Modeli:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} - \beta_3 X_{i2}^2 + u_i \quad (1)$$

şeklinde tanımlanmaktadır. İkinci olarak ise, temel insan sermayesi modeli ilave bağımsız değişkenler modele eklenerek genişletilmiş biçimi şu şekildedir:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} - \beta_3 X_{i2}^2 + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + \beta_5 X_{i5} + \beta_6 X_{i6} + \beta_7 X_{i7} + u_i \quad (2)$$

Burada  $u_i \sim (0, \sigma^2)$  olarak dağılan hata terimidir. Denklem (1) ve (2) literatürle uyumlu olarak logaritmik doğrusal yapıda olduğundan bağımsız değişkendeki birim değerlik değişim karşısında bağımsız değişken  $100 \cdot \beta_i$  ( $i=1,2,\dots,7$ ) kadarlık etki yaratacaktır. İnsan Sermayesi Modeli olarak tanımlanan modelde temel eğitim ve deneyim değişkenlerinin logaritmik ücretler üzerinde pozitif etkisi olması beklenmektedir. Modelin daha genel biçimiyle sunulan Denklem (2)'de, kullanılan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde genelde pozitif etkisi olması beklenmektedir. Örneğin çalışanın eğitimi ve deneyiminin bir yıl artması alacağı ücret



üzerinde pozitif etkisi olacağı beklenmektedir. Veya çalışanın yabancı dil bilgisine ve ofis program bilgisine sahip olması da yine alacağı ücretler üzerinde pozitif etki yaratması beklenmektedir.

## AMPİRİK BULGULAR

Çalışan bireylerin ücret düzeylerini etkileyen değişkenleri ortaya koymak amacıyla, elde edilen sonuçlar iki başlıkta incelenmektedir. İlk olarak çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ele alınmaktadır. Daha sonra ise tahmin edilen ekonometrik regresyon model sonuçları yorumlanmaktadır.

### Betimsel İstatistikler

İlk olarak çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikleri vermekte yarar vardır. Çalışmada kullanılan bağımlı değişken bireyin aldığı aylık ücrettir. Betimsel istatistik sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Betimsel İstatistik Sonuçları**

	Kadın	Erkek		Kötü	Orta	İyi
Cinsiyet	%27.2	%72.8	Ofis Program Bilgisi var mı?	%37.8	%52.3	%9.9
	<b>Bekâr</b>	<b>Evli</b>		<b>Ortalama</b>		
Medeni Durum	%35.8	%64.2	Eğitim	10.62 Yıl		
	<b>Hayır</b>	<b>Evet</b>	Ücret	2235.92 TL		
Ehliyet var mı?	%26.5	%73.5	Deneyim	15.43 Yıl		
Yabancı Dil Biliyor mu?	%72.8	%27.2				

Çalışan bireylerin %27.2’si kadın %72.8’i erkeklerden oluşmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye İstatistik Kurumu verileri ile uyumludur. Çalışma istatistiklerine göre Bursa’da yaşayan bireylerin %29.3’ü Kadın iken, %70.7’si Erkektir. Yani örneklem oranlarının anakütle oranlarına oldukça yakın olduğu görülmektedir. Çalışanların %35.8’i bekâr iken, %64.2’si evli bireylerden oluşmaktadır.

Çalışan bireylerin %37.8’i ofis programlarını kullanmayı bilmemekte, %52.3’ü orta derecede bilmekte ve %9.9’u ise iyi derecede bilmektedir. Ayrıca çalışanların %72.8’i yabancı dil bilgisine sahip değilken, %27.2’si yabancı dil bilmektedir. Yani yaklaşık dört kişiden bir kişi yabancı dil bilgisine sahiptir. Çalışanların %73.5’inin ehliyeti var, %26.5’inin ise ehliyeti yoktur.

Çalışanların eğitim yıl ortalamasının 10.62 yıl olduğu, aylık ortalama ücretlerinin 2235.92 TL olduğu ve ortalama deneyimlerinin 15.43 yıl olduğu görülmektedir.

