

İş Arayanların Cinsiyet, Yaş ve Meslek Ayrımında Ücret Beklentileri

Hamza Mutluay¹

¹ Betam Araştırma Asistanı,
hamza.mutluay@bau.edu.tr

Yönetici Özeti

Bu araştırma notunda Türkiye işgücü piyasasında iş arayanların iş başvurusu yaparken teklif edilen işin karşılığında kazanmayı bekledikleri ücretleri etkileyen faktörler incelemektedir. Esasen bu not yüksek lisans tezimde çok daha geniş çerçevede incelediğim bu konunun özeti niteliğindedir.² Bu çalışma ile işsizlerin ücret beklentilerini araştırarak ücret belirleme mekanizmalarının anlaşılması amaçlanmaktadır. Araştırmada iş arayanlarla işverenleri çevrimiçi olarak bir araya getiren istihdam platformlarından Kariyer.net'in veri havuzu kullanılmıştır.³

Sonuçlar, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret beklentilerine sahip olduğunu göstermektedir. Yaş grubu sonuçlarına bakıldığında ise ücret beklentileri belirli bir yaşa kadar artmakta ve sonrasında ise azalmaktadır. Özel üniversitelerinden mezun olan bireyler devlet üniversitelerinden mezun olanlara kıyasla daha yüksek ücret beklentilerine sahiptir. Meslek kategorisi incelendiğinde ise yöneticilik mesleğine başvuranlar nitelik gerektirmeyen işlere başvuranlara kıyasla en yüksek ücret beklentilerine sahip meslek grubudur. Üniversitelerin tıp fakültesinden mezun olanların ücret beklentileri, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlara kıyasla oldukça yüksektir. Akademik performans göstergelerine dayalı olan üniversite sıralaması dikkate alındığında, ilk sıralarda yer alan üniversitelerden mezun olanların, son sıralarda yer alan üniversitelerden mezun olanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksek ücret beklentilerine sahip oldukları görülmektedir.

Giriş

İş arama sürecinde kişiler bireysel niteliklerini, yetenek ve becerilerini, piyasa koşullarını ve geçmiş iş deneyimlerini dikkate alarak bir ücret beklentisi oluştururlar. İktisat yazınında bu ücret "beklenen ücret" olarak adlandırılır. Ücret beklentisi, iş arayan kişilerin iş aramaya devam etme veya bir işi kabul etme sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. İş arayan bir kişi iş teklifi aldığı zaman kazanmayı umduğu ücret ile teklif edilen ücret arasındaki farka bakarak teklif edilen işi kabul edip etmeme ile ilgili kararlar almaktadır. Beklenen ücret ile teklif edilen ücret arasındaki büyük farkların işgücü piyasasına olumsuz etkileri vardır.

² Tez çalışmama aşağıdaki linkten ulaşılabilir:

https://tarama.gsu.edu.tr/yordam/?p=1&q=Hamza+Mutluay&alan=qYazarlar_txt

³ Tez aşamasında veri havuzlarını kullanıma açtıkları için Kariyer.net ekibine teşekkür ederim.

Bunların başında iş gücü piyasasında yüksek ve kalıcı işsizlik oranları gelmektedir. İş arayanlar, ücret beklentileri karşılanmadığı takdirde iş aramaya devam etmeyi yani işsiz kalmayı tercih edebilir ve dolayısıyla bu kişilerin işsiz kalma süreleri uzayabilir. Bu durum uzun süreli işsizlerin tüm işsizler içindeki payın artmasına neden olarak işsizliğin azaltılmasını zorlaştırmaktadır.⁴ Bunun da ötesinde bu iki ücret mekanizması arasındaki dengesizlikler iş arayanların işgücü piyasasından çıkmalarına da sebep olabilir. Başka bir deyişle, insanlar iş aramaktan yorulup iş bulma ümidini yitirebilir ve iş aramamayı tercih edebilirler. Benzer şekilde, iş arayanın ücret beklentisi firmanın teklif ettiği ücreti aştığında bu durum firmaların girdi maliyetlerini arttıracığı için firmalar boş pozisyonları doldurmada zorlanabilirler. Dolayısıyla iş arayanların ücret beklentilerini etkileyen faktörlerin araştırılması, hem işverenler hem de iş arayanlar için büyük önem taşımaktadır.

