

Türk Bankacılık Sektöründe Personelin Cinsiyet Çeşitliliğinin Kredi Riskine ve Kârlılığa Etkisi*

Abdullmuttalip PİLATİN¹

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, Türk mevduat bankalarında çalışan personellerin cinsiyet çeşitliliğinin kredi riski ve kârlılıklar üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla bankacılık sisteminin toplam aktiflerinin %98'ini, çalışan sayısının ise yaklaşık olarak %99'unu kapsayan 21 bankanın yer aldığı bir veri seti kullanılmıştır. Çalışma 2003-2019 dönemini kapsamaktadır.

Yöntem: Bu çalışmada kredi riski göstergesi olarak takipteki krediler (NPL) ile kredi zarar karşılıkları (LLP), iflas riski göstergesi olarak Z-Skor, kârlılık göstergesi olarak ise aktif kârlılık (ROA) ile öz sermaye kârlılığı (ROE) kullanılmıştır. Dirençli tahminler kullanılarak sabit ve tesadüfi etkiler modeli ile panel test yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Sonuçlar, bankaların cinsiyet çeşitliliğinin sektördeki bankaların kredi risk göstergesi olan NPL, LLP ve kârlılık göstergeleri olan ROA, ROE ile negatif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bankaların cinsiyet çeşitliliğinin bankaların kredi riskini önemli ölçüde azalttığı görülmüştür. Kârlılıklar bakımından ise cinsiyet çeşitliliği ile kârlılık arasında hipotezlerin aksine negatif ve anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmasına rağmen sağlamlık analizlerinde bankacılık sektöründe %9'dan büyük paya sahip bankaların cinsiyet çeşitliliği ile kârlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Özgünlük: Bu çalışma, bankaların yönetim kurulları dışında farklı kademelerdeki cinsiyet çeşitliliğiyle ilgili olarak literatürde yapılmış olan ilk ve kapsamlı çalışmalardan biridir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Çeşitliliği, Kredi Riski, Kârlılık, Takipteki Krediler, Verimlilik.

JEL Kodları: E51, G20, G21, J16.

The Effect of Gender Diversity on Credit Risk and Profitability in the Turkish Banking Sector

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study is to examine the effect of gender diversity of Turkish deposit banks on credit risk and profitability. For this purpose, a data set consisting of 21 banks covering 98% of the total assets of the banking system and approximately 99% of the number of employees was used. The study covers the period of 2003-2019

Methodology: For this purpose, non-performing loans (NPL) and loan loss provisions (LLP) are used as credit risk indicators, Z-Score as bankruptcy risk indicator, return on assets (ROA) and return on equity (ROE) are used as profitability indicators. Fixed and random effects model and panel test methods were applied using resistant estimators.

Findings: The results show that the gender diversity of banks is negatively and significantly related to NPL, LLP, which is the credit risk indicator of the banks in the sector, and ROA and ROE, which are the profitability indicators. It has been observed that the gender diversity of banks significantly reduces the credit risk of banks. In terms of profitability, contrary to the hypotheses, there is a negative and significant relationship between gender diversity and profitability. These results were also reinforced by sensitivity analysis and it was determined that there are positive and significant relationships between gender diversity and profitability of banks that have a larger share in the banking sector.

Originality: This study is one of the first and comprehensive studies in the literature on gender diversity at different levels apart from the boards of directors of banks.

Keywords: Gender Diversity, Credit Risk, Profitability, Non-Performing Loans, Efficiency.

JEL Codes: E51, G20, G21, J16.

* Bu çalışma, 6-7 Ekim 2022 tarihlerinde çevrimiçi olarak düzenlenen 3. Uluslararası Bankacılık Kongresi'nde özet olarak sunulan "Cinsiyet Çeşitliliği Bankaların Finansal Performansı Açısından Önemli Mi?" başlıklı bildirinin genişletilmiş ve yeniden düzenlenmiş halidir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Finans ve Bankacılık Bölümü, Rize, Türkiye, apilatin@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2293-2808.

DOI: 10.51551/verimlilik.1145552

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş Tarihi / Submitted Date: 19.07.2022 | Kabul Tarihi / Accepted Date: 20.02.2023

Atıf: Pılâtın A. (2023). "Türk Bankacılık Sektöründe Personelin Cinsiyet Çeşitliliğinin Kredi Riskine ve Kârlılığa Etkisi", *Verimlilik Dergisi*, 57(2), 343-364.

EXTENDED ABSTRACT

Recent regulations and discussions around the world to promote gender diversity, particularly in boardrooms, have led to academic debates about the risk and return implications of gender quotas. However, there are studies in the literature mostly done in non-financial sectors. Important issues for the financial sector, such as complex regulations, economic sensitivity, the high rate of female staff members in the sector, and the search for better risk management, highlight the need to focus more on studies on gender diversity. In recent years, the fact that the female workforce is more involved in working life has begun to be seen as an important element in terms of development and social welfare. This situation increases the importance of women's employment in the banking sector as in every sector. High female employment rates may also lead to higher added value, productivity and profitability for some businesses (Dezsó and Ross, 2012).

Studies in the literature mostly focus on the effect of gender diversity on bank performance in the banking sector (Dinçer et al., 2020; Jebran et al., 2020; Kinateder et al., 2021). However, it is the other personnel who are in one-to-one contact with the customers, who will implement the policies determined by the boards of directors of the banks in line with the strategies and targets. Considering this gap in the literature, the study was built on the gender diversity of bank personnel, since there was no study focusing on this subject comprehensively in previous studies. In this respect, it is thought that this study will fill an important gap in the literature.

The study was based on the 17-year data of the 21 banks in Table 1 for the period 2003-2019. Although there are a total of 34 deposit banks in Turkey as of 2019, these banks were not included in the study since 9 of them had less than 3 branches in Turkey and the remaining 4 banks did not have data for the years 2003-2019. In the study, 5 dependent variables, 1 independent variable, as well as 6 bank-specific variables and 5 macroeconomic and financial variables and 1 dummy variable indicating public-private ownership were used as control variables. In this context, five hypotheses have been developed as follows.

H₁: Gender diversity level of bank personnel is negatively related to non-performing bank loans and loan loss provisions (Accepted).

H₂: Gender diversity level of bank personnel is negatively related to loan loss provisions (Accepted).

H₃: The gender diversity level of the personnel working in the banks is positively related to Z-Score of the banks (Rejected).

H₄: The gender diversity level of the personnel working in banks and their ROA are positively related (Rejected).

H₅: The gender diversity level of the personnel working in banks and their ROE are positively related (Rejected).

According to the empirical results, results supporting H₁ were found between gender diversity and non-performing loans. Accordingly, gender diversity is significantly and negatively related to banks' non-performing loans (NPL). As the level of gender diversity of banks increases, the tendency of loans to be non-performing decreases. Results supporting H₂ were found between gender diversity and loan loss provisions (LLP). Accordingly, gender diversity is significantly and negatively associated with LLP. LLP decreases as the level of gender diversity of banks increases.

The results show that, contrary to the hypotheses, there is a significant and negative relationship between the ratio of female personnel and the profitability indicators ROA and ROE. These interesting results showing that increased gender diversity has a decreasing effect on profitability were tested with sensitivity analysis. Accordingly, it indicates that there is a positive and significant relationship between the credit risk of banks with a market share greater than 9% and the ratio of female personnel, while there is no significant relationship between the credit risk of banks with a market share of less than 9% and the ratio of female personnel.

These results support the study of Owen and Temesvary (2018), which found a relationship between gender diversity and financial performance. In other words, while the ratio of female personnel in banks affects profitability positively until a certain threshold level, after a certain threshold, it creates an effect that reduces profitability due to women's less risk-taking and prudent attitudes.

1. GİRİŞ

Dünya çapında özellikle yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğini teşvik etmek için yapılan son düzenlemeler ve tartışmalar, cinsiyet kotalarının risk ve getiri etkileri hakkında akademik tartışmalara yol açmıştır. Bununla birlikte, literatürde çoğunlukla finans dışı sektörlerde yapılmış çalışmalar vardır. Karmaşık düzenlemeler, ekonomik hassasiyet, sektörde kadın parsonel oranının yüksek olması ve daha iyi risk yönetimi arayışı gibi finans sektörü açısından önemli konular, cinsiyet çeşitliliği ile ilgili yapılan çalışmalara daha fazla odaklanılması gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır. Son yıllarda kadın işgücünün çalışma hayatında daha çok yer alması kalkınma ve toplumsal refah açısından önemli bir unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durum her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de kadın istihdamının önemini artırmaktadır. Kadın istihdam oranlarının yüksek olması bazı işletmeler açısından daha yüksek bir katma değere, verimliliğe ve kârlılığa da sebep olabilmektedir (Dezsó ve Ross, 2012).

Türkiye'de 2015 yılında erkeklerin istihdam oranı %65 iken kadınlarda yüzde 27,5'tir. Pandemiden önceki yıl olan 2019 yılında erkeklerin istihdam oranı %63'e gerilerken kadınların oranı %28,7'ye yükselmiştir. Covid-19 pandemisinin ortaya çıktığı 2020 yılında istihdam oranı erkeklerde %59,8'e düşerken kadınlarda %26,3'e gerilemiştir (TÜİK, 2020). Genel olarak bakıldığında Türkiye'de erkeklerin istihdam oranlarının kadınların iki katından fazla olduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2019 yılı verilerine göre erkeklerin işgücüne katılma oranları %79'lar seviyesindeyken kadınlarda bu oran %52'ler seviyelerindedir. ILO dünyadaki 3,5 milyar çalışan bireyin beşte üçünün erkek olduğunu bildirmektedir. Kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılımları bakımından aralarında %27 düzeyinde bir fark vardır (ILO, 2020). Sanayi, üretim, teknoloji ve AR-GE yatırımlarının daha yüksek olduğu gelişmiş ülkelere bakıldığında erkek istihdam oranlarının kadın istihdam oranından 15 puan yüksek olduğu görülmektedir. Bu noktada gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdam oranlarının biraz düşük olduğu anlaşılmaktadır.

İşletmeler ve bankalar açısından yönetim kurulları, onları yönlendirmeleri ve stratejik kararları almaları bakımından şirketlerin en önemli kurullarıdır. İşletmelerde olduğu gibi bankalarda da yönetim kurullarının bankanın kredi politikasını oluşturması, yönlendirmesi ve değiştirmesi bakımından önemi yadsınamaz. Bankacılık sektöründe cinsiyet çeşitliliğinin banka performansına etkisini ele alan çalışmalar çoğunlukla yönetim kurulu üyeleri baz alınarak yapılmıştır (Abou-El-Sood, 2021; Dinçer ve diğerleri, 2020; Jebran ve diğerleri, 2020; Kurtaran ve Eker, 2017; Kinatader ve diğerleri, 2021). Fakat bankaların üst yöneticilerinin belirledikleri kredi politikalarını, strateji ve hedefleri uygulayacak olan, müşterilerle birebir temasta olan kredi tahsis personelleridir. Kredi tahsis personelleri ve orta düzey banka çalışanları üst yönetimin direktif ve yönlendirmeleri doğrultusunda çalışarak ve bu yönde performans göstererek işletme ve bankaların belirlenen hedeflere varmasını sağlarlar. Geçmiş çalışmalarda bu konuya kapsamlı olarak odaklanan çalışmaya rastlanılamamıştır.

Türkiye'de bankacılık sektöründe kadın istihdam oranları diğer sektörlerden daha yüksektir. Türkiye'deki mevduat bankacılığı sektöründe kadın personel sayısı erkeklere göre daha fazladır. 2019 yılı itibarıyla bankacılık sektöründeki kadın personel oranı %52 seviyelerindedir (BDDK, 2022). Bu veriler ve literatürdeki bu boşluk dikkate alınarak bu çalışmanın, bankaların yönetim kurulları yerine banka personellerinin cinsiyet çeşitliliği üzerine kurgulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu aynı zamanda çalışmanın temel motivasyon kaynağını oluşturmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada banka çalışanlarının cinsiyet dağılımlarının bankaların finansal performans göstergeleri olan kredi riski, iflas riski, kârlılık ve verimlilik üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Verimlilik, banka mevduatının krediye dönüşüm oranını yani ne kadar verimli kullanıldıklarını ve finansal performans etkisini göstermesi bakımından önemlidir. Çalışmaya, 3'ü kamu sermayeli, 8'i özel sermayeli mevduat bankası ve 10'u Türkiye'de kurulmuş yabancı sermayeli mevduat bankası olmak üzere toplam 21 banka dahil edilmiştir. Çalışmada 21 bankanın 2003-2019 dönemi yıllık verileri baz alınmıştır.

Çalışmanın giriş bölümünün ardından ikinci bölümde ilgili literatür ve hipotez geliştirme aşaması yer almaktadır. Üçüncü bölümde veri seti ve yöntem anlatılmıştır. Dördüncü bölümde uygulama ve bulgulardan bahsedilmiştir. Çalışmanın beşinci ve son bölümünde ise araştırma bulguları verilerek sonuç ve öneriler özetlenmiştir.

