

BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN FİRMALARIN YÖNETİM KURULLARINDAKİ KADIN ÜYE VARLIĞI İLE FİRMA KÂRLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

Nihan YURT¹

ÖZ

Bu çalışmanın amacı 2012-2017 yılları arasında Borsa İstanbul'da işlem gören firmaların yönetim kurullarında yer alan kadın üye varlığı ile firma kârlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Analiz sonuçlarına göre yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile kadın üye varlığının, firma kârlılığı ile arasında anlamlı bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Çalışmadan elde edilen bulgular, farklı modeller ve değişkenler kullanılması durumunda da benzerlik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Borsa İstanbul, Firma Kârlılığı, Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri, Cinsiyet Çeşitliliği

THE RELATIONSHIP BETWEEN BOARD GENDER DIVERSITY AND COMPANY PROFITABILITY: EVIDENCE FROM THE BORSA ISTANBUL

ABSTRACT

This study investigates the relationship between board gender diversity and company profitability with a sample of companies quoted at the Borsa Istanbul between the years 2012 and 2017. The results suggest that the ratio of female directors and the presence of female directors on company boards do not have a relationship with company profitability. The results are robust to various model specifications and variables.

Keywords: Borsa Istanbul, Company Profitability, Female Directors, Gender Diversity

Giriş

Son yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği üyesi olan gelişmiş ülkelerde, yönetim kurullarındaki demografik çeşitliliğin firmaların performanslarına olumlu etki yapacağı yönündeki tartışmalar artmıştır. Söz konusu demografik özellikler açısından en öne çıkan çeşitlilik boyutu ise yönetim kurulu üyelerinin cinsiyetidir. Bu doğrultuda pek çok gelişmiş ülkede kanun koyucular, borsalarda işlem gören firmaların yönetim kurullarında belirli bir oranda kadın yönetim kurulu üyesinin bulunmasını zorunlu hâle getirmiş ve böylelikle hem yönetim kurullarında cinsiyet boyutunda eşitliğin önü açılmış hem de toplumsal bazda kadına verilen önemin artmasını sağlayacak bir uygulama zorunlu hale getirilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, nihanyurt.ny@gmail.com, ORCID:0000-0002-5946-7102.

*Bu çalışma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında kabul edilen yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

*Bu çalışma, SYL-2018-10117 numaralı Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi (BAP) tarafından desteklenmiştir.

Received/Geliş: 02/07/2019 Accepted/Kabul: 08/02/2020, Research Article/Araştırma Makale

Cite as/Alıntı: Yurt, N. (2020), "Borsa İstanbul'da İşlem Gören Firmaların Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Varlığı İle Firma Kârlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 29, sayı 1, s.163-177.

Kurumsal yönetim literatürü incelendiğinde, kadın üye varlığının yönetim kurulları yararına ilişkin argümanlar şu şekilde özetlenebilir: (1) Kadın yöneticilerin bağımsız olma potansiyelleri daha yüksektir (Kang vd., 2007); (2) çeşitlilik, karar alma ve yenilikçiliğin geliştirilmesine yol açabilecek kurul toplantılarında farklı bakış açıları sağlayabilir (Daily ve Dalton, 2003); (3) kadın yöneticilerin deneyim, bilgi ve değerleri, ahlaki yönelimi, etik tutumları ve topluma dair ilgileri, belirli çalışma alanlarında performansı etkileyebilecekleri hususu, kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir (Byron ve Post, 2016); (4) kadın yöneticilerin problem çözme becerileri, danışmanlık yoluyla yerine getirilirken yararlı olabilir (Anderson vd., 2011); (5) yönetim kurullarındaki kadın üyeler potansiyel olarak bir rol model oluşturabilir ve düşük seviyedeki kadın çalışanlarını daha çok motive etmeye teşvik edebilir (Singh vd., 2008; Tate ve Young, 2015); (6) cinsiyet çeşitliliğine sahip bir yönetim kurulu, firmanın imajını iyileştirebilir ve müşteri ile yatırımcı davranışını etkileyebilir (Daily ve Dalton, 2003; Smith vd., 2005); (7) kazanç yönetimini ve finansal dolandırıcılık olasılığını azaltmada cinsiyet çeşitliliği etkili olabilir (Gallego-Alvarez vd., 2010). Bütün bu faktörlerin şirketin performansını ve değerini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Ancak, Anderson vd. (2011) ve Lückerath-Rovers (2013) yaptıkları çalışmalarda gruplar içindeki iletişim ve koordinasyon problemlerinin maliyetli olabileceğini ve yönetim kurullarında anlaşmazlıkların çıktığını, firmanın performansını ve değerini azalttığını tespit etmişlerdir. Tüm bu potansiyel fayda ve maliyetlerin firmaların performansına yansıtılması beklenmektedir.

Bu çalışmada analiz edilmek istenen konu Türkiye’de halka açık olup payları borsada işlem görmekte olan firmalarda yer alan kadın yönetim kurulu üyelerinin varlığı gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük kalmaktadır ve söz konusu konunun firma kârlılığı ile arasında ilişki olup olmadığı önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde yönetim kurullarındaki kadın üye varlığı ile firma performansı arasında ilişki ile ilgili çalışmalar özetlenmiştir. Daha sonra ilgili hipotezler kurularak çalışmanın verileri incelenmiş ve model uygulanmıştır. Araştırmanın sonuç kısmında ise payları Borsa İstanbul’da işlem gören finansal olmayan firmaların yönetim kurullarındaki kadın üye varlığı ile firma kârlılığı arasında ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur.