Veri seti ve yöntem

Bu araştırmada iş arayanların demografik özellikleri ve ücret beklentileri ile ilgili kapsamlı bilgiler içeren Kariyer.net verileri kullanılmıştır. İş arayanların ücret beklentilerine ilişkin veri toplamanın zorluğundan ötürü analizlerde kullanılan Kariyer.net verisi özgün bir nitelik taşımakla birlikte bu çalışmanın literatürdeki konumuna da önemli bir katkı sunmaktadır. Veri seti 2018-2022 yılları arasını kapsamakta ve halen üniversitede okuyan ya da yeni mezun olmuş 24 yaş altı iş arayanların beklenen ücretlerinin mevcut eğitim durumlarından etkilenebileceği göz önünde bulundurularak 24 yaş ile 64 yaş arasına indirgenmiştir.⁵ İş arayanların ücret beklentilerini etkileyen değişkenleri analiz etmek için araştırmada kullanılan regresyon modeli aşağıdaki gibidir:

$$\ln w_{itq} = X_{itq}\beta + \varepsilon_{itq}$$

Burada bağımlı değişken, ilgili yıl ve çeyreklik dönemde iş arayanların beklenen ücretlerinin doğal logaritmasıdır. X_{itq} vektörü ise açıklayıcı değişkenleri kapsamakta ve sırasıyla şu değişkenleri içermektedir: yaş, yaşın karesi, deneyim, cinsiyet, eğitim durumu, kişi başına düşen bölgesel GSYİH ve bölgesel geniş tanımlı işsizlik oranı, üniversite sıralaması, iş arayanların iş ilanlarına göre başvurdukları meslek kategorisi, işin yer

⁴ Uzun süreli işsizlik bir yıl ve daha fazla süredir iş arayanlar olarak tanımlanmaktadır.

⁵ Veri seti lise üstü eğitime sahip olan bireyleri içermektedir.

aldığı il, yıl ve çeyreklik kontrol değişkenleri.⁶ Veri setinde iş arayanların beklenen ücretleri minimum ve maksimum değerden oluşan bir aralık olmasına rağmen analizlerde minimum değer kullanılmıştır. Bunun nedeni iş arayanların maksimum ücret beklentilerini abartabileceği olasılığından dolayı ortaya çıkabilecek potansiyel sorunlardan kaçınmak ve istatistiki açıdan daha güvenilir sonuçlar elde etmektir. Ayrıca 2018 ve 2021 yılları arasındaki ücret verileri, 2022 tüketici fiyat endeksi kullanılarak fiyat etkilerinden arındırılmıştır.

Betimleyici istatistikler

Tablo 1'e göre iş arayan erkeklerin ortalama iş tecrübesi 7,3 yıl iken, kadınların ortalama iş tecrübesi 5,4 yıldır. Örneklemin yaş dağılımına bakıldığında erkeklerde 27-29 yaş aralığı (%27,4) en yüksek grup olurken, bunu 30-32 yaş aralığı (%19,2) takip etmektedir. Kadınlarda ise en yüksek oran 27-29 yaş grubunda (%31,3) görülürken, ikinci en büyük grup 24-26 yaş grubunda (%26,9) görülmektedir. Veriler, yaş gruplarının cinsiyetler arasında nispeten dengeli bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Mezun olunan okul ayırımına bakıldığında erkeklerin yüzde 88,2'sinin kadınların ise yüzde 84,5'inin kamu üniversitelerinden mezun olduğu görülmektedir. Örgün öğretimden mezun olan erkek ve kadınların oranları ise sırasıyla yüzde 79,9 yüzde 83,0'tür.⁷