2. TEORİ, İLGİLİ LİTERATÜR ve HİPOTEZ GELİŞTİRME

Cinsiyet çeşitliliği ile bankalara özgü performans göstergeleri arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için cinsiyete dayalı farklılıkları ele alan davranış teorisinden yararlanılmıştır. Cinsiyet farklılık teorisi, iki cins arasındaki farklı yönleri ele alır. Bu farklılıklar kıtasal, bölgesel ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan cinsiyete uygun ve öğrenilmiş davranışlardan da kaynaklanabilir (Damian ve diğerleri, 2020). Dolayısıyla kadınlar bu özellikleri sebebiyle buldukları ortamları ve çalıştıkları işletmeleri etkilerler. Son yıllarda

erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkları ve heterojenliği vurgulayan çalışmalar da yapılmıştır (Russell ve diğerleri, 2016).

Cinsiyet çeşitliliği, kadın istihdamı ve bunun işletmelere etkisi araştırmacıların yanı sıra birçok ulusal ve uluslararası örgütün araştırma konusudur. Bu raporlardan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 70 farklı ülkeyi ve 13.000 işletmeyi kapsayan araştırma sonuçlarına göre, işletmelerde daha fazla kadın istihdam edilmesinin işletmelerin daha iyi performans sağlamasına katkı sağladığı, yetenekleri ortaya çıkardığı, toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip olan işletmelerde önemli oranda kâr artışı ve yüksek performansı ortaya çıkardığı belirtilmektedir. Ayrıca raporda kadın istihdam oranlarıyla Gayrisafi Milli Hasıla arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (ILO, 2021). Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri- Hedef 5 (SDG-5 Gender Equality) ve Birleşmiş Milletler geliştirme programı kapsamında kadın istihdam oranlarının artırılması teşvik edilmektedir (UNDP, 2022; UNWOMEN, 2022).

Yapılan çalışmalara bakıldığında, çoğunlukla şirketlerin yönetim kurullarında yer alan kadın üye oranı ile işletme performansı arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bunlardan biri olan Carter ve diğerleri (2003) çalışmalarında, gelişmiş ekonomilerde işletmelerin performansını artırmada cinsiyet çeşitliliğinin etkisini araştırmışlardır. Araştırmada Fortune dergisi tarafından 1997 yılında dünyanın ilk 1000 işletmesi arasında gösterilen 797 işletme ele alınmıştır. Bu çalışma, yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansa etkisini ortaya koyan ilk ampirik kanıtları sunmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre işletmelerin yönetim kurullarında yer alan kadın üye oranının artması sonucu işletmelerin performanslarının bu durumdan pozitif etkilendiği belirlenmiştir.

Shukeri ve diğerleri (2012) çalışmalarında, Malezya'da işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye oranları ile işletmelerin finansal performans göstergeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ile işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Yurt (2020) tarafından yapılan benzer bir çalışmada, 2012-2017 yılları arası BİST'te işlem gören işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üye oranlarının işletme kârlılıklarına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye olması ve kadın üye oranı ile işletmenin finansal performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Kurtaran ve Eker (2017) ise 46 bankanın yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliği ile finansal performansları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bahsedilen çalışma sonuçlarından farklı olarak bankaların yönetim kurullarında bulunan kadın sayısı ile yönetim kurulu başkanının cinsiyetinin bankaların öz sermaye kârlılıklarını anlamlı şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Croson ve Gneezy (2009) çalışmalarında, erkeklerin güç, teşvik, savurganlık, başarı ve öz-yönelim değerlerine daha fazla önem verirken kadınların şefkat ve cömertliği tercih ettiğini vurgulamışlardır. Banka yönetim kurullarında kadın çalışan sayısının fazla olması, etik düşünmeyi ve verimli karar vermeyi teşvik eder (Adams ve Ferreira, 2004; Lewellyn ve Muller-Kahle, 2020; Moreno-Gómez ve Calleja-Blanco, 2018). Bu tür yöneticilerin varlığının, kadınları hassas ve riske karşı duyarlı olarak gören literatüre dayanarak firma düzeyindeki riski azaltacağını göstermektedir (Kinatader ve diğerleri, 2021; Sims ve Morris, 2018; Velte, 2017).

Bunun yanında çalışmalarında risk, sosyal ve rekabetçi tercihlerle ilgili olarak cinsiyet arasında önemli farklılıklar olduğu belirtilmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda, genellikle kadınların daha riskten kaçınan (Eckel ve Grossman, 2008; Jianakoplos ve Bernasek, 1998), hassas ve etik değerlere duyarlı (Nadeem ve diğerleri, 2017; Nadeem, 2020a; Zaman ve diğerleri, 2020), iş ilişkilerinde adil ve objektif (Nadeem, 2020b), daha şeffaf ve kaliteli kararlar alabilen (Jain ve Jamali, 2016) özelliklerinin ön plana çıktığı vurgulanmaktadır.

Abou-El-Sood (2021), 2002-2018 döneminde 195 ABD ticari bankasının ele aldıkları çalışmada, kadın yönetim kurulu üyelerine sahip olmanın, etik/toplumsal bakış açıları ve karar alma süreçlerine yeni bakış açıları getirmesine ve bankanın aşırı risk almasına pozitif katkı sunmakla beraber banka sermayesinin güçlü olduğu zamanlarda risk almaya hazır olduğunu göstermektedir. Bu çalışma bankalarda kadın yöneticilerin banka riskini artırıp artırmadığına dair literatürdeki net olmayan sonuçların (Berger ve diğerleri, 2014; Charness ve Gneezy, 2012; Farag ve Mallin, 2017) açıklanmasına katkı sunmaktadır.

Kinatader ve diğerleri (2021), 20 ülkede borsaya kote bankalar üzerinde yaptıkları çalışmalarında 2006'dan 2017'ye kadar kapsamlı bir veri setini ele almıştır. Buna göre yönetim kurullarındaki bir artışın temerrüt, iflas riski ve sermaye oranı açısından bankaları pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Sonuçlar, yönetim kurullarında üç veya daha fazla kadının yer almasının bankaya özgü kredi risklerini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Bankalarda yeterli düzeyde sağlanan cinsiyet çeşitliliğinin bankaların kredi riskini, iflas riskini ve dolayısıyla da banka kârlılığını pozitif yönde etkilemesi beklenir.

Cinsiyet çeşitliliğinin bankacılık işlemlerinde fırsatçı davranışlara yol açan temsil maliyetlerini (Principal - Agent Theory) ve ahlaki tehlike sorununu (Moral Hazard Theory) ne ölçüde sınırladığını ele almak önemlidir. Çünkü çalışanlar da tıpkı yöneticileri gibi özellikle de primle çalışmanın en çok kullanıldığı bankacılık sektöründe daha yüksek prim ve gelir elde edebilmek için riskli müşterilere daha fazla kredi kullanılabilmektedir. Bu noktada, daha yüksek kadın personel oranına sahip bankaların, düşük kadın personel oranına sahip bankalara göre daha düşük bir kredi riskine ve iflas riskine maruz kalması beklenir (Gulamhussen ve Santa, 2015; Owen ve Temesvary, 2018). Çünkü artan fırsatçı davranışlar nedeniyle ortaya çıkan daha hızlı kredi büyümesi bankaların kredi kalitesini bozabilir (Foss ve diğerleri, 2010; Keeton, 1999). Ayrıca, kadınları içeren çeşitli yapı, işletme ve bankaların, nispeten farklı bakış açısına sahip olması beklenir. Çalışanların farklı yapısı, kurumsal stratejilerin formüle edilmesindeki önyargıların düzeltilmesine yardımcı olabilir, böylece mülkiyet ve kontrol ayırımından kaynaklanan kayıplar azalma eğilimi gösterir (Westphal ve Milton, 2000). Tüm bu cinsiyetçi etkilerin bankalarda çalışan kadın personel oranının yüksek olması durumunda da ortaya çıkacağı beklenmektedir. İlgili literatürden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Bankalarda çalışan personellerin cinsiyet çeşitlilik düzeyi, banka kredilerinin takibe düşmesiyle negatif yönde ilişkilidir.

H₂: Bankalarda çalışan personellerin cinsiyet çeşitlilik düzeyi, bankaların kredi zarar karşılıkları ile negatif yönde ilişkilidir.

Yapılan diğer çalışmaların bulguları da kurumsal yönetim kurullarındaki yüksek cinsiyet çeşitliliğinin zamanında kredi ödemelerini sağlayarak iflas riskini azalttığını (Beck ve diğerleri, 2013), daha düşük risk düzeyi sağladığını (Jebran ve diğerleri, 2020) ve iflas riskini azalttığını (Skala ve Weill, 2018) göstermektedir. Bu nedenle, yönetim kurulunda kadın temsili yüksek olan bankalarda olduğu gibi toplam personeller arasında kadın personel oranının yüksek olduğu bankaların daha düşük kredi riskine ve dolayısıyla da iflas riskine sahip olması beklenmektedir. Z-Skor arttıkça bankaların batma ve iflas riski azalmaktadır (Chiaramonte ve diğerleri, 2015). Bu sebeple cinsiyet çeşitliliği ile Z-Skor arasındaki ilişkinin pozitif olması beklenmektedir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Bankalarda çalışan personellerin cinsiyet çeşitlilik düzeyi, bankaların iflas riski göstergesi (Z-Skor) ile pozitif yönde ilişkilidir.

Kurumsal yönetim kurullarındaki yüksek cinsiyet çeşitliliğinin bankalarda artan kârlılığa performans çıktılarında pozitif etkide bulunduğu dair çalışmalar vardır (Owen ve diğerleri, 2015; Kinatader ve diğerleri, 2021; Owen ve Temesvary, 2018).

Bertay ve Şınar (2020) ise çalışmalarında kadın istihdam oranının banka performansı üzerinde çok da anlamlı bir etkisinin olmadığı yönündeki sonuçlarına rağmen Türkiye'deki ilk nedensellik çalışmalarından biri olan Dinçer ve diğerleri (2020) çalışmalarında, 2002-2016 yıllarında 15 mevduat bankası üzerinden Türk Bankacılık sektöründeki kadın istihdamının banka performansına etkisini araştırmıştır. Buna göre özellikle özel bankalarda kadın çalışan oranı ile kârlılık göstergeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₄: Bankalarda çalışan personellerin cinsiyet çeşitlilik düzeyiyle aktif kârlılıkları pozitif yönde ilişkilidir.

H₅: Bankalarda çalışan personellerin cinsiyet çeşitlilik düzeyiyle öz sermaye kârlılıkları pozitif yönde ilişkilidir.

İşletmelerde olduğu gibi bankalar açısından yönetim kurulları, onları yönlendirmeleri ve stratejik kararları almaları bakımından şirketlerin en önemli kurullarıdır. Literatürdeki çalışmalarda çoğunlukla bankacılık sektöründe cinsiyet çeşitliliğinin banka performansına etkisi ele alınmıştır (Dinçer ve diğerleri, 2020; Jebran ve diğerleri, 2020; Kinatader ve diğerleri, 2021). Ancak bankaların yönetim kurullarının belirledikleri politikaları, strateji ve hedefler doğrultusunda uygulayacak olan, müşterilerle birebir temasta olan diğer personellerdir. Geçmiş çalışmalarda bu konuya kapsamlı olarak odaklanan çalışmaya rastlanılmadığından, literatürdeki bu boşluk dikkate alınarak çalışmada, banka personellerinin cinsiyet çeşitliliği üzerine kurgulanmıştır. Bu nedenle bu araştırmada banka çalışanlarının cinsiyet dağılımlarının bankaların finansal performans göstergeleri olan kredi riski, iflas riski, kârlılık ve verimlilik üzerindeki etkisi cinsiyet farklılık teorisi çerçevesinde ele alınmıştır. Bu açıdan çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, zaman serisi ve yatay kesit verilerden oluşan bir veri seti kullanılmıştır. Bu veri seti ile birden fazla model oluşturulmuştur. Bu modeller ile cinsiyet çeşitliliğinin, bankaların kredi riskine, iflas riskine ve kârlılığına etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın metodoloji bölümünde; çalışmanın amacına, kapsamına, kullanılan değişkenlere, araştırma modellerine, hipotezler ile araştırma yöntemine değinilmiştir. Bölümün son kısmında ise model seçiminde kullanılan testlere yer verilmiştir.

