

**TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN
İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN
ARAŞTIRILMASI**

FİGEN ÖZKAYA

**IŞIK ÜNİVERSİTESİ
HAZİRAN, 2021**

TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN
İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN
ARAŞTIRILMASI

FİGEN ÖZKAYA

Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2021
Yöneticiler için İşletme Yönetimi (MBA) Yüksek Lisans Programı, 2021

Bu tez, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne
Yüksek Lisans (MA) derecesi için sunulmuştur.

IŞIK ÜNİVERSİTESİ
HAZİRAN, 2021

IŞIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN İSTİHDAMININ
FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

FİGEN ÖZKAYA

ONAYLAYANLAR

Prof. Dr. Cemal İbiŐ FMV IŞık Üniversitesi
(Tez DanıŐmanı)

Prof. Dr. Beril DurmuŐ Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Levent Polat FMV IŞık Üniversitesi

ONAY TARİHİ: 18.06.2021

EFFECT OF WOMEN’S EMPLOYMENT ON FINANCIAL PERFORMANCE OF TURKISH DEPOSIT BANKS

ABSTRACT

With modernization, legal regulations on women’s rights around the world have brought numerous improvements for women’s participation in social, political, and economic life, allowing them to find a place for themselves in many areas of business. In the current study, the aim was to investigate the effect of women’s employment in Deposit Banks in Turkey on financial performance. Panel data analysis was performed and the sample was selected as deposit banks operating in Borsa Istanbul. Return on assets and return on equity were chosen as dependent variables for financial performance and quarterly data of 2009-2020 were used. It was concluded that women’s employment had a positive effect on the financial performance of deposit banks.

Keywords: Female Employment Rates, Deposit Bank Financial Performance, Panel Data Analysis

TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

ÖZET

Modernleşmeyle birlikte dünyanın birçok ülkesinde kadın hakları ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik hayata katılım hedefine yönelik birçok iyileştirmeler yapmıştır. Bu durum kadınların çalışma hayatının birçok alanında yer bulmalarına katkı sağlamıştır. Bu çalışmada, Türkiye'de Mevduat Bankalarında kadın istihdamının finansal performansa etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Panel veri analiz yönteminin uygulandığı çalışmada, örneklem olarak Borsa İstanbul'da işlem gören mevduat bankaları seçilmiş bu mevduat bankalarının finansal performansı olarak aktif ve özkaynak karlılıkları bağımlı değişken olarak kullanılmış, periyot olarak 2009 - 2020 yılları 3 aylık çeyrek dönem lik verileri ile çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda kadın çalışan oranlarının mevduat bankalarının finansal performanslarına pozitif yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışan Oranı, Mevduat Banka Finansal Performansı, Panel Veri Analizi

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam için vesile olan saygıdeğer ve çok kıymetli hocamız Prof. Dr. Saygın Eyüpgiller'e, çalıőmamın gerçekleşmesinde değerli bilgilerini benimle paylaőan, yoluma ışık olan, motive eden saygıdeğer ve çok kıymetli danıőman hocamız Prof. Dr. Cemal İbiő'e, hayatımın her anında beni destekleyen, moral ve motivasyon veren sevgili aileme ve kıymetli dostlarıma teőekkürü bir borç bilirim.

Figen Özkaya

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	ii
ÖZET.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜ VE MEVDUAT BANKALARI.....	3
1.1. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN KISA TARİHİ	3
1.2. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE FAALİYETTE OLAN BANKA TÜRLERİ	10
1.2.1. Mevduat Bankaları.....	10
1.2.2. Katılım Bankaları.....	16
1.2.3. Kalkınma ve Yatırım Bankaları	16
1.3. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI.....	17
İKİNCİ BÖLÜM	23
KADIN İSTİHDAMI VE TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ.....	23
2.1. İSTİHDAM KAVRAMI.....	23
2.1.1. Kadın İstihdamı Kavramı.....	25
2.1.2 Kadın İstihdamının Genel Özellikleri	26
2.1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı Açısından Kırsal ve Kent İstihdamı	27
2.1.4. Kadın İstihdamının Önemi	29
2.1.5. Kadın İstihdamının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü ve Önemi	30

2.1.6. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller	33
2.2. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	40
2.2.1. Yüksek Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın İstihdamı.....	41
2.2.2. Üst ve Orta Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın İstihdamı	46
2.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ	51
2.3.1 Türkiye'de Kadın İstihdamına Tarihsel Bakış.....	52
2.3.2 Türkiye'deki Kadın İstihdamından Güncel Durum	55
2.4. TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI	61
2.5. KADIN İSTİHDAMININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ.....	66
2.6. KADIN İSTİHDAMININ BANKA PERFORMANSINA ETKİSİ	73
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	77
TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN İSTİHDAMININ	
FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI	77
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	77
3.2. VERİ SETİ VE ÖRNEKLEM	78
3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE EKONOMETRİK MODELİ	81
3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	82
3.5. BULGULAR.....	83
3.5.1. Uygun Panel Veri Modelinin Belirlenmesi ve Ön Sınama Testleri	85
3.5.2. Model Bulguları	88
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZGEÇMİŞ.....	107

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 Banka Grupları Bazında Sermaye Yapısı (%)	18
Tablo 1.2 Mevduat ve Kalkınma/ Yatırım Bankaları Çalışan Sayısı.....	19
Tablo 1.3 Türkiye’de Bankacılık Sektörü Aktif Büyüklük.....	21
Tablo 2.1 Yüksek Gelir Grubuna Sahip Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdam Oranları	42
Tablo 2.2 Orta ve Üst Gelir Grubuna Sahip Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdam Oranları	47
Tablo 3.1 Analiz Kapsamına Alınan Bankaların Türlerine Göre Dağılımı	78
Tablo 3.2 Değişkenlere Ait Bilgiler	79
Tablo 3.3 Çalışmada Kullanılacak Olan Değişkenler ve Türleri	81
Tablo 3.4 Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	83
Tablo 3.5 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri	84
Tablo 3.6 Mevduat Bankaları Paneli İçin Breusch-Pagan Lagrange Çarpan Testi Sonuçları	85
Tablo 3.7 Mevduat Bankaları Paneli İçin Hausman Test Sonuçları	86
Tablo 3.8 Mevduat Bankaları Paneli İçin Wald Test Sonuçları.....	86
Tablo 3.9 Mevduat Bankaları Paneli İçin Breusch - Godfrey Otokorelasyon Test Sonuçları	87
Tablo 3.10 Mevduat Bankaları Paneli İçin Pesaran CD Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları	87
Tablo 3.11 Mevduat Bankaları Panelinde Yer Alan Model 1 İçin Oluşturulan Regresyon Sonuçları	88
Tablo 3.12 Mevduat Bankaları Panelinde Yer Alan Model 2 İçin Oluşturulan Regresyon Sonuçları	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Türkiye'de Faaliyet Gösteren Banka Sayıları	17
Şekil 1.2 2017-2021 Yılı İtibariyle Bankalarda Çalışan Personel Sayıları	19
Şekil 2.1 Dünya Geneline İşgücüne Katılım Oranları (%)	41
Şekil 2.2 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları.....	43
Şekil 2.3 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	44
Şekil 2.4 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	45
Şekil 2.5 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	46
Şekil 2.6 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları	48
Şekil 2.7 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	49
Şekil 2.8 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	50
Şekil 2.9 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Oranları	51
Şekil 2.10. 2010-2019 Yılları Arası Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı	56
Şekil 2.11 2010-2019 Yılları Arası Türkiye'de 15 Yaş Üstü Kadın İşsizlik oranı	57
Şekil 2.12 2010-2019 Yılları Arası Türkiye'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (www.tuik.gov.tr).....	58
Şekil 2.13 15 Yaşın Üstündeki Kadınların Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları	59
Şekil 2.14 15 Yaşın Üstündeki Kadınların Medeni Durumlarına Göre İstihdam Oranları	60
Şekil 2.15 Bankalarda Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	62
Şekil 2.16 2015-2019 Yılları Arasında Bankalarda Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	63
Şekil 2.17 Bankalar Bazında Kadın Çalışan İstihdam Oranı	64

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BİST	: Borsa İstanbul
CEO	: İcra Kurulu Başkanı
CO	: Cari Oran
DB	: Dünya Bankası
EBITDA	: Faiz ve Amortisman Öncesi Kar
EFT	: Bankalar Arası Para Aktarımı
GDEKK	: Gölge Değişkenli En Küçük Kareler
Gİ	: Gruplar İçi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KAP	: Kamu Aydınlatma Platformu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ROA	: Aktif Karlılık Oranı
ROE	: Özkaynak Karlılık Oranı
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMSF	: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
S.	: Sayfa
Vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Kadınlar, toplumun geleneksel değer yapıları ve tutumlarının devam etmesinden ötürü bir taraftan çalışma yaşamında var olma mücadelesini verirken diğer taraftan da aile hayatındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Ancak kadınlar açısından bu önemli iki rolün gereklerinin tam anlamıyla yerine getirilmesi son derece zorlu bir süreçtir. Bu zorlu süreçte de kadınlar birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu nedenle modernleşmeyle birlikte son dönemlerde dünyanın birçok ülkesi kadın hakları ile ilgili yaptığı yasal düzenlemeler doğrultusunda kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik hayata katılım hedefine yönelik birçok iyileştirme yapmıştır. Bu durum kadınların çalışma hayatının birçok alanında yer bulmalarına katkı sağlamıştır.

Diğer yandan kadınların ücretli şekilde istihdam edilmeleri ise ancak sanayi devrimi ile beraber gerçek anlamda ortaya çıkan bir durumdur. O tarihlerden bu yana kadınlar gittikçe artan oranlarda istihdamda yer almaya başlamışlardır. Bu noktada özellikle Batı Avrupa ülkelerindeki çalışma saatlerinde uygulanan esneklik formülü evli ve çocuklu kadınları işgücüne katılım oranlarını daha da artırmıştır. Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaları başta ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı olmak üzere birçok alanda kendilerine avantajlar sağlamıştır. Ekonomik bağımsızlığını elde eden kadınlar bununla birlikte toplumsal saygınlıklarını da elde ederek kendileri, aileleri ve toplum açısından birçok sosyal kazanım sağlamışlardır.

Kadınların işgücüne dahil olmaları yalnızca kendileri ve aileleri açısından olumlu sonuçlar getirmemiş, bunun yanında çalıştıkları işletme performansı ve ülkenin ekonomik büyümesi açısından da katkı sağlamıştır. Öyle ki literatürde kadın istihdam ile işletme performansı ve ekonomik büyüme ilişkisini destekleyecek birçok ampirik bulgu elde edilmiştir. Bu çalışmalarda kadınların işgücüne dahil olmaları ile

Türkiye’de mevduat bankalarının işletme performansı ve ekonomik büyümeye olumlu katkılar sağladığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma, Türkiye’de mevduat bankalarında kadın istihdamının finansal performansa etkisinin araştırması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde Türkiye bankacılık sektörü ele alınmakta ve bu bağlamda Türkiye bankacılık sektörünün kısa tarihi, faaliyette olan banka türleri, Mevduat bankacılığı kavramı ve mevduat bankacılığı sistemi hakkında bilgi verilmekte ve sektörün durumunu gösteren önemli bilgilerden bahsedilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde kavramsal olarak istihdam ve kadın istihdamı ele alınmaktadır. Bu bölümde Dünya’da ve Türkiye’de kadın istihdamının genel özellikleri, tarihsel süreçte kadın istihdamı, kadın istihdamını etkileyen faktörler ile kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar incelenmektedir.

Literatürde yer alan bilgiler ve istatistiki veriler ile kadın istihdamı açısından işletme performansı değerlendirilmektedir. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulguların kadınların iş hayatına daha fazla dahil olmalarının sosyal ve siyasal faydalarının yanında ekonomiye yapacakları katkıyı ortaya koymasından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde finansal ve ekonomik sistemin etkinliğini arttıran ve bu konuda önemli roller üstlenen Bankacılık sektöründeki mevduat bankalarında kadın istihdamı istatistiki veriler ve literatürdeki bilgiler ile değerlendirilmektedir. Mevduat bankalarında kadın istihdam oranının zaman içerisindeki değişimi ve kadın performansı ilişkisi ile ilgili çalışmalar incelenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜ VE MEVDUAT BANKALARI

Türkiye bankacılık sektörünün incelenmesini amaçlayan bu bölümde ilk olarak Türk Bankacılık sektörünün yakın tarihteki gelişimi kısaca ele alınacaktır. Ardından Türkiye’de yer alan bankaların tanımına değinilecek olup son olarak ilgili oranlarla bankacılık sektörüne ait genel bir durum değerlendirilmesi yapılacaktır.

1.1. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN KISA TARİHİ

Türkiye Ekonomisi, birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, finansal işlemlerin çoğunun bankalar tarafından gerçekleştirildiği banka temelli bir ekonomidir. Finansal sistemin liberalleşmesi 1980’lerde başlamış ve Türkiye Ekonomisi ve bankalar yapısal, yasal ve kurumsal değişiklikler geçirmiştir. Faiz oranı kontrollerinin kaldırılmasıyla, bankacılık sektörünün önündeki engeller azalmış, bu da rekabeti desteklemiş ve bankacılığın etkinliğini artırmıştır ¹.

Bankacılık sektörü, Türk finans sisteminin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye’de hem para hem de sermaye piyasalarında gerçekleşen işlemlerin ve faaliyetlerin çoğu bankalar tarafından yürütülmektedir. Türkiye’nin finansal sistemi ve bankacılık sektörü, ülkenin ekonomik ve tarihsel gelişiminin bir sonucu olarak

¹ Denizer, C. (1997). *The Effects of Financial Liberalization and New Bank Entry on Market Structure and Competition in Turkey*. World Bank Policy Research Working Paper WPS 1839.

neredeşye eş anlamlıdır. Türkiye Ekonomisinde bankacılık sektörü önemli bir role sahiptir. Bu rolün arkasındaki temel faktörler,

- Türkiye'ye özgü ekonomik yapı ve kalkınma planlarında ve yıllık programlarda hedeflenen amaçlara yönelik olarak bankalar aracılığıyla kaynakların uzun vadeli yatırıma dönüştürülmesi tercihi ve belirli sektörleri finanse edecek bankaların devlet tarafından kurulması
- Bankacılık sisteminin hukuki yapısında bir model olarak kıta Avrupası bankacılık uygulamalarının kapsamlı bir şekilde uygulanması
- Türkiye örneğinde tam teşekküllü bir sermaye yapısı olmaması olarak sınıflandırılabilir.

Türk Bankacılık sisteminin geçmişine bakıldığında yeni bir olgu olmadığı görülmektedir. Türk Bankacılık sektörünün 19. yüzyıldan itibaren gelişimi, politika ve yöntem olarak farklılık gösteren ayrı bölümlerde incelenebilir. Ekonomik kriz, düzenleyici reform ve devlet müdahalesi sektörde olumlu değişiklikler yapmıştır².

Türk Bankacılık sektörünün gelişme süreci Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine kadar uzanmaktadır. Cumhuriyet öncesi dönemde, 1911-1923 yılları arasında, 21 yerli sermayeli banka kurulmuş, ancak kredi piyasasında sektörde yabancı bankaların hakimiyeti karşısında faaliyetlerini sürdürmekte oldukça zorlanmıştı. Sonuç olarak yabancı bankaların rekabetine dayanamayan bu bankaların iflası ve tasfiyesi sonucunda sadece 18 tanesi Cumhuriyet dönemine gelebilmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra ülkemiz ekonomik kalkınmaya önem vermiş ve sınai ve ticari hayatı canlandırmak için milli bankacılığı geliştirmeye başlamıştır. Bu kapsamda 1924'de kurulan Türkiye İş Bankası A.Ş. Cumhuriyet Döneminin ilk bankasıdır³ ve Devlet teşvikleriyle 1925 yılında da Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur⁴.