	Erkek	Kadın
Gözlem sayısı	1.458.306	886.606
Ortalama çalışma süresi (Yıl)	7,3	5,4
Ortalama yaş	32	30
Yaş (%)		
24-26	17,9	26,9
27-29	27,4	31,2
30-32	19,2	17,8
33-35	11,0	9,4
36-39	9,4	7,2
40-44	7,4	4,4
45-49	4,3	2,2
50-54	2,2	0,7
55-59	0,9	0,1
60-64	0,3	0,0
Toplam	100,0	100,0
Üniversite Türü (%)		
Özel	11,8	15,5
Kamu	88,2	84,5
Toplam	100,0	100,0
Eğitim Türü (%)		
Örgün Öğretim	79,9	83,0
İkinci Öğretim	20,1	17,0
Toplam	100,0	100,0

Tablo 1: Demografik özellikler. **Kaynak:** Kariyer.net, Yazarın hesaplamaları

⁶ Analizlerde kullanılan üniversite sıralaması değişkeni, ODTÜ Enformatik Enstitüsü bünyesinde yer alan University Ranking by Academic Performance (URAP) Araştırma Laboratuvarı verilerine dayanmaktadır. Üniversite sıralama değişkeni 2022-2023 akademik yılına karşılık gelmektedir. Üniversite sıralamalarını daha kolay yorumlamak için URAP'ın orijinal sıralama değişkenine normalleştirme uyguladım. Bu dönüşümü uygulayarak sıralama değişkenini 0 ile 1 arasında değişen yeni bir değişkene dönüştürdüm. Bu ölçekte üniversitelerin başarı sıralaması 0 ile 1 arasında değerler almakta; 0 en düşük sıradaki üniversiteyi, 1 ise sıralamadaki en yüksek üniversiteyi temsil etmektedir. Üniversite sıralamalarına aşağıdaki linkten ulaşılabilir:

<https://newtr.urapcenter.org/Rankings/2022-2023/GENEL-SIRALAMASI-2022>

⁷ Özel üniversiteler iki yıllık ön lisans programları dışında ikinci öğretim programı sağlamamaktadır. Ancak Kariyer.net veri setinde özel üniversitelerin lisans üstü bölümlerinden mezun olanlar da ikinci öğretim olarak sınıflandırılmıştır. Özel üniversitelerin ikinci öğretim programlarından mezun olanların toplam örneklem içindeki payı yüzde 2'den daha azdır. Veri setinde kişilerin sadece mezun oldukları bölüm ve okul bilgileri mevcut olduğu için bunların ne kadarının lisans üstü bölümlerden mezun olduğu, ne kadarının ise iki yıllık ön lisans bölümlerinden mezun olduklarını hesaplamak mümkün değil. Öte yandan veri setinde yalnızca Türkiye'deki üniversitelerden mezun olan bireyleri tuttum, açık öğretimden mezun olanları veri setinden dışladım.

Başvuru yapılan mesleklere bakıldığında iş arayanların ağırlıklı olarak profesyonel ve hizmet odaklı mesleklere odaklandıklarını görülmektedir (Tablo 2) . Hem erkek (yüzde 57,1) hem de kadınların önemli bir bölümü (yüzde 55,5) profesyonel mesleklere başvurmuştur. Hizmet ve satış ile büro ve müşteri hizmetleri pozisyonlarına başvuran erkekler ve kadınlar sırasıyla yüzde 16,4 ve 23,9'dur. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel mesleklere erkeklerin yüzde 12,4'ü, kadınların ise yüzde 12,5'i başvurmuştur. İş arayanların küçük bir yüzdesi ise nitelik gerektirmeyen işler, tesis ve makine operatörleri ve zanaat pozisyonlarına başvurmuştur.

Çalışılacak işin yer aldığı bölge dağılımına bakıldığında iş arayan erkeklerin çok yüksek bir kısmı İstanbul'daki işlere (yüzde 41,3) başvururken bu bölgeleri Doğu Marmara bölgesi (yüzde 14,8) ve Batı Anadolu (yüzde 13,4) takip etmiştir. İş arayan kadınların yüzde 48'i İstanbul, yüzde 13,3'ü Doğu Marmara ve yüzde 12,6'sı ise Ege bölgesinde yer alan iş ilanlarına başvurmuştur.