3.1. Veri Seti

Çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren ve devamlılık arz eden 3 kamu sermayeli, 8 özel sermayeli ve 10 yabancı sermayeli ticari bankaya ait 21 bankanın veri seti kullanılmıştır. Mevduat bankalarının kadın çalışan oranlarına bakıldığında aktif büyüklüğü %9'dan büyük olan bankaların büyük oranda kadın çalışan oranı genel olarak %50 seviyelerinden düşükken %9'dan küçük olan bankalarda ise kadın çalışan oranının %50'nin üzerinde olması dikkat çekmektedir. Bu oranlar geçmiş yıllarda daha belirgindir. Çalışmaya dahil edilen bankalar ve 2019 yılına ait bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışmaya dahil edilen bankaların 2019 yılı istatistikleri

<i>Banka Grupları</i>	<i>Bankalar</i>	<i>Aktiflerin Payı (%)</i>	<i>Çalışan Sayısı</i>	<i>Kadın Personel Oranı (%)</i>
1 Kamu	Ziraat Bankası	16,68	24.563	38,32
2	Halkbank	11,73	18.967	43,69
3	Vakıfbank	10,76	16.835	49,95
4 Yerli Özel	Akbank	9,25	12.750	51,75
5	Anadolubank	0,45	1.662	43,56
6	Fibabank	0,56	1.541	47,76
7	Şekerbank	0,79	3.265	50,13
8	Turkish Bank	0,04	188	51,6
9	Türk Ekonomi Bankası	2,76	8.954	54,46
10	İş Bankası	12,01	24.053	49,94
11	Yapı Kredi Bankası	9,95	16.631	62,73
12 Yabancı Özel	Garanti Bankası	10,04	18.784	56,11
13	Burgan Bank	0,48	943	55,36
14	Denizbank	4,02	12.279	53,78
15	QNB Finansbank	4,66	12.087	55,61
16	HCBS BANK	0,9	2.015	62,93
17	ING BANK	1,47	3.733	55,8
18	Alternatif Bank	0,74	886	52,03
19	Citibank	0,33	376	52,39
20	ICBC Turkey (Tekstil Bank)	0,47	731	54,04
21	Turkland	0,1	357	49,46
		98,17 (Toplam)	181.600 (Toplam)	52,03 (Ortalama)

Kaynak: TBB ve BDDK verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma, Tablo 1'de yer alan 21 bankanın 2003-2019 dönemindeki 17 yıllık verileri baz alınarak yapılmıştır. 2019 yılı itibarıyla Türkiye'de toplam 34 mevduat bankası bulunmasına rağmen 9'unun Türkiye'deki şube sayısının 3'ten az olması ve kalan 4 bankanın ise 2003-2019 yıllarına ait verisi olmaması nedeniyle bu bankalar çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu çalışmaya dahil edilen bankaların toplam aktifleri 2019 yıl sonu itibarıyla mevduat bankalarının toplam aktiflerinin %98,17'ini kapsamaktadır. Çalışan sayısı bakımından ise bu oran yaklaşık olarak %99 civarındadır (BDDK, 2022).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için 2003-2019 dönemini kapsayan geniş bir dönem ve banka örneklemini kullanılmıştır. Mevduat bankalarının cinsiyet çeşitliliği seviyelerinin, kredi riski, iflas riski ve kârlılık bakımından bağımlı ve bağımsız değişkenlerin hesaplanmasına ilişkin olarak kullanılan veriler, Türkiye Bankalar Birliği (TBB) ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun (BDDK) internet sayfaları ve veri tabanlarından alınmıştır.

3.2. Değişkenler

Çalışmada 5 bağımlı değişken, 1 bağımsız değişkenin yanı sıra kontrol değişkenleri olarak 6 bankaya özgü değişken ve 5 tane makroekonomik ve finansal değişkenler ile 1 kamu-özel sahipliğini gösteren kukla (dummy) değişken kullanılmıştır. Bu değişkenler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Çalışmada kullanılan değişkenler

	<i>Değişken</i>	<i>Kod</i>	<i>Tanımlama</i>	<i>Referanslar</i>
Bağımlı Değişkenler	Takipteki kredi oranı	NPL	Takipteki Alacaklar/ Toplam Krediler	Reinhart ve Rogoff (2011), Abou-El-Sood (2021), Pilatin ve Ayaydın (2022)
	Kredi zarar karşılık oranı	LLP	Karşılıklar / Toplam krediler	Keeton (1999), Jin ve diğerleri (2019), Pilatin ve Ayaydın (2022)
	İflas riski	ZSKOR	(Aktif Karlılık Oranı+ETA)/ Aktif Karlılık Oranının Standart Sapması	Liu ve diğerleri (2013), Chiaramonte ve diğerleri (2015), Skala ve Weill (2018)
	Aktif kârlılık oranı	ROA	Net Kâr / Toplam Aktifler	Ayaydın ve diğerleri (2021), Abou-El-Sood (2021), Kinatader ve diğerleri (2021)
	Öz sermaye oranı	ROE	Net Kâr / Öz Sermaye	Louzis ve diğerleri (2012), Gulamhussen ve Santa (2015)
Bağımsız Değişken	Cinsiyet Çeşitliliği	GENDER	Kadın Çalışan Sayısı/Toplam Çalışan Sayısı	Skala ve Weill (2018), Kinatader ve diğerleri (2021)
Bankaya Özgü Değişkenler	Borç vermede uzmanlaşma	SPECIALIZ	Toplam Krediler/ Toplam Aktifler	Klein (2013), Espinoza ve Prasad (2010), Louzis ve diğerleri (2012)
	Öz sermaye	CAPITAL	Özsermaye/ Toplam Aktifler	Louzis ve diğerleri (2012), Macit (2012), Makri ve diğerleri (2014)
	Çeşitlendirme	DIVERS	Faiz dışı gelir / toplam gelir	Ozili (2017)
	Etkinlik	EFFECTIVE	Faiz dışı Gider/ Toplam Aktifler	Espinoza ve Prasad (2010), Louzis ve diğerleri (2012)
	Verimlilik	EFFICIENT	Toplam Kredi / Toplam Mevduat	Dimitrios ve diğerleri (2016)
	Piyasa Payı	MSHARE	Bankanın aktifinin toplam banka aktiflerine oranı	Ayaydın ve diğerleri (2021), Rehman ve diğerleri (2022)
Makroekonomik ve Finansal Değişkenler	Faiz	INTEREST	Faiz Oranı	Beck ve diğerleri, (2015), Berge ve Boye (2007)
	Döviz Kuru (\$)	EXCHANGE	Döviz Kuru	Bunda ve Desquilbet (2008)
	Ekonomik Büyüme	GDPG	GSYH'nın büyüme oranı	Rinaldi ve Sanchis-Arellano (2006), Ghosh (2015), Louzis ve diğerleri (2012), Espinoza ve Prasad (2010).
	İşsizlik	UNEMP	İşsizlik oranı	Messai ve Jouini (2013), Rinaldi ve Sanchis (2006)
	Enflasyon	INFLATION	Yıllık Enflasyon Oranı	Messai ve Jouini (2013), Rinaldi ve Sanchis (2006)
	Konut Fiyatları	HPI	Konut Fiyat Endeksi	Jin ve diğerleri (2019), Pilatin ve Ayaydın (2022)
	Zorunlu Karşılıklar	ReserveRR	Zorunlu Karşılık Oranı	
Dummy	Kukla Değişken	STATE	Devlet bankası ise 1 değilse 0	Ghosh (2015), Messai ve Jouini (2013), Pilatin ve Ayaydın (2022)

Cinsiyet çeşitliliği değişkenine vekil olarak benzer çalışmalarda olduğu gibi kadın personel oranı kullanılmıştır (Skala ve Weill, 2018; Kinatader ve diğerleri, 2021). Literatürde cinsiyete bağlı çeşitliliğin oluşturduğu davranışsal durum çoğunluk ile karar alıcılar içerisindeki dağılıma konu olacak şekilde ele alınmıştır. Bu çalışmada ise ilgili değişken bir bankada çalışan kadın çalışan oranının toplam çalışanlara oranlanması ile elde edilmiştir.

Bağımlı değişken olarak bankaların kredi riski göstergesi olarak alınan ve benzer birçok çalışmada kullanılan (Abou-El-Sood, 2021; Pilatin ve Ayaydın, 2022; Reinhart ve Rogoff, 2011) NPL bankaların takipteki kredi oranını gösteren değişkendir. Diğer kredi riski değişkeni LLP ise benzer çalışmalarda kullanılan ve bankaların kredi zarar karşılık oranlarını gösteren değişkendir (Jin ve diğerleri, 2019; Keeton, 1999; Pilatin ve Ayaydın, 2022).

Z-skor (Boyd ve Graham, 1986; Beck ve Laeven, 2006; Chiaramonte ve diğerleri, 2015; Laeven ve Levine, 2006), Eşitlik 1'deki gibi hesaplanır.

$$Z - SKOR = \frac{ROA + ETA}{\sigma ROA} \quad (1)$$

ROA, bankanın ortalama varlıklar üzerindeki getirisini, ETA ise banka özkaynaklarının toplam varlıklarına oranını göstermektedir. σROA , bankanın ortalama aktif getirisinin standart sapmasını gösterir. Bankanın aktif kârlılığındaki getiri oynaklığını (σROA) hesap etmek için üç yıllık bir zaman dilimi (önceki yıl, mevcut yıl ve sonrak, yıl) baz alınmıştır (Chiaramonte ve diğerleri, 2015). Z-Skorun daha yüksek değer alması, daha düşük iflas ve batma riskini göstermekle birlikte daha sağlam bir banka yapısının da göstergesidir. Z-skoru yüksek düzeyde oynak olduğundan, Z-Skorunun doğal logaritması alınmıştır.

Bağımlı değişkenleri temsil eden aktif kârlılık (ROA) ve özkaynak kârlılığı (ROE) finansal performans göstergesi olarak kullanılır. Bankaların varlıklarından daha yüksek getiri (ROA) sağlaması, bankaların varlıklarını iyi kullandığını ve yeterli düzeyde kâr elde ettiklerini gösterir. Bu oranın düşük olması ise bankaların varlıklarını verimli kullanmadığı anlamına gelir.

3.3. Araştırma Modelleri

Panel veri çalışmalarında modeller için otokorelasyon, değişen varyans ve birimler arası korelasyon durumlarının incelenmesi ve eğer varsa buna uygun testlerin uygulanması gerekmektedir. Bu durumlardan birinin veya birkaçının olması halinde model sonuçları sapmalı tahminlerde bulunabilir. Bu nedenle araştırma tahmin model sonuçlarını almadan önce bu varsayımların istatistiksel olarak test edilmesi ihtiyacı doğar (Ün, 2018: 75).

Farklı panellerde birbirinden farklı yöntemler uygulanır. Mikro panellerde daha çok asimptotikler büyük N ve sabit T için olurken makro paneller için asimptotikler büyük N ve büyük T şeklinde olur. Makro panellerde birim kök, yapısal kopma ve eşbütünlüşme gibi zaman serilerinde daha çok görülebilen ve değişkenlerin durağanlıklarını ilgilendiren noktalara dikkat edilmesi gerekir. Zaman boyutunun N'den daha kısa olduğu mikro panellerde ise (N>T) durağanlık testlerine gerek olmayabilir (Baltagi, 2013: 1).

Buna göre 2003-2019 yıllarını içeren 17 yıllık dönemde Türkiye'de faaliyette bulunan 21 banka verilerinden oluşturulan mikro panel (N>T) ile ilgili bazı testler yapılmıştır. Bu çalışmada tesadüfi etkiler modelinde her bir model için değişen varyans (Heteroskedasite) probleminin olup olmadığını belirlemek amacıyla Düzeltilmiş Wald Testi; otokorelasyon sorununun olup olmadığını belirlemek amacıyla Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson ve Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testi (1982) uygulanmıştır. Modellerdeki birimler arası korelasyonun (yatay kesit bağımlılık) var olup olmadığını belirlemek amacıyla da Pesaran (2004) testi kullanılmıştır. Sabit etkiler modelinde ise uygun testler yapılarak karar verilmiştir. Bankaların cinsiyet çeşitliliğinin kredi riskine, iflas riskine ve kârlılığa etkisini ortaya koymak amacıyla oluşturulan modeller Eşitlik 2-6'da verilmiştir.