Literatür

Gelişmiş ülkelerdeki yönetim kurullarında (YK) kadın yönetici üye bulundurulmasına yönelik zorunlu cinsiyet kotaları konulmasının gerçekte yararlı olup olmayacağına anlaşılabilmesi için, yönetim kurulundaki kadın üyeler ile firma kârlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, yönetim kurulundaki kadın üyeler ile firma kârlılığı aralarında ilişki vardır ve yoktur şeklinde sonuçlar ile karşılaşmıştır.

Literatür, önce Türkiye’de, daha sonra diğer ülkelerde yapılan çalışmalara yer verilerek sıralanmıştır.

Karayel ve Doğan (2014), çalışmalarında 2009-2012 dönemi payları BİST 100 Endeksi’nde işlem gören firmaların verilerini kullanarak kadın yönetim kurulu üyeleri ile finansal performans arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada finansal performans göstergeleri olan muhasebe esaslı varlık kârlılığı (ROA) ve öz kaynak kârlılığı (ROE) ve piyasa temelli (Tobin’s Q) ölçütler kullanılmıştır. Çalışmanın analiz sonucuna göre, kadın

YK üyesi bulduran işletmelerin varlık kârlılığı (ROA) açısından pozitif etkiye sahip olduğu ancak öz kaynak kârlılığı (ROE) ve Tobin's Q değerleri üzerinde cinsiyet çeşitliliğinin bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Otluoğlu, Sarı ve Otluoğlu (2016), çalışmalarında 2010-2015 yılları arasında payları BİST 100 Endeksi'nde işlem gören işletmelerin verilerini kullanarak firmaların yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet çeşitliliği ile finansal performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Varlık kârlılığı (ROA), öz kaynak kârlılığı (ROE), Tobin's Q ve nakit akışı ile finansal performans ölçülmüştür. Yapılan analiz sonucuna göre, kadın üyelerin yönetim kurulunda bulunmasının işletmelerin öz kaynak kârlılığı ve Tobin's Q oranında; yönetim kurulundaki kadın üye oranının ise varlık kârlılığı ve nakit akışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Karayel ve Doğan (2016), çalışmalarında 2012-2014 dönemleri arasında payları BİST 100 Endeksi'ndeki işlem gören firmaların yönetim kurulundaki kadın üyeler ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada finansal performans göstergeleri kullanılmıştır. Çalışmanın analiz sonucuna göre, firmaların yönetim kurulu yapısı ile varlık kârlılığı (ROA), öz kaynak kârlılığı (ROE), arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, yönetim kurulundaki kadın yöneticilerin varlığını firma performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Eker ve Kurtaran (2017), çalışmalarında Türk bankaların yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliği ile finansal performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma, 2011-2013 yılları arasında Türk bankacılık sektöründe yer alan 46 bankanın verilerini kapsamaktadır. Çalışmada finansal performans öz kaynak kârlılığı (ROE), ile ölçülmüştür. Araştırmanın analiz bulgularına göre yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile öz kaynak kârlılığı (ROE), arasında pozitif yönlü ancak anlamsız bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Carter, Simkins ve Simpson (2003) tarafından yapılan çalışmanın amacı, yönetim kurulundaki demografik çeşitlilik ile firma değeri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmacılar çalışmada, 1997 ve 1999 yıllarında Fortune 1000 Endeksi'nde işlem gören firmaların verilerini kullanmışlardır. Çalışmada finansal performans Tobin's Q ile ölçülmüştür. Yapılan analiz sonucuna göre, yönetim kurulundaki kadın üyeler ile firma değeri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Miller ve Triana (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı, yönetim kurulu çeşitliliğinin firma performansı ile arasında nasıl bir ilişki olduğunu açıklayan terimleri araştırmaktır. Araştırma 2002-2005 yılları arasında Fortune 500 Endeksi'nde işlem gören firmaların verilerini kapsamaktadır. Çalışmada finansal performans yatırım kârlılığı (ROI) ve satış getirisi (ROS) ile ölçülmüştür. Çalışmanın analiz bulgularına göre yönetim kurulu ırk çeşitliliği ile hem firma itibarı hem de yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca bu terimlerin yönetim kurulu ırk çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Lenard, Yu, Yorg ve Wu (2014) yaptıkları çalışmada, yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliği ile kurumsal performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın örneklemini 2007-2011 yıllarını kapsayan RiskMetrics veri tabanındaki şirketlerden oluşmaktadır. Çalışmada finansal performans varlık kârlılığı (ROA) ile ölçülmüştür. Analiz bulgularına göre, yönetim kurulunda kadın yönetici oranı arttıkça, kurumsal performansın değişkenliğinin azaldığı görülmüştür.

Requera-Alvarado, De Fuentes ve Laffarga (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ile firmanın ekonomik sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmacılar araştırma örnekleminde 2005-2009 yılları arasında Madrid Menkul Kıymetler Borsası'nda finansal olmayan 125 firmanın verilerini kullanmışlardır. Çalışmada finansal performans Tobin's Q ile ölçülmüştür. Yapılan analiz bulgularına göre yönetim kurulundaki kadın üye varlığının firmanın performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucu çıkmıştır.