### Model Tahmin Sonuçları



Çalışanların ücret düzeylerini belirlemek üzere yedi regresyon modeli tahmin edilecektir. Bu modellerden ilkinde cinsiyet değişkeni kullanılmamıştır. İkincisi ve üçüncü modellerde temel insan sermayesi modeli kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı tahmin edilmiştir. Dördüncü model ve sonrakiler de ise genişletilmiş insan sermayesi modeli farklı özellikler çerçevesinde yeniden ele alınmışlardır. Buna göre Tablo 4’te, Model 1-Model 7 tahmin sonuçları sunulmaktadır.

Temel “İnsan Sermayesi Modeli”nde, çalışan eğitimi, deneyimi ve deneyimin karesi bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. Buna göre ekonometrik regresyon model tahmin sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5’te sunulmaktadır. Tablo 4’te tekstil sektörü için temel “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

**Tablo 4: Temel İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları**

Bağımlı Değişken: Log(Ücret)	Model 1: Tüm Çalışanlar		
	Parametre	Stand. Hata	Prob.
Kesme	6.835926	0.082813	0.0000
Eğitim	0.040178	0.005713	0.0000
Deneyim	0.025797	0.005812	0.0000
Deneyim <sup>2</sup>	-0.000405	0.000137	0.0035
Determinasyon Katsayısı: R <sup>2</sup>	0.193663		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.182730		
Kalıntı Kareler Toplamı	39.08295		
F-istatistiği (Prob.)	17.71299 (0.0000)		
Gözlem Sayısı	300		

**Not:** Standart hatalar heteroskedastisiti ve otokorelasyon problemlerine karşı Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Tahmin sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin tamamının istatistiksel anlamlı olduğu görülmektedir. İlâveten parametrelerin işaretleri beklentilere uygun olarak elde edilmiştir. Modelin kalıntı kareler toplamı 39.08295 bulunmuştur. Hesaplanan F-istatistiği 17.71299 bulunmuş ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Modelin determinasyon katsayısı 0.1937 ve düzeltilmiş determinasyon katsayısı 0.1827 bulunmuştur. Dikkat edilirse determinasyon ve düzeltilmiş determinasyon katsayıları için oldukça yakın değerler elde edilmiştir. İki değer arasındaki fark oldukça az olduğundan, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde öneme sahip olduğu söylenebilir. Düzeltilmiş determinasyon katsayısına göre, serbestlik derecesi dikkate alındığında, eğitim, deneyim ve deneyimin karesi çalışan ücretlerindeki değişimin yaklaşık %18’ini açıklamaktadır





Bağımsız değişkenlerden eğitim yılı değişkeni incelendiğinde, çalışan bireyin eğitimi bir yıl arttığında ücretleri yaklaşık ortalama %4.02 artmaktadır. Parametrenin işareti beklentilere uygun olarak tahmin edilmiştir. Marjinal etkiyi elde etmek amacıyla ortalama değerler yerine yazılırsa, çalışanın eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $(0.040178 * 2235.92 \approx) 89,88$  TL artacağı görülmektedir.

Deneyim değişkeni ise çalışan bireyin deneyimi bir yıl arttığında ücretleri yaklaşık ortalama %2.58 artmaktadır. Fakat çalışan deneyimindeki artış doğrusal olarak ortalama ücreti artırmaya rağmen, bu artış azalan oranda gerçekleşmektedir. Diğer bir ifadeyle deneyimin karesinin -0.000405 bulunması iki parametrenin de işaretlerinin beklentilere uygun olduğunu göstermektedir. Marjinal etkiyi elde etmek amacıyla ortalama değerler yerine yazılırsa, çalışanın deneyiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $((0.025797 - 2 * 0.000405 * 15.43) * 2235.92 \approx) 29.74$  TL artacağı görülmektedir.