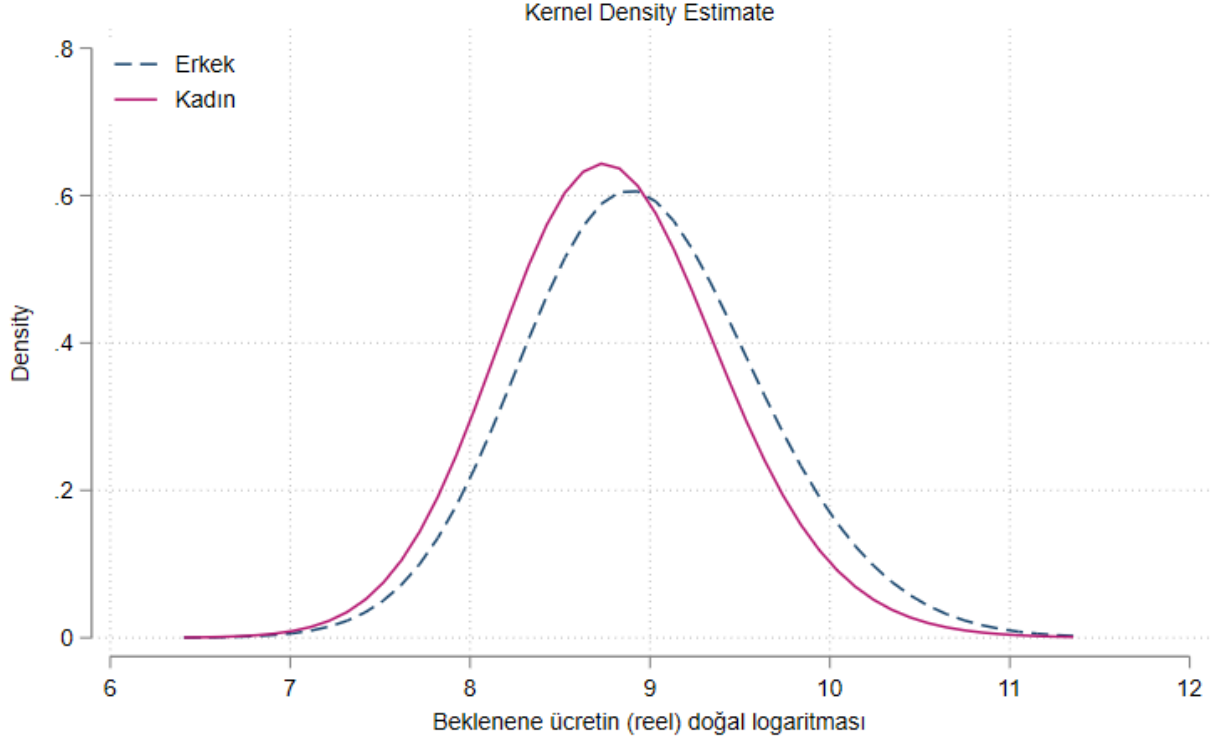
Bulgular erkek ve kadınların ücret beklentileri arasında kayda değer farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Erkeklerin kazanmayı umdukları maaşlar ortalamada kadınlardan %20,7 daha yüksektir. Şekil 1'de göre kadın ve erkeklerin beklenen ücret dağılımlarının farklı olduğu görülmekle beraber kadınların ücret beklentilerinin dağılımının erkeklere göre biraz daha sola kaydığı görülmektedir. Bu bulgular kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret beklentilerine sahip olma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir.⁸

	Erkek	Kadın
Meslek (%)		
Profesyonel Meslek Mensupları	57.1	55.5
Hizmet ve satış elemanları ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	16.4	23.9
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	12.4	12.5
Yöneticiler	9.2	5.6
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2.2	1.3
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	1.9	0.9
Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.8	0.3
Toplam	100.0	100.0
Bölge (%)		
Istanbul	41.3	48.0
Doğu Marmara	14.8	13.3
Batı Anadolu	13.4	12.0
Ege	12.1	12.6
Akdeniz	7.1	5.8
Batı Marmara	3.1	2.8
Güneydoğu Anadolu	2.3	1.4
Doğu Karadeniz	1.8	1.4
Orta Anadolu	1.6	1.2
Doğu Karadeniz	0.9	0.5
Ortadoğu Anadolu	0.9	0.5
Kuzeydoğu Anadolu	0.5	0.2
Toplam	100.0	100.0

Tablo 2: Meslek ve bölgelere göre iş başvurularının dağılımı. **Kaynak:**Kariyer.net, Yazarın hesaplamaları **Not:**Meslek sınıflandırılmasında Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO08) meslek kodları kullanılmıştır. Tarım çalışanları kariyer.net hedef kitesine uymadığı için bu meslek grupları analizlerde yer almamaktadır.