Schwab, Werbel, Hofmann ve Henriques (2016) tarafından yapılan çalışmanın amacı, yönetimdeki cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma 1985-2000 yılları arasında Portekiz Borsası'nda yer alan firmaların verilerini kapsamaktadır. Çalışmada finansal performans varlık kârlılığı (ROA), yatırım kârlılığı (ROI) ve Tobin's Q oranı ile ölçülmüştür. Çalışmanın analiz bulgularına göre yönetimdeki cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Ciavarella (2017) yaptığı çalışmasında, yönetim kurulu çeşitliliği ve firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma, 2006-2016 yılları arasında Fransa, Almanya, İtalya, İspanya ve İngiltere'de listelenen en büyük firmaların verilerini kapsamaktadır. Çalışmada finansal performans göstergesi olarak varlık kârlılığı (ROA), öz kaynak kârlılığı (ROE), faiz, vergi ve amortisman öncesi kâr (EBITDA) ve Tobin's Q oranı kullanılmıştır. Araştırmanın analiz bulgularına göre firmaların performansı ile yönetim kurulu çeşitliliği arasında önemli bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte sadece yöneticiler göz önüne alındığında, kadın ve yabancı yöneticilerin daha fazla temsil edildiği firmaların diğerlerinden daha iyi performans gösterdiği görülmüştür.

Çalışmanın Veri Seti ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, firmaların yönetim kurullarındaki kadın yöneticiler ile firma kârlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışmada 2012-2017 yılları arasında payları Borsa İstanbul'da işlem gören finansal olmayan firmalar analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenler olarak yönetim kurullarındaki kadınları kapsayan değişkenler kullanılmıştır. Firma kârlılığı olarak muhasebe esaslı ölçütler analize dâhil edilmiştir. Firmaların yıllık raporları Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'ndan ve firmalara ait faaliyet raporları ise FINNET finansal veri setinden elde edilmiştir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada kullanılan değişkenler, oluşturulan hipotezler, araştırmanın modeli ve analiz yöntemi aşağıda açıklanmaktadır. Çalışmada kullanılan değişkenler Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Kısaltma	Değişken Tanımı
ROE	Öz sermaye kârlılığı, dönem net kârının toplam öz sermaye miktarına bölünmesi ile bulunmaktadır.
ROA	Varlık kârlılığı, dönem kârının toplam aktif miktarına bölünmesiyle bulunmaktadır.
KDNO	Kadın yönetici oranı, kadın üye sayısının yönetim kurulundaki toplam üye sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır.

KDN	Bir şirketin yönetim kurulunda en az bir kadın yönetici varsa 1 değerini, yoksa 0 değerini alan bir kukla değişkenidir.
BLK	Bir şirketin hisselerinin en az %5'ine sahip olan toplam blok hisse sahiplerinin sayısıdır.
YKB	Bir yönetimde, kurul yapısını kontrol etmek için kullanılan toplam yönetici sayısıdır.
VRLK	Şirket büyüklüğünü kontrol etmek için kullanılan bir şirketin toplam varlıklarının doğal logaritmasıdır.
BĞMSZ	Yönetim kurulu bağımsız üye oranı, şirketteki bağımsız üye sayısının toplam yönetim kurulu sayısına oranlanmasıdır.

Tablo 2’de bağımlı değişkenlere bakıldığında, ROA’nın ortalaması ROE’den düşük seviyededir. Ayrıca, ROE’nin standart sapması ROA’ya göre daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bağımsız değişkenlere bakıldığında ise, yönetim kurullarındaki kadın üye sayısının diğer değişkenlere göre hem ortalamasının (0.9057) hem de standart sapmasının (0.9733) daha yüksek olduğu ve daha fazla değişkenlik gösterdiği gözlemlenmiştir.

Yönetim kurulundaki kadın üye varlığı ile firma kârlılığı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmamızda, doğrusal en küçük kareler modeli (DEKK) ve sabit etkiler modeli (SE) uygulanarak, Stata programı ile panel veri analizi test edilmiştir. Panel veri analizi yöntemi, kurumsal farklılıkların gelişmişlik değişiklikleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla uygulanmaktadır (Bal ve Özdemir, 2017). Adams ve Ferreira (2009), kadın yönetim kurulu üyelerinin kurumsal yönetim değişkenlerinin seçimini etkileyen gözlemlenemeyen şirket özelliklerinin değişkenleri arasında sahte korelasyon sorunlarına yol açabileceğini söylemişlerdir (Adams ve Ferreira, 2009). Bu tür problemlerin çözümü için firmalarda sabit etkiler modeli kullanılmaktadır. Hausman ve Taylor (1981), firmalar sabit etkiler modelini kullanarak, göz ardı edilemeyen şirket özelliklerini kontrol etmek için yaygın bir yöntem olduğunu söylemişlerdir (Hausman ve Taylor, 1981).