1980'den önce, Türk Bankacılık sektörü oldukça baskı altında olmakla birlikte sıkı bir şekilde düzenlenmekteydi. Mevduat ve borç verme oranlarında tavanlar, kısıtlı

² Alper, C.E., Öniş, Z., (2003). Emerging Market Crises And The IMF: Rethinking The Role Of The IMF In Light Of Turkey's 2000-2001 financial crisis, *Canadian Journal of Development Studies*, 23, 3, 267-284, 2003

³ https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_%C4%B0%C5%9F_Bankas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 01.05/2021)

⁴ https://tr.wikipedia.org/wiki/T%C3%BCrkiye_Sanayi_ve_Maadin_Bankas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 01.05/2021)

giriş ve yüksek rezerv gereksinimleri bu sıkı düzenlemelere örnek gösterilebilir. Mevduat oranlarına getirilen kısıtlamalar, bankaların büyük şube ağları kurarak mevduat için rekabet etmesine ve bunun sonucunda aşırı sayıda şube ve personel oluşmasına neden olmuştur⁵.

1980'lerde Türkiye Ekonomisinin yeniden yapılanması finans sektörünü olumlu etkilemiştir. Doğrudan etkiler yasal değişikliklerden gelirken, dolaylı etkiler iktisat politikaları ve yapısındaki değişikliklerden kaynaklanmaktadır⁶. Bu dönemde faiz oranları ve döviz kurları serbest bırakıldı, yeni bankacılık ve sermaye piyasası kanunları getirildi ve döviz ticareti ve sermaye hareketine ilişkin tüm kısıtlamalar kaldırıldı. 1980'lerin ortalarında Merkez Bankası, sadece bankacılık sistemi içinde verimli fon akışını kolaylaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda bankacılık sisteminin genel rezerv seviyelerini izlemek için güçlü bir araç elde etmeye de yardımcı olan yeni piyasalar düzenledi. Yeni piyasaların devreye girmesiyle bankalar, varlıklarının ve yükümlülüklerinin likidite ve vade yapılarını kontrol etme yeteneklerini güçlendirmeyi başardılar. Türk Lirası için Bankalararası Para Piyasası Mart 1986'da kurulmuş ve likiditenin düzenlenmesi için yeni araçlar ve sermaye piyasasının gelişimini teşvik edecek yasal düzenlemelerin getirilmesi sağlanmıştır. Açık Piyasa İşlemlerine Şubat 1987'de başlanmış, Dış Banknot Piyasaları Ağustos 1988'de kurulmuş ve Altın Piyasası Nisan 1989'da açılmıştır⁷. Ayrıca 1986 yılında sermaye piyasasını tanıtmak amacıyla İstanbul Menkul Kıymetler Borsası açıldı. T.C. Bankacılık ve Sigortacılık Okulu Ziraat Bankası, Türk bankacılarını geleceğe hazırlamak için kuruldu. Buna ek olarak, DC Gardner Türkiye ve diğer bazı özel eğitim firmaları, bankacılar arasında yeni finansal araçları ve uygulamaları öğrenmek için artan talebi karşılamak için piyasaya girdi. Bu reformlar, bankaların normal bankacılık faaliyetlerine ek olarak yeni araçlar kullanarak yeni hizmetler sunmalarına imkan vermiştir. Türk bankaları, swap ve forward anlaşmaları gibi enstrümanlar ile

⁵ Zaim, O. (1995), "The Effect Of Financial Liberalization On The Efficiency Of Turkish Commercial Banks", Economic Research Forum For The Arap Countries, Workshop On Financial Market Development 5: 257-264.

⁶ Gençay, Ramazan ve Selçuk, Faruk (2006). Overnight Borrowing, Interest Rates and Extreme Value Theory. *European Economic Review* 50: 547-563

⁷ Denizler, C. (1997). *The Effects of Financial Liberalization and New Bank Entry on Market Structure and Competition in Turkey*. World Bank Policy Research Working Paper WPS1839.

uluslararası piyasalarda faaliyetlerini artırmaya başladı. Reformlar, sayesinde leasing ve faktoring 1990'larda kullanılan yeni finansal teknikler arasına katıldı ⁸.

Türkiye'nin bütçe açığı ve iç borç stoku 1993'ün sonunda kontrol edilemez hale gelmişti ⁹. Bu noktada, Türk hükümeti borcu paraya çevirmeye ve devlet tahvilleri faiz oranlarını düşürmeye karar verdi. Bu aşamada bankacılık sektörü, varlığa dayalı menkul kıymetler, yatırım fonları, devlet evrakları ve özel sektör menkul kıymetleri dahil olmak üzere sermaye piyasasında yeni araçları kullanarak işlemler gerçekleştirmiştir. Bu finansal araçlar, 1995 yılının ilk üç çeyreğinde bazı Türk bankaları tarafından yoğun bir şekilde kullanılmıştır. Bankaların ihraç ettiği varlığa dayalı menkul kıymet tutarı Eylül 1995 itibarıyla % 69,9 artarak 71.850.550 milyon TL'ye ulaşmıştır ¹⁰.

1980-1993 yılları arasında Türkiye'deki yabancı banka sayısı 4'ten 20'ye çıktı. Yerli bankaların Türkiye'ye yerleşmiş yabancı bankalarla rekabet etmesi sonucunda bankacılık sektörünün kalitesi arttırmıştır. 1990'ların başında perakende bankacılığının hızlı büyümesi Türk bankacılığının belirleyici bir özelliğidir. Bankalar hizmet kalitesine önem vermişlerdir çünkü bireysel ve bireysel bankacılık işlerinin en hızlı gelişen ve bankacılık sektörüne yön veren alan olarak görülmektedir ¹¹.

1990'ların sonlarında, makroekonomik istikrarsızlık ve finansal sistemin yapısal eksiklikleri bozulmadan kaldı. Hükümetin ekonomiyi denzenfekte etme ve kamu sektöründeki dengesizlik sorunlarını çözme konusundaki başarısız politikaları, siyasi belirsizlikle birlikte devam etti. Uluslararası piyasalardaki dalgalanmalar ve gelişmekte olan piyasalardaki krizler; Rusya, Brezilya ve Doğu Asya'nın Türkiye Ekonomisi üzerinde olumsuz etkileri olmuş ve sermaye çıkışlarına ve uluslararası ticarete yavaşlamaya neden olmuştur. Bu faktörlere ek olarak, iki büyük deprem

⁸ Denizer, C. (1997). *The Effects of Financial Liberalization and New Bank Entry on Market Structure and Competition in Turkey*. World Bank Policy Research Working Paper WPS1839.

⁹ Işık, N., Alagöz, M. ve Yıldırım, M. (2006). *1990 Sonrası Türkiye'de Yaşanan Krizler: 1994, 2000 ve 2001 Krizleri*, [(eds.) H. Seyidoğlu ve R. Yıldız (2006), Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri, İstanbul: Arıkan Yayınevi] içinde: 237-262.

¹⁰ Gençay, Ramazan ve Selçuk, Faruk (2006). Overnight Borrowing, Interest Rates and Extreme Value Theory. *European Economic Review* 50: 547-563

¹¹ ERSEL, Hasan. (1999). 1980 Sonrası Serbestleşme Deneyimi, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul

felaketiyle birlikte mevcut ekonomik sorunlar, ekonomide ciddi bir gerilemeye yol açmıştır¹².

Aralık 1999'da hükümet, Uluslararası Para Fonu (IMF) ile önemli yapısal ve kurumsal reformları içeren üç yıllık döviz kuruna dayalı bir istikrar programı başlattı. İstikrar programının merkezinde enflasyonu düşürmek, kamu sektörü dengesizliklerini çözmek ve ekonomik büyümeyi desteklemek yer alırken, bu hedeflere ulaşmak için çeşitli yapısal önlemlerin yanı sıra sürünen bir kur rejimi ve sıkı bir para ve maliye politikası benimsenmiştir¹³. Program, öncelikleri arasında bankacılık sektörünün de reformunu gerektirdi. 1999 yılında hükümet, bankacılık sektörünü güçlendirmek, denetim kalitesini artırmak ve düzenlemeleri uluslararası standartlara yaklaştırmak amacıyla yeni bir bankacılık yasası çıkardı. Yeni bankacılık kanununa göre, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) Türk Bankacılık sektöründe bağımsız bir düzenleyici ve denetleyici kurum olarak kurulmuşken, yeni kanun öncesinde Hazine ve Merkez Bankası banka düzenleme ve denetleme görevlerini paylaştı. Dolayısıyla, siyasi etki bankaların denetiminden kaldırıldı. BDDK, Merkez Bankası'na bağlı olan TMSF'nin yönetimini de devraldı. Ayrıca, yeni kanun, tek borçlulara ve ilişkili taraflara daha yüksek sınırlamalar, daha sıkı risk yönetimi ve kontrolü, döviz risklerine ilişkin sınırlamalar ve sermaye yeterlilik oranının hesaplanmasında yeni ilkeler getirmiştir¹⁴.

Programın kısa sürede elde ettiği bazı başarılarla rağmen, Türkiye Ekonomisi arka arkaya iki mali kriz yaşadı; önce Kasım 2000'de, ardından Şubat 2001'de. Türkiye, portföyünde büyük miktarda devlet tahvili bulunan orta ölçekli bir banka olan Demirbank'ın aşırı riskli pozisyonu nedeniyle Kasım 2000'de hızlı finansal çıkışlar yaşadı¹⁵. Bu krizden sonra, ekonomik koşullardaki kalıcı kötüleşme ve siyasi belirsizlik, Şubat 2001'de Türk Lirası'na karşı yıkıcı bir para krizine dönüşen önemli

¹² Y.Altunbaş, E.P.M.Gardener, bP.Molyneux, bcB. Moored 2001, Efficiency in European banking European Economic Review Volume 45, Issue 10, December Pages 1931-1955

¹³ Kibritçioğlu, A., (2002), *Causes of Inflation in Turkey: A Literature Survey with Special Reference to Theories of Inflation*. Forthcoming in: Inflation and Disinflation in Turkey, ed. by Kibritçioğlu, A., L.Rittenberg, and F. Selçuk, Aldershot: Ashgate, 43-76

¹⁴ Y.Altunbaş, E.P.M.Gardener, bP.Molyneux, bcB. Moored 2001, Efficiency in European banking European Economic Review Volume 45, Issue 10, December Pages 1931-1955

¹⁵ Kibritçioğlu, A., (2002), *Causes of Inflation in Turkey: A Literature Survey with Special Reference to Theories of Inflation*. Forthcoming in: Inflation and Disinflation in Turkey, ed. by Kibritçioğlu, A., L.Rittenberg, and F. Selçuk, Aldershot: Ashgate, 43-76

boyutta bir saldırıya yol açtı. Krizin ardından hükümet kurdan vazgeçme kararı aldı ve dalgalı kur rejimi uygulamaya başladı.

Bankacılık sektörü, yaşanan iki finansal krizlerin merkezinde yer aldı ve birçok iktisatçı tarafından kırılğan yapısı ve sektöre ilişkin zayıf ihtiyati düzenlemeler nedeniyle krizlerin ana nedeni olarak görüldü ¹⁶.

Yaşanan kriz, bankacılık sektörünü önemli ölçüde küçültmüştür. Bankacılık sisteminin toplam varlıkları yüzde 26 düşerken, sektörün toplam zararı 2001 yılında toplam özkaynaklarının yüzde 77'sine ulaşmıştır¹⁷. Dahası, sektördeki istihdam oranındaki kesinti yaklaşık 47.130 kişiydi. Bu da 2000 yılı sonu itibarıyla sistemdeki toplam çalışanların %29,7'sini oluşturmaktaydı. İşsiz kalan kitle, çoğunlukla yüksek eğitilmiş ve yüksek maaşlı çalışanlardan oluşmaktaydı¹⁸.

Krizin ardından hükümet, ekonomiyi yeniden yapılandırmayı ve kalıcı makro ekonomik istikrarı sağlamayı hedefleyen IMF destekli yeni bir istikrar programı olan “Güçlü Ekonomiye Geçiş” programını kabul etti. Ekonominin dış şoklara karşı direncinin artırılması, borç geri ödemelerinin zamanında sağlanması ve mali kaynakların sağlanmasını hedefleyen programın temel unsurları arasında, güçlü yapısal reformlar, dalgalı kur rejimi ile desteklenen ihtiyatlı maliye ve para politikası ve iyileştirilmiş sosyal diyalog gösterilebilir ¹⁹.

2002 yılından bu yana bankacılık sektörü, toplumun sektöre olan güveni artırarak makroekonomik istikrar konusundaki etkileyici performanstan yararlanmaktadır. Geçmişe nazaran 2000'li yıllarda yaşanan ekonomik stabilizasyon gayesinin getirdiği iyileştirilmiş ekonomik performans, sektörde yeniden yapılanma reformlarının uygulanması ve yeniden sermayelendirme süreci, bağımsız Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun kurulması ve kanunların getirdiği uluslararası

¹⁶ Şenses, F., Öniş Z., Bakır, C. (2013). *Ülke Deneyimleri Işığında Küresel Kriz ve Yeni Ekonomik Düzen*. İstanbul: İletişim Yayınları.

¹⁷ <https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler>

¹⁸ Kibritçioğlu, A., (2002), *Causes of Inflation in Turkey: A Literature Survey with Special Reference to Theories of Inflation*. Forthcoming in: *Inflation and Disinflation in Turkey*, ed. by Kibritçioğlu, A., L.Rittenberg, and F. Selçuk, Aldershot: Ashgate, 43-76

¹⁹ Y.Altunbaş, E.P.M.Gardener, bP.Molyneux, bcB. Moored 2001, Efficiency in European banking European Economic Review Volume 45, Issue 10, December Pages 1931-1955

kabul görmüş bankacılık ilkeleri bankacılık sektöründe olumlu gelişmelere yol açmıştır²⁰.

2007 ortalarından itibaren tüm dünyayı etkileyen küresel kriz, 2008 yılının son çeyreğinde Türkiye'ye yansımaya başlamıştır. Ancak Türk Bankacılık sektörü olumsuz şoklara direnç gösterebilmiştir. Bu direnç gerçekte kısmen, küresel krizin olumsuz etkilerini hafifletmek için yetkililer ve kuruluşlar tarafından alınan önlemlere bağlanabilir. Ayrıca, yapısal reformların bir sonucu olarak finans sektöründeki ilerlemeyle birlikte daha ihtiyatlı düzenleme ve denetim, sektörün zor günleri güvenle karşılamasını sağladı²¹.

Günümüzdeki yapılarına baktığımızda Türk bankaları modern bankacılığın tüm gerekliliğini en üst seviyede karşılarken bağımsız ve etkin denetleyici kurumların gözetiminde her geçen gün ilerleyişini sürdürmektedir. Günümüz itibarıyla Türk Bankacılık sektöründe müşterilere sunulan tüm hizmetler ve işlemler dünyanın dört bir yanından erişilebilir bir durumdadır. Sektörel oranlara baktığımızda her geçen gün bankacılık sektörünün büyüdüğü gözlemlenmektedir²².