⁸ Kariyer.net'in orijinal veri setindeki gözlem sayısı 50 milyonun üzerindedir. Gözlem sayısının çok büyük olması veri temizlenip analize hazır hale getirilmesi ve analizlerin yapılması aşamasında teknik problemlere sebep olduğu için Tüik'in Kaliteli Bir Araştırmanın El Kitabı'nda örnek hacminin hesaplanmasında kullanılan yöntemi kullanarak rassal örnekleme yaptım. Bu örnekleme sonucunda elde edilen veri setindeki gözlem sayısı yaklaşık 2 milyon olarak belirlenmiştir. Örnek hacminin hesaplanmasında kullanılan formüle aşağıdaki linkten ulaşılabilir:

https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/Kaliteli_Bir_Arastirmanin_EL_Kitabi



Kaynak: Kariyer.net, Yazarın hesaplamaları

Şekil 1: Cinsiyet ayırımında beklenen ücretlerin dağılımı

Beklenen ücretin belirleyicileri; İstanbul'un özgünlüğü

İş arayanların iş başvurusu yaparken kazanmayı umdukları ücretleri belirlemede nelerin belirleyici olduğunu anlamak için regresyon analizleri yapılmıştır. Örneklem iş başvurusunun yapıldığı bölgelere göre sırasıyla tüm Türkiye, İstanbul haricindeki bölgeler ve İstanbul olmak üzere üç alt örnekleme ayrılmıştır. Toplam iş başvurularının neredeyse yarısının İstanbul bölgesine yapılmasından dolayı bu ayırım daha tutarlı sonuçlar elde etmek açısından gereklidir.

Regresyon sonuçlarına göre ülke genelinde kadınların beklenen ücretleri erkeklere kıyasla yüzde 4,1 daha azdır (Ek Tablo 1).⁹Bölgeler arası farklara bakıldığında İstanbul'daki işlere başvuran kadın ve erkekleri ücret beklentileri arasındaki fark (yüzde 3) İstanbul haricindeki bölgelere kıyasla daha azdır (yüzde 5,3). Bulgulara göre yaş arttıkça bireylerin ücret beklentilerinin de önemli ölçüde arttığı, fakat belirli bir yaştan sonra azal-

⁹ Bağımlı değişkenin logaritmik, bağımsız değişken/değişkenlerin ise doğrusal olduğu bir regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin katsayıları yorumlanırken genellikle ilgili katsayı 100 ile çarpılır. Ancak bu yaklaşım katsayının değeri sıfıra yakın olduğu durumlarda geçerlidir. Katsayı değeri sıfırdan uzaklaştıkça, katsayının yorumlanması için daha doğru bir yaklaşım $100 \times (e^{\hat{\beta}} - 1)$ formülünün kullanılmasıdır ($\hat{\beta}$ = katsayı). Bu nedenle, katsayı yorumları yapılırken bu formül tercih edilmiştir.

maya başladığını görülmektedir. İstanbul bölgesinde 27-44 aralığındaki beş yaş grubunun 24-26 yaş grubuna kıyasla tahmin edilen katsayıları İstanbul dışındaki bölgelere göre yaklaşık iki katıdır.

İstanbul'daki işlere başvuranlar arasında örgün öğretim mezunlarının ikinci öğretim mezunlarına kıyasla katsayıları çok düşük çıkmıştır. Bu kat sayılara göre ücret beklentileri arasındaki farklar da çok sınırlı olup İstanbul'da yüzde 3,6, İstanbul dışındaki bölgelerde yüzde 1,9'dur. Kamu üniversitesi mezunlarının özel üniversite mezunlarına kıyasla ücret beklentileri Türkiye genelinde yüzde 6,3 daha düşük olmakla birlikte iki bölge arasında belirgin bir fark yoktur.