Tablo 2. Tanımlayıcı Değişkenlerin İstatistikleri

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Ortalama	Std. Sapma
ROA	1535	0.0344	0.0788
ROE	1534	0.0523	0.2293
KDNO	1581	0.1290	0.1388
KDNS	1581	0.9057	0.9733
KDN	1581	0.5876	0.4924
VRLK	1566	19.835	1.7976
BLK	1562	2.0544	1.3845
YKB	1581	7.1840	2.0851
BĞMSZ	1581	2.1973	0.5848

Çalışmada kullanılan doğrusal en küçük kareler ve sabit etkiler modelinde kullanılan denklemler:

Model 1 ve Model 2:

$$ROE_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 KDNO_{it} + \beta_2 BLK_{it} + \beta_3 YKB_{it} + \beta_4 VRLK_{it} + \beta_5 B\check{G}MSZ_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$ROA_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 KDNO_{it} + \beta_2 BLK_{it} + \beta_3 YKB_{it} + \beta_4 VRLK_{it} + \beta_5 B\check{G}MSZ_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$ROE_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 KDN_{it} + \beta_2 BLK_{it} + \beta_3 YKB_{it} + \beta_4 VRLK_{it} + \beta_5 B\check{G}MSZ_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$ROA_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 KDN_{it} + \beta_2 BLK_{it} + \beta_3 YKB_{it} + \beta_4 VRLK_{it} + \beta_5 B\check{G}MSZ_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

i = Borsa İstanbul'da işlem görmekte olan firmalar;

t = 2012, ..., 2017 şeklinde formüle edilmektedir. Burada;

ROE _{i,t}	: t yılı sonunda i firmasının öz kaynak kârlılığını,
ROA _{i,t}	: t yılı sonunda i firmasının varlık kârlılığını,
KDNO _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için yönetim kurulunda kadın üyelerin oranını,
KDN _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için kadın üye varlığının olup olmamasını,
BLK _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için yönetim kurulundaki blok hissedar sayısını,
YKB _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için yönetim kurulu boyutunu,
VRLK _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için toplam varlıklarını,
BĜMSZ _{i,t}	: t yılı sonunda i firması için yönetim kurulundaki bağımsız üye oranını ifade etmektedir.

Model iki temel, dört hipotez şeklinde oluşturulmuştur.

1H₀ : Yönetim kurulundaki kadın üyelerin oranı ile firma kârlılığı arasında bir ilişki yoktur.

1H_{0a} : Yönetim kurulundaki kadın üyelerin oranı ile ROE arasında bir ilişki yoktur.

1H_{0b} : Yönetim kurulundaki kadın üyelerin oranı ile ROA arasında bir ilişki yoktur.

2H₀ : Yönetim kurulundaki kadın üye varlığı ile firma kârlılığı arasında bir ilişki yoktur.

2H_{0a} : Yönetim kurulundaki kadın üye varlığı ile ROE arasında bir ilişki yoktur.

2H_{0b} : Yönetim kurulundaki kadın üye varlığı ile ROA arasında bir ilişki yoktur.

Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile varlık kârlılığı (ROA) ve öz kaynak kârlılığı (ROE) arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analizlere ilk olarak çalışmada kullanılan değişkenlere ait özel istatistiklere yer verilmiştir. İkinci aşamada değişkenler arasında korelasyon matrisi yapılmıştır. Üçüncü aşamada değişkenler arasında panel veri analizi uygulanmıştır. Dördüncü aşamada ise uygulanan analiz sonucu detaylı incelenmiştir.

Korelasyon Matrisi

Tablo 3'te analizde kullanılan değişkenler arasındaki çoklu doğrusallığa bakılması amacıyla korelasyon katsayıları yer almaktadır.

Çalışmada gerçekleştirilen panel veri analizi, Pearson korelasyon matrisi tablosu hipotezlerin testinde uygulanabileceği gibi değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. İki değişken arasındaki katsayının 1'e yakın

olması çoklu doğrusallığın olduğunu göstermektedir (Alpar, 2003; Ocak, 2013). ROE ile ROA arasındaki katsayının 0.781 yüksek korelasyon olduğu görülmektedir. Ayrıca, kadın üye oranı ile kadın üye varlığı değişkenleri arasındaki katsayının ise 0.773 yüksek bir korelasyon olduğu da görülmektedir. Bu değişkenler zaten aynı anda kullanılmamaktadır. Bu durumdan dolayı aralarında yüksek korelasyon olması bir sorun yaratmamaktadır.

Tablo 3. Açıklayıcı Değişkenlerin Korelasyon Matrisi

	ROE	ROA	KDNO	KDN	BLK	YKB	VRLK	BĞMSZ
ROE	1.00							
ROA	0.781	1.00						
KDNO	-0.022	-0.027	1.00					
KDN	0.024	0.048	0.773	1.00				
BLK	-0.084	-0.049	-0.062	-0.068	1.00			
YKB	0.147	0.119	-0.087	0.097	0.090	1.00		
VRLK	0.198	0.152	-0.079	0.103	-0.014	0.533	1.00	
BĞMSZ	-0.123	-0.149	-0.018	-0.144	-0.032	-0.557	-0.220	1.00

Öz kaynak kârlılığını (ROE), varlık kârlılığını (ROA), yönetim kurulundaki kadın üye oranını (KDNO), kadın üye varlığını (KDN), blok hissedar sayısını (BLK), YK boyutunu (YKB), firmanın toplam varlığını (VRLK), YK bağımsız üye oranını (BĞMSZ) ifade etmektedir.

Değişkenler arasındaki korelasyonu incelediğimizde hiçbir değişkenin %80'nin üzerinde anlamlı bir korelasyon olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle veriler arasında otokorelasyon olmadığı görülmüştür. Gujarati çalışmalarında, korelasyon matrisindeki değişkenler arasında çoklu doğrusallık konusunda endişe duymaya gerek olmadığı öne sürmüştür (Gujarati, 2004).

Kadın Üye Oranı ile Firma Kârlılığı

Bu bölümde yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile firma kârlılığını temsil eden varlık kârlılığı (ROA) ve öz kaynak kârlılığı (ROE)'nin doğrusal en küçük kareler yöntemi ve sabit etkiler yöntemi ile arasındaki analize yer verilmiştir.