Dikkat edilirse, tekstil sektörü için eğitim ve deneyim değişkenlerinin her ikisi de, çalışan ücretleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olsa da, parametre büyüklüğü itibarıyla bakıldığında çalışanın eğitim düzeyi, deneyimine göre ücret üzerinde daha etkili olduğu söylenebilir. Bu durumun kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla, temel İnsan Sermayesi Modeli, hem kadın hem de erkek çalışanlar için sırasıyla Model 2 ve Model 3 olarak ayrı ayrı tahmin edilmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5: Cinsiyete Göre Temel İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları**

Bağımlı Değişken: Log(Ücret)	Model 2: Kadın Çalışanlar			Model 3: Erkek Çalışanlar		
	Değişkenler	Parametre	Stand. Hata	Prob.	Parametre	Stand. Hata
Kesme	6.763388	0.137842	0.0000	7.021366	0.104016	0.0000
Eğitim	0.040825	0.010080	0.0001	0.040234	0.006811	0.0000
Deneyim	0.034387	0.016393	0.0392	0.021541	0.006961	0.0022
Deneyim <sup>2</sup>	-0.000498	0.000581	0.3935	-0.000327	0.000152	0.0325
Determinasyon Katsayısı: R <sup>2</sup>	0.262039			0.125406		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.233656			0.113145		
Kalıntı Kareler Toplamı	0.328334			30.47131		
F-istatistiği (Prob.)	9.232236 (0.0000)			10.22833 (0.0000)		
Gözlem Sayısı	82			218		



Tablo 5 incelendiğinde gerek kadın çalışanlar gerekse erkek çalışanlar için tahmin edilen modellerin benzer sonuçlara sahip olduğu ve genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Determinasyon katsayısının kadın çalışanların yer aldığı Model 2’de %26 açıklama gücüne sahip olduğu, buna karşın erkek çalışanları içeren Model 3’te ise %12 açıklama gücüne sahip olduğu gözlenmektedir.

Tahmin edilen parametreler incelendiğinde ise, kadın çalışanlarının eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretleri %4.08 artarken, erkek çalışanların eğitimlerinin bir yıl artması durumunda ortalama ücretlerinin %4.02 artacağı görülmektedir. Her iki modelde de eğitim değişkeni istatistiksel olarak anlamlı olduğundan hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar açısından eğitim değişkeninin, çalışanın alacağı ücret üzerinde yaklaşık aynı düzeyde belirleyici güce sahip olduğu ortaya konulmaktadır. Marjinal etkiler dikkate alındığında kadın çalışanın eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $(0.040825 \cdot 2235.92 \approx) 91.28$  TL artacağı, buna karşın erkek çalışanın ortalama ücretinin  $(0.040234 \cdot 2235.92 \approx) 89.96$  TL artacağı görülmektedir.

Deneyim değişkeni incelendiğinde ise durumun biraz farklılaştığını söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer bir ifadeyle kadın bir çalışanın deneyimi bir yıl arttığında aldığı ortalama ücret %3.44 artarken, erkek bir çalışanın deneyimi bir yıl arttığında alacağı ortalama ücret %2.15 artacaktır. Yani kadın çalışanların deneyiminin artması, erkek çalışanlarının deneyiminin bir yıl artmasına göre alacağı ücret üzerinde yaklaşık %1.3 fark yaratacaktır. Marjinal etkiler dikkate alındığında kadın çalışanın deneyiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $((0.034387 - 2 \cdot 0.000498 \cdot 15.43) \cdot 2235.92 \approx) 42.52$  TL artacağı, buna karşın erkek çalışanın ortalama ücretinin  $((0.021541 - 2 \cdot 0.000327 \cdot 15.43) \cdot 2235.92 \approx) 25.60$  TL artacağı görülmektedir. O halde kadın bir çalışanın deneyiminin bir yıl artması erkek bir çalışanın deneyiminin bir yıl artmasına göre ortalama ücreti üzerinde 16.92 TL daha fazla etki yapmaktadır.

Son olarak deneyim değişkeninin karesi beklendiği üzere negatif bulunmuş ancak, kadın çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Erkek çalışanlarda ise negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum deneyimdeki ücret artışının zaman içerisinde erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre daha hızlı azalış etkisi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç deneyimli kadın çalışan sayısının deneyimli erkek çalışana göre daha az olması sebebiyle, ücretler üzerindeki olumsuz etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” çerçevesinde modele yeni ilave değişkenler eklendiğinde, tekstil sektörü için çalışan ücretleri üzerinde etkili olan özelliklerin neler olduğu daha açık bir şekilde ortaya konulacaktır. Tablo 6 ve 7’de tekstil sektörü için genişletilmiş “İnsan Sermayesi Modeli” tahmin sonuçlarını içermektedir.

Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli tahmin sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin her iki model içinde bütün olarak alındığında, tüm bağımsız değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Model 4 ve Model 5 sonuçları arasında büyük benzerlik olduğundan, burada sadece Model 5 sonuçları yorumlanmaktadır. Model 5’de hesaplanan F-istatistiği 13.49714 bulunmuş ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Düzeltilmiş determinasyon katsayısı yaklaşık 0.25 olarak bulunmuştur. Yani serbestlik derecesi dikkate alındığında bağımsız değişkenler ücretlerdeki değişimlerin yaklaşık %25’ini açıklamaktadır.



**Tablo 6: Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeli Tahmin Sonuçları**

Bağımlı Değişken: Log(Ücret)	Model 4: Cinsiyet Etkisi Olmadan			Model 5: Cinsiyet Etkisi Olduğunda		
	Parametre	Stand. Hata	Prob.	Parametre	Stand. Hata	Prob.
Değişkenler						
Kesme	7.035698	0.124579	0.0000	7.019913	0.120968	0.0000
Eğitim	0.025908	0.006793	0.0002	0.025762	0.006794	0.0002
Deneyim	0.019570	0.005957	0.0011	0.017888	0.006048	0.0034
Deneyim^2	-0.000320	0.000135	0.0189	-0.000303	0.000134	0.0247
Yabancı Dil Bilgisi	0.157734	0.056437	0.0055	0.157462	0.056038	0.0053
Ofis Programları Bilgisi	0.047398	0.020093	0.0190	0.052167	0.019566	0.0081
Ehliyet	0.165314	0.043352	0.0002	0.138890	0.038798	0.0004
Evli	0.137522	0.052878	0.0098	0.128236	0.052233	0.0147
Erkek	-	-	-	0.103666	0.050153	0.0396
Determinasyon Katsayısı: R <sup>2</sup>	0.260136			0.270635		
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	0.242400			0.250584		
Kalıntı Kareler Toplamı	35.86100			35.35214		
F-istatistiği (Prob.)	14.66677 (0.0000)			13.49714 (0.0000)		
Gözlem Sayısı	300			300		

**Not:** Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşı Newey-West

HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

İlk olarak Model 5'te kullanılan eğitim yılı değişkeni incelendiğinde, çalışan bireyin eğitimi bir yıl arttığında ücretleri ortalama %2.58 artmaktadır. Marjinal etkiler dikkate alındığında çalışanın eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $(0.025762 * 2235.92 \approx) 57.60$  TL artacağı görülmektedir. İkinci olarak çalışan bireyin deneyimi bir yıl arttığında alacağı ücret ortalama %1.79 artmaktadır. Fakat modelde deneyim değişkeninin karesinin negatif bulunması, beklendiği gibi deneyim arttıkça çalışanın alacağı ücretin artacağı, fakat bu artışın azalan oranda olacağı anlamına gelmektedir. Marjinal etkiler dikkate alındığında çalışanın deneyiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $((0.017888 - 2 * 0.000303 * 15.43) * 2235.92 \approx) 19.09$  TL artacağı görülmektedir.

Çalışan bireyin yabancı bilgisinin ücretler üzerinde de olumlu bir etkisi olduğu model sonuçlarından açıkça görülmektedir. Tahmin sonuçları incelendiğinde çalışan bireyin yabancı



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 67 Mayıs-Haziran 2018

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –

KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



dil bilgisinin aldığı ücret üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu gözlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, yabancı dil bilgisi olan bir çalışan, yabancı dil bilgisi olmayan çalışana göre %15.75 daha fazla ücret almaktadır.

Çalışanın ofis programları kullanım becerisinin olması yine beklentiler yönünde, ücretler üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Daha açık bir şekilde, ofis programları bilgisi olan bir çalışan, ofis programlarını kullanamayan bir çalışana nazaran yaklaşık %5.22 daha fazla ücret almaktadır. Yine tahmin sonuçlarına göre, çalışan bireyin ehliyetinin olması durumunda, ehliyeti olmayan çalışana göre ücreti ortalama %13.89 daha fazladır.