Ek Tablo 1'de 4 fakülte yer alıyor.¹⁰ Bu fakülteler katsayıları en yüksek olanlardır. Üniversitelerin tıp fakültelerinden mezun olanların, iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarına kıyasla oldukça yüksek ücret beklentilerine sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ülke genelinde yapılan iş başvurularına göre tıp fakültelerinden mezun olanların ücret beklentileri iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olanlara kıyasla yaklaşık yüzde 90 daha fazladır. İstanbul dışında işlere başvuran tıp fakültesinden mezun olanların iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarına kıyasla ücret beklentileri ülke genelinde olduğu gibi neredeyse iki kat olarak hesaplanırken İstanbul'da bu fark yüzde 78,4'tür.

Tıp fakültelerini sırasıyla eczacılık, hukuk ve mühendislik takip etmektedir ve bu fakültelerden mezun olanların ücret beklentileri ülke genelinde sırasıyla yüzde 35,5, 26,5 ve 22,4 daha yüksektir. İstanbul ve İstanbul dışı arasındaki beklenti farkları da tıpta olduğu gibi İstanbul'da daha düşüktür. Bu ilginç olgunun nedenleri araştırılmaya değer. Bir ihtimal, İstanbul'da iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarının ücret beklentileri görece olarak yüksek olması bu olguyu açıklayabilir. Bir diğer ihtimal de, İstanbul'da bu alanlarda işgücü arzının İstanbul dışına kıyasla görece olarak çok daha yüksek olması olabilir. Tabii her iki neden de etkili olabilir.

İş arayanların mezun oldukları üniversitelerin başarı sıralamalarının ücret beklentileri üzerindeki etkisi incelendiğinde sonuçlar sıralamanın en üstündeki okuldan mezun olan bireylerin, en düşük dereceli üniversite mezunlarına göre önemli ölçüde daha yüksek ücret beklentilerine sahip olduğunu göstermektedir. İstanbul'daki işlere başvuranlar arasında sıralamada en yüksek dereceli üniversite mezunlarının, en düşük sıradaki üniversite mezunlarına kıyasla yüzde 16,5 daha fazla ücret beklentileri varken, bu oran İstanbul dışındaki bölgelerde 11,9'dur.

İş başvurusu yapılan meslek kategorileri incelendiğinde, yöneticilik pozisyonlarına başvuranların ücret beklentileri nitelik gerektirmeyen işlere göre oldukça yüksektir. İstanbul'daki yöneticilik pozisyonlarına başvuruların ücret beklentileri yüzde 58,2, İstanbul dışındaki bölgelerde ise bu oran yüzde 38,3'tür. Hizmet ve satış elemanları ile büro ve müşteri hizmetleri pozisyonlarına başvuranlar ile nitelik gerektirmeyen işlere başvuranların ücret beklentileri arasındaki farklar diğer meslek gruplarına kıyasla oldukça azdır.

¹⁰ Diğer fakültelerin tam listesi ve katsayıları için yukarıda anılan yüksek lisans tezime bakılabilir.

Sonuç

Bu araştırma notu, işsizlerin iş arama sürecinde kazanmayı bekledikleri ücretlerin belirleyicilerine dair detaylı analizler sunarak işgücü piyasasının paydaşları için çeşitli çıkarımlar sunmaktadır. İş arama sürecinde ücret beklentilerini şekillendiren faktörlerin bilinmesi, iş arayanların iş başvurusu yaparken daha gerçekçi ücret beklentileri belirlemelerine yardımcı olacaktır. Böylelikle iş arayanlar genellikle iş verenlere kıyasla daha dezavantajlı durumda olduğu için bu faktörlerin bilinmesi, işsizlerin daha iyi maaş pazarlığı yapmalarına imkan sağlayacaktır.