Bugün bankalar hem reel ekonomi hem de finans sektöründe oldukça aktif bir rol oynuyorlar. Bankalar, çok çeşitli kurumsal ve perakende ürünler sunan, para ve sermaye piyasalarında en önemli aktörler haline gelmiştir. Bankalar, nakdi ve gayri nakdi krediler, mevduat ve tasarruf hizmetleri, dış ticarete aracılık, para transferleri, saklama hizmetleri, çek ve senet takası, türev işlemler, aracılık hizmetleri ve finansal danışmanlık gibi birçok işlem ve hizmet gerçekleştirmektedir²³.

²⁰ Özşuca, E.A. ve Akbostancı, E. (2012), An Empirical Analysis of the Bank Lending Channel in Turkey. *ERC Working Papers in Economics*: 1-34,

²¹ Özşuca, E.A. ve Akbostancı, E. (2012), An Empirical Analysis of the Bank Lending Channel in Turkey. *ERC Working Papers in Economics*: 11-34,

²² Sümer G, Polat Y. (2016). Dünyada Tarım Sigortaları Uygulamaları Ve Tarsim. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 236-251

²³ Arabacı, H. (2018). Türkiye'de Bankacılık Sektörünün Gelişimi (2000-2016). *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2 (3), 25-42.

1.2. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE FAALİYETTE OLAN BANKA TÜRLERİ

Bu bölümde Türkiye’de faaliyette olan banka türleriyle ilgili kısa tanımlamalara yer verilecektir.

1.2.1. Mevduat Bankaları

Mevduat bankacılığı kavramı ve mevduat bankacılığı sistemine değinmeden önce mevduat kavramının ele alınmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Mevduat, yazılı veya sözlü olarak ya da herhangi bir şekilde halka duyurulmuş ivazsız ya da ivaz karşılığında istenilmesi halinde belirli bir vadede geri ödenmek üzere kabul edilmiş para olarak ifade edilmektedir. Mevduat bankacılığı ise kendi nam ve hesabına mevduat kabul etme ve kredi kullandırma gibi amaçlarla kurulmuş bankacılık sistemini ifade etmektedir²⁴. Mevduat bankaları mevduat toplama yetkisi ile donatılmış kuruluşların başında gelmektedir. Genellikle kısa vadeli mevduatlar ile üretim ve ticari faaliyetleri finanse eden mevduat bankaları ayrıca kaydi para yatırma, Merkez Bankası ile işbirliği yapma gibi işlevleri ile makroekonomik politikalar açısından da önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Dolayısıyla mevduat bankaları iktisadi yaşamın can damarlarından biridir²⁵. Mevduat bankacılığı kabul ettiği mevduatları finans piyasasında farklı maliyet alanlarında iştirak aracı ve kredi aracı olarak kullanan bankalardır. Bankacılık sisteminde ve finansal piyasalarda en sık tercih edilen bankacılık türü olan mevduat bankacılığı aslında klasik bankacılık anlayışının temelini oluşturmaktadır²⁶.

Mevduat bankacılığı ilk olarak 19. İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İlk örneğinde sistemde toplanan paralar ticari kredi olarak kullanılmıştır. Günümüzde ise mevduat bankacılığı sisteminde bankalar müşterilerine kısa, orta ve uzun vadeli ticari kredi imkanı sunmaktadır. Mevduat bankacılığı sisteminde bankalar kredi hizmetinin

²⁴ <https://www.bddk.org.tr/> (Erişim Tarihi: 12.04.2021).

²⁵ Takan M., (2001). *Bankacılık Teori Uygulama ve Yönetim*, Nobel Kitapevi, Adana.

²⁶ Akbulak, Y., Kavaklı, E., Tokmak, A. (2004). *Kayıp yıllar, Türkiye’de 1980’li yıllardan buyana kamu borçlanma politikaları ve bankacılık sektörüne etkileri*. İstanbul: Beta.S.82

yanında çek hizmetini de sunmaktadır²⁷. Mevduat bankaları temelde iki fonksiyonu yerine getirmektedir²⁸. Bunlar :

Hizmet Fonksiyonu: Mevduat bankaları topladığı vadesiz mevduatlar ve kısa vadeli mevduatlar ile müşterilerine kısa vadeli kredi olanağı sunmaktadır. Bu noktada mevduat bankaları sundukları bu kredi hizmeti nedeniyle kar elde etmektedirler. Mevduat bankaları kanunun belirlediği ilkeler çerçevesinde müşterilerine sunduğu hizmet standardını sürekli yükseltmek durumundadır.

Kaydi Para Yatırma Fonksiyonu: Mevduat bankalarında açılan vadesiz mevduat hesabının ödeme aracı olarak kullanılması durumunda hesap sahibine çek verilmektedir. Dolayısıyla vadesiz mevduat hesabı sahipleri kendilerine sunulan çek olanağı ile nakit kullanmaksızın satın alma gücü elde etmektedir. Bu sistem dahilinde vadesiz mevduat hesaplarında bulunan paralara banka parası ya da farklı bir ifadeyle kaydi para denilmektedir.

Mevduat bankaları, diğer adıyla ticari bankalar, Türkiye Bankacılık sektörü içinde en geniş kesimi temsil eden ve bankacılığın çatısını oluşturan banka türüdür. Mevduat bankaları, para ve paranın ikamesi olabilecek menkul kıymetlerin alınıp satılması faaliyetini gösteren kuruluşlardır. Mevduat bankalarının en temel işlevi, mevduat sahiplerinden belirli bir faiz karşılığı tasarruflarını toplamak ve bu toplanan tasarrufları hem ülke ekonomisi hem de banka çıkarı doğrultusunda olabilecek en uygun alanda reel ekonominin finansmanı için kredi olarak değerlendirmektir²⁹.

1.2.1.1. Mevduat Bankacılığın Türk Bankacılık Sistemindeki Yeri ve Önemi

Mevduat bankaları para piyasalarının önemli kurumlarından birisidir. Özellikle Türkiye’de kendisine bir çok müşteri bulan bu bankacılık türü görece biraz daha muhafazakar kesimlere mal edilmesi nedeniyle kadın istihdamına yönelik durumları bu araştırmanın inceleme konusudur.

²⁷ Arslan, C. (2016). *Bankacılık Düzenleme Denetleme Kurumu Kriterlerine Göre Mevduat ve Katılım Bankalarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara S.8-9

²⁸ Tolon, M. (2004). Ticari bankalarda pazarlama stratejilerinin uygulanması ve Türkiye’deki ticari bankalar üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 63-88.

²⁹ Erdem, E. (2014), *Para Banka ve Finansal Sistem*, Detay Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara

Mevduat bankaları bir ülkenin finans sistemi ve ekonomisinin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından önemli kuruluşlardır. Bu yönüyle mevduat bankaları enflasyon, istihdam ve büyüme gibi ekonomik parametreler üzerinde etkili olmaktadır. Türk Bankacılık sektörü açısından değerlendirildiğinde de mevduat bankalarının ekonomik sistemdeki diğer kurum ve kuruluşlar ile arasındaki ilişkiden kaynaklı olarak enflasyon, istihdam ve büyüme gibi ekonomik parametreler üzerinde etkili olduğu görülmektedir³⁰. Mevduat bankaları fon fazlası olan kişilerden topladığı fonları kısa, orta ve uzun vadeli krediler olarak kullandıran bankalardır. Bu yönüyle mevduat bankaları bir ekonomik sistemde desteklenmesi gerekli olan sektörlerin finansman ihtiyacını karşılamaktadır. Mevduat bankaları bunu fon fazlası olan müşterilerinden vadeli veya vadesiz olarak topladığı mevduatları kredi yoluyla yatırıma aktarmaya aracılık ederek gerçekleştirmektedir³¹.

Mevduat bankaları bankacılık hizmetlerinin belirli bir alanında uzmanlaşmak yerine alternatif dağıtım kanalı ve yaygın şube ağı ile farklı bankacılık faaliyetlerini yürüten perakende bankacılık hizmetlerini sunmaktadır³². Türkiye’de ekonomik para politikası hükümet tarafından belirlenirken belirlenen politikayı Merkez Bankası yürütmektedir. Merkez Bankası’nın para politikasını yürütürken yararlandığı araçlardan biri de mevduat bankalarıdır³³. Mevduat bankaları ekonomik aktivitelerin arttığı küresel dünyada işletmelere sağladığı finansman ile işletmelerin rekabetçi yapıya ulaşmalarına katkı sağlamakta ve böylece işletmelerin varlıklarını orta ve uzun vadede sürekli kılmalarına destek olmaktadır. Finansman desteği işletmelerin faaliyetlerini sürdürülebilir hale getirmelerinde, yoğun rekabet piyasalarında rekabet avantajı elde etmelerinde, faaliyetlerini uzun süre devam ettirmeyi garanti altına almalarında önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Mevduat bankaları işletmelerin ihtiyaç duydukları finansman kaynağını temin ederken krediden hisse senedine ve

³⁰ Afşar, A. ve Karaçayır, E. Türk Bankacılık Sektöründe Sermaye Yeterlilik Oranının Belirleyicileri. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 18 (2): 149-160).

³¹ Erol, İ., & Erol, E. D. (2013). Para-Banka Teori ve Politika. Orion Kitapevi, Manisa.

³² Sucu, Ö., (2019). *Katılım Bankaları İle Mevduat Bankalarının Finansal Performansı Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesi: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.10

³³ Öztürk, K., (2015). *Türk Bankacılık Sektöründe Kârlılığın Belirleyicileri ve Ürün Hizmet Pazarlamasının Kârlılık Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü İstanbul. S.17

tahvile kadar farklı sermaye piyasası araçlarını kullanmaktadır³⁴. Bankacılık temeline dayalı finans sistemine sahip Türkiye’de ekonomik faaliyetlerin önemli bir bölümünün finansmanını mevduat bankaları sağlamaktadır. Dolayısıyla mevduat bankaları finansal araçların başındadır. Ayrıca mevduat bankaları stratejik ve sistematik önemi olan finans kuruluşların da başındadır. Bankaların Türk ekonomisi açısından sahip olduğu sistematik önem dikkate alındığında bankacılık sisteminde yaşanan sorunların Türk ekonomisi üzerinde oluşturduğu etki daha net anlaşılmaktadır³⁵.

Türk ekonomisinin büyük oranda bankalarca finanse edildiği göz önünde bulundurulduğunda Türk Bankacılık sisteminin kendisinden beklenen işlevi yerine getirmesi için bir yandan dayanıklı, güçlü ve sağlam bir yapıya sahip olması diğer yandan da bankacılık sektörüyle ilgili yapılan düzenlemelerin bankalara aşırı derecede yük oluşturmaması ve bankaların hareket becerisini azaltmaması gerekmektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olursa bankaların kendilerinden beklenen işlevleri tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için ekonomik aktivitelerini ve yatırımlarını finanse edebilecek ekonomik büyüme ile desteklenmeleri gerekmektedir³⁶.

1.2.1.2. Mevduat Bankaları Tarafından Sunulan Bankacılık Hizmetleri

Mevduat bankaları veya ticaret bankaları özel bankacılık, bireysel bankacılık ve kurumsal bankacılık ile kanunun kendilerine verdiği ülkelerde toptan bankacılık olarak adlandırılan global bankacılık alanlarında faaliyet yürütmektedirler. Ancak genel anlamda mevduat bankaları mevduat kabul ederek bunları krediye dönüştüren bankalardır. Bu nedenle mevduat bankalarının temel işlevlerinin mevduat toplamak ve bunları krediye dönüştürmek olduğu söylenebilir. Bunun yanında mevduat bankaları menkul kıymet alım ve satımını aracılık etme, kredi kartı, havale EFT yapma gibi bankacılık hizmetlerini de yerine getirmektedirler. Mevduat bankalarının temel kaynakları müşterilerden topladıkları mevduatlardır. Bu bankaların kendi öz sermayeleri kaynakların %10’u civarındadır³⁷. Yasal olarak mevduat toplama yetkisi

³⁴ Kartal, M. T. (2018). Bankaların Finans Sektöründeki Önemi (Importance of Banks in Finance Sector). *Finansal İktisat (Financial Economics)*, 5-6.

³⁵ Zengin, S., & Yüksel, S. (2016). Likidite riskini etkileyen faktörler: Türk Bankacılık sektörü üzerine bir inceleme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(29), ss. 77-78.

³⁶ Kartal, M. T. (2018). Bankaların Finans Sektöründeki Önemi (Importance of Banks in Finance Sector). *Finansal İktisat (Financial Economics)*, 5-7.

³⁷ Uzunoglu, S. (2014). *Bankacılığa Giriş*. İstanbul: Literatür Yayınevi. S.15

bulunan kuruluşların başında gelen mevduat bankalarında vadeli ve vadesiz mevduat olmak üzere iki çeşit mevduat hesabı açılabilmektedir ³⁸.

Vadeli Mevduat Hesabı: Bankalarda belirli bir süreliğine ve belirli bir bedel karşılığında açılan hesaplardır. Bu hesaplarda müşterilere bankaya yatırdıkları paranın bankada kalma süresine göre hesaplanan oranda faiz ödemesi yapılmaktadır. Bu hesaplar aylık olarak açılabileceği gibi günlük veya belirli bir süreliğine açılabilmektedir. Müşteriler vadeli mevduat hesaplarından istedikleri anda paralarını çekebilmektedirler. Ancak vade bitiminden önce çekilen paralarda kazanılan faiz üzerinden belirli bir miktar indirim yapılmaktadır.

Vadesiz Mevduat Hesabı: Mevduat bankalarında süresiz ve karşılıksız olarak açılan hesaplardır. Bu tür hesaplar tüketiciler açısından saklama hesabı olarak değerlendirilmektedir. Genellikle maaş hesaplarıdır. Müşteriler bu hesaplar üzerinden başka bankalara para transferi ve fatura ödemesi yapmaktadırlar. Hesap sahibi vadesiz mevduat hesabında bulunan parayı istediği an çekebilmektedir. Bunun yanında müşteriler bu hesaplarda yaptıkları birikimleri farklı finansman araçlarına aktarabilmektedirler.

Genel anlamıyla üretimi ve ticareti finanse edebilmek için kısa vadeli mevduat toplayan mevduat bankalarının başka bir işlevi ise Merkez Bankaları ile yaptığı işbirliği sonucunda kaydi para meydana getirmektir³⁹. Bunların dışında mevduat bankalarının faaliyetlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür ⁴⁰:

- Mevduat kabul etmek,
- Nakdi veya gayri nakdi her cinsten kredi vermek,

³⁸ Kılınç, E., (2020). *Katılım ve Mevduat Bankalarının Farkındalık Düzeyinin Karşılaştırılması: İç Anadolu Bölgesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. S. 32-33

³⁹ İltter, B., ve Gökmen, H. (2009). Mevduat Bankalarında ilişkisel Fayda ile Müşteri Memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: İzmir ili Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), S. 4-5

⁴⁰ Gündoğdu, A. (2014), *Türkiye’de Bankacılık Sisteminin Yasal Düzenlemeleri: Faaliyetler-Otorite-Mevcut Durum*, Seçkin Yayınevi, Ankara.S.32-34

- Nakdi ya da kaydi ödeme, fon transfer işlemi, çek hesaplarının kullanılması ve muhabir bankacılık gibi ödeme ve tahsilat işlemlerini yapmak,
- Kambiyo senetleri iştirası işlemlerini yapmak
- Saklama hizmeti sunmak
- Seyahat çeki, banka kartı ve kredi kartı gibi ödeme araçlarının ihraç etmek ve bunlarla ilgili faaliyetleri yürütmek
- Para piyasası araçları alım ve satımını yapmak
- Kıymetli madenlerin ve taşların alımı ve satımını ve bunların emanete bırakılması işlemlerini yapmak
- Basit ya da karmaşık yapıya sahip finansal araçların alımını, satımını veya aracılık işlemlerini yapmak
- Sermaye piyasası araçları alım ve satımıyla tekrar alım ve satım taahhüd işlemlerini gerçekleştirmek
- Sermaye piyasası araçlarının ihraç etmek veya halka arz etmek yoluyla satış işlemlerine aracılık etmek
- Daha önceden ihraç edilen sermaye piyasası araçlarına aracılık ederek alım ve satım işlemlerini yürütmek
- Başkalarının lehine garanti, teminat gibi yükümlülükleri üstlenerek garanti vermek
- Yatırım danışmanlığı yapmak
- Portföy yönetimi ve işletmeciliği yapmak
- Finansal Leasing işlemleri yapmak

Mevduat bankaları tarafından sağlanan yukardaki hizmetlerden işletmeler, bireyler ve devletler faydalanmaktadır. Bu hizmetlerden faydalanan bireyler farklı yaş gruplarından ve meslek gruplarından kişiler olabilmektedir. Müşteriler bu hizmetlere bankaların farklı dağıtım araçları üzerinden erişmektedirler ⁴¹.

1.2.2. Katılım Bankaları

Katılım bankacılığı, dünyada islami ya da faizsiz bankacılık olarak adlandırılan sistemin Türkiye’deki ismidir ⁴².

Katılım bankaları, dini kaygılara sahip müslüman vatandaşlara ve aynı dini kaygılarla hareket eden firmalara islami doktrinlere uygun finansal ürünler ve hizmetler sunar. Bu sayede, katılım bankaları finansal dışlanmayı azaltarak daha çok insanın finansal sisteme ve ürünlere erişimine yardımcı olur ⁴³.

1.2.3. Kalkınma ve Yatırım Bankaları

Dünya örneklerine bakıldığında yatırım bankalarının daha çok gelişmiş ülke ekonomilerinde, kalkınma bankalarının ise gelişmekte olan ülke ekonomilerinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Kalkınma ve Yatırım bankaları, gelişmekte olan ülkelerde faaliyet göstermekte olan ve sermaye yetersizliği çeken firmalara veya büyük sanayi kuruluşlarına yeni yatırımlarında kaynak sağlayarak ve teknik yardımda bulunarak ekonomideki sanayi gelişimini hızlandırma amacı taşıyan bankalardır. Yatırımcılar ile şirketler arasında aracı olarak hareket ederler.

Türkiye’de kalkınma bankaları ile yatırım bankaları arasındaki fark net bir şekilde ayrılmamıştır. Bu nedenle Türkiye pazarındaki kalkınma bankaları aynı zamanda yatırım bankalarının faaliyetlerini de yürütmektedir⁴⁴.

⁴¹ İltar, B., ve Gökmen, H. (2009). Mevduat Bankalarında ilişkisel Fayda ile Müşteri Memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: İzmir ili Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 4-5.

⁴² Güney, G. 2018. Türkiye’de Devlet Eliyle Katılım Bankacılığı Dönemi: Bir Etkinlik Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3): 1539-1546.

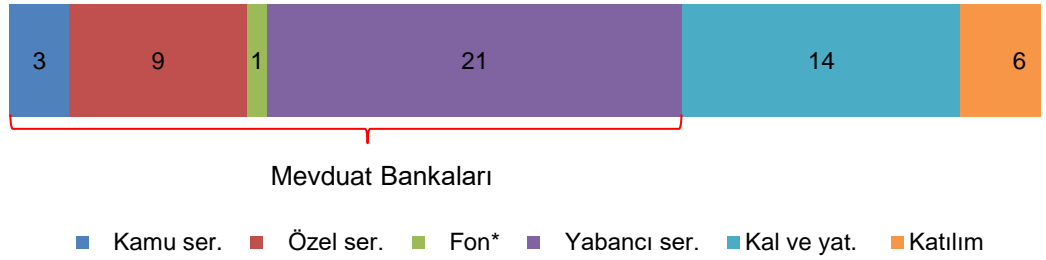
⁴³ Abedifar, P., Hasan, I. ve Tarazi, A. (2015). Islamic Banking and Finance: Recent Empirical Literature and Directions for Future Research. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 29(4), 637-670

⁴⁴ Akın, C. (1986). *Faizsiz bankacılık ve kalkınma*, İstanbul: Kayıhan Yayınları.

1.3. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI

Bu bölümde Türkiye'de bankacılık sektörünün yapısı çeşitli oranlar ve sayılarla ortaya koyulacaktır.

İlk olarak, Türk Bankacılık sektöründe faaliyet gösteren banka adetlerine yer verilmiştir. Türk Bankacılık sisteminde 2021 yılı itibari ile faaliyet gösteren banka sayısı ve türleri şekil 1.1'de gösterilmektedir⁴⁵.



Şekil 1.1 Türkiye'de Faaliyet Gösteren Banka Sayıları

Şekil 1.1'deki verilere bakıldığında Türkiye'de 2021 yılı mart ayı itibari ile 54 bankanın faaliyet gösterdiği bankalardan 34'ünün mevduat bankası olduğu, 14'nün yatırım ve kalkınma bankası olduğu ve 6'sının ise katılım bankası olduğu görülmektedir.

⁴⁵ TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2020). Türkiye'de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1479/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilar_i-Aralik_2020.pdf (Erişim Tarihi : 07.05.2021)

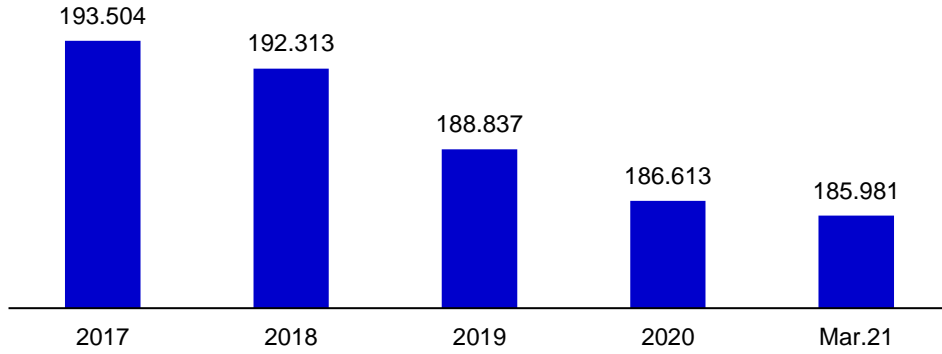
*Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar

Tablo 1.1 Banka Grupları Bazında Sermaye Yapısı (%)

	Halka Arz Edilen					Halka Arz Edilmeyen									
						Yerleşik					Yerleşik Olmayan				
	Ödenmiş Sermaye	Özkaynak	Toplam Aktifler	Toplam Kredi	Toplam Mevduat	Ödenmiş Sermaye	Özkaynak	Toplam Aktifler	Toplam Kredi	Toplam Mevduat	Ödenmiş Sermaye	Özkaynak	Toplam Aktifler	Toplam Kredi	Toplam Mevduat
Sektör Toplamı	11,1	21,6	20,2	19,8	21,1	60,0	56,8	59,6	60,2	57,9	28,8	21,6	20,2	20,0	21,0
Mevduat Bankaları	15,0	23,3	21,3	21,0	21,1	43,1	53,2	57,2	57,3	57,9	41,9	23,5	21,5	21,7	21,0
Kamusal Sermayeli Bankalar	6,4	9,9	12,1	12,2	12,0	93,6	90,1	87,9	87,8	88,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Özel Sermayeli Bankalar	32,0	36,1	34,2	33,9	34,0	54,5	56,0	56,2	56,2	56,3	13,5	7,9	9,7	9,9	9,7
Tas.Mevd.Sig.Fon.Devr. Bankalar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	85,2	91,5	98,3	100,0	99,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yabancı Sermayeli Bankalar	7,2	22,6	20,4	20,5	21,5	0,6	0,3	0,2	0,1	0,1	92,2	77,1	79,4	79,4	78,4
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	3,2	4,8	5,5	5,6	-	94,4	92,0	92,8	93,7	-	2,4	3,2	1,7	0,7	-

Tablo 1.1'e bakıldığında banka gruplarında sermaye yapıları payları görülmektedir. Buna göre bankaların halka arz edilen ve halka arz edilmeyen (yerleşik-yerleşik olmayan) sermayeleri görülmektedir⁴⁶.

2017-2021 yılı itibariyle bankalarda çalışan personel sayılarına ilişkin veriler ise şekil 1.2'de ele alınmaktadır⁴⁷.



Şekil 1.2 2017-2021 Yılı İtibariyle Bankalarda Çalışan Personel Sayıları

Türkiye Bankalar Birliği'nin yayınladığı rapora göre; 2017 yılında bankalarda çalışan sayısı 193.504 kişi iken 2018 yılında 192.313 kişi 2019 yılında 188.837 iken 2020 yılında 186.613 kişi ve Mart ayı itibariyle 2021'de 185.981 kişidir.

Tablo 1.2 Mevduat ve Kalkınma/ Yatırım Bankaları Çalışan Sayısı

	Mart 2020	Aralık 2020	Mart 2021
Mevduat bankaları	182.994	181.489	180.889
Kalkınma ve yatırım bankaları	5.170	5.124	5.092
Toplam	188.164	186.613	185.981

Çalışan sayısı bir önceki çeyreğe göre 632 kişi, bir önceki yılın aynı dönemine göre ise 2.183 kişi (yüzde 1,2 oranında) azalmıştır⁴⁸.

⁴⁶https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/3565/Banka_Gruplari_Bazinda_Sermaye_Yapisi-Mart_2021.pdf (Erişim Tarihi : 07.05.2021)

⁴⁷https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf (Erişim Tarihi : 07.05.2021)

⁴⁸https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf (Erişim Tarihi : 07.05.2021)

Türkiye Bankacılık sektörünün Aralık 2020 Aktif büyüklüğü ise Tablo 1.3'de gösterilmektedir⁴⁹.

⁴⁹ <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>

* Toplam Krediler = "Varlıklar" tablosundaki "İtfa Edilmiş Maliyeti ile Ölçülen Finansal Varlıklar (net)" başlığı altında yer alan "Krediler" rakamı kullanılmıştır

Tablo 1.3 Türkiye’de Bankacılık Sektörü Aktif Büyüklük

	Banka	Kuruluş Yılı	Toplam Aktifler	Toplam Krediler*	Toplam Mevduat	Toplam Özkaynaklar
1	Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	1863	942.601,26	600.659,96	629.874,21	93.278,26
2	Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	1954	698.897,12	439.487,42	414.043,54	46.484,66
3	Türkiye Halk Bankası A.Ş.	1938	680.026,10	449.745,22	457.286,30	42.930,50
4	Türkiye İş Bankası A.Ş.	1924	593.902,43	365.521,60	368.876,49	67.781,45
5	Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	1946	492.797,82	315.084,52	321.511,60	62.081,72
6	Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	1944	459.694,06	293.225,42	254.280,16	47.564,47
7	Akbank T.A.Ş.	1948	446.100,80	253.318,53	268.570,20	62.918,99
8	QNB Finansbank A.Ş.	1987	227.253,35	149.358,45	130.559,73	19.222,42
9	Türk Eximbank	1987	204.227,27	179.035,04	-	11.413,46
10	Denizbank A.Ş.	1997	199.255,74	135.018,50	123.366,22	22.888,75
11	Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	1927	140.048,04	82.932,09	93.773,48	11.409,85
12	ING Bank A.Ş.	1984	61.225,05	38.725,41	40.205,10	8.954,07
13	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	1950	51.466,36	38.914,66	-	6.104,56
14	İller Bankası A.Ş.	1933	46.879,33	29.588,23	-	24.131,88
15	HSBC Bank A.Ş.	1990	43.481,77	26.268,77	30.990,26	3.497,39
16	Odea Bank A.Ş.	2011	40.035,83	21.259,96	25.639,19	3.455,83
17	Şekerbank T.A.Ş.	1953	37.504,46	25.926,71	30.743,68	2.636,08
18	Alternatifbank A.Ş.	1991	35.598,49	22.729,18	18.402,92	2.326,31
19	Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş.	1975	28.073,37	20.402,72	-	3.588,20
20	Fibabanka A.Ş.	1984	27.225,00	19.520,49	17.667,43	1.873,90
21	Anadolubank A.Ş.	1996	25.394,07	14.703,56	16.603,96	3.223,12
22	İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.	1995	25.388,24	99,89	-	2.562,45
23	ICBC Turkey Bank A.Ş.	1986	24.862,62	9.969,11	12.035,69	1.315,43
24	Burgan Bank A.Ş.	1991	23.123,65	17.522,22	13.942,29	1.670,06
25	Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	1998	21.182,78	10.775,95	-	2.359,72
26	Intesa Sanpaolo S.p.A.	2013	20.142,35	16.722,25	10.526,88	1.780,55
27	Citibank A.Ş.	1981	18.997,81	6.681,50	14.866,51	3.232,22
28	MUFG Bank Turkey A.Ş.	2012	13.805,18	8.854,49	5.037,38	1.164,17
29	Arap Türk Bankası A.Ş.	1977	5.576,33	1.724,58	2.854,70	1.152,81

Tablo 1.3 (devamı)

30	Deutsche Bank A.Ş.	1988	4.406,58	2.366,33	1.685,82	817,51
31	Nurol Yatırım Bankası A.Ş.	1998	4.405,52	3.190,11	-	618,92
32	Birleşik Fon Bankası A.Ş.	1958	3.377,23	1.765,68	239,46	607,83
33	Turkland Bank A.Ş.	1991	3.067,71	2.177,13	2.280,00	480,99
34	Pasha Yatırım Bankası A.Ş.	1987	2.179,41	1.384,77	-	562,67
35	Bank of China Turkey A.Ş.	2017	2.004,47	589,72	204,19	1.591,61
36	Rabobank A.Ş.	2013	1.835,15	863,95	1,36	1.092,39
37	Turkish Bank A.Ş.	1981	1.632,93	1.028,97	1.202,98	212,92
38	Bank of America Yatırım Bank A.Ş.	1992	1.272,33	-	-	599,25
39	Bank Mellat BankPozitif Kredi ve Kalkınma Bankası	1984	1.236,94	141,54	729,94	489,56
40	A.Ş.	1998	922,43	766,85	-	284,22
41	JPMorgan Chase Bank N.A.	1984	832,93	-	87,08	683,02
42	GSD Yatırım Bankası A.Ş.	1998	533,00	473,43	-	304,40
43	Habib Bank Limited	1982	343,30	105,81	113,53	84,18
44	Golden Global Yatırım Bankası A.Ş.	2019	219,46	44,08	-	155,00
45	Diler Yatırım Bankası A.Ş. Standard Chartered Yatırım Bankası Türk	1998	211,84	77,25	-	164,21
46	A.Ş.	1990	124,32	-	-	113,30
47	Société Générale (SA)	1989	104,55	-	0,12	61,65
48	Adabank A.Ş.	1984	59,43	-	0,19	56,74
Toplam			5.663.536,19	3.608.752,00	3.308.202,54	571.983,64

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI VE TÜRKİYE’DE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ

Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamı ve Türkiye’de bankacılık sektöründeki kadın istihdamı ele alınacaktır. Türkiye Bankacılık sektöründe kadın istihdamı ele alınmadan önce istihdam ve kadın istihdamı kavramlarının tanıtılması planlanmaktadır. Daha sonra Türkiye’de kadın istihdamının durumunun daha net görünmesi için dünyadaki kadın istihdamı durumu kısa şekilde ele alınıp akabinde Türkiye’de kadın istihdamına değinilecektir. Son bölümde ise Türkiye’de bankacılık sektöründe kadın istihdamının finansal performansa etkisi karşılaştırmalı şekilde ele alınacaktır.

2.1. İSTİHDAM KAVRAMI

Ekonomik bir kavram olan istihdam, Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde bir işte veya görevde kullanılma olarak tanımlanmaktadır⁵⁰. Ekonomi disipliniinde ise dar

⁵⁰ TDK, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi, 30.03.2020)

ve geniş olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda değerlendirildiğinde istihdam bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin kullanılmasını ifade etmektedir. Buna göre bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının kullanılması maksimum üretim seviyesine ulaşıldığı anlamına gelmektedir ki buna da tam istihdam denilmektedir. Buna karşın söz konusu ekonomide üretim faktörlerinin tamamının kullanılmaması ise eksik istihdamı ifade etmektedir. Dar anlamda değerlendirildiğinde ise istihdam, yalnızca emek ve emeğin üretime katılması anlamına gelmektedir⁵¹.

Bireylerin ücret veya maaş karşılığı iş gücünü işverenlerin kendilerine sunduğu alana tahsis etmeleri ya da işverenlerin bir bedel karşılığında çalışanlara çalışma imkanı sağlamaları istihdama işaret etmektedir⁵². İstihdam, en genel ifadesi ile işçilerin çeşitli iş kollarında çalışmalarının sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Buna göre belirli bir işte çalışma gücünde ve isteğinde olan kimselerin hizmetlerinden faydalanma istihdama ilişkin kavramı açıklamaktadır. Bu tanımlamadan hareketle istihdamı yalnızca emeği içerisine alan bir kavram olarak değil diğer üretim faktörlerini de içerisine alan bir iktisadi terim olarak değerlendirmek mümkündür⁵³.

Başka bir tanımlamaya göre istihdam, mal ve hizmet üreten girişimcilerin üretim sürecine emeklerini de dahil ederek karşılığında ücret almaları olarak tanımlanmaktadır⁵⁴. İstihdam, kısacası üretim sürecinde kullanılan emeği ifade etmektedir. Emeğin belirli koşullardan ötürü üretim sürecine dahil edilmemesi ise işsizlik olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle bireylerin üretim faaliyetlerine dahil olmaları istihdamı, çalışmamaları veya çalışmamaları ise işsizliği ifade etmektedir⁵⁵. Görüldüğü üzere işsizlik ve istihdam aynı sonucun birbirlerini tamamlayan parçalarıdır. Herhangi birinden bahsetmeden diğerini açıklamak mümkün

⁵¹ Erdoğan H. (1996). *Ekonomik, Sosyal, Kültürel, Çevresel Yönleriyle Uluslararası Turizm*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, S.227

⁵² Ülgener, S., F. (1980), *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Altıncı Baskı, İstanbul: Der Yayınevi, S.73

⁵³ Subaşı T. ve Yetkiner H. (2010). *Türkiye'nin Cari Açık Sorunsalı*, Ankara: Efil Yayınları, S.69

⁵⁴ İşçiçok, Ö.(2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınevi, S.30

⁵⁵ Özdemir, S., Ersöz, Y. H., ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde*,S.74

değildir. Bu doğrultuda istihdam, uygulanan stratejiler sonucunda ulaşılmak istenen hedef, işsizlik ise kaçırılmak istenen taraftır⁵⁶.

2.1.1. Kadın İstihdamı Kavramı

İstihdam ve işsizlik günümüzde sonuçları bakımından tüm toplumların en temel sorun alanlarından biri olarak görülmektedir. Bu sorunun çözülmesi kalkınma ve toplumsal refah açısından son derece önemlidir. Bu sorundan en fazla etkilenen kadın işgücünün çalışma hayatında yer alması da kalkınma ve toplumsal refah açısından önemli bir unsurdur. Bu durum günümüzde kadın istihdamının önemini artırmaktadır⁵⁷.

Kadın istihdamı, en yalın ifadesi ile kadınların üretim süreçlerinden itibaren çalışma yaşamında yer almaları olarak tanımlanmaktadır⁵⁸. Kadın istihdamının açıklanmasında sanayileşme önemli bir faktördür. Öyle ki sanayileşme ile birlikte kadın istihdamının seviyesi de artmaya başlamıştır. Sanayileşmenin artması niteliksiz insan gücü yerine daha nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı arttırmış ve bu durum kadınların iş hayatında yer almaları konusunu daha dikkat çekici bir konu haline getirmiştir⁵⁹. Toplumsal kalkınma ve refaha ciddi düzeyde etkisi olan kadın istihdamı konusu gelinen nokta itibarıyla önemi her geçen gün daha da artan bir konu olmuştur⁶⁰.

Önder'e göre sanayileşme ile birlikte önemi daha da artan kadın istihdamı, kadınların iş hayatına dahil olmalarını başka bir ifade ile işgücüne katılımlarını ifade etmektedir⁶¹. Karabıyık'a göre ise ağırlaşan sosyal sorunlar bireylerin istihdam olanaklarını daraltmış ve bu durum bireysel yeteneklerin zayıflamasına, önemli ve büyük bir milli servetin kaybolmasına yol açmıştır⁶². Bunun yanında yoksulluğun ve

⁵⁶Ay, S. (2012). Türkiye'de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-322.

⁵⁷ Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231

⁵⁸ Selci, F. (2019). *Teknolojik Gelişmelerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı, S15

⁵⁹ Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), S.57.

⁶⁰ Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), S.232

⁶¹ Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), S.37.

⁶² Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 232.

işsizliğin artması bunu önlemek için bütün sosyal ve ekonomik unsurların seferber edilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu noktada önemli bir ekonomik faktör olarak görülen kadın işgücünün çalışma yaşamına dahil edilmesi ve kadınların iş hayatına katılımlarını artırmaya dönük politikaların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi gündeme gelmiştir. Kadınların iş hayatına dahil edilmesi ve kadın istihdamının artırılması hem bireysel hem de toplumsal sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde önemli bir faktördür.

2.1.2 Kadın İstihdamının Genel Özellikleri

Geçmişte kadınların çalışma oranının artması erkeklerin çalışma koşullarının daha da kötüleşmesi anlamına geldiği için kadınlar daha çok düşük ücretli, verimlik seviyesi daha düşük ve beceri gerektirmeyen işlerde informel sözleşmelerle güvencesiz şekilde çalışmaktaydı⁶³. Dolayısıyla geleneksel bakış açısına göre kadın istihdamı cinsiyet eşitsizliğinin bulunduğu bir süreci işaret etmektedir. Günümüzde ise geleneksel kalıpların dönüşüm yaşaması nedeniyle kadın istihdamının arttırılmasına dönük girişimler hız kazanmıştır⁶⁴.

Kadın istihdamının özellikleri toplumsal yapıyı şekillendiren faktörlerden etkilenmektedir. Buna göre erkek egemen kültürün hakim olduğu toplumlarda kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik daha fazladır. Bu durum kadınların sınırlı düzeyde eğitim olanaklarına sahip olmalarına, toplumsal hayatta geri planda kalmalarına yol açmaktadır. Yasal düzenleme eksiklikleri ve fizyolojik farklılıklar da kadın istihdamının özellikleri üzerinde belirleyici rol oynamaktadır⁶⁵. Diğer taraftan makroekonomik göstergeler de kadın istihdamı üzerinde etkili olan faktörlerdendir⁶⁶. Bu noktadan hareketle kadın istihdamının özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür⁶⁷.

⁶³ Öztürk, M. ve Çetin, B.I. (2009). Dünyada ve Türkiye’de yoksulluk ve kadınlar. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3 (11), 2677.

⁶⁴ Selci, F. (2019). *Teknolojik Gelişmelerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.S.22

⁶⁵ Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Tuna Cesim, D., Yücel, A.S. ve Aras, G. (2013). Türkiye’de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 8 (9), 1847

⁶⁶ Talaş, E. ve Çakmak, F. (2013). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının kohort analizi. *İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (18), S.18.

⁶⁷ Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 110-113.

- Kadın istihdamı, çalışabilecek durumda olan kadınların çalışan kadınlara oranı olarak ifade edilmektedir.
- Kadın istihdamının artması olumlu bir gelişme olarak algılanmaktadır.
- İmalat ve tekstil sektörleri kadınların en fazla istihdam edildikleri sektörler olarak ön plana çıkmaktadır.
- Doğum dönemi dışında kadınlar da uzun da kötü çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar.
- Benzer çalışma koşullarına karşın kadınların daha düşük ücretli işlerde çalışmaları önemli bir problem olarak görülmektedir.
- Kent ve kırsal arasındaki faktörler kadın istihdamının özellikleri üzerinde belirleyici düzeyde etkili olmaktadır.
- Bir toplumdaki kadın istihdamı söz konusu toplumdaki cinsiyet eşitsizliğine ilişkin fikir vermektedir.

Yukarıda sıralanan özellikler kadın istihdamının önemini ortaya koyması açısından önemlidir. Diğer taraftan bir ülkedeki kadın istihdamının sektörel dağılımı ülkenin kalkınma seviyesinin göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir⁶⁸.

2.1.3. Türkiye’de Kadın İstihdamı Açısından Kırsal ve Kent İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamı açısından bakıldığında beş farklı kadın tiplmesi bulunmaktadır. Bunlar; kasaba kadını, köy kadını, metropol kadını, kent kadını ve gecekondu kadınıdır. Kasaba kadını ve köy kadını kırsalda yaşarken; metropol kadını, kent kadını ve gecekondu kadını ise kentlerde yaşamaktadır⁶⁹. Dolayısıyla kadın profilini kent kadını ve kırsal kadını olmak üzere iki kategoride ele almak mümkündür. Bu ayrımın yapısal özelliklerinin başında ise sosyal ve kültürel özellikler gelmektedir. Bu özellikler toplumların birbirlerinden ayrılmasına neden olan özelliklerdir. Bu yapı bir toplumda yapılan evliliklerden çocuk bakımına, modern ve geleneksel değerlerin kabul edilmesi veya reddedilmesinden törenlere kadar kendisini göstermektedir⁷⁰. Kırsal ve kent kadını profili değişmez ve sabit bir profil değildir. Ayrıca bu iki profili öncesi

⁶⁸ Berber, M., & Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Analiz,,’, *İş, Güç’Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 1*, S.5

⁶⁹ Orçan, M. (2008). *Kırsal ve Kent Hayatında Kadın Profili*, Ankara: Harf Eğitim Yayıncılığı, S.24

⁷⁰ Dutlu Erten, P. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), S.62

veya geçmişinden bağımsız olarak ele almamak gerekmektedir. Bu iki profil dahil oldukları yeni mekan ve süreçlerde yeni bir şekil alırlar. Her iki profilin etkileşime girdiği ve karşılaştığı mekanlar ise kentlerdir. Dolayısıyla kent dönüştürücü yapıdadır ve kendisine dahil olanları yeniden bir formata sokmaktadır. Fakat bazı kentler sosyal ve kültürel yapının dönüşümünde büyük olanaklara ve becerilere sahip iken; bazı kentler ise söz konusu şekillenmeyi gerçekleştirme konusunda etkisizdir⁷¹.

Kentsel alanda istihdam edilmeyi isteyen kadınlar kırsal alanda bulunan kadınlara kıyasla bazı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kentsel alanda her türlü çalışma koşulunda görev yapmaya hazır genç ve erkek işgücü nedeniyle kadın işgücüne yönelik talep düşüktür. Bunun yanında işverenler kadın işgücünün beraberinde getirdiği doğum izni, hamilelik ve çocuk bakımı gibi maliyetleri üstlenmekten kaçınmaktadırlar⁷². Fakat kırsal alanda çalışan kadınlar bu gibi durumlardan uzaktırlar. Kırsal alanda yaşayan kadınlar başta kendi işleri olmak üzere genellikle hayvancılık ve tarımla uğraşmaktadırlar. Dolayısıyla kırsal alandaki ücretli çalışma oranları sınırlı düzeydedir. Kentsel alanda çalışan kadın oranı kırsal alanda çalışan kadın oranına göre düşük düzeyde olsa da kentsel alanda çalışan kadınlar genellikle ücretli çalışanlardır. Dolayısıyla kentsel alanda daha çok başkasının hesabına çalışan kadın oranı yüksektir. Bunun yanında kırsal alanda çalışan kadınlar daha çok yaşadıkları mahallenin, kasabanın, veya köyün çevresinde çalışırken; kentsel alanda çalışan kadınlar ise kırsaldaki kadınlara kıyasla ikamet ettikleri mahallenin, evin ve semtin uzağında çalışmaktadırlar. Kent kadınlarında iş yeri ve ev ayrımı fazladır ve uzmanlaşma yaygındır. Kırsalda yaşayan kadınlara kıyasla kent kadınları daha eğitilidir ve bu durum onların yaptığı işin niteliğini de değiştirmektedir. Dolayısıyla kırsalda yaşayan kadınlara kıyasla kent kadınları daha nitelikli işlerde çalışmaktadırlar. Kırsalda yaşayan kadınların yaptıkları işler genellikle birbirlerine benzerdir. Zaman içerisinde yapılan bu işlerin türünde çok fazla değişim gerçekleşmemektedir⁷³.

⁷¹ Orçan, M. (2008). *Kır ve Kent Hayatında Kadın Profili*, Ankara: Harf Eğitim Yayıncılığı, S.106

⁷² Toksöz, G. (2012). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*, S.195.

⁷³ Orçan, M. (2008). *Kır ve Kent Hayatında Kadın Profili*, Ankara: Harf Eğitim Yayıncılığı, S.40

2.1.4. Kadın İstihdamının Önemi

Sosyal hayatta ön planda olma konusunda birçok engelle karşılaşan kadınlar hem toplumsal hem de bireysel açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesinde etkili rol oynayan kişilerdir. Kadınların çalışma yaşamında üretken ve etkin rolü toplumun gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde önemli işleve sahiptir. Ayrıca kadınların işgücü piyasalarında var olmaları toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecinde insan emeğinin özgürleşmesi bakımından da önemlidir. Kadınların işgücü piyasasında yer almaları toplumda kadın statüsünün artmasına katkı sağlaması bakımından önem taşımaktadır⁷⁴. İşgücü piyasalarına dahil olarak sosyal statü elde eden kadınlar bilgi birikimini artırmak, yetenek ve becerilerini geliştirme konusunda önemli bir fırsat elde etmektedirler. Kadınların işgücü piyasalarında yer edinerek ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri kendilerine duyduğu özgüveni arttırmakla birlikte öz saygılarının yükselmesine neden olmaktadır⁷⁵.

Türk toplumunda erkeklerin çalışarak evin ihtiyaçlarını sağladıkları bir toplumsal yaşam şekli yaygındır. Bu yaşam şekline tek kazananlı aile modeli denilmektedir. Fakat ekonomilerde sık sık yaşanan krizler, iş görmezlik, hastalık ve iş kazası gibi durumlar neticesinde erkeklerin işsiz kalma ihtimalleri oldukça yüksektir ve bu durumda en büyük zararı aile çekmektedir. Ailede tek kazananın erkek olması ve erkeğin de iş göremez duruma gelmesi hanenin yoksullukla karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Bu durumun olumsuzluklarını ortadan kaldırmak amacıyla dünyanın birçok yerinde tek kazananın olduğu aile modeli yerine iki kazananın olduğu aile modeli teşvik edilmektedir. Kadınların işgücüne dahil olmaları ile birlikte çift kazananlı aile modelinde geçilmekte ve bu durumu hanenin gelir düzeyini arttırarak yoksulluk riskini azaltmaktadır⁷⁶. Diğer taraftan kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri aynı zamanda ekonomik bağımlılıklarını azaltmaktadır. Böylece kadınlar sık sık maruz kaldıkları aile içi şiddet, ekonomik şiddet, erken evlenme, taciz, erken doğum gibi çeşitli konularla daha güçlü mücadele etme imkanı elde etmektedirler. Her

⁷⁴ Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.10

⁷⁵ Ataç, Ş. (2020). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane, S.17-18

⁷⁶ Karabıyık, İ. (2012). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılma sorunu. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), S.240.

gün evin içerisinde rutin ev işleri ile uğraşarak monoton bir hayata mecbur bırakılan kadınların becerileri, potansiyelleri, üretkenlikleri yok edilmektedir. Kadınların istihdama dahil olmaları hem kendileri açısından hem de toplum açısından daha faydalı bireyler olmalarına neden olmaktadır⁷⁷.

İstihdama dahil olarak toplumsal yaşamda daha çok yer bulan kadınlar, toplumsal hayatta cinslerin bir arada var olma durumunu güçlendirerek kadınların toplumda daha güçlü kişiler olmalarını sağlamaktadır. Aile yaşamında da bu şekilde var olan kadınlar daha özgürlükçü ve demokratik aile yapısının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu durum ayrıca birlikteliklerin mağduriyet ve maddiyat temelli değil sevgi ve saygı temelli yaşanmasını ve sağlamakta ve bu durum dolaylı olarak toplumsal yapının güçlenmesini sağlamaktadır⁷⁸. Kadınların istihdamda yer almaları ülke ekonomisi açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışmanın sonraki başlığında kadın istihdamını ekonomik kalkınmadaki rolü ve önemi ele alınmaktadır.

2.1.5. Kadın İstihdamının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü ve Önemi

Kadın işgücü önemli bir üretim faktörü olarak bir yandan ülkelerin sürdürülebilir ekonomik büyümesini sağlarken diğer yandan da kadınların eğitim düzeyinin ve sağlık düzeyinin artması ile ilişkili olarak çocuk ölüm oranını azaltan bir faktördür. Kadın istihdamı konusunda farkındalığının artmasıyla birlikte birçok araştırmacı farklı ülkelerde veya ülke gruplarında uygulamalı ve istatistiki araştırmalarla kadın konusunu sosyal, ekonomik ve siyasal açıdan incelemeye başlamıştır⁷⁹. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar irdelendiğinde genellikle kadın istihdamının ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı olumlu etkilediği görülmektedir (Grosman ve Helpman,

⁷⁷ Ataç, Ş. (2020). *Türkiye 'de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane, S.18

⁷⁸ Karabiyik, I. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 240

⁷⁹ Dücan, E., & Polat, M. A. (2017). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: OECD ülkeleri için panel veri analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 157

1991⁸⁰; Barro ve Sala-i Martin⁸¹, 1991; Kim ve Lau⁸², 1996; Prskawets ve Kögel, 2001⁸³; Doepke, 2002; Lucas, 2002⁸⁴; Galor ve Mountford, 2003)⁸⁵.

Luci tarafından 2009 yılında yapılan çalışmada ise işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir⁸⁶. Araştırmanın sonunda kadın istihdamının ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği ekonomik büyümenin kadın istihdam üzerindeki etkisinin ise belirsiz olduğu görülmüştür. Buna göre çalışmada ekonomik büyümenin başlangıçta kadın istihdamını azalttığı fakat uzun vadede arttırdığı görülmüştür.

Ceesay yaptığı 2013 yılı çalışmada 18 ülke grubu üzerinden elde edilen veriler ile cinsiyet eşitsizliğinin işgücüne katılım ve ekonomik büyüme üzerindeki etkisini çalışmıştır⁸⁷. Araştırmanın sonunda birçok ülkede yatırım, nüfus artışı ve açlık gibi cinsiyet eşitsizliği etkilerinin kontrol edilmesi durumunda erkeklerin ve kadınların işgücüne katılım oranlarının ekonomik büyümeyi yüksek düzeyde etkilediği görülmüştür. Bunun yanında eğitim düzeyinin artmasının kadınların istihdamını ve ekonomik büyümeyi arttırdığı görülmüştür.

Lenchman ve Kaur tarafından yapılan çalışmada ise 162 ülkenin 1990-2012 yılları arasındaki verilerinden hareketle kadın istihdam ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki panel veri analizi yöntemi ile incelenmiştir⁸⁸. Yapılan analizlerde ülkeler düşük gelirli ülkeler, düşük orta gelirli ülkeler, yüksek orta gelirli ülkeler ve yüksek gelirli ülkeler olmak üzere dört kategoride incelenmiştir. Yapılan analizlerin

⁸⁰ Grossman, G. M., & Helpman, E. (1991). Trade, knowledge spillovers, and growth. *European economic review*, 35(2-3), 517-526.

⁸¹ Barro, R. J., Sala-i-Martin, X., Blanchard, O. J., & Hall, R. E. (1991). Convergence across states and regions. *Brookings papers on economic activity*, 107-182.

⁸² Kim, J. I., & Lau, L. J. (1996). The sources of Asian Pacific economic growth. *The Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Economie*, 29, S448-S454.

⁸³ Kögel, T., & Prskawetz, A. (2001). Agricultural productivity growth and escape from the Malthusian trap. *Journal of economic growth*, 6(4), 337-357.

⁸⁴ Lucas, R. E. (2002). *Lectures on economic growth*. Harvard University Press.

⁸⁵ Galor, O., & Mountford, A. (2003). *Trade, demographic transition, and the great divergence: why are a third of people Indian or Chinese*. Hebrew University Working Paper.

⁸⁶ Luci, A. (2009). Female Labour Market Participation and Economic Growth, *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2/3): 97-108.

⁸⁷ Ceesay, E. K. (2013), *Inequality and Growth*, MPRA Paper No. 45492: 1-98.

⁸⁸ Lenchman, E. ve Kaur, H. (2015). Economic Growth and Female Labor Force Participation-Verifying the U-Feminization Hypothesis. New Evidence For 162 Countries Over the Period 1990-2012, *Economics and Sociology*, 8(1): 246-257.

sonucunda her ülke grubunda kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme arasında bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Ekonomik büyüme ile kadın istihdam arasındaki ilişkinin Türkiye özelinde ele alındığı araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalardan birinde Tansel 2002 yılında Türkiye'deki 67 ilde kadın istihdamı ile ekonomik büyüme düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir⁸⁹. Araştırmanın sonunda kadın istihdam oranının ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

İnce ve Demir 2006 yılı araştırmalarında kadın istihdamı ile işsizlik, büyüme oranı ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi Türk ekonomisi açısından regresyon analizi yöntemi ile ele almışlardır⁹⁰. Yapılan analizin sonucunda kadınların eğitim düzeyinin artmasının işgücüne katılımı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. İşgücüne katılım oranını artmasının ise işsizliği azalttığı ve ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği görülmüştür.

Berber ve Eser yaptıkları araştırmada Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının mevcut durumunu ortaya koymuşlardır. Araştırmanın sonunda yıllar itibarıyla Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının arttığı fakat 2002 yılından sonra düşme eğilimine girdiği görülmüştür⁹¹. Bunun yanında kadın istihdamının genellikle tarım sektöründe olduğu ancak son yıllarda tarım sektöründen hizmetler sektörüne bir kaçış gözlemlendiği ortaya konulmuştur. Bu durumun kadınların iş durumlarını değiştirdiği belirtilmiştir. Buna göre kadınların ücretsiz aile işçiliğinden yevmiyeli ve ücretli işçiliğe geçtikleri görülmüştür.

Bu sonuçların aksine literatürde kadın istihdamı ile ekonomik kalkınma arasında herhangi bir ilişki olmadığı ya da olumsuz bir ilişki olduğu yönünde bulgular da bulunmaktadır. Bu araştırmalardan birinde Balamoune-lutz Arap ülkeleri ve Afrika ülkelerinde kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi

⁸⁹ Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye'den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. *Economic Research Center*.

⁹⁰ İnce, M., & Demir, M. H. (2006). The determinants of female labor force: Empirical evidence from Turkey. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi İİİF Dergisi-Eskisehir Osmangazi University Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 1(1), S.71.

⁹¹ Berber, M., ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.

incelemiştir⁹². Araştırmanın sonunda araştırmaya dahil edilen ülkelerdeki kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Başka bir çalışmada ise Lahoti ve Swaminathan ise kadın istihdam oranı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Hindistan ekonomisi özelinde incelemiştir⁹³. Araştırmanın sonunda ekonomik kalkınma ile emek piyasasında kadın ise tamamı oranı arasında güçlü bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Kadın istihdamı ile ekonomik kalkınma arasındaki pozitif yönlü bu ilişkiye rağmen günümüzde hala kadınlar işgücüne katılım konusunda çeşitli engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışmanın sıralı başlığında kadın istihdamının önündeki engeller ana başlıkları ile ele alınmaktadır.

2.1.6. Kadın İstihdamının Önündeki Engeller

Tarihsel süreçte kadınlar bugünkü kadar yoğun şekilde çalışma yaşamı içerisinde yer alamamışlardır. Kadınlar, kapitalizmin ortaya çıkmasından bu yana artan düzeyde çalışma yaşamında yer almışlardır. 20. yüzyıldan sonra ise önceki dönemlere kıyasla kadınlar daha fazla çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. Fakat erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların hala iş hayatında yeteri kadar yer aldıklarını söylemek zordur. Alt düzeydeki kademeler açısından bu durum farklılık göstermiş olsa dahi üst kademelerdeki pozisyonlar açısından bu gerçeklik net olarak görülmektedir. Çünkü kadınların çalışma hayatında yeteri kadar yer almalarını ve kariyer planlaması yapmalarını engelleyen bazı toplumsal, ekonomik ve sosyal engeller bulunmaktadır⁹⁴.

Bu engeller aşağıda ele alınmaktadır.

⁹² Baliaoune-lutz, M. ve McGilivray, M. (2007), Gender Inequality and Growth in Sub-Saharan Africa and Arab Countries, *African Economic Conference, 15-17 November 2007*, Ethiopia.

⁹³ Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2013). Economic development and female labor force participation in India. *IIM Bangalore Research Paper*, (414),1-42.

⁹⁴ Dutlu Erten, P. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), S.96.

2.1.6.1. Cinsiyetçi Bakış Açısı

Bir toplumda ortaya çıkan cinsiyetçi ayrımcılık o toplumda erkek bireylere yönelik olumlu bakış açısını kadın bireylere yönelik ise olumsuz bakış açısını ortaya koymaktadır. Toplumda ortaya çıkan bu cinsiyetçi ayrımcılığın temel nedeni kadınların sahip oldukları biyolojik özelliklerdir. Geleneksel düşünce yapısında kadınların temel görevi ev işi yapmak ve çocuk bakmak iken istihdama katılma ikinci plana atılmıştır. Fakat yaşanan dünya savaşları, sanayi devrimi ve teknolojik gelişmelerle birlikte kadının emeğine ihtiyaç duyulmuş ve kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Böylece çalışma yaşamında yapılacak işler genellikle erkek işi ve kadın işi olmak üzere ikiye bölünmüştür. Kadınlar ise bu işbölümü içerisinde genellikle daha az beden gücü gerektiren işlerde ve daha düşük ücretlerle çalışmışlardır⁹⁵. Çalışma yaşamında erkek işi ve kadın işi şeklinde ayrılan bu işler toplumsal düşünce yapısında kadınları genellikle başkanlık ve müdürlük gibi yöneticilik görevinden öğretmenlik gibi uzmanlık görevine yönlendirmektedir. Bu yönlendirme toplumdaki cinsiyetçi bakış açısının daha da kuvvetlenmesine neden olmaktadır. Toplumda ortaya çıkan bu düşünce yapısı nedeniyle kadınlar örnek alabilecekleri kadın modelinin az olması nedeniyle kendi kariyer planlamalarını toplumun kendilerine dayattığı çocuk bakımı ve ev işi gibi sorumluluklar arasına sıkıştırarak yine toplumun kendilerine dayatmış olduğu mesleklere yönelik yürütmektedirler⁹⁶.

Bunun yanında kadınlar çalışma yaşamında yer almak istediklerinde genellikle evlerine yakın bir yerde çalışmayı istemektedirler. Bu istek kadınların kendi isteğinden öte eşleri tarafından ortaya konulan bir koşul ve istektir⁹⁷. Bunun için kadınlar şehirden uzak yerlerde bulunan kimya sektörü ve makine teknolojisinin yoğunlukta olduğu işlerde çalışmamaktadırlar⁹⁸. Kadınlar ayrıca toplumun cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle uzun çalışma saatlerinin olduğu ve genellikle erkeklerin olduğu işyerlerinde

⁹⁵ Dilber, T. (2019). *Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, S.29

⁹⁶ Örucü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 120.

⁹⁷ Ecevit, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.11

⁹⁸ Tiryaki, D. (2018). *Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli, S.30

çalışmakta zorlanmakta ve çalışırken ise ev işlerini eksiksiz şekilde yapmaları istenmektedir⁹⁹. Toplumun ataerkil yapısı “Kadının yeri evidir” ve “Erkek adam karısını asla çalıştırmaz” gibi bir düşünce yapısını ortaya çıkarmaktadır. Bu şekildeki düşünce yapısı da kadınların işgücü piyasasında yer almalarını engellemektedir¹⁰⁰.

2.1.6.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıkmış bir kavramdır. Örgütsel kalıplar ve önyargılar tarafından oluşturulan ve kadınların üst düzeydeki yönetim kadrolarına gelmelerinin önündeki yapay ve görünmez engeller olarak ifade edilmektedir¹⁰¹. Cam tavan uygulaması hem adalet kavramına ters düşmekte hem de gayri ahlaki bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Cam tavan uygulaması kadınların hak etmelerine rağmen atanmaları gereken pozisyonu elde edememeleridir¹⁰². Cam tavan sendromu olarak da ifade edilen bu yaklaşım örgütsel bazı kararlar ve işlemler ya da örgütteki bazı önyargıları nedeniyle oluşan ve kadınların örgütün üst düzey pozisyonlarına gelebilmelerini engelleyen fakat görünmeyen yapay engeller olarak değerlendirilmektedir¹⁰³.

İraz¹⁰⁴, Cam Tavan Sendromu’nu çalışma hayatında kadınlar ve üst yönetim pozisyonu arasında olduğu varsayılan, kadınların kişisel özelliklerine ve başarılarına bakılmadan yükselmelerini engelleyen anlaşılması zor, görünmeyen ve informal terfi sınırlamaları olarak açıklamaktadır. Kadın yöneticiler kimi zaman işi ve ailesi arasında sıkışmaktadırlar. Bu durum kadınların kariyerlerinde yaşayacakları yükselmenin beraberinde getireceği bazı sorumlulukları taşıyamayacakları yönünde bir düşünceye

⁹⁹ Ecevit, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.11

¹⁰⁰ Karabıyık, İ. (2012). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılma sorunu. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), S.1301.

¹⁰¹ Yaprak, Ş. (2009) Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu, *Uluslararası Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri*, s. 181-191.

¹⁰² Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), S. 99.

¹⁰³ Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling*. Women in management. Geneva, International Labour Office.

¹⁰⁴ İraz, R. (2009). Çalışma yaşamında kadın ve erkek yöneticilerin cam tavan sendromuna ilişkin tutumlarının karşılaştırılması. 17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildirileri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, ss: 277- 284.
<http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/yonetim.pdf>. (Erişim Tarihi: 19.07.2021)

sevk etmektedir. Bu düşünce yapısı kadınların kendilerinden kaynaklı bir engel olarak görünmektedir¹⁰⁵. Çoklu rol üstlenme olarak da ifade edilen bu durum iş hayatına giren kadınların bir taraftan özel hayatlarıyla diğer taraftan da çalışma hayatı ile ilgili üstlendikleri rolleri yerine getirmek durumunda kalmaları ve bu rolleri bir arada yürütmek konusunda yoğun çaba göstermeleridir¹⁰⁶.

Kadınların kariyer planlamaları doğrultusunda ilerlemesi ve eşit imkanlar elde etmeleri örgütün uygulamış olduğu politikalara ve örgüt kültürüne göre farklılaşmaktadır. Çalıştıkları kurumda yükselmeyi planlayan kadınlar söz konusu örgütün kültürel yapısında bulunan insan odaklı, performans değerlemesine dayalı cinsiyet eşitliğini temel alan ve güç mesafesi düşük kurumlarda hedeflerine daha kolay ulaşmaktadırlar¹⁰⁷. Erkeklerin egemen olduğu örgüt kültürlerinde ise kadın yöneticiler bazı görevlere ve işlere uygun görülmedikleri için rol ve sorumluluklarının dışına çıktıkları durumda kendilerinden rahatsızlık duyulmakta ve bu durum kadın yöneticilerin daha az değer görmelerine neden olmaktadır¹⁰⁸. Kadın çalışanların örgütün üst düzeydeki yönetim kadrolarına erişmesini engelleyen önyargılardan kaynaklı ve cinsiyet temelli bu görünmez engeller yüksek pozisyonlara gelmeyi isteyen kadınlar açısından önemli bir sorun alanıdır. Kadınların kariyer planlamaları önünde engel teşkil eden bu görünmez engeller yetenekli kadın çalışanların kurumun üst düzey pozisyonlarında görevlendirilmemelerine ve işletmenin kârlılığına sunulacakları katkıları sunamamalarına neden olmaktadır¹⁰⁹.

2.1.6.3. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım statüleri ele alındığında önemli bir bölümünü ücretsiz aile işçisi konumunda olduğu görülmektedir. Genellikle kırsal

¹⁰⁵ Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

¹⁰⁶ Soysal, A. (2010). Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler: Kahramanmaraş ilinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.

¹⁰⁷ Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

¹⁰⁸ Karaca, A. (2007) *Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

¹⁰⁹ Dirik, N. (2016). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, S.37

alanlarda yaygın olan ücretsiz aile işçileri kentsel piyasalarda daha düşük oranda görülmektedir. Bu hususu kırsal ve kent arasında kadınların istihdam oranlarının farklılık göstermesine neden olmaktadır. Buradan hareketle kadınların tarım sektörünün ağırlıkta olduğu kırsal yerleşim alanlarında ücretsiz aile işçiliği olarak emek piyasasında yer alırken, yevmiyeli ve ücretli işlerin çoğunlukta olduğu kentsel alanlarda ise emek piyasasına dahil olamadıkları söylenebilir¹¹⁰. Kırsal yerleşim alanında çalışan kadınların genellikle ücretsiz aile işçisi statüsünde istihdam edilmesi onların işgücü kapsamında ele alınmasına imkan verse de bu durumun kadınların toplumsal statüsünün yükselmesine ve ekonomik bağımsızlığın elde edilmesine etkisi olmamaktadır¹¹¹.

Bir ülkede tarım sektöründeki ücretsiz aile işçilerinin yaygın olması kadınların işgücüne katılım oranlarının reel durumdan daha düşük seviyede olduğunu işaret etmektedir. Tarım sektöründe ücretsiz aile işçilerinin artmasının nedeni tarımsal yapıdan kaynaklı sorunlardır¹¹². Bu durum gelişmiş ülkelerde farklıdır. Gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliği yerine kayıtlı ve ücretli çalışan kadın statüsü bulunmaktadır¹¹³. Kadınların hane içi emeğini ve çalışmasını görünür hale getirerek ve hak ettikleri toplumsal değeri kazanmaları için yürütülen mücadeleler bu konunun Birleşmiş Milletler Kadın Konferansı'nda gündeme gelmesine neden olmuştur. 1995 yılında Pekin'de yapılan konferansta kadınların ev içinde ve dışında ulaşan ekonomilere dahil edilmeyen ve parasal karşılığı bulunmayan bütün emeklerinin görünür hale gelmesi ve hesaplanması için gereken istatistiki hesaplama araçlarının geliştirilmesi ve uygulanması kararlaştırılmıştır. Bu karar geniş anlamda hem toplumun ve bireyin hem de ailenin faydalandığı parasal karşılığının ödenmediği emeği hesaplamaktadır¹¹⁴.

¹¹⁰ Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1),S. 66.

¹¹¹ Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1),S.54.

¹¹² Güner, T., Uslan, Y. U., & Çiçek, Ö. (2014). Türkiye Ve Avrupa Birliğinde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10),S.70.

¹¹³ Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara,S.32

¹¹⁴ Gülay, T. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul,S.110-111

2.1.6.4. Ücret Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği dolayısıyla kadınların sosyal hayatta eşitsiz muamelelere maruz kalmaları işgücü piyasalarına dahil olmalarını engellemektedir. Bunun yanında kız çocuklarının eğitim görmelerinin engellenmesi onların ilerleyen yıllarda ekonomik süreç içerisinde yer almalarını engelleyici bir duruma dönüşmektedir. Ayrıca kadınların iş hayatına katılmalarına karşı çıkılması ve belirli meslekleri tercih etmeye zorlanmaları sosyal ve ekonomik hayata karışmalarını engellemekte ve bu durum iş hayatında aktif bir şekilde yer alamamalarına yol açmaktadır¹¹⁵. Düşük eğitim alma ve beraberinde getirdiği düşük çalışma nitelikleri kadınların çalışma yaşamından uzak kalmalarına ve ya düşük ücretli işlerde çalışmalarına yol açmaktadır¹¹⁶.

Ücret, çalışanların en temel ekonomik refah belirleyicilerindedir. Bunun yanında ücret, bir toplumun sosyal adalet göstergesi ve milli gelir içerisinde yer alan farklı gruplar arasında milli gelirin dağılımının en temel belirleyicisidir. İşgücü piyasalarında kadınlara uygulanan ayrımcı uygulamaların en fazla hissedildiği alanlardan birisi ücrettir. Belirli meslek gruplarına ve sektörlere sıkışmak durumunda kalan kadınların erkeklere kıyasla ücret seviyelerinin daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Türkiye toplumsal cinsiyet farklılığı bakımından ücret düzeyinde OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde yer almakta ve kadın ve erkek ücret farklılığı bakımından performansı en kötü ülkeler içinde yer almaktadır¹¹⁷. Türkiye’de kadınların işgücü piyasası içerisinde erkeklere kıyasla daha dezavantajlı durumda olmaları aile içi geleneksel rol dağılımı açısından ele alınmaktadır. Gebelik başta olmak üzere işgücü piyasasından uzaklaşmaya yol açan çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi aile içi görevler ve sorumluluklar ev içi üretimle ilgili roller için harcanan karşılıksız emek kadınların işgücü piyasasına ve topluma eş ve anne kimlikleri ile dahil olmalarına neden olmaktadır¹¹⁸.

¹¹⁵ Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3),S. 151.

¹¹⁶ Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S.115.

¹¹⁷ Güler, B. K., & Güler, Ö. K. (2016). Türkiye’de Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*. 4, 51-52.

¹¹⁸ Süral, N. (2015). Türkiye’de Kadın istihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar. *TİSK Akademi*. 10(19), S.40.

Ev için sorumluluklar ve çocuk bakımı gibi evde yürütülen yeniden üretim faaliyetleri kadınları çalışıyor olsalar dahi eşlerinden maddi destek alamadıkları için eş ve anne rollerinde herhangi bir değişiklik yaşanmamasına yol açmaktadır¹¹⁹. Bu durum kadınların erkeklere kıyasla iş hayatında ve ekonomik olarak daha geride durmalarına yol açmaktadır. Ayrıca bu durum kadınların işgücü piyasasından dışlanmasına ve işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı bir işbölümü nedeniyle vasıfsız, el emeğine hakim, emek yoğun koşulları yürütüldüğü hafif işlerde yoğunlaşmalarına yol açmaktadır¹²⁰. Dolayısıyla bunun gibi durumlar toplumsal cinsiyet bakımından Türkiye’de adaletsiz bir ortamın yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Kadınların ciddi bir kısmının herhangi bir gelire sahip olmamaları faaliyet geliri açısından erkeklerin gerisinde kalmaları, onları gelir dağılımının en alt kademesinde yoğunlaştırmaktadır. Kadın ve erkekler eğitim durumu, işgücü piyasalarına erişme olanakları ve elde ettikleri gelir açısından karşılaştırıldığında kadınların erkeklere kıyasla geride oldukları ve bu geri kalmışlığın işgücü piyasasına erişme konusunda öne çıktığı söylenebilir¹²¹.

Görüldüğü gibi kadınlar işgücü piyasalarına katılım açısından sosyal, ekonomik ve kültürel birçok engelle karşılaşmaktadırlar. Kadınların işgücüne katılım açısından yaşadıkları bu engellerin ortadan kaldırılması ve işgücüne katılım oranlarının artırılması ülke ekonomisi açısından istenilen bir durumdur. Bunun için Türkiye’de son dönemlerde kadınların istihdamını arttırmaya yönelik çeşitli politikalar geliştirilmiş ve hayata geçirilmiştir. Bu politikaların geliştirilmesi sürecinde kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını engelleyen faktörler tespit edilmiş ve bunları engelleyici politikalar ortaya konulmuştur¹²². Şüphesiz ki, Türkiye Ekonomisi açısından kadın istihdamının önemi yadsınamaz. Bunun için Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını arttırmak son dönemlerde politika yapıcıların gündeminde öncelikli konular içerisinde yer almaktadır. Çünkü sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmişlik ve kalkınmanın desteklenmesi açısından kadın istihdamı ekonomileri itici

¹¹⁹ Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), S.166.

¹²⁰ Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul: Numune Matbaacılık,S.278

¹²¹ Dayıoğlu, M. & Başlevit, C. (2012). Türkiye’de gelir dağılımının ve yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutları. (İçinde) S. Dedeoğlu & A. Y. Elveren (ss: 127-157). *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık,S.154

¹²² Korkmaz, A. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), S.42.

bir güç sağlamaktadır. Bu nedenle kadın istihdamını artıracak önlemler hızla uygulamaya konulmaktadır¹²³.

2.2. DÜNYADA KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

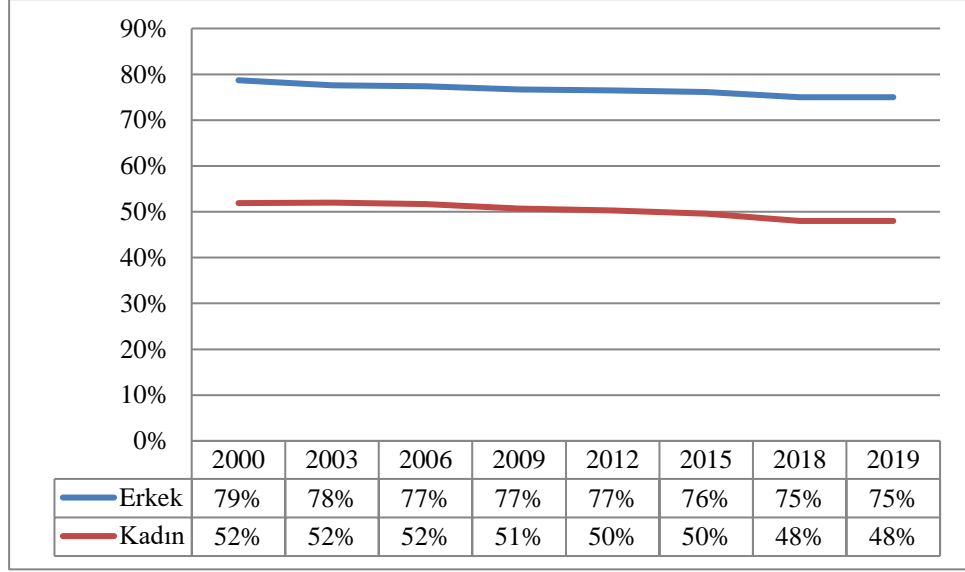
Günümüzde birçok ülkede kadın istihdamını arttırmaya yönelik önemli düzenlemeler yapılmakta ve bu düzeltme ve iyileştirmeler her geçen gün daha da artmaktadır¹²⁴. Ancak dünyanın hemen her yerinde istihdam ve işgücüne katılım açısından kadınlar erkeklerin gerisinde yer almaktadır. Dünya genelinde kadınlar güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Bu noktada ücretsiz bakım ve ev işlerinin kadınların öncelikli sorumluluk alanları olarak görülen bölgelerde kadınlara yönelik iş hayatındaki eşitsizlikler daha da belirginleşmektedir. Diğer taraftan ücretler açısından da cinsiyete dayalı açık gittikçe artmaktadır. Tüm bu unsurlar kadınların iş hayatında birçok açıdan dezavantajlı konuma getirmektedir¹²⁵. Dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranlarının yer aldığı şekil 2.1'e bakıldığında kadınların erkeklere kıyasla iş gücüne daha az katıldıkları görülmektedir¹²⁶.

¹²³ Dutlu Erten, P. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), S.64.

¹²⁴ Aksoy, N. (2018). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Belirleyicileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, S.24

¹²⁵ Zırhlı Kaplan, S. (2019). TÜİK, ILO, OECD, Dünya Ekonomik Forumu Verilerine Göre: Türkiye'de ve Dünyada Kadın İstihdamına Bakış, *Petrol-İş Kadın*, 61, S.4.

¹²⁶ ILO, (2019). *İş ve yönetimde kadınlar: Değişim için gerekçeler*, ILO İşveren Faaliyetleri Bürosu, Cenevre.



Şekil 2.1 Dünya Genelinde İşgücüne Katılım Oranları (%)

Şekil 2.1’deki veriler incelendiğinde dünya genelinde kadınlar ile erkekler arasında işgücüne katılım oranları açısından önemli bir farklılığın olduğu görülmektedir. Buna göre 2000 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranları %79 iken kadınlarda bu oran %52 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlar ile erkekler arasında işgücüne katılım oranları açısından %27’lik fark bulunmaktadır. Bu fark 2019 yılına gelindiğinde de aynı şekilde devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış, Eğilimler 2019 raporunda dünya genelinde 3,5 milyar çalışanın beşte üçünün erkek olduğu, kadınlar ile erkekler arasındaki %27’lik işgücü açığının azalmadığı belirtilmektedir.

İşgücüne katılım oranları açısından Dünya genelinde kadınlar ve erkekler arasında önemli farklılık olsa da bu farklılık ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre değişmektedir. Çalışmanın sonraki bölümünde yüksek gelir grubundaki ülkeler ile üst ve orta gelir grubundaki ülkelerde kadın istihdamı ayrı ayrı ele alınmaktadır.

2.2.1. Yüksek Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın İstihdamı

Yüksek gelir grubunda olan ülkeler bazı sosyal ve ekonomik değerler açısından daha yüksek performans gösteren ülkelerdir. Dünya Bankası (DB) tarafından

yayınlanan dünya kalkınma raporunda yüksek gelir grubundaki ülkelerin kişi başına ortalama yıllık gelir düzeyinin 12,276 dolar olan ülkeler olduğu belirtilmektedir¹²⁷.

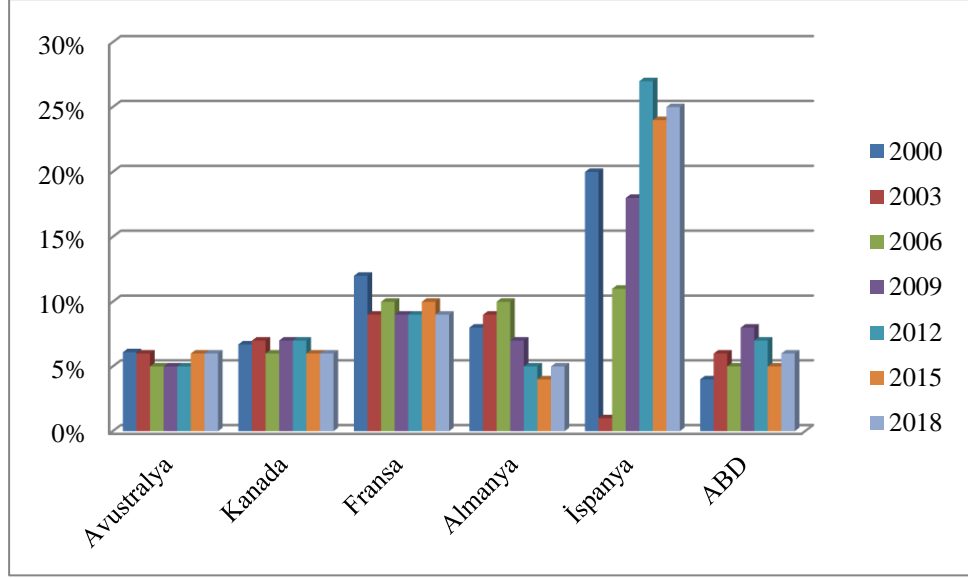
Tablo 2.1 Yüksek Gelir Grubuna Sahip Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdam Oranları

	Avustralya		Kanada		Fransa		Almanya		İspanya		ABD	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2000	69%	55%	67%	58%	57%	46%	60%	46%	60%	33%	71%	57%
2003	68%	53%	67%	57%	58%	45%	59%	45%	61%	36%	68%	55%
2006	69%	55%	67%	58%	57%	46%	60%	46%	64%	42%	69%	56%
2009	68%	56%	65%	58%	57%	47%	61%	49%	56%	42%	63%	53%
2012	68%	56%	66%	57%	56%	46%	63%	51%	50%	39%	64%	52%
2015	67%	55%	65%	57%	54%	46%	63%	52%	51%	40%	65%	53%
2018	68%	56%	66%	58%	55%	47%	64%	51%	51%	41%	66%	53%

Tablo 2.1’de yüksek gelir grubuna giren ülkelerde toplam erkek ve kadın nüfusu içinde erkeklerin ve kadınların istihdam oranları yer almaktadır. Seçili ülkeler içerisinde kadınlar ve erkekler açısından istihdam oranları arasında en düşük farkın Kanada’da olduğu görülmektedir. Kanada özelinde bakıldığında 2000-2018 yılları arasında erkekler ve kadınlar arasında toplam istihdam açısından %7 ile %8 arasında değişen oranlarda farklılığın olduğu görülmektedir. diğer taraftan seçili ülkeler içerisinde kadınlar ve erkekler açısından istihdam onları arasında en yüksek farkın ise İspanya’da olduğu görülmektedir. İspanya’da 2000-2018 yılları arasında erkekler ve kadınlar arasında toplam istihdam açısından %10 ile %27 arasında değişen oranlarda farklılık bulunmaktadır. Şekil 2.2’de ise yüksek gelir grubuna giren ülkelerdeki kadın işsizlik oranları gösterilmektedir¹²⁸.

¹²⁷ Dünya Bankası, (2012). Dünya Kalkınma Raporu, <http://documents.worldbank.org/curated/en/472341468151778321/Dunya-kalkInma-raporu-2012-Toplumsal-cinsiyet-esitligi-ve-kalkInma-genel-bakIs> (Erişim Tarihi30.03.2020).

¹²⁸ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).



Şekil 2.2 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları

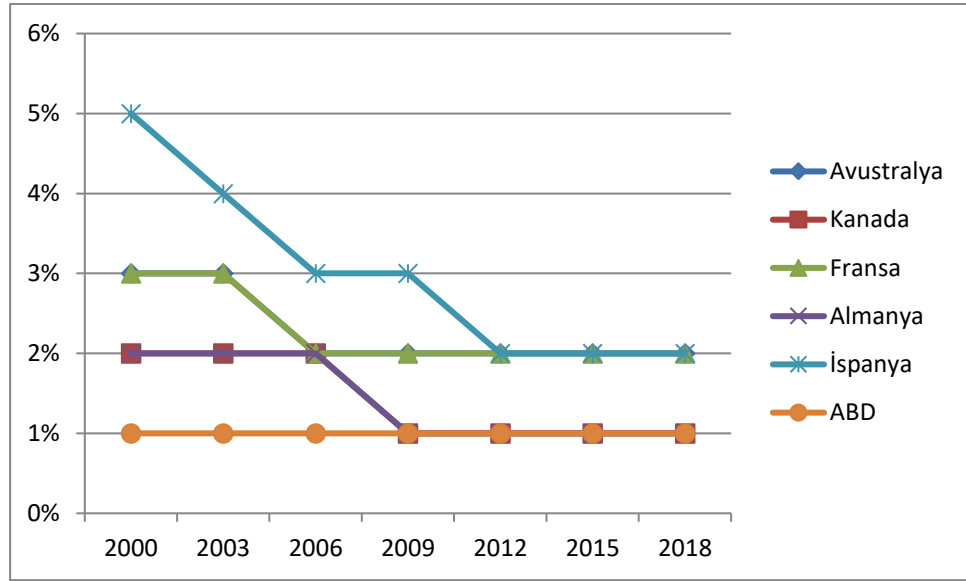
Yüksek gelir grubuna giren ülkelerdeki kadın işsizlik oranlarının yer aldığı şekil 2.2’teki verilere bakıldığında tüm ülkelerde işsizlik oranının yıllara göre farklılıklar gösterdiği; ancak en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülkenin İspanya olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Avustralya ve Kanada’da kadın işsizlik oranının yıllara göre daha az farklılık gösterdiği yıllara göre daha yüksek oranda farklılık gösteren ülkelerin ise İspanya, Almanya, Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri olduğu görülmektedir¹²⁹.

İkinci Dünya Savaşı öncesinde yaşanan ekonomik krizler kadınların iş hayatında yeni oluşumlarını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemlerde toplumsal cinsiyete dayalı şekilde oluşan sorumluluklarda kadınlara genellikle ücretsiz aile işçisi olarak ya da tarım işçisi olarak bakılmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında erkek nüfusunun azalmasından dolayı kadınlar işgücü piyasalarına ücretli emek işçisi olarak aktif şekilde katılmaya başlamışlardır. 1951 yılına gelindiğinde ise hizmet sektörünün gelişmesi ile beraber kadınların işgücü piyasalarına girişleri de artmıştır. Toplumsal cinsiyet yaklaşımından ötürü kadınların sanayi sektöründe yer almaları diğer sektörlerle kıyasla daha az tercih edilmiştir. 1980’li yıllarla birlikte küreselleşmenin artması ise yeni iş olanaklarının artmasına katkı sağlamış ve erkek istihdamı ile birlikte kadın istihdamı da artmaya başlamıştır¹³⁰. Yüksek gelir grubunda bulunan ülkelerde çalışan kadınların sektörel

¹²⁹ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

¹³⁰ Kocacık, F. (2004), *Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler*, Sivas: C. Ü. Yay. No: 94

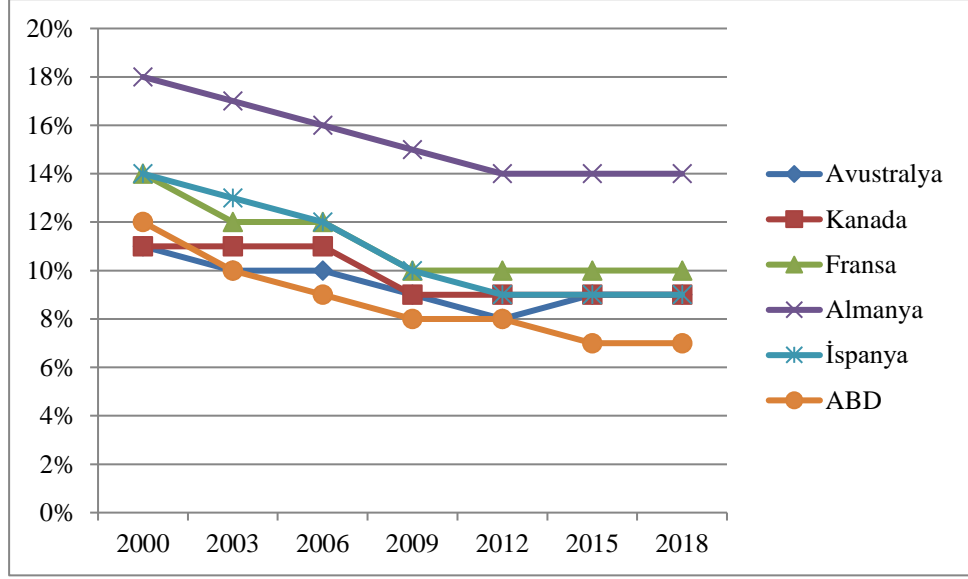
dağılımları ayrı ayrı ele alınmaktadır. Buna göre seçili ülkelerde tarım sektöründe çalışan kadın oranları şekil 2.3’da gösterilmektedir¹³¹.



Şekil 2.3 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranları

Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin tarım sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdam oranlarının yıllara göre farklılık gösterse de Amerika Birleşik Devletleri’nde sürekli %1’er seviyesinde olduğu; en yüksek istihdamın ise İspanya’da olduğu görülmektedir. Yüksek gelir grubuna giren ülkelerde sanayi sektöründe çalışan kadın oranları ise şekil 2.4’de gösterilmektedir.

¹³¹ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

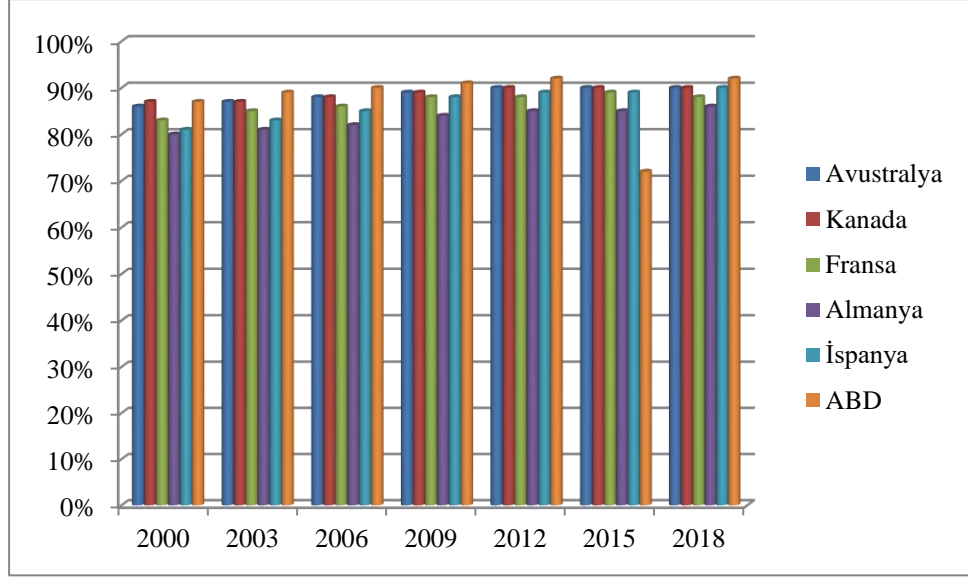


Şekil 2.4 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam Oranları

Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin sanayi sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdam oranlarının yıllara göre farklılık gösterse de en yüksek istihdamın Almanya’da olduğu görülmektedir. Almanya’da 2000 yılında %18’lerde olan sanayi sektöründeki kadın istihdam oranı 2018 yılında %14’lere düşmektedir¹³². Seçili ülkelerde hizmet sektöründe çalışan kadın oranları ise şekil 2.5’de gösterilmektedir¹³³.

¹³² ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

¹³³ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).



Şekil 2.5 Yüksek Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Oranları

Yüksek gelir grubuna giren ülkelerin hizmet sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında istihdam edilen kadınların önemli bir bölümünün genellikle hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Hizmet sektöründeki istihdam yoğunluğu sanayi ve tarım sektörleriyle karşılaştırıldığında aralarında ciddi farklılıkların olduğu görülmektedir. Buna göre yüksek gelir grubundaki ülkelerde istihdam edilen kadınların ortalama %80'i hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Seçili ülkelerde hizmet sektöründen sonra kadınların en fazla istihdam edildikleri sektör sanayi sektörüdür. Seçili ülkelerde kadınların en az istihdam edildikleri sektör ise tarım sektörüdür.

2.2.2. Üst ve Orta Gelir Grubundaki Ülkelerde Kadın İstihdamı

Dünya Bankası'nın yayınladığı Kalkınma Raporu'nda ülkelerin ekonomileri gelir gruplarına göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmada kişi başına yıllık ortalama geliri 3,976-12,275 dolar arasında olan ülkeler orta-üst gelir grubu ülkeler olarak adlandırılmaktadır¹³⁴. Az gelişmiş toplumlarda kadınlar daha çok tarım ve ev işleriyle uğraşan kişiler olarak toplumda yer almışlardır. Ancak teknolojiye yaşanan gelişme ve sanayileşme ile beraber toplumların gelişmesi kadınların toplum içerisindeki rolünü de değiştirmiştir. Böylece kadınlar daha önceki dönemlerde erkek

¹³⁴ <https://www.worldbank.org/tr/country/turkey>, (Erişim Tarihi 01.04.2021)

işleri olarak görülen birçok işi yapabilir hale gelmişlerdir¹³⁵. Orta ve üst gelir grubuna giren seçili ülkelerde toplam erkek ve kadın nüfusu içinde erkeklerin ve kadınların istihdam oranları tablo 2.2’de gösterilmektedir¹³⁶.

Tablo 2.2 Orta ve Üst Gelir Grubuna Sahip Ülkelerde Kadın ve Erkek İstihdam Oranları