Model 1:

$$NPL_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{i,t} + \beta_2 MSHARE_{i,t} + \beta_3 SPECIAL_{i,t} + \beta_4 CAPITAL_{i,t} + \beta_5 EFFECTIVE_{i,t} + \beta_6 DIVERSITY_{i,t} + \beta_7 EFFICIENT_{i,t} + \beta_8 INTEREST_{i,t} + \beta_9 EXCHANGE_{i,t} + \beta_{10} GDPG_{i,t} + \beta_{11} UNEMP_{i,t} + \beta_{12} INFLATION_{i,t} + \beta_{13} HPI_{i,t} + \beta_{14} RESERVERR_{i,t} + \beta_{15} STATE_{i,t} + \mu_{i,t} + u_{i,t} \quad (2)$$

Model 2:

$$LLP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{i,t} + \beta_2 MSHARE_{i,t} + \beta_3 SPECIAL_{i,t} + \beta_4 CAPITAL_{i,t} + \beta_5 EFFECTIVE_{i,t} + \beta_6 DIVERSITY_{i,t} + \beta_7 EFFICIENT_{i,t} + \beta_8 INTEREST_{i,t} + \beta_9 EXCHANGE_{i,t} + \beta_{10} GDPG_{i,t} + \beta_{11} UNEMP_{i,t} + \beta_{12} INFLATION_{i,t} + \beta_{13} HPI_{i,t} + \beta_{14} RESERVERR_{i,t} + \beta_{15} STATE_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Model 3:

$$ZSKOR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{i,t} + \beta_2 MSHARE_{i,t} + \beta_3 SPECIAL_{i,t} + \beta_4 CAPITAL_{i,t} + \beta_5 EFFECTIVE_{i,t} + \beta_6 DIVERSITY_{i,t} + \beta_7 EFFICIENT_{i,t} + \beta_8 INTEREST_{i,t} + \beta_9 EXCHANGE_{i,t} + \beta_{10} GDPG_{i,t} + \beta_{11} UNEMP_{i,t} + \beta_{12} INFLATION_{i,t} + \beta_{13} HPI_{i,t} + \beta_{14} RESERVERR_{i,t} + \beta_{15} STATE_{i,t} + \mu_{i,t} + u_{i,t} \quad (4)$$

Model 4:

$$ROA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{i,t} + \beta_2 MSHARE_{i,t} + \beta_3 SPECIAL_{i,t} + \beta_4 CAPITAL_{i,t} + \beta_5 EFFECTIVE_{i,t} + \beta_6 DIVERSITY_{i,t} + \beta_7 EFFICIENT_{i,t} + \beta_8 INTEREST_{i,t} + \beta_9 EXCHANGE_{i,t} + \beta_{10} GDPG_{i,t} + \beta_{11} UNEMP_{i,t} + \beta_{12} INFLATION_{i,t} + \beta_{13} HPI_{i,t} + \beta_{14} RESERVERR_{i,t} + \beta_{15} STATE_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (5)$$

Model 5:

$$ROE_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 GENDER_{i,t} + \beta_2 MSHARE_{i,t} + \beta_3 SPECIAL_{i,t} + \beta_4 CAPITAL_{i,t} + \beta_5 EFFECTIVE_{i,t} + \beta_6 DIVERSITY_{i,t} + \beta_7 EFFICIENT_{i,t} + \beta_8 INTEREST_{i,t} + \beta_9 EXCHANGE_{i,t} + \beta_{10} GDPG_{i,t} + \beta_{11} UNEMP_{i,t} + \beta_{12} INFLATION_{i,t} + \beta_{13} HPI_{i,t} + \beta_{14} RESERVERR_{i,t} + \beta_{15} STATE_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (6)$$

4. UYGULAMA ve BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Uygun Model Seçimi

Çalışmanın temel amacı, Türk bankacılık sektörünün 2003-2019 yıllarındaki 17 yıllık dönem için cinsiyet çeşitliliğinin takipteki krediler (NPL), loan loss provisions (LLP) ile ölçülen kredi riski, Z-skor ile ölçülen iflas riski ve aktif kârlılık (ROA), öz sermaye kârlılığı (ROE) üzerinden ölçülen kârlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Tablo 3'te çalışmada yer alan değişkenlerin 2003-2019 dönemine ait istatistikleri gösterilmektedir. NPL, LLP, ZSKOR, ROA ve ROE bağımsız değişkenleri; GENDER ise temel bağımsız değişkeni göstermektedir. Bunların yanı sıra bankalara özgü değişkenler, kontrol değişkenleri ve bankaların kamu bankası olması halinde 1 olarak kodlanan kukla değişken de kullanılmıştır.

Tablo 3. Değişkenler için tanımlayıcı istatistikler

Bağımlı Değişkenler	N	Ortalama	S. Sapma	Min.	Max.
NPL	357	6,875	3,787	0,009	28,385
LLP	357	1,145	0,887	0,068	6,745
L.ZSKOR	357	3,852	0,924	,0756	7,274
ROA	357	4,761	1,565	-13,542	6,413
ROE	357	59,247	18,582	-186,471	40,085
Bağımsız Değişken					
GENDER	357	52,03	292141,8	27,796	63,62
Bankaya Özel Değişkenler					
SPECIAL	357	4,761	5,252	0,038	20,896
CAPITAL	357	58,207	13,569	10,252	84,716
DIVERS	357	14,276	7,326	-17,378	36,477
EFFECTIVE	357	3,304	1,582	1,475	14,388
EFFICIENT	357	94,22	26,991	17,027	227,163
SHARE	357	4,762	5,252	0,038	20,896
Kontrol Değişkenleri					
INTEREST	357	14,226	5,575	7,789	25,774
EXCHANGE	357	2,332	1,301	1,292	5,640
INFLATION	357	9,468	3,241	6,16	21,15
UNEMP	357	10,378	1,860	8,45	14,2
GDPG	357	5,475	3,909	-4,704	11,113
HPI	357	224,068	102,272	101,3	428,5
RESERVERR	357	3,138	2,108	1,686	9,5
STATE	357	0,144	0,353	0	1

Not: Tablo 2, regresyonlarda kullanılan değişkenler için tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Örnek külenin tamamı, 2003 ile 2019 yıllarındaki 357 gözlemi içermektedir. Veriler Türkiye Bankalar Birliği (<https://verisistemi.tbb.org.tr/>) ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (<https://www.bddk.org.tr/>) veri sisteminden elde edilmiştir. Değişkenler Tablo 2'de açıklanmıştır.

Modeller için yapılan F testine göre birim etkinin olduğu sonucuna ulaşılmasıyla birlikte doğru modelin tespit edilebilmesi için söz konusu birim etkinin sabit mi yoksa tesadüfi mi olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda her iki model için de Hausman (1978) Testi uygulanmıştır.

Hausman (1978) testi, sabit ve tesadüfi etkiler modeli arasında seçim yapılması gerektiğinde optimal modelin hangisi olduğuna karar verilmesinde kullanılır. Söz konusu testin temel hipotezi "Açıklayıcı

değişkenler ve birim (zaman) etki arasında korelasyon yoktur.” şeklinde kurulurken, alternatif hipotezi ise “Açıklayıcı değişkenler ile birim (zaman) etki korelasyonludur” şeklinde kurulur. H_0 hipotezinin reddedilemediği durumda, sabit etkili modelin ve tesadüfi etkiler modelinin parametre tahmincileri arasındaki farkın çok az olacağı ve her iki tahmincinin de tutarlı olduğu ancak tesadüfi etkiler tahmincisinin daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. H_0 hipotezinin reddedildiği durumda ise parametre tahmincileri arasındaki farkın büyük olacağı ve tesadüfi etkiler tahmincisinin sabit etkiler tahmincisine göre tutarsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Tatoğlu, 2018: 187).

Tablo 4. Model seçimi ve model test spesifikasyonlarının özeti

	<i>F Testi</i>		<i>Hausman Testi</i>		<i>Seçilen Model Otokorelasyon Testi</i>	<i>Spesifikasyon Testleri</i>	
	<i>Katsayı</i>	<i>P</i>	<i>Katsayı</i>	<i>P</i>		<i>Peseran CD</i>	<i>Wald Testi</i>
Model 1 Tesadüfi Etkiler	6,34	(0,000)*	7,97	(0,240)*	Durbin- Watson Baltagi- Wu LBI	0,524 0,891	13,534 (0,000*) 111,47 (0,000*)
Model 2 Sabit Etkiler	6,20	(0,000)*	58,20	(0,000)*	Durbin- Watson Baltagi- Wu LBI	0,928 1,103	15,639 (0,000*) 96,74 (0,000*)
Model 3 Tesadüfi Etkiler	1,95	(0,009)*	2,83	(0,830)*	Durbin- Watson Baltagi- Wu LBI	1,365 1,421	3,254 Prob:(0,001*) 5,48 (0,009*)
Model 4 Sabit Etkiler	10,78	(0,000)*	27,66	(0,001)*	Durbin- Watson Baltagi- Wu LBI	0,902 1,310	12,161 (0,000*) 274,51 (0,000*)
Model 5 Sabit Etkiler	7,43	(0,000)*	14,18	(0,028)*	Durbin- Watson Baltagi- Wu LBI	0,966 1,487	11,010 (0,000*) 120,94 (0,000*)

Not: Olasılık değerleri parantez içinde yer almaktadır. *, 0,05'ten küçük anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 4'te belirtilen Hausman (1978) Test sonuçları incelendiğinde; Model 1 (NPL), MODEL 2 (ZSKOR) modelinde H_0 hipotezinin %5 anlamlılık düzeyinde (Prob>0,050) reddedilemediği ve birim etki ile açıklayıcı değişkenler arasında korelasyon olmadığı görülmektedir. Ancak Model 3 (LLP), Model 4 (ROA) ve Model 5'te (ROE) H_0 hipotezinin %5 anlamlılık düzeyinde (Prob<0,050) reddedildiği ve birim etki ile açıklayıcı değişkenler arasında korelasyon olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlar, Model 1 ve 3'ün rassal (tesadüfi) etkiler Model 2, 4 ve 5'in ise sabit etkiler modeline uygun olduğunu göstermektedir. Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson ve Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testine (1982) göre modellerde otokorelasyon sorunu olduğu belirlenmiştir.

Modellerdeki birimler arası korelasyonun (yatay kesit bağımlılık) var olup olmadığını belirlemek amacıyla da yapılan Pesaran (2004) testine göre “yatay kesit bağımlılığı yoktur” biçiminde ifade edilen H_0 hipotezi %1 önem düzeyinde reddedilmiş ($P<0,01$) ve modellerde birimler arası korelasyonun olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde tesadüfi etkiler modelinde her bir model için yapılan Wald Testine göre H_0 hipotezi reddedilmiş ve modellerde değişen varyans (Heteroskedasite) problemi olduğu anlaşılmıştır.

4.2. Bulgular

Yapılan model seçimi ve varsayım test sonuçlarına göre modellerin tahmin edilmesinde dirençli standart hatalara dayanan Arellano, Froot ve Rogers Tahmincisi kullanılmıştır. Tahmin sonuçları Tablo 5'te raporlanmıştır. Buna göre Model 1 sonuçları; Hipotez 1 ile uyumlu olarak, bankalarda cinsiyet çeşitliliğinin bankaların takipteki kredileriyle negatif ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bankaların cinsiyet çeşitliliği göstergesi olarak kullanılan kadın çalışan sayısı oranı arttıkça bankaların takipteki kredileri güçlü şekilde azalmaktadır ($\beta_1 < 0$). Kadın çalışan oranında ortaya çıkan bir birimlik artış, toplam kredilerin içindeki takipteki kredilerin payını 3,722 (z value= -2,45) azaltmaktadır. Bu sonuç, yüksek kadın çalışan oranına sahip bankaların, kredi kullanırken düşük kadın çalışan oranına sahip bankalardan daha seçici ve ihtiyatlı bir kredilendirme politikası izlediklerini göstermektedir. Bu sonuçlar kadın personelin yönetim kurullarında olduğu gibi personel toplamı içerisindeki ağırlığının artmasıyla bankaların takibe düşen kredilerini azaltacağını göstermektedir. Bu sonuçlar, literatürde kadınların hassas

ve riske karşı daha duyarlı olduğunu gösteren çalışmaları desteklemektedir (Gulamhussen ve Santa, 2015; Kinateder ve diğerleri, 2021).

Model 1'e göre bankaların borç vermede uzmanlaşması (SPECIAL), mevduatın krediye dönüşüm oranı (EFFICIENT) ve piyasa faiz oranları (INTEREST) takipteki alacakları negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu değişken değerleri artarken bankaların takipteki kredi oranları azalmaktadır. Bu sonuçlar bankaların kredilendirme işlevini yerine getirebildikçe yani aktiflerini ve topladığı mevduatı krediye dönüştürdükçe daha az risk düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar da vardır (Ayaydın ve diğerleri, 2021; Kosmidou ve diğerleri, 2007; Pilatin, 2022).