Çalışan bireyin medeni durumu ile aldığı ücret arasında pozitif bir ilişki tahmin edilmiştir. Bu değişken için sıfır kategorisi bekâr çalışana gösterirken, 1 kategorisi evli çalışana göstermektedir. Buna göre evli olan bir çalışan bekâr olan çalışana göre ortalama olarak %12.82 daha fazla ücret aldığı tahmin edilmiştir. Bu sonuç bekâr çalışanların daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olduklarını veya işyerinin evli olan bir çalışanın daha düzenli bir yaşamı olması sebebiyle uzun vadede ilgili çalışana güvendiği ve bu güveni de çalışanın ücretlerine yansıttığını da göstermektedir.

Son olarak çalışan erkeğin aldığı ortalama ücret çalışan kadınlara göre %10.37 daha fazladır. O halde tekstil sektöründe erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ücret farkı olduğu söylenebilir.

Tablo 6’da elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde modelde kullanılan bağımsız değişkenlerin çalışanların ücretleri üzerinde anlamlı ve beklentilerle uyumlu sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Ancak çalışan ücretlerini etkileyen bağımsız değişkenlerin cinsiyete göre farklılık arz edip etmediğini belirlemek amacıyla model kadın ve erkekler için yeniden tahmin edilmiştir. Sonuçlar Tablo 7’de sunulmaktadır.

### **Tablo 7: Cinsiyete Göre Regresyon Model Tahmin Sonuçları**



Bağımlı Değişken: Log(Ücret)	Model 6: Kadın Çalışanlar			Model 7: Erkek Çalışanlar		
Değişkenler	Parametre	Stand. Hata	Prob.	Parametre	Stand. Hata	Prob.
Kesme	6.675765	0.194756	0.0000	7.276987	0.155441	0.0000
Eğitim	0.036527	0.011257	0.0018	0.021020	0.008710	0.0167
Deneyim	0.024162	0.017706	0.1765	0.015084	0.007043	0.0334
Deneyim^2	-0.000412	0.000596	0.4917	-0.000261	0.000144	0.0705
Yabancı Dil Bilgisi	0.150191	0.079220	0.0619	0.150013	0.074552	0.0455
Ofis Programları Bilgisi	0.014438	0.037127	0.6985	0.077370	0.023727	0.0013
Ehliyet	0.163528	0.076272	0.0353	0.129639	0.040438	0.0016
Evli	0.123826	0.087813	0.1627	0.136925	0.061378	0.0267
Determinasyon Katsayısı: R^2	0.343324			0.211477		
Düzeltilmiş R^2	0.281206			0.185193		
Kalıntı Kareler Toplamı	7.482463			27.47254		
F-istatistiği (Prob.)	5.526966 (0.0000)			8.045825 (0.0000)		
Gözlem Sayısı	82			218		

**Not:** Standart hatalar heteroskedastisite ve otokorelasyon problemlerine karşı Newey-West HAC yaklaşımıyla hesaplanmış tutarlı standart hataları göstermektedir.

Tablo 7’de gerek kadın çalışanlar gerekse erkek çalışanlar için tahmin edilen genişletilmiş insan sermayesi modellerinin genel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Dolayısıyla her iki modelinde uyumunun iyiliğinin olduğu söylenebilir.

Tablo 7 incelendiğinde genişletilmiş insan sermayesi modelinde eğitim değişkeninin hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar için ücretler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu, ancak bu etkinin kadın çalışanlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, kadın çalışanlarının eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretleri %3.65 artarken, erkek çalışanların eğitimlerinin bir yıl artması durumunda ortalama ücretlerinin %2.10 artacağı görülmektedir. Marjinal etkiler dikkate alındığında kadın çalışanın eğitiminin bir yıl artması durumunda ortalama ücretinin  $(0.036527 * 2235.92 \approx) 81.67$  TL artacağı, buna karşın erkek çalışanın ortalama ücretinin  $(0.021020 * 2235.92 \approx) 46.99$  TL artacağı görülmektedir.