Tablo 4'te ROE ile kadın üye oranı ve kontrol değişkenleri arasında doğrusal en küçük kareler (DEKK) yöntemi ile yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, yönetim kurullarında kadın yöneticiyi temsil eden kadın üye oranı (Katsayı değeri=-0.0515; p=0.164) ile firma kârlılığını temsil eden ROE arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçlar, yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlıdır.

Kontrol değişkenleri açısından analiz yöntemi esas alınarak sonuçlara bakıldığında ise yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0126; p=0.007), firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0224; p=0.000) ve yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.2374; p=0.013) ile ROE arasında anlamlı bir ilişki vardır; ancak yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=0.0015; p=0.696) ile ROE arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuçlara göre %1 düzeyinde gerçekleşen düzeltilmiş R^2 ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 4. Kadın Üye Oranı ile ROE (Doğrusal En Küçük Kareler Yöntemi)

	Gözlem Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>Itl
KDNO	1515	-0.0515	0.0370	-1.39	0.164
BLK	1515	-0.0126	0.0046	-2.72	*** 0.007
YKB	1515	0.0015	0.0038	0.39	0.696
VRLK	1515	0.0224	0.0037	5.92	*** 0.000
BĞMSZ	1515	-0.2374	0.0956	-2.48	** 0.013
CONS	1515	-0.3244	0.0714	-4.54	*** 0.000
Prob>F = 0.0000		R² = 0.0611		Root MSE = 0.2233	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.					

Analizde kullanılan bir diğer yöntem ise sabit etkiler yöntemidir. Analiz sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5’te gösterilen regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, yönetim kurullarında kadın yöneticiyi temsil eden kadın yönetici oranı (Katsayı değeri=0.0712; p=0.511) ile firma kârlılığını temsil eden ROE arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçlar, yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olarak ortaya çıkmıştır.

Kontrol değişkenleri açısından sabit etkiler yöntemi esas alınarak sonuçlar incelendiğinde ise ROE finansal performans ölçütü ile yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0254; p=0.178), yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0036; p=0.692) ve yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.1577; p=0.245) ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur; ancak firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0627; p=0.027) ile ROE arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Sonuçlara bakıldığında, %1 düzeyinde gerçekleştirilen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir. Doğrusal en küçük kareler yöntemindeki sonuçlar ile kıyaslandığında kontrol değişkenleri ile ROE arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Kadın Üye Oranı ile ROE (Sabit Etkiler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Grup Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>Itl
KDNO	1515	290	0.0712	0.1084	0.66	0.511
BLK	1515	290	-0.0254	0.0189	-1.35	0.178
YKB	1515	290	-0.0036	0.0091	-0.40	0.692
VRLK	1515	290	0.0627	0.0282	2.22	** 0.027
BĞMSZ	1515	290	-0.1577	0.1355	-1.16	0.245
CONS	1515	290	-1.1213	0.5724	-1.96	* 0.051
R² within=0.033 between=0.07 overall=0.0518					Prob>F 0.0005	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.						

Tablo 6’da ROA ile kadın üye oranı ve kontrol değişkenleri arasında doğrusal en küçük kareler (DEKK) yöntemi ile yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, yönetim kurullarında kadın yöneticiyi temsil eden kadın üye oranı (Katsayı değeri=-0.0119; p=0.425) ile firma kârlılığını temsil eden bir diğer ölçüt olan ROA arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür. Sonuçlar hem doğrusal en küçük kareler yöntemi hem de sabit etkiler yöntemi için benzer gerçekleşmiştir.

Kontrol değişkenleri açısından analiz yöntemi esas alınarak sonuçlara bakıldığında ise ROA ile yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0028; p=0.042), firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0058; p=0.000) ve yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.1479; p=0.000) arasında anlamlı bir ilişki vardır; ancak yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0010; p=0.383) ile ROA arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuçlara göre %1 düzeyinde gerçekleşen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 6. Kadın Üye Oranı ve ROA (Doğrusal En Küçük Kareler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>ItI
KDNO	1516	-0.0119	0.0149	-0.80	0.425
BLKS	1516	-0.0028	0.0014	-2.03	** 0.042
YKB	1516	-0.0010	0.0012	-0.87	0.383
VRLK	1516	0.0058	0.0013	4.37	*** 0.000
BĞMSZ	1516	-0.1479	0.0329	-4.49	*** 0.000
CONS	1516	0.0263	0.0263	-0.99	0.322
Prob>F = 0.0000		R² = 0.0460		Root MSE = 0.07747	
*, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.					

Tablo 7’de sabit etkiler yöntemi ile yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kadın üye oranı (Katsayı değeri=0.0411; p=0.367) ile ROA arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür. Sonuçlar hem doğrusal en küçük kareler yöntemi hem de sabit etkiler yöntemi için benzer gerçekleşmiştir.