Aksine literatürde bazı çalışmalarda tam tersi sonuçlara ulaşılmıştır (Festic ve Repina, 2011; Messai ve Jouini, 2013). Sonuçlar Türkiye'de konvansiyonel bankaların kredi vermede uzmanlaştıkça takipteki alacakların artmasına sebep olan riskli müşterileri ve kredileri daha iyi tespit ve takip edebilecekleri anlamına gelmektedir. SPECIAL ve EFFICIENT değişkeninin takipteki kredileri negatif etkilemesi Türkiye'ye özgü nedenlerle açıklanabilir. Önceki yıllarda Türkiye'de aktiflerin ve mevduatın krediye dönüşme oranı düşüktü. 2003-2005 yıllarında %45 olan toplam kredi/toplam aktif (SPECIAL) oranının son üç yıldaki ortalamasının %70'e yaklaşmış olması bu durumu teyit eder niteliktedir. Bu oranın düşük olması bankalar açısından daha yüksek saklama maliyetleri ve daha düşük kârlılık gibi sonuçlara da neden olmaktadır (Staikouras ve diğerleri, 2008). Yıllar itibarıyla bankaların toplam mevduatının ve aktiflerinin kredilere plase edilme oranı yani verimlilikleri arttıkça bu artışa kıyasla takipteki kredi oranları daha az artmakta ve böylece kredi riskinde azalma eğilimi ortaya çıkmaktadır. 2001 krizinden sonra yapılan yapısal düzenlemeler ve reformların bu olumlu gelişmelerin ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

GSYİH büyümesi ekonominin dinamiklerinin iyi çalıştığına bir göstergesidir. Dolayısıyla GSYİH büyümesinin kredi talebini ve kredi geri ödemelerini pozitif etkilemesi beklenir (Boadi ve Osarfo, 2019). Bu çalışmada Model 1 ve 2'deki sonuçlar artan GSYİH büyümesinin bankaların kredi riskini anlamlı olarak azalttığını göstermektedir. Bu noktada piyasa faiz oranlarının artması bankaların takipteki kredi oranlarını azaltmaktadır. Bu durum artan finansman maliyetleri sonucu finansmana erişimin sınırlandırılması ile ilişkilendirilebilir. Model 4 ve 5 sonuçları faiz oranları artarken bankaların kârlılığının da arttığını göstermektedir. Her iki sonuç Türkiye için yapılan benzer çalışmaları desteklenmektedir (Pilatin ve Ayaydın, 2022). Türkiye'de faiz oranlarının artması hem risk bakımından hem de kârlılık bakımından bankaları pozitif olarak etkilemektedir.

Ayrıca sonuçlar, enflasyon (INFLATION) ve işsizlik (UNEMP) ile takipteki alacakların pozitif ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu değişken değerleri arttıkça bankaların takibe düşen kredileri de artmaktadır. Bu sonuçlar Staikouras ve Wood (2003)'un enflasyonun bankaların performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisinin olabileceğini belirttiği çalışmasının sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca takipteki krediler ile kamu bankaları (STATE) arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buradan kamu bankalarının özel bankalara kıyasla daha yüksek takipteki kredilere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Diğer değişkenler ile takipteki alacaklar arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Model 2 sonuçları; Hipotez 2 ile uyumlu olarak, cinsiyet çeşitliliğinin bankaların kredi zarar karşılıkları ile negatif ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bankalardaki kadın personel oranı arttıkça bankaların kredi zarar karşılıkları güçlü şekilde azalmaktadır ($\beta_1 < 0$). Kadın personel oranında ortaya çıkan bir birimlik artış, kredi zarar karşılıklarında 4,110'luk (z value=-5,21) bir azalmaya neden olmaktadır. Genel olarak Model 2'deki sonuçlar Model 1'deki sonuçları destekler niteliktedir. Bu durum, yüksek kadın personel oranına sahip bankaların kredi tahsisi sürecinde daha seçici ve ihtiyatlı bir kredilendirme politikası izlemelerinin sonucu olarak daha az bir kredi zarar karşılığı ayırmak durumunda kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar kadınları hassas ve riske karşı duyarlı olarak gören cinsiyet farklılıkları teorisini ve literatüre dayanarak yapılan çalışmaları desteklemektedir (Velte, 2017; Sims ve Morris, 2018).

Model 2 bankaların faaliyet etkinliği (EFFECTIVE) ile kredi zarar karşılıkları arasında pozitif ve anlamlı olarak ilişki olduğunu göstermektedir. Faiz dışı gider oranı arttıkça kredi karşılıkları da artış eğilimi göstermektedir. Piyasa faiz oranları (INTEREST) ve büyüme (GPDG) ile bankaların kredi zarar karşılıkları negatif ve anlamlı olarak ilişkilidir. Bu değişkenler yükselirken bankanın kredi zarar karşılıkları azalmaktadır. Ayrıca banka mevduatının krediye dönüşüm oranını yani verimliliklerini gösteren (EFFICIENT) ile NPL, LLP arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani bankalar daha verimli çalışarak topladıkları mevduatı krediye çevirdikçe kredi riskleri azalmaktadır.

Tablo 5. Arellano, Froot ve Rogers tahminci sonuçları

Değişkenler	Modeller				
	Model 1 NPL	Model 2 LLP	Model 3 ZSKOR	Model 4 ROA	Model 5 ROE
GENDER	-3,722*** [-2,45]	-4,110* [-1,68]	-0,026 [-0,71]	-1,732*** [-5,11]	-1,795*** [-4,02]
SHARE	-0,064 [-0,83]	-0,024 [-0,46]	0,242 [0,21]	0,001 [0,01]	0,646 [0,57]
SPECIAL	-0,065* [-1,60]	-0,001 [-0,16]	0,853* [1,76]	0,016 [1,31]	0,077 [0,43]
CAPITAL	-0,018 [-0,15]	-0,030 [-1,42]	7,940** [2,20]	0,245*** [3,66]	2,499** [2,49]
EFFECTIVE	0,340 [0,97]	0,298** [2,77]	-3,056 [-0,47]	-0,952*** [-8,26]	-10,492*** [-4,14]
DIVERS	0,002 [0,08]	0,009 [1,61]	-0,753 [-0,87]	0,053*** [4,34]	0,608*** [3,43]
EFFICIENT	-0,024** [-2,42]	-0,005** [-2,09]	0,022 [0,06]	0,007* [1,80]	0,096* [1,72]
INFLATION	0,106* [1,55]	0,011 [0,91]	0,075 [0,30]	0,005 [0,27]	0,171 [0,50]
INTEREST	-0,163*** [-3,18]	-0,035** [-2,66]	0,596 [0,30]	0,051** [2,36]	0,836** [2,16]
GPDG	-0,060* [-1,30]	-0,065*** [-6,19]	-1,421 [-0,47]	-0,020** [-2,30]	-0,247* [-1,73]
UNEMP	0,400*** [2,53]	-0,031 [-0,90]	6,453 [1,09]	0,042 [0,74]	0,629 [0,82]
EXCHANGE	-0,179 [-1,17]	0,117 [0,59]	-22,954 [-0,58]	1,102** [2,56]	8,775* [1,68]
REZERVERR	-0,190 [-0,86]	-0,102* [-1,72]	-11,39 [-0,89]	-0,353** [-2,12]	-4,350* [-1,86]
HPI	0,003 [0,68]	0,001 [0,73]	0,405 [1,13]	-0,012*** [-3,49]	-0,088* [-1,80]
STATE	0,534 [1,94]	0,142* [0,19]	0,206 [0,29]	-0,684* [-0,22]	-0,847* [-0,68]
Sabit terim	11,570* [1,46]	3,642** [2,70]	-15,145 [-0,12]	-0,525* [-0,80]	-37,439 [-0,96]
Etki	Tesadüfi	Sabit	Tesadüfi	Sabit	Sabit
R ²	0,55	0,52	0,61	0,68	0,60
Gözlem Sayısı	357	357	357	357	357
Wald chi2	12897,31		6169,51		
Olasılık (p)	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***

Not: ***, ** ve * sırasıyla 0.01, 0.05 ve 0.10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Köşeli parantez içindeki değerler tesadüfi model için z değerini, sabit etkiler model için t değerini göstermektedir.

Model 3 sonuçlarına göre; kadın personel oranı ile bankaların Z-Skor oranları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Türkiye'deki bankaların sermaye rasyolarının güçlü olması ve dolayısıyla da Z-Skor oranlarının iflas riskinin ortaya çıkma ihtimalinin olduğu tavsiye edilen oran olan 1.8'den (Aksoy ve Donduran, 2020; Li ve diğerleri, 2017) yüksek olması ilişkiyi anlamsız kılmış olabileceği değerlendirilmektedir. SPECIAL ve CAPITAL değişkenleri ile Z-Skor arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki varken diğer değişkenlerle arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Model 4 ve 5 sonuçları, Hipotez 4 ve 5'in aksine kadın personel oranı ile ROA ve ROE arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani kadın personel oranı artarken aktif kârlılık ve öz sermaye kârlılığı azalmaktadır. Bu durum bankaların kârlılıklarının artış hızını yavaşlatmaktadır. Bu etki DUMMY değişken ile test edilen kamu bankalarında daha ön plana çıkmaktadır. Model 1 ve 2 sonuçlarıyla beraber ele alındığında artan kadın personel oranı önce risk düzeyini azaltmakta ardından fazla ihtiyatlı ve tutucu davranış eğilimleri nedeniyle kârlılıkları da azaltıcı bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

Kadın personelin bankalar açısından etkilerini daha net ortaya çıkarmak açısından aktif büyüklük ve kadın çalışan oranı bakımından bankalar iki gruba ayrılarak duyarlılık testleri yapılmıştır.

Ayrıca sonuçlar kadın personel oranı ile bankaların öz sermaye oranı (CAP), banka mevduatının krediye dönüşüm oranı (EFFICIENT), gelir çeşitlendirmesi (DIVERS), piyasa faiz oranları (INTEREST) ve döviz kuru (EXCHANGE) değişkenleri ile pozitif ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’de bu değişkenler artarken bankaların kârlılıkları da artmaktadır.

Sonuçlar kadın personel oranının bankaların faaliyet etkinliği (EFFECTIVE), gari safi yurt içi hasıla büyümesi (GPDG), zorunlu karşılıklar (RESERVE) ve konut fiyat endeksi (HPI) ile negatif ve anlamlı bir ilişkilinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca banka mevduatının krediye dönüşüm oranını yani verimliliklerini gösteren (EFFICIENT) ile kârlılık göstergeleri ROA ve ROE arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani bankalar daha verimli çalışarak topladıkları mevduatı krediye çevirdikçe kârlılıkları anlamlı şekilde artmaktadır.

Büyümenin kredi talebini (Goddard ve diğerleri, 2004) ve kârlılığı (Işık ve diğerleri, 2017) etkilediği yönünde kanıtlar olmasına rağmen Model 3 ve 4’e göre Türkiye’de kârlılığı azalttığına dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar (Samırkaş ve diğerleri, 2014) çalışmasını desteklemektedir. Son yıllarda bankacılık sektöründe yapılan yapısal reformlar ve artan rekabet eskiye göre bankaların daha düşük kârlılık oranlarında kalmasına sebep olmuş olabilir.

4.3. Duyarlılık Testleri

ABD’de banka ve holding şirketine ilişkin verilerle yapılan çalışmada, bankaların yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasında doğrusal olmayan U şeklinde bir ilişki olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bankaların cinsiyet çeşitliliği belli bir eşik düzeyine ulaşana kadar kadın katılımı olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca, bu olumlu etki sadece daha iyi sermayeli bankalarda görülmektedir. Fakat eşik düzeyinin ardından artan kadın personel oranı banka performansını olumsuz olarak etkilemeye başlamaktadır (Owen ve Temesvary, 2018). Bu çalışmada ise aktif büyüklük bakımından bankalar ikiye ayrılarak sonuçlar test edilmiştir. Ayrıca ikiye ayrılan ve sektör içerisindeki aktif büyüklüğü %9’dan büyük olan bankaların çoğunluğunun kadın çalışan oranları yıllar itibarıyla %50’den düşükken aktif büyüklüğü %9’dan küçük olan bankaların çoğunluğunun kadın çalışan oranı %50’den büyüktür.

Araştırma hipotezlerinin geçerliliği kredi riski, iflas riski ve kârlılık değişkenleri üzerinden test edilmiştir. Aktif büyüklüğüne göre sektör içindeki payı %9’un üzerinde olan 7 banka, sektör içindeki payı %9’un altında olan 14 banka ikiye ayrılarak tekrar test edilmiştir. Buradaki amaç veri setini aktif büyüklük ve duyarlılık testleri açısından doğru sonuçlar vermesini sağlayacak iki gruba ayırmaktır. Cinsiyet çeşitliliği ile ilişkili olan fakat ihmal edilen değişkenler nedeniyle cinsiyet çeşitliliğinin içselliğinden etkilendiğine dair potansiyel bir endişeyi azaltmak için alternatif bir yöntem olarak duyarlılık testleri yapılmıştır.

Bankaların aktif büyüklüğü %9 ve üzerinde olan 7 banka ile aktif büyüklüğü %9’dan küçük olan 14 banka, aynı modeller üzerinden yeniden ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Tablo 6’da aktif büyüklüğü %9’un üzerinde olan bankalarla ilgili duyarlılık test sonuçları gösterilmektedir.