İş arayanların beklenen ücret dinamiklerinin anlaşılması işverenlerin, işsizlerin ücret beklentilerine uygun maaşlar sunmasına katkı sağlayabilir ve iş teklifini daha cazip hale getirebilir. Ayrıca firmalar, işsizlerin beklenen ücretleri hakkında bilgi sahibi olarak ücret politikalarını daha verimli hale getirebilir. Böylelikle firmalar insan kaynağı sirkülasyonunu azaltabilir ve iş yerini iş arayanların nezdinde daha cazip hale getirebilir. Ayrıca, işe alma sürecinde maaş görüşmelerindeki zorlukların minimum düzeye indirilmesinde de rol oynayabilir. Genel olarak, iş arayanın ücret beklentilerini ile ilgili bilgi sahibi olmak, başarılı bir işe alım sürecini kolaylaştırmada ve çalışanların işten ayrılma oranlarının azaltılmasında kilit bir rol oynar.

Elde edilen bu bulgular iş arayanların ücret beklentileri ile işgücü piyasasında gözlemlenen ücretler arasındaki eşitsizlikleri azaltmak için politika yapıcılara çeşitli hükümet politikaları geliştirme konusunda da yol gösterici olabilir. Politika yapıcılar, yaş ve eğitim grubu gibi çeşitli segmentasyonlarda ücret beklentilerinin dinamiklerini anlayarak, işgücü piyasasındaki kadın ve gençler gibi özellikle dezavantajlı gruplara yönelik aktif işgücü piyasası politikaları tasarlayabilirler. Politika yapıcıların işsizlerin ücret beklentileri ile ilgili bilgilere sahip olması, hükümetin iş gücü piyasasında adil bir ücret yapısının oluşması ve işgücüne katılımı arttırmak için gerekli politika teşvikleri için girişimde bulunmasına yardımcı olabilir.

Ek Tablo 1:İşsizlerin beklenen ücretlerinin belirleyicileri: Regresyon sonuçları

Değişkenler	Türkiye	İstanbul Harici Tüm Bölgeler	İstanbul
Cinsiyet (Ref:Erkek)			
Kadın	-0.042***	-0.054***	-0.030***
Yaş Grubu (Ref: 24-26)			
27-29	0.045***	0.034***	0.060***
30-32	0.100***	0.077***	0.131***
33-35	0.152***	0.120***	0.193***
36-39	0.152***	0.109***	0.204***
40-44	0.096***	0.076***	0.125***
45-49	0.024	- 0.025	0.089***
50-54	-0.074**	-0.095**	-0.041***
55-59	-0.193***	-0.208***	-0.162***
60-64	-0.402***	-0.401***	-0.383***
Eğitim Türü (Ref:İkinci Öğretim)			
Örgün öğretim	0.024***	0.019***	0.035***
Üniversite Türü (Ref:Özel)			
Kamu	-0.065***	-0.072***	-0.070***
Fakülte (ref: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)			
Tıp	0.636***	0.690***	0.579***
Eczacılık	0.304***	0.352***	0.262***
Hukuk	0.235***	0.242***	0.215***
Mühendislik	0.202***	0.223***	0.173***
Universite Sıralaması			
	0.138***	0.112***	0.153***
Meslek (ref: Nitelik Gerektirmeyen Meslek Grupları)			
Yöneticiler	0.386***	0.324***	0.459***
Profesyonel meslek mensupları	0.212***	0.196***	0.232***
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.247***	0.216***	0.286***
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	0.071***	0.061***	0.079***
Zanaatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar Hizmet ve satış elemanları ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	0.146***	0.132***	0.165***
Hizmet ve satış elemanları ile büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	0.060***	0.053***	0.072***
Gözlem Sayısı	1,894,761	1,063,016	831,745
R ²	0.451	0.431	0.469

Kaynak: Kariyer.net, Yazarın hesaplımaları

Türkiye ve İstanbul harici bölge örneklemelerinde standart hatalar bölge düzeyinde kümelenmiştir.İstanbul alt örneklemini için dirençli standart hatalar kullanılmıştır.

***, **, *, sırasıyla, ilgili değişkenin %1, %5, %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir.

Regresyon analizlerinde kullanılan değişkenlerin tam listesi tez çalışmamda mevcuttur.