Kontrol değişkenleri açısından sabit etkiler yöntemi esas alınarak sonuçlar incelendiğinde ise ROA ile yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0046; p=0.214), yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0019; p=0.607), yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.0153; p=0.737) ve firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0100; p=0.257) ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Sonuçlara bakıldığında, %1 düzeyinde gerçekleştirilen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir. Doğrusal en küçük kareler yöntemindeki sonuçlar ile kıyaslandığında kontrol değişkenleri ile ROA arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Kadın Üye Oranı ve ROA (Sabit Etkiler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Grup Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>ItI
KDNO	1516	209	0.0411	0.0454	0.90	0.367
BLK	1516	209	-0.0046	0.0037	-1.25	0.214
YKB	1516	209	-0.0019	0.0038	-0.51	0.607
VRLK	1516	209	0.0100	0.0088	1.14	0.257
BĞMSZ	1516	209	-0.0153	0.0455	-0.34	0.737
CONS	1516	209	-0.1414	0.1801	-0.79	0.433
R² within=0.0257 between=0.0402 overall=0.0253					Prob>F	0.0001
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.						

Kadın Üye Varlığı ile Firma Kârlılığı

Bu bölümde yönetim kurullarındaki kadın üye varlığı ile firma kârlılığını temsil eden ROE ve ROA'nın doğrusal en küçük kareler yöntemi ve sabit etkiler yöntemi ile arasındaki analize yer verilmiştir.

Tablo 8'de ROE ile Kadın üye varlığı ve kontrol değişkenleri arasında doğrusal en küçük kareler (DEKK) yöntemi ile yapılan analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, yönetim kurullarındaki kadın yöneticiyi temsil eden kadın üye varlığı (Katsayı değeri=-0.0129; p=0.276) ile ROE arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür.

Kontrol değişkenleri açısından analiz yöntemi esas alınarak sonuçlara bakıldığında ise firma kârlılığı ile blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0126; p=0.006), firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0229; p=0.000) ve bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.2399; p=0.012) ile arasında anlamlı bir ilişki vardır; ancak yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=0.0018; p=0.631) ile ROE arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuçlara göre %1 düzeyinde gerçekleşen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 8. Kadın Üye Varlığı ve ROE (Doğrusal En Küçük Kareler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>ItI
KDN	1515	-0.0129	0.0118	-1.09	0.276
BLK	1515	-0.0126	0.0046	-2.73	*** 0.006
YKB	1515	0.0018	0.0038	0.48	0.631
VRLK	1515	0.0229	0.0038	5.98	*** 0.000
BĞMSZ	1515	-0.2399	0.0958	-2.50	** 0.012
CONS	1515	-0.3347	0.0707	-4.73	*** 0.000
Prob>F= 0.0000		R² = 0.0609		Root MSE= 0.22341	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.					

Tablo 9'da ROE ile kadın üye oranı ve kontrol değişkenleri arasında sabit etkiler yöntemi ile yapılan analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kadın üye varlığı (Katsayı değeri=0.0038; p=0.894) ile ROE arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür.

Kontrol değişkenleri açısından analiz yöntemi esas alınarak sonuçlara bakıldığında ise firma kârlılığı ile yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0257; p=0.174), yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.1654; p=0.222), yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0031; p=0.734) ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur; ancak firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=-0.0625; p=0.028) ile arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sonuçlara göre %1 düzeyinde gerçekleşen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 9. Kadın Üye Varlığı ve ROE (Sabit Etkiler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Grup Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>ItI
KDN	1515	290	0.0038	0.0286	0.13	0.894
BLK	1515	290	-0.0257	0.0188	-1.36	0.174
YKB	1515	290	-0.0031	0.0092	-0.34	0.734
VRLK	1515	290	0.0625	0.0283	2.21	** 0.028
BĞMSZ	1515	290	-0.1654	0.1351	-1.22	0.222
CONS	1515	290	-1.1100	0.5746	-1.93	* 0.054
R² within=0.0331 between=0.0802 overall=0.0533					Prob>F 0.0004	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.						

Tablo 10'daki ROA ile kadın üye varlığı ve kontrol değişkenleri arasında doğrusal en küçük kareler yöntemi ile yapılan analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kadın üye varlığı (Katsayı değeri=0.0019; p=0.644) ile ROA arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür.

Kontrol değişkenleri açısından analiz yöntemi esas alınarak sonuçlara bakıldığında ise yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0027; p=0.052), firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0058; p=0.000) ve yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.1439; p=0.000) ile ROA arasında anlamlı bir ilişki vardır; ancak yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0009; p=0.418) ile ROA arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuçlara göre %1 düzeyinde gerçekleşen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 10. Kadın Üye Varlığı ve ROA (Doğrusal En Küçük Kareler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P>ItI
KDN	1516	0.0019	0.0041	0.46	0.644
BLK	1516	-0.0027	0.0014	-1.94	** 0.052
YKB	1516	-0.0009	0.0011	-0.81	0.418
VRLK	1516	0.0058	0.0013	4.38	*** 0.000

BĞMSZ	1516	-0.1439	0.0327	-4.39	*** 0.000
CONS	1516	-0.0312	0.0258	-1.21	0.226
Prob>F= 0.0000		R² = 0.0457		Root MSE = 0.07748	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.					

Tablo 11’de sabit etkiler yöntemi ile yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kadın üye varlığı (Katsayı değeri=-0.0003; p=0.962) ile ROA arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuçların yapılan tahmin yöntemi içinde tutarlı olduğu görülmüştür. Sonuçların hem doğrusal en küçük kareler yöntemi hem de sabit etkiler yöntemi için benzer olduğu tespit edilmiştir.