Modellere uygulanan duyarlılık test sonuçları, H1, H2, H4 ve H5 ile ilgili anlamlı ve hipotezleri destekleyen sonuçlar vermektedir. Sonuçlara göre H3 desteklenmemektedir. Buna göre, aktif büyüklüğü %9’dan büyük olan bankalarda cinsiyet çeşitliliği kredi riski göstergeleri olan NPL ve LLP’yi anlamlı olarak azaltıcı etkide bulunmaktadır. Bankaların kadın personel oranı arttıkça kredi riskleri azalmaktadır ($\beta_1 > 0$). Kadın çalışan oranında ortaya çıkan bir birimlik artış, NPL’de 0,219’luk (z değeri= -1,11) bir azalışa sebep olurken LLP’de 0,059’luk (z değeri= -1,20) bir azalışa sebep olmaktadır. Ayrıca cinsiyet çeşitliliğinin kârlılık göstergeleri olan ROA ve ROE’yi pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bankaların kadın personel oranı arttıkça bankaların kârlılıkları artmaktadır ($\beta_1 > 0$). Kadın çalışan oranında ortaya çıkan bir birimlik artış, aktif kârlılıkta 0,018’lik (z değeri= 1,58) bir artışa sebep olurken öz sermaye kârlılığında 0,393’lük (z value= 3,23) bir artışa sebep olmaktadır.

Tablo 6. Aktiflerin payı %9'dan büyük bankalarda cinsiyet çeşitliliğinin etkisi

Panel A Değişkenler	Modeller				
	Model 1 NPL	Model 2 LLP	Model 3 ZSKOR	Model 4 ROA	Model 5 ROE
GENDER	-0,219*	-0,059*	-2,038	0,018*	0,393***
	[-1,11]	[-1,20]	[-1,50]	[1,58]	[3,23]
SHARE	-0,365*	0,027	0,425	0,045	0,657*
	[-1,99]	[0,69]	[0,19]	[1,14]	[1,61]
SPECIAL	-0,507*	-0,004	-0,426	0,044**	0,644**
	[-2,04]	[-0,22]	[-0,32]	[2,08]	[2,09]
CAPITAL	0,036	0,064*	8,188**	0,039	-0,734*
	[0,23]	[2,04]	[2,47]	[0,87]	[-1,85]
EFFECTIVE	0,514**	0,520***	2,004	-1,221***	-16,628***
	[3,20]	[17,80]	[0,58]	[-16,20]	[-14,85]
DIVERS	-0,136	0,017***	0,778	0,046	0,493
	[-1,58]	[1,20]	[0,57]	[1,08]	[1,11]
EFFICIENT	0,138	-0,008	0,304	-0,017	-0,284*
	[1,52]	[-0,93]	[0,26]	[-1,19]	[-1,68]
INFLATION	-0,094	0,015	-2,385	0,001	-0,278*
	[-1,61]	[1,49]	[-1,17]	[0,07]	[-1,68]
INTEREST	-0,001	-0,018	3,439**	0,047***	0,914***
	[-0,01]	[-0,96]	[2,52]	[2,75]	[2,88]
GPDG	0,118	-0,037***	3,298**	-0,023	-0,182
	[1,14]	[-4,84]	[2,10]	[-1,03]	[-0,72]
UNEMP	0,386*	-0,008	5,486	0,097	1,351**
	[1,94]	[-0,16]	[0,74]	[1,43]	[2,01]
EXCHANGE	0,011	0,072	-84,361	0,766	8,932
	[0,01]	[0,46]	[-2,60]	[1,53]	[1,60]
REZERR	-0,304*	0,072	11,087	0,766	-3,909**
	[-1,62]	[0,46]	[0,75]	[1,53]	[-1,97]
HPI	-0,010**	0,072	-0,043	-0,010**	-0,109**
	[-2,52]	[0,46]	[-0,31]	[-2,52]	[-2,41]
STATE	2,027**	0,526*	0,112	2,027**	8,082*
	[2,28]	[3,91]	[0,43]	[2,28]	[3,07]
Sabit Terim	-16,813	-3,684*	3,252**	1,989*	11,152
	[-1,39]	[-1,49]	[2,29]	[1,71]	[0,81]
Etki	Tesadüfi	Sabit	Tesadüfi	Sabit	Sabit
R ²	0,68	0,74	0,36	0,85	0,87
Gözlem Sayısı	112	112	112	112	112
Wald chi ²	133,84		123,45		
Olasılık (p)	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***

Not: ***,** ve * sırasıyla 0.01, 0.05 ve 0.10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. [] parantez içindeki değerler tesadüfi model için z değerini, sabit model için t değerini göstermektedir.

Bankaların aktif büyüklük bakımından piyasa payı %9'dan daha düşük olan 14 banka verisi analiz edilmiştir. Test sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir. Aktif büyüklüğü %9'un altında olan banka örneklemini analiz sonuçlarının sunulduğu Tablo 6'ya göre, cinsiyet çeşitliliğinin bankaların takipteki kredileriyle (NPL), kredi zarar karşılıkları (LLP) ve iflas riskiyle (ZSKOR) ilişkili olmadığı anlaşılmıştır. Fakat bankaların cinsiyet çeşitliliği göstergesi olarak kullanılan kadın personel oranı arttıkça bankaların kârlılıkları anlamlı olarak azalmaktadır ($\beta_1 < 0$). Kadın personel oranında ortaya çıkan bir birimlik artış, aktif kârlılıkta 1,483'lük (z value=-4,19) bir azalmaya neden olurken öz sermaye kârlılığında 1,326'lık (z value=-2,65) bir azalmaya sebep olmaktadır.

Tablo 7. Aktiflerin payı %9'dan küçük bankalarda cinsiyet çeşitliliğinin etkisi

Panel B Değişkenler	Modeller				
	Model 1 NPL	Model 2 LLP	Model 3 ZSKOR	Model 4 ROA	Model 5 ROE
GENDER	-3,352 [-0,34]	-3,402 [-0,02]	-4,425 [-1,40]	-1,483*** [-4,19]	-1,326*** [-2,65]
SHARE	0,245 [1,26]	0,031 [0,23]	-1,290 [-0,19]	0,177 [1,46]	2,892** [2,10]
SPECIAL	-0,041* [-1,80]	0,001 [0,17]	0,940 [1,61]	0,010 [0,79]	0,011 [0,08]
CAPITAL	-0,156 [-1,14]	-0,042 [-1,60]	7,351** [2,13]	0,294*** [3,11]	2,633* [1,94]
EFFECTIVE	0,651 [1,26]	0,234* [2,07]	-4,114 [-0,48]	-0,806*** [-4,00]	-6,879*** [-2,70]
DIVERS	0,038* [1,94]	0,015** [2,37]	-0,439 [-0,41]	0,041*** [2,63]	0,409* [1,93]
EFFICIENT	-0,020*** [-3,62]	-0,004 [-1,68]	0,182 [0,36]	0,009*** [2,89]	0,095** [2,07]
INFLATION	0,231*** [2,59]	0,008 [0,45]	1,099 [0,31]	-0,020 [-0,80]	0,167 [0,52]
INTEREST	-0,282*** [-3,94]	-0,025* [-2,10]	0,228 [0,08]	0,055* [2,41]	0,560** [2,14]
GPDG	-0,142*** [-4,13]	-0,082*** [-5,37]	-4,203 [-0,92]	-0,009 [-0,92]	-0,162 [-1,27]
UNEMP	0,489** [2,40]	-0,015 [-0,25]	7,994 [0,93]	-0,038 [-0,58]	-0,666 [-0,79]
EXCHANGE	-1,211 [-0,96]	0,153 [0,46]	2,005 [0,04]	1,416*** [2,69]	12,058** [1,98]
RESERVER	0,182* [0,43]	-0,133 [-1,34]	-21,18 [-1,27]	-0,445* [-1,92]	-5,398* [-1,60]
HPI	0,005 [0,91]	0,001 [0,50]	0,213 [0,43]	-0,012*** [-3,34]	-0,087** [-2,01]
Sabit Terim	5,791* [1,82]	1,52 [1,58]	-25,542 [-1,16]	-0,829 [-0,56]	-9,316 [-0,46]
Etki	Tesadüfi	Sabit	Tesadüfi	Sabit	Sabit
R ²	0,37	0,38	0,23	0,46	0,38
Gözlem Sayısı	224	224	224	224	224
Wald chi ²	178,74		356,44		
Olasılık (p)	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***

Not: ***,** ve * sırasıyla 0.01, 0.05 ve 0.10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. []parantez içindeki değerler z değerini göstermektedir. Bu bankaların hepsi özel bankalardan oluşmaktadır.

Duyarlılık testleri farklı büyüklükteki bankaların kredi riski bakımından kadın personel oranı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Aktif büyüklük bakımından piyasa payı %9'dan büyük olan 7 bankanın kadın personel oranı arttıkça kârlılıkları artarken piyasa payı %9'dan küçük olan 14 bankanın kadın çalışan oranı arttıkça kârlılıkları azalma eğilimi içerisine girmektedir. Tüm sonuçlar düşünüldüğünde piyasa payı %9'dan büyük olan bankaların kadın personel oranının piyasa payı %9'dan küçük olan bankalara göre daha düşük olması bu sonucun ortaya çıkmasının sebebi olabilir. Bu sonuçlar cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasında doğrusal olmayan U şeklinde bir ilişki olduğu yönünde kanıtlar sunan Owen ve Temesvary (2018) çalışmasını desteklemektedir. Bu durumun, kadın personellerin risk düzeyi yüksek olmayan bazı müşterilere bile aşırı ihtiyatlı tutum sebebiyle kredi kullanılmaması sebebiye ortaya çıktığı söylenebilir. Dolayısıyla sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde bankaların cinsiyet çeşitlilik oranı belirli %50 gibi bir eşik düzeyine ulaşana kadar olumlu bir etkiye sahipken eşik düzeyinin üzerine çıktıkça artık kârlılıkları azaltan bir etki ortaya çıkardığı söylenebilir. Son olarak risk ve kârlılık açısından piyasa payı %9'dan küçük olan bankaların daha verimli oldukları anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Ekonomilerin ve finansal sektörün en önemli dinamiklerinden olan bankacılık sektöründeki sıkıntı ve krizler hızlı bulaşıcılık özellikleri sebebiyle diğer sektörler için etki etmektedir. Banka krizlerinin sebebi olan yönetim aksaklıkları, banka başarısızlıkları ve aşırı risk alma eğilimlerini önleyebilme bu makalenin temel odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmada bankaların aşırı risk almasının azaltılmasında ve finansal performansın artırılmasında bankalardaki cinsiyet çeşitliliğinin rolü literatürde yapılmamış şekliyle incelenmektedir.

Cinsiyet çeşitliliği bankaların kredi riskini, iflas riskini ve dolayısıyla da banka kârlılığını etkileyen önemli bir faktör olabilir. Çalışanlar bankanın kredi politikasının ve üst yönetimin kararlarının temel uygulayıcısı olarak bankaların çıkarlarını dengeler ve izleme rollerinin verimli bir şekilde yerine getirilmesini sağlarlar (Fama ve Jensen, 1983). Buradan hareketle, cinsiyet çeşitliliğinin bankacılık işlemlerinde fırsatçı davranışlara yol açan temsilci maliyetlerini (Principal – Agent Theory) ve ahlaki tehlike sorununu (Moral Hazard Theory) ne ölçüde sınırladığına odaklanılarak, bankaların kredi riski, iflas riski ve kârlılıkları üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Çünkü çalışanlar daha yüksek prim ve gelir elde etmek için riskli müşterilere daha fazla kredi verebilmektedirler. Geliştirilen hipotezlerle tutarlı olarak, daha yüksek kadın personel oranına sahip bankaların, düşük kadın personel oranına sahip bankalara göre daha düşük bir kredi riskine ve iflas riskine maruz kalması beklenmektedir (Gulamhussen ve Santa, 2015; Owen ve Temesvary, 2018).

Bu çalışmanın temel amacı, gelişen bir ülke olan Türkiye’de cinsiyet çeşitliliğinin bankaların kredi riski, iflas riski ve kârlılık ile herhangi bir ilişkisinin olup olmadığını ve bu ilişkinin yönünü belirlemektir. Çalışma, 2003-2019 dönemini kapsayan 17 yıllık süre boyunca verisi bulunan Türkiye’deki kamu sermayeli, özel sermayeli ve yabancı sermayeli 21 mevduat bankasının verileri baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan örneklem Türk mevduat bankacılık sisteminin aktif büyüklüğünün %98’ini, çalışan sayısının ise %99’unu kapsamaktadır. Çalışma konusu olan bankacılık sektörü, eğitilmiş ve en yüksek kadın istihdam oranına sahip sektörler arasındadır. Ayrıca çalışmanın, bankaların genel kadın personel oranını baz alan ilk ve en kapsamlı çalışmalardan olması önemini artırmaktadır.