Fakat deneyim ve deneyim değişkeninin karesi incelendiğinde, kadın çalışanlar için anlamlı bulunamamışken, erkek çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Erkek



çalışanların sonuçlarını içerin Model 7 için parametre değeri ise 0.015 gibi düşük bir değere sahiptir. Yani, deneyim erkek çalışanların ücretleri üzerinde etkili olmasına rağmen ücretler üzerinde önemli bir fark yaratmadığı söylenebilir. Daha ziyade modele eklenen ilave bağımsız değişkenlerin artık belirleyici bir yapısının olduğu görülmektedir.

İster kadın çalışanlar isterse erkek çalışanlar olsun, bu çalışanların yabancı dil bilgisinin olması, aldıkları ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle, yabancı dil bilen bir kadın çalışanın ortalama ücreti, yabancı dil bilmeyen bir kadın çalışanın ücretine göre yaklaşık %15 daha fazladır. Benzer durum erkek çalışanlar açısından da geçerlidir.

Yabancı dil bilgisinde görülen bu benzer etkinin ofis programları kullanım becerisinde olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, bir kadın çalışanda ofis programları bilgisinin olup olmamasının ortalama ücretleri üzerinde bir anlamlı bir etkisi olduğu bulunamamışken, ofis programları kullanım bilgisinin erkek çalışanların ortalama ücretleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle ofis programları kullanım bilgisi olan bir erkek çalışanın ortalama ücreti ofis programlarını kullanmayı bilmeyen bir erkek çalışana göre yaklaşık %7.74 daha fazladır.

Tahmin sonuçları kadın çalışanların ehliyetinin olmasının ortalama ücreti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Yani ehliyeti olan bir kadın çalışanın, ehliyeti olmayan bir kadın çalışana göre %16.35 daha fazla ücret aldığını göstermektedir. Bu fark erkek çalışanlarda istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen, yaklaşık %13 seviyesindedir.

Son olarak medeni durum değişkeninin ücretler üzerindeki etkisinin kadın çalışanlar için istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı, buna karşın erkek çalışanların ücretleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Yani evli erkek çalışanların bekâr erkek çalışanlara göre ortalama ücreti ise %13,69 daha fazla olduğu bulunmuştur.

O halde model sonuçları genel olarak ele alındığında, erkek bir çalışanın sahip olduğu özelliğin aldığı ücreti üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilir. Buna karşın kadın bir çalışan için bu durum böyle değildir. Kadın bir çalışanın ücreti üzerinde etkili olan faktörler önem sırasına göre; ehliyetinin olması, yabancı dil bilgisinin olması ve eğitim düzeyidir. Bu sonuçlar açık bir biçimde tekstil sektöründe erkek bir çalışanın aldığı ücret ile kadın bir çalışanın aldığı ücret arasında fark olduğunu ve erkek çalışanın kadınlara nazaran daha fazla ücret aldıklarını ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Ücret farklılıkları gelişmekte olan ülkelerde temel sorunlardan birisi olarak ele alınmaktadır. Ücret farklılıklarının ortaya çıkma sebepleri bireylerin sahip oldukları nitelikler, kır-kent ayrımı ve sektörel bazdaki değişikliklerden kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmanın amacını oluşturan tekstil sektöründe ücret düzeyinin belirlemesine ilişkin öncelikle temel insan sermayesi modeli genel anlamda ve cinsiyet ayrımı yapılarak ele alınmıştır. Daha sonra genişletilmiş insan sermayesi modeli ile temel insan sermayesi modeline ek olarak yabancı dil bilgisi, ofis programları bilgisi, ehliyet ve medeni durumun tekstil sektöründe çalışan bireylerin elde ettikleri ücret düzeyindeki etkisi araştırılmıştır.

Temel insan sermayesi modeli genel olarak değerlendirildiğinde tekstil sektöründeki tüm çalışanlar için eğitimin ve deneyimin bir yıl artması ortalama ücret düzeyinde artışa yol



açmaktadır. Diğer taraftan cinsiyet ayrımı göz önüne alındığında kadın ve erkek için eğitimin süresi bir yıl artış göstermesi ortalama ücret düzeyini arttırmaktadır. Deneyimin bir yıl artması durumunda kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalama ücret geliri elde etmektedirler.