Kontrol değişkenleri açısından sabit etkiler yöntemi esas alınarak sonuçlar incelendiğinde ise ROA ile yönetim kurulundaki blok hissedar sayısı (BLK) (Katsayı değeri=-0.0048; p=0.198), yönetim kurulu boyutu (YKB) (Katsayı değeri=-0.0015; p=0.702), firmanın toplam varlığı (VRLK) (Katsayı değeri=0.0103; p=0.245) ve yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı (BĞMSZ) (Katsayı değeri=-0.0195; p=0.659) ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Sonuçlara bakıldığında, %1 düzeyinde gerçekleştirilen düzeltilmiş R² ve %1 seviyesinde önemli F istatistikleri elde edildiği görülmektedir.

Tablo 11. Kadın Üye Varlığı ve ROA (Sabit Etkiler Modeli)

	Gözlem Sayısı	Grup Sayısı	Katsayı	Std. Sapma Hatası	T İstatistiği	P> t
KDN	1516	290	-0.0003	0.0075	-0.05	0.962
BLK	1516	290	-0.0048	0.0037	-1.29	0.198
YKB	1516	290	-0.0015	0.0040	-0.38	0.702
VRLK	1516	290	0.0103	0.0088	1.17	0.245
BĞMSZ	1516	290	-0.0195	0.0441	-0.44	0.659
CONS	1516	290	-0.1425	0.1809	-0.79	0.431
R² within=0.0235 between=0.0478 overall=0.0308					Prob>F 0.0002	
*,** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 istatistiksel anlamlılık düzeyini göstermektedir.						

Tablo 12. Hipotezler ve Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Hipotez	Sonuç	
			DEKK Modeli	SE Modeli
Kadın üye oranı (KDNO)	ROE	1H _{0a} : Aralarında bir ilişki yoktur.	Kabul edilmektedir.	Kabul edilmektedir.
Kadın üye oranı (KDNO)	ROA	1H _{0b} : Aralarında bir ilişki yoktur.	Kabul edilmektedir.	Kabul edilmektedir.
Kadın üye varlığı (KDN)	ROE	2H _{0a} : Aralarında bir ilişki yoktur.	Kabul edilmektedir.	Kabul edilmektedir.
Kadın üye varlığı (KDN)	ROA	2H _{0b} : Aralarında bir ilişki yoktur.	Kabul edilmektedir.	Kabul edilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda; kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile firma kârlılığını temsil eden ROA ve ROE arasında istatistiksel olarak bir ilişki görülmemiştir. Bu çalışma, Farrel ve Hersch (2005), Haslam vd., (2010), Gallego-Alvarez vd., (2010), Alvarado vd., (2011), Joecks vd., (2013) ve Zainal vd., (2013); Türkiye’de yapılan çalışmaları incelediğimizde ise, Solakoğlu (2013), Karayel ve Doğan (2014), Kılıç (2015), Taşkın ve Mandacı (2017) ve Ataüenal ve Aybars (2018) tarafından elde edilen analiz sonucu ile uyumluluk göstermektedir. Belirtilen çalışmalarda benzer şekilde değişkenler kullanılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Firmalarda, kadın üye oranının artması ve kadınların lider konumuna yükselmesi firma performansını ve kültürünü geliştirmektedir. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin önemli bir toplumsal cinsiyet eşitliği açığına ve kolektivist bir kültüre sahip olan ataerkil bir yönetim kültürünün baskın olduğu ülkenin şirket performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktadır. Ayrıca, kadın yöneticilerin bağlılığının ve bağımsızlığının, şirketlerin çoğunluğunun, aileleri de içeren iş gruplarını kontrol ederek tutulduğu bir ortamda performans açısından önemli olup olmadığını araştırmaktadır.

Çalışmada, payları Borsa İstanbul’da işlem gören finansal olmayan firmaların yönetim kurullarındaki kadın yöneticilerin firma kârlılığı değerleri ile arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. 11.02.2012 tarihinde Türkiye’de şirketlerdeki kadın yöneticilerin yönetim kurullarında yer almasına yönelik yayımlanan tebliğde, “Yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulunur” ilkesini getirmiştir. Çalışmamızın örneklem yılları bu ilke ile önem kazanmaktadır. Ayrıca, 2012-2017 yılları arasındaki verileri kapsayan bu çalışmanın analizinde kadın üye sayısının arttığı görülmektedir.

Literatür çalışmaları incelenerek, yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile firma kârlılığı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla hipotezler kurulmuştur. Kurulan hipotezlerde bağımlı değişkenler, muhasebe esaslı performans ölçütleri; bağımsız değişkenler, kurullardaki kadın oranları ve kadın üye varlığının olup olmaması değişkenleri; ayrıca bağımsız değişkenlere ek kontrol değişkenleri de kullanılmıştır.

Tanımlayıcı değişkenlerin istatistiklerine baktığımızda kadın üye sayısının diğer değişkenlerden yüksek bir oranda olduğu görülmektedir. Bu durum kadın üye sayısının söz konusu dönemler içinde gözlem sayısında değişkenliğinin fazla olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arası korelasyon matrisine bakıldığında iki bağımlı (ROE ve ROA) ve iki bağımsız (KDNO ve KDN) değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyon katsayılarının yüksek olması nedeniyle bu değişkenler analizde aynı anda kullanılmamıştır. Panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada değişkenler ile iki temel, dört hipotez kurularak doğrusal en küçük kareler modeli ve sabit etkiler modeli uygulanmıştır. Konuyla ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalardan farkı firma kârlılığını doğrusal en küçük kareler modeli ve sabit etkiler modeli ile analiz edilmesidir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; yönetim kurulundaki kadın üye oranı ve kadın üye varlığının ROE ve ROA arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu bulgulara dayanarak, payları Borsa İstanbul’da işlem gören finansal olmayan halka açık şirketlerin yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliğinin şirket performansı arasında hiçbir ilişki olmadığı söylenebilir.