Bu çalışma bulguları, bankacılık sektörüyle ilgili az sayıda yapılmış olan (Bertay ve Şınar, 2020; Alhan ve Yüksel, 2018) ve kadın personelin işletmelerin performanslarını etkileyip etkilemediğine dair önceki çalışmalardaki net olmayan sonuçları (Berger ve diğerleri, 2014; Charness ve Gneezy, 2012; Croson ve Gneezy, 2009; Farag ve Mallin, 2017) açıklamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Önceki araştırmalar, risk almaya çok az vurgu yaparak, bankaların yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğinin kurumsal sonuçları etkileyip etkilemediğini incelemektedir. 2008 küresel finans krizi, aşırı risk alma tarafından tetiklenen temsilci maliyetleri (Principal – Agent Theory) ve ahlaki tehlike sorunu (Moral Hazard Theory) sebebiyle ortaya çıkmıştı. Bu sebeple, bu makale bankacılıkta etkili olan tetikleyici faktörleri anlamak ve potansiyel krizleri önleyebilmek açısından oldukça önemlidir. Araştırma, literatürde sadece yönetim kurulu üyelerinin cinsiyet çeşitliliğine dayalı yapılan araştırmalardaki metodolojik sorunları gidermesi ve literatürdeki boşluğu doldurması üzerine kurgulanmıştır. Politika yapımcıların perspektifinden bakıldığında, bu çalışmanın cinsiyet çeşitliliği yoluyla kurumsal yönetim uygulamalarını geliştirmeye yönelik düzenleyici tartışmalara ve girişimlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de 2019 yılı rakamlarına göre kadınların istihdam oranı %32,6 iken erkeklerin istihdam oranı %64,1’dir (TÜİK, 2020). 2019 yılı itibarıyla entelektüel sermaye seviyesi yüksek personele sahip bankacılık sektöründe ise ortalama kadın personel oranı %52 seviyesindedir (TBB, 2020). İşte bu noktada, önceki yıllara göre artan kadın personel oranının bankacılık sektörünün risk düzeyini, iflas riskini ve kârlılıklarını nasıl etkilediği sorusu önem kazanmaktadır.

Çalışmada takipteki krediler (NPL), kredi zarar karşılıkları (LLP), iflas riski (Z-Skor), aktif kârlılık oranı (ROA) ve öz sermaye kârlılık oranı (ROE) bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak cinsiyet çeşitliliği değişkeni kullanılmıştır. Ampirik sonuçlara göre, cinsiyet çeşitliliği ile takipteki krediler arasında H1’i destekler nitelikte sonuçlar bulunmuştur. Buna göre cinsiyet çeşitliliği, bankaların takipteki kredileriyle (NPL) önemli ölçüde anlamlı ve negatif yönde ilişkilidir. Bankaların cinsiyet çeşitliliği seviyesi yükseldikçe kredilerin takibe düşme eğilimi azalmaktadır. Cinsiyet çeşitliliği ile kredi zarar karşılıkları (LLP) arasında H2’yi destekleyen sonuçlar bulunmuştur. Buna göre cinsiyet çeşitliliği, LLP ile önemli ölçüde anlamlı ve negatif yönde ilişkilidir. Bankaların cinsiyet çeşitliliği seviyesi yükseldikçe LLP azalmaktadır. Sonuçlar, cinsiyet çeşitliliği arttıkça bankaların kredilerinin takibe düşme ihtimallerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, daha yüksek kadın personel oranına sahip bankaların kredilendirme noktasında daha tutucu ve ihtiyatlı bir strateji izlediklerini göstermekte ve bu yöndeki çalışma sonuçlarını desteklemektedir (Velte, 2017; Sims ve Morris, 2018).

Model sonuçlarına göre, cinsiyet çeşitliliği ile Z-Skor arasında H3'ü destekler sonuçlar bulunamamıştır. Genel panel sonuçları, cinsiyet çeşitliliği ile banka kârlılık göstergeleri olan ROA ve ROE arasında negatif bir ilişki olduğunu gösterdiği için H4 ve H5 reddedilmiştir. Sonuçlar hipotezlerin aksine kadın personel oranı ile kârlılık göstergeleri olan ROA ve ROE arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Artan cinsiyet çeşitliliğinin kârlılıklar üzerinde azaltıcı etkide bulunduğunu gösteren bu ilginç sonuçlar duyarlılık analizleri ile test edilmiştir.

Panel A'da yer alan duyarlılık test sonuçları piyasa payı %9'dan büyük bankaların kredi riski ile kadın personel oranı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu söylerken Panel B'deki sonuçlar piyasa payı %9'dan küçük bankaların kredi riski ile kadın personel oranı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Model 4 ve 5'e bakıldığında aktif büyüklük bakımından piyasa payı %9'dan büyük olan bankaların kadın personel oranı arttıkça kârlılıkları artarken piyasa payı %9'dan küçük olan bankaların kadın çalışan oranı arttıkça kârlılıkların azalma eğilimi içerisine girdiği anlaşılmaktadır. Piyasa payı %9'dan büyük olan bankaların kadın personel oranının piyasa payı %9'dan küçük olan bankalara göre daha düşük olması bu sonucun ortaya çıkmasının sebebi olabilir. Bu sonuçlar cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasında ilişki olduğuna dair sonuçlar elde eden Owen ve Temesvary (2018) çalışmasını destekler niteliktedir. Yani bankalardaki kadın personel oranı belirli bir eşik seviyesine kadar kârlılıkları pozitif olarak etkilerken belirli bir eşikten sonra kadınların daha az risk alan ve ihtiyatlı tutumları sebebiyle kârlılıkları azaltan bir etki ortaya çıkarmaktadır.

Model sonuçları faiz dışı gider arttıkça (EFFECTIVE) banka kârlılıklarının azaldığını göstermektedir. Ayrıca tüm modellerde, Türkiye'de piyasa faiz oranlarındaki artışın bankaların sorunlu kredi oranlarını anlamlı olarak azaltırken, banka kârlılıklarını anlamlı olarak artırdığını göstermektedir. Bu çalışmanın önemli bir sonucu olarak görülebilir. Türkiye'de faiz oranlarındaki artış, bankaları hem risk hem de kârlılık açısından olumlu etkilemektedir. Ayrıca sonuçlar, Türkiye'de konvansiyonel bankaların kredi vermede uzmanlaştıkça (SPECIAL) takipteki alacakların artmasına sebep olan riskli müşterileri ve kredileri daha iyi tespit ve takip edebildiklerini göstermekte ve bu sonuçlar piyasa payları %9'dan büyük bankalarda daha ön plana çıkmaktadır.

Ek olarak bankaların mevduatının krediye dönüşüm oranını yani verimlilikleri (EFFICIENT) ile kredi riski göstergeleri olan NPL ve LLP arasında negatif ve anlamlı bir ilişki varken; kârlılık göstergeleri olan ROA ve ROE arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani bankalar daha verimli çalışarak topladıkları mevduatı krediye çevirdikçe kredi riskleri azalırken kârlılıkları anlamlı şekilde artmaktadır. Bu durum bankacılık sektörü açısından verimliliğin önemini göstermesi bakımından değerlidir. Özellikle 2008 küresel finans krizine kadar pek dikkate alınmayan takipteki kredilerin, 2008 küresel finans krizinin ardından bir erken uyarı sistemi gibi çalışarak olası finansal krizlerin tahminlemesinde kullanılabileceği düşünüldüğünde bunu önlemek için bankaların kredi tahsis sürecinde daha temkinli ve riskli kredileri azaltacak önlemler almasının önemi ön plana çıkmaktadır. Bunu sağlayabilmek için bu çalışma sonuçlarının da gösterdiği gibi kadın personel oranının belirli bir seviyeye kadar artırabileceği söylenebilir. Fakat belirli eşik seviyelerin üzerine çıkan kadın personel oranı bankalar açısından daha tutucu ve ihtiyatlı kredi tahsisine yol açtığından bankaların kârlılıklarının azalması sonucunu ortaya çıkarabilmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, cinsiyet farklılıkları teorisini desteklemekle beraber Basel Komitesi'nin banka yönetim yapılarının güçlendirilmesine ve risk yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesine ilişkin düzenleyici tartışmalarla katkı sağlayabilir. Ayrıca bulgular, politika yapıcılar, düzenleyici ve denetleyici kurum ve kuruluşlar, araştırma komisyonları, banka yöneticileri ve araştırmacılar için önemli bilgiler sunmaktadır. Banka yönetimleri banka politikasında, belirli düzeyde cinsiyet çeşitliliğini sağlama gibi şartlar uygulamaya koyabilirler. Bunun yanında politika yapıcılar ile düzenleyici ve denetleyici kurumlar bankalara belirli düzeyde, alanında uzman kadın personel istihdam etmeye dönük teşvik edici düzenlemeler getirebilir. 2020 yılında dünyayı etkisi altına alan ve küresel ekonomiyi olumsuz etkileyen Covid-19 pandemisinin ülke ekonomileri, finansal sistem ve bankacılık sistemi üzerindeki etkileri yeni yeni ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemde ekonomiler üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak ve ekonomik aktiviteyi canlandırmak amacıyla verilen düşük faizli krediler, kurtarma paketleri ve teşvikler özellikle gelişmekte olan ülkelerde kredilerin hızla büyümesi ve kredi kalitesinin bozulmasına sebep olmuştur. Bu durum dünyada özellikle de gelişmekte olan ülkelere bankacılık sektörü için yeni ve yıkıcı finansal krizlerin tetikleyicisi olabilir (Pilatin ve Ayaydın, 2022). Bu noktada bankalar bu riskleri azaltmak ya da daha kontrollü bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamak adına cinsiyet çeşitliliği faktörünü destekleyici bir etken olarak ele alabilir.

Piyasa payı %9'dan büyük olan bankalar ile %9'dan küçük olan bankaların kadın personel oranları ve bunun risk ve kârlılıklara etkisi çalışma sonuçlarından anlaşılacağı üzere farklıdır. Sonraki çalışmalarda kadın personel oranının ne olması gerektiği ve hangi düzeyden sonra kârlılığı azaltıcı

sonuçların ortaya çıktığına kritik kütle teorisi çerçevesinde odaklanılabilir. Çalışmada cinsiyet çeşitlilik oranının ayırt edilmeden kullanılması, kadın personelin iş deneyimi, yaşı, eğitim seviyesi gibi özelliklerin yer almaması bu çalışmanın kısıtları arasında sayılabilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalar, bu göstergeler ile kadın personelin nitelikleri de dikkate alınarak genişletilebilir. Çalışma BİST'te işlem gören bankalar üzerinde yapılabilir ve finansal performans göstergesi olarak hisse getirileri de eklenebilir. Ayrıca Covid-19 dönemindeki veriler kullanılarak cinsiyet çeşitliliğinin kredi riski ve banka kârlılıklarına etkisini ele alan yeni çalışmalar da yapılabilir.

Çatışma Beyanı / Conflict of Interest

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
No potential conflict of interest was declared by the author.

Fon Desteği / Funding

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.
Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards

Yazar tarafından, çalışmada kullanılan araç ve yöntemlerin Etik Kurul izni gerektirmediği beyan edilmiştir.
It was declared by the author that the tools and methods used in the study do not require the permission of the Ethics Committee.

Etik Beyanı / Ethical Statement

Yazar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.
It was declared by the author that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.



Yazarlar, Verimlilik Dergisi'nde yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
The authors own the copyright of their works published in Journal of Productivity and their works are published under the CC BY-NC 4.0 license.