Genişletilmiş insan sermayesi modeli sonuçlarına göre tüm çalışanlar için değerlendirildiğinde; eğitimin ve deneyimin bir yıl artması ortalama ücret düzeyini de arttırmaktadır. İlave yabancı dil bilgisi olan çalışanın yabancı dil bilgisi olmayan çalışana göre %15,75, ofis programları bilen çalışanın bilmeyen çalışana göre %5,22, ehliyeti olan çalışanın olmayana göre %13,89 ve son olarak evli bir çalışanın bekar bir çalışana göre %12,82 daha fazla ortalama ücret almaktadır. Genişletilmiş insan sermayesi modeli cinsiyet ayrımı yapılarak incelendiğinde ise; eğitimin yılı bir yıl arttığında kadınlar erkeklerden ortalama daha yüksek ücret elde etmektedirler. Deneyimin süresinin bir yıl artması kadınlarda anlamlı bir etken değilken erkeklerde ise çok düşük düzeyde bir ortalama ücrette artış sağlamaktadır. Çalışanın yabancı dil bilgisinin olup olmaması kadın ve erkekte benzer bir durum göstermektedir. Yabancı dil bilen kadın ya da erkeğin bilmeyen yabancı dil bilmeyen kadın ya da erkeğe göre ortalama %15 gibi bir ücret artışı sağladığı görülmektedir. Ofis programları kullanım becerisi kadınlarda anlamlı bir etken değilken, ofis programları bilen erkek çalışanlar bilmeyen erkeklere göre ortalama %7,74 ücret düzeyinde artış sağlamaktadır. Diğer önemli bir değişken olan ehliyet için, ehliyeti olan kadın çalışanlar ehliyeti olmayan kadın çalışana göre ortalama %16,35 daha fazla ücret almakta bu durum erkeklerde ise ortalama %13 düzeyinde bir ücret artışı göstermektedir. Son olarak medeni durum değişkeni için ele alındığında kadınların medeni hali anlamlı bir etkiye sahip değilken, evli erkekler bekar erkeklerden ortalama %13,69 oranında daha fazla ücret almaktadır.

Sonuç olarak değerlendirmek gerekirse, tekstil sektöründe erkeklerin bireysel olarak sahip oldukları özelliklerin aldıkları ücret üzerinde önemli bir faktör iken bu durum kadın çalışanların aldıkları ücrette eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi ve ehliyet sahibi olması faktörleri daha önem arz etmektedir. Bütün sonuçlar genel olarak ele alındığında tekstil sektöründe kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücret düzeyinde anlamlı bir fark olduğu ve erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek ücret geliri elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akgül, T. ve Etcı, H. (2017). İstihdam Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Etkisi Kadın ve Erkeklerde Aynı Mı? 2004 Ve 2013 Hanehalkı İşgücü Anketleri Üzerinden Bir Analiz. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 116-132.
- 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.
- Becker G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3(13): 1-8.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 67 Mayıs-Haziran 2018

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası

Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –

KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



- 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.
- Çelik, O. ve Selim, S. (2013). “Temel İnsan Sermayesi Modeli: Türkiye Örneği”, EY International Congress on Economics I: Europe and Global Economic Rebalancing, October 24-25, 2013, Ankara.
- 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
- Dustmann C. & Soest A. V. (1997). Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany. *Fiscal Studies*, 18(3), 225-247.
- Göksu, N. ve Öz, B. (2008). Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algılamaları: Bir Alan Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20): 419-436.
- Gül, H. (2009). Ücret, Kariyer, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21):223-238
- Gürler, Ö. ve Üçdoruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yasar University*, 2(6):571-589.
- Hyder A. (2006). Public-Private Wage Differentials, *Preference for Public Sector Jobs and Unemployment Duration in Pakistan*”, 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.
- Onuk, P. (2017). Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(53): 703-719.
- San S. (2011). *Türkiye’de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- San S. (2012). Türkiye’de Firma Büyüklüğü Ve Ücret Farklılıkları İlişkisinin Analizi. *Çalışma ve Toplum*, (35):217-231.
- Törüner M. ve Lordoğlu, K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- [www.surveysystem.com](http://www.surveysystem.com).
- [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).
- Yamak, R., Z. Abidoğlu, ve N. Mert, (2012). Türkiye’de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2): 41-58.
- Yamane, T. (1973), *Statistics an Introductory Analysis*, New York: Harper International.