Bu çalışmanın, yönetim kurullarında kadın üye kotalarının Türkiye’de yaygınlaşmasına, kadın yöneticiler ile firma performansı arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara yardımcı olacağı düşünülmektedir. Cinsiyet çeşitliliğinin firma performansı üzerindeki etkisini araştırırken bağımsızlık, uzmanlık veya eğitim gibi kadın yöneticilerin farklı özelliklerini göz önünde bulunduran farklı ülkeleri konuya dâhil ederek yeni çalışmalar için bir öneri olacaktır. Bir toplumun kültürünün iş ortamı üzerindeki etkileri de bir ülkeden başka bir ülkeye göre değişiklikler göstermektedir. Kültürel değerler, kişilerin psikolojik durumları ve grup ortamındaki davranışları, özellikle bireyci kültürün egemen olduğu ülkelerde çeşitli finansal kurumlardaki çeşitliliğin etkilerini karşılaştıran çalışmalar yapılması da bir öneri olarak sunulabilir. Bu araştırmanın örneklem büyüklüğü ve kullanılan modeller açısından finans literatürüne özgün bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Adams, R. B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics, Vol 94; Sayı: 2*, ss. 291-309.
- Alpar, R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş 1*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Anderson, R. C., Reeb, D. M., Upadhyay, A. & Zhao, W. (2011). The economics of director heterogeneity. *Financial Management, Vol 40; Sayı 1*, ss. 5-38.
- Ataünal, L. & Aybars, A. (2018). Yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ile çeşitliliğin finansal performansa etkisi: Gelişmekte olan piyasa örneği. *Maliye ve Finans Yazıları, Vol 109*, ss. 71-90.
- Byron, K. & Post, C. (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review, Vol 24; Sayı: 4*, ss. 428-442.
- Carter, D. A., Simkins, B. J. & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Journal of Financial Review, Vol 38; Sayı: 1*, ss. 33-53.
- Ciavarella, A. (2017). Board diversity and firm performance across europe. *Quaderni Di Finanza, Vol 85*, ss. 1-36.
- Daily, C. M. & Dalton, D. R. (2003). Women in boardroom: A business imperative. *Journal of Business Strategy, Vol 24; Sayı: 5*, ss. 8-9.
- Eker, D. & Kurtaran, A. (2017). Bankaların yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ve finansal performans ilişkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Vol 6; Sayı: 12*, ss. 64-72.
- Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I. M. & Rodriguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad, Vol 13; Sayı: 1*, ss. 53-88.
- Gujarati, D. (2004). *Basic econometrics (4th edn)*. Montreal: McGraw-Hill.
- Hausman, J. A. & Taylor, W. E., (1981). Panel data and unobservable individual effects. *Econometrica, Vol 49*, ss. 1377-1398.
- Kang, H., Cheng, M. & Gray, S. J. (2007). Corporate governance and board composition: Diversity and independence of Australian boards. *Corporate Governance: An International Review, Vol 15; Sayı: 2*, ss. 194-207.

- Karayel, M. & Doğan, M. (2014). Yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği ve finansal performans ilişkisi: BİST 100 şirketlerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi & İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol 12; Sayı: 2, ss.75-88.
- Karayel, M. & Doğan, M. (2016). Board composition and firm performance: Evidence from BIST 100 companies in Turkey. *Economics and Applied Informatics*, Vol 2, ss. 33-40.
- Kılıç, M. (2015). The effect of board diversity on the performance of banks: Evidence from: Turkey, *International Journal of Business and Management*, Vol 10; Sayı: 9, ss. 182-192.
- Lenard, M. J., Yu, B. & York, E. A. (2014). Impact of board gender diversity on firm risk. *Managerial Finance*, Vol 40; Sayı: 8, ss. 787-803.
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on board and firm performance. *Journal of Management & Governance*, Vol 17; Sayı: 2, ss. 491-509.
- Miller, T. & Triana, M. D. C. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, Vol 46; Sayı: 5, ss. 755-786.
- Ocak, M. (2013). Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alan kadınların finansal performansa etkisi: Türkiye'ye ilişkin bulgular. *Muhasebe & Finansman*, Vol 60, ss. 107-126.
- Otluoğlu, E., Sarı, E. S. & Otluoğlu K. O. C. (2016). Yönetim kurulu çeşitliliğinin finansal performansa etkisi: BİST 100 üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol 9; Sayı: 46, ss. 749-758.
- Schwab, A., Werbel, J. D., Hofmann, H. & Henriques, P. L. (2016). Managerial gender diversity and firm performance: An integration of different theoretical perspectives. *Group & Organization Management*, Vol 41; Sayı: 1, ss. 5-31.
- Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2005). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol 55; Sayı: 7, ss. 569-593.
- Singh, V., Terjesen, S. & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European Management Journal*, Vol 26; Sayı: 1, ss.48-58.
- Taşkın, F. D. & Mandacı, P. E. (2017). Şirket yönetim kurullarındaki kadın üyelerin firma performansına etkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol 18; Sayı: 1, ss. 29-45.
- Tate, G. & Yang, L., (2015). Female leadership and gender equity: Evidence from plant closure. *Journal of Financial Economics*, Vol 117; Sayı: 1, ss. 77-97.