KAYNAKÇA

- Abou-El-Sood, H. (2021). "Board Gender Diversity, Power and Bank Risk Taking," *International Review of Financial Analysis*, 75, 101733.
- Adams, R. ve Ferreira, D. (2004). "Gender Diversity in the Boardroom", European Corporate Governance Institute, Finance Working Paper, No. 57.
- Aksoy, T. ve Donduran, M. (2020). "Türk Bankacılığında Rekabet ve İstikrar," *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 57(651), 133-147.
- Alhan, Y. ve Yüksel, S. (2018). "Kadın Çalışanların Banka Büyüklüğü ve Karlılığına Etkisi: Engle-Granger Eş Bütünleşme Analizi İle Türkiye Üzerine Bir Uygulama," *İş'te Davranış Dergisi Journal of Behavior at Work*, 3(2), 140-148.
- Ayaydın, H., Pilatin, A. ve Barut, A. (2021). "Takipteki Kredilerin Bankaya Özgü, Finansal ve Makroekonomik Belirleyicileri: Türkiye Örneği," *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 33, 169-186. DOI: <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1013685>.
- Baltagi, B.H. (2013). *Econometric Analysis of Panel Data*, 5.Edition, John Wiley & Sons Ltd., NY.
- Beck, R., Jakubik, P. ve Piloju, A. (2015). "Key Determinants of Non-Performing Loans: New Evidence Froma Global Sample," *Open Economies Review*, 26(3), 525-550.
- Beck, T. ve Laeven, L. (2006). "Resolution of Failed Banks by Deposit Insurers: Cross-Country Evidence," World Bank Policy Research Working Paper, 3920.
- Beck, T., Behr, P. ve Guettler, A., (2013). "Gender and Banking: are Women Better Loan Officers?", *Review of Finance*, 17, 1279-1321.
- Berge, T.O. ve Boye, K.G., 2007. "An Analysis of Bank's Problem Loans", *Norges Bank Economic Bulletin*, 78, 65-76.
- Berger, A., Kick, T. ve Schaeck, K. (2014). "Executive Board Composition and Bank Risk Taking," *Journal of Corporate Finance*, 28, 48-65.
- Bertay, A.C. ve Sinar, Ş. (2020). *Türkiye Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı*. Center of Excellence in Finance Araştırma Raporu, Sabancı Üniversitesi.
- BDDK (2022). "Bankacılık Sektörü Verileri", <https://www.bddk.org.tr/Veri/Detay/160>, (Erişim Tarihi: 16.02.2022).
- Boadi, I. ve Osarfo, D. (2019). "Diversity and Return: The Impact of Diversity of Board Members' Education on Performance", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 19, 824-842.
- Boyd, J.H. ve Graham, S.L. (1986). "Risk, Regulation, and Bank Holding Company Expansion into Nonbanking", *Quarterly Review*, Spring 1986, 2-17.
- Bunda, I. ve Desquilbet, J.B. (2008). "The Bank Liquidity Smile Across Exchange Rate Regimes," *International Economic Journal*, 22(3), 361-386.
- Carter, D.A., Simkins, B.J. ve Simpson, W.G. (2003). "Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value," *Financial Review*, 38(1), 33-53.
- Charness, G. ve Gneezy, U. (2012). "Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking," *Journal of Economic Behavior ve Organization*, 83(1), 50-58.
- Chiaromonte, L., Grocı, E. ve Poli, F., (2015). "Should We Trust The Z-Score? Evidence from the European Banking industry," *Global Finance Journal*, 28, 111-131.
- Croson, R. ve Gneezy, U. (2009). "Gender Differences in Preferences," *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- Damian, L.E., Negru-Subtirica, O., Domocus, I.M. ve Friedlmeier, M., (2020). "Healthy Financial Behaviors and Financial Satisfaction in Emerging Adulthood: A Parental Socialization Perspective," *Emerging Adulthood*, 8, 548-554.
- Dezsö, C.L. ve Ross, D.G. (2012). "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation," *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072-1089.
- Dimitrios, A., Helen, L. ve Mike, T. (2016). "Determinants of Non-Performing Loans: Evidence from Euro-Area Countries," *Finance Research Letters*, 18, 116-119.
- Dinçer, H., Yüksel, S. ve Kartal, M.T. (2020). "Evaluating the Gender Effect in the Banking Performance: An Ownership-Based Analysis in Turkish Banking Sector", *Role of Women in Turkish Economy: Current Situation, Problems and Policies*, 67-86.
- Eckel, C.C. ve Grossman, P.J. (2008). "Differences in The Economic Decisions of Men and Women: Experimental Evidence," *Handbook of Experimental Economics Results*, 1, 509-519.

- Espinoza, R. ve Prasad, A. (2010). "Nonperforming Loans in the GCC Banking System and Their Macroeconomic Effects", IMF Working Paper WP/10/224, International Monetary Fund, Washington.
- Fama, E. ve Jensen, M. (1983). "Separation of Ownership and Control," *Journal of Law and Economics*, 26(2), 365-375.
- Farag, H. ve Mallin, C. (2017). "Board Diversity and Financial Fragility: Evidence from European Banks," *International Review of Financial Analysis*, 49, 98-112.
- Festic, M.K. ve Repina, S. (2011). "The Macroeconomic Sources of Systemic Risk in The Banking Sectors of Five New EU Member States", *Journal of Banking & Finance*, 35, 310-322.
- Foos, D., Norden, L. ve Weber, M. (2010). "Loan Growth and Riskiness of Banks," *Journal of Banking and Finance*, 34(12), 2929-2940.
- Ghosh, A. (2015). Banking-Industry Specific and Regional Economic Determinants of Non-Performing Loans: Evidence From US States," *Journal of Financial Stability*, 20, 93-104.
- Goddard, J., Molyneux, P. ve Wilson, J. (2004). "Dynamics of Growth and Profitability in Banking," *Journal of Money, Credit and Banking*, 36(6), 1069-1090.
- Gulamhussen, M.A. ve Santa, S.F. (2015). "Female Directors in Bank Boardrooms and Their Influence on Performance and Risk-Taking," *Global Finance Journal*, 28, 10-23.
- ILO (2020). Global İstatistikler. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi: 21.01.2022).
- ILO (2021). "The Future of Diversity", Editörler: Kuptsch, C. ve Charest, É, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_831316.pdf, (Erişim Tarihi: 15.01.2022).
- Işık, Ö., Noyan Yalman, İ. ve Koşaroğlu, Ş.M. (2017). "Türkiye'de Mevduat Bankalarının Kârlılığını Etkileyen Faktörler", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 362-380.
- Jain, T. ve Jamali, D. (2016). "Looking Inside The Black Box: The Effect of Corporate Governance on Corporate Social Responsibility", *Corporate Governance: An International Review*, 24, 253-273.
- Jebran, K., Chen, S. ve Zhang, R. (2020). "Board Diversity and Stock Price Crash Risk", *Research in International Business and Finance*, 51, 101122.
- Jianakoplos, N.A. ve Bernasek, A., (1998). "Are Women More Risk Averse?," *Economic Inquiry*, 36, 620-630.
- Jin, J.Y., Kanagaretnam, K., Liu, Y. ve Liu, N. (2019). "Banks' Loan Growth, Loan Quality, and Social Capital", *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 21, 83-10.
- Keeton, W.R. (1999). "Does Faster Loan Growth Lead to Higher Loan Losses? Economic Review," *Federal Reserve Bank of Kansas City*, 84(Q II), 57-75.
- Kinateder, H., Choudhury, T., Zaman, R., Scagnelli, S. D. ve Sohel, N. (2021). "Does Boardroom Gender Diversity Decrease Credit Risk in the Financial Sector? Worldwide evidence," *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 73, 101347.
- Klein, N. (2013). "Non-Performing Loans in CESEE: Determinants ve Impact on Macroeconomic Performance", IMF Working Paper No. 13/72.
- Kosmidou, K., Pasiouras, F. ve Tsaklanganos, A. (2007). "Domestic and Multinational Determinants of Foreign Bank Profits: The Case of Greek Banks Operating Abroad", *Journal of Multinational Financial Management*, 17(1), 1-15.
- Kurtaran, A. ve Eker, D. (2017). "Bankaların Yönetim Kurullarındaki Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi," *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 64-72.
- Laeven, L. ve Levine, R., (2006). "Corporate Governance, Regulation and Bank Risk Taking", World Bank, Washington.
- Lewellyn, K.B. ve Muller-Kahle, M.I. (2020). "The Corporate Board Glass Ceiling: The Role of Empowerment and Culture in Shaping Board Gender Diversity," *Journal of Business Ethics*, 165, 329-346.
- Liu, H., Molyneux, P. ve Wilson, J.O.S. (2013), "Competition and Stability in European Banking: A Regional Analysis", *The Manchester School*, 81, 176-201.
- Louzis, D.P., Vouilidis, A.T. ve Metaxas, V.L. (2012). "Macroeconomic and Bank-Specific Determinants of Non-Performing Loans in Greece: A Comparative Study of Mortgage, Business ve Consumer Loan Portfolios," *Journal of Banking Finance*, 36(4), 1012-1027.
- Macit, F. (2012). "What Determines the Non-Performing Loans Ratio: Evidence from Turkish Commercial Banks," *Center for Economic Analyses Journal of Economics*, 13, 33-39.
- Makri, V., Tsigkanos, A. ve Bellas, A. (2014). "Determinants of Non-performing Loans: The Case of Eurozone." *Panoeconomicus*, 61, 193-206.

- Messai, A.S. ve Jouini, F. (2013). "Micro and Macro Determinants of Non-Performing Loans," *International Journal of Economics ve Financial Issues*, 3, 852-860.
- Moreno-Gómez, J., Calleja-Blanco, J. (2018). "The Relationship Between Women's Presence in Corporate Positions and Firm Performance: The Case of Columbia," *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 10, 83-100.
- Nadeem, M. (2020a). "Corporate Governance and Supplemental Environmental Projects: A Restorative Justice Approach," *Journal of Business Ethics*, 427, 1-20.
- Nadeem, M., (2020b). "Does Board Gender Diversity Influence Voluntary Disclosure of Intellectual Capital in Initial Public Offering Prospectuses? Evidence from China," *Corporate Governance: An International Review*, 28, 100-118.
- Nadeem, M., Zaman, R. ve Saleem, I. (2017). "Boardroom Gender Diversity and Corporate Sustainability Practices: Evidence From Australian Securities Exchange Listed Firms," *Journal of Cleaner Production*, 149, 874-885.
- Owen, A.L. ve Temesvary, J. (2018). "The Performance Effects of Gender Diversity on Bank Boards," *Journal of Banking ve Finance*, 90, 50-63.
- Ozili, P.K. (2017). "Bank Earnings Management, Income Smoothing Using Commission and Fee Income: A European Context," *International Journal of Managerial Finance*, 13(4), 419-439.
- Pilatin, A. ve Ayaydın, H. (2022). "The Relationship Between Banks' Credit Quality, Credit Growth and Social Capital: Evidence from Turkish Banking Sector. *Middle East Development Journal*, 14(1), 133-170.
- Rehman, A.U. Aslam, E. ve Iqbal, A. (2022). "Intellectual Capital Efficiency and Bank Performance: Evidence From Islamic Banks," *Borsa Istanbul Review*, 22(1): 113-121.
- Reinhart, C. ve Rogoff, K. (2011). "From Financial Crash to Debt Crisis," *American Economic Review*, 101 (5), 1676-1706.
- Rinaldi, L. ve Sanchis-Arellano A. (2006). "Household Debt Sustainability: What Explains Household Non-Performing Loans?: An Empirical Analysis", ECB Working Paper.
- Russell, L.T., Beckmeyer, J.J., Coleman, M. ve Ganong, L. (2016). "Perceived Barriers to Postdivorce Coparenting: Differences Between Men and Women and Associations with Coparenting Behaviors," *Family Relations*, 65, 450-461.
- Samırkaş, M.C., Evci, S. ve Ergün, B. (2014). "Türk Bankacılık Sektöründe Karlılığın Belirleyicileri," *KAU IIBF Dergisi*, 5(8), 117-134.
- Shukeri, S.N., Shin, O. W. ve Shaari, M. S. (2012). "Does Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence from Malaysian Public Listed Companies," *International Business Research*, 5(9), 120-135.
- Sims, C.M. ve Morris, L.R., (2018). "Are Women Business Owners Authentic Servant Leaders?," *Gender in Management: An International Journal*, 33, 405-427.
- Skala, D. ve Weill, L. (2018). Does CEO Gender Matter for Bank Risk?. *Economic Systems*, 42(1), 64-74.
- Staikouras, C. ve Wood, G. (2003). The Determinants of Bank Profitability in Europe", Paper presented at the European Applied Business Research Conference, Venice, 9-13 June.
- Staikouras, C., Mamatzakis, E. ve Koutsomanoli-Filippaki, A. (2008). "Cost Efficiency of the Banking Industry in the South Eastern European Region", *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 18(5), 483-497.
- Tatoğlu F.Y. (2018). "Panel Veri Ekonometrisi-Stata Uygulamalı", 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- TBB, (2022). "Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri", <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>, (Erişim Tarihi: 01.02.2022).
- TBB (2020). "İstatistik Raporlar", https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1295/Banka_Calisan_ve_Subey_Sayilari-Mart_2020.pdf, (Erişim Tarihi: 12.11.2021).
- TÜİK (2020). "İstatistiklerle Kadın 2020", <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, (Erişim Tarihi: 10.02.2022).
- UNWOMEN (2022). "Progress on The Sustainable Development Goals The Gender Snapshot 2022", https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en_0.pdf, (Erişim Tarihi: 6.01.2023).
- UNDP (2022). "Gender Equality", https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=CjwKCAjw7p6aBhBiEiwA83fGuv_juP-

M9UsSQh0tuPrCVKHgB3Zt9z5FWx87C5FyScPFVgIWqw0fGRoCkkEQAvD_BwE#gender-equality, (Erişim Tarihi: 6.01.2023).

- Ün, T. (2018). "Applied Panel Data Econometrics", Der Yayınları, İstanbul.
- Velte, P., (2017). "Do Women on Board of Directors Have an Impact on Corporate Governance Quality and Firm Performance? A Literature Review," *International Journal of Sustainable Strategic Management*, 5, 302-346.
- Westphal, J. ve Milton, L. (2000). "How Experience and Network Ties Affect The Influence of Demographic Minorities on Corporate Board," *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 366-417.
- Yurt, N. (2020). "Borsa İstanbul'da İşlem Gören Firmaların Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Varlığı ile Firma Kârlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi," *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 163-177.
- Zaman, R., Jain, T., Samara, G. ve Jamali, D. (2020). "Corporate Governance Meets Corporate Social Responsibility: Mapping the Interface," *Business ve Society*, 61(3), 690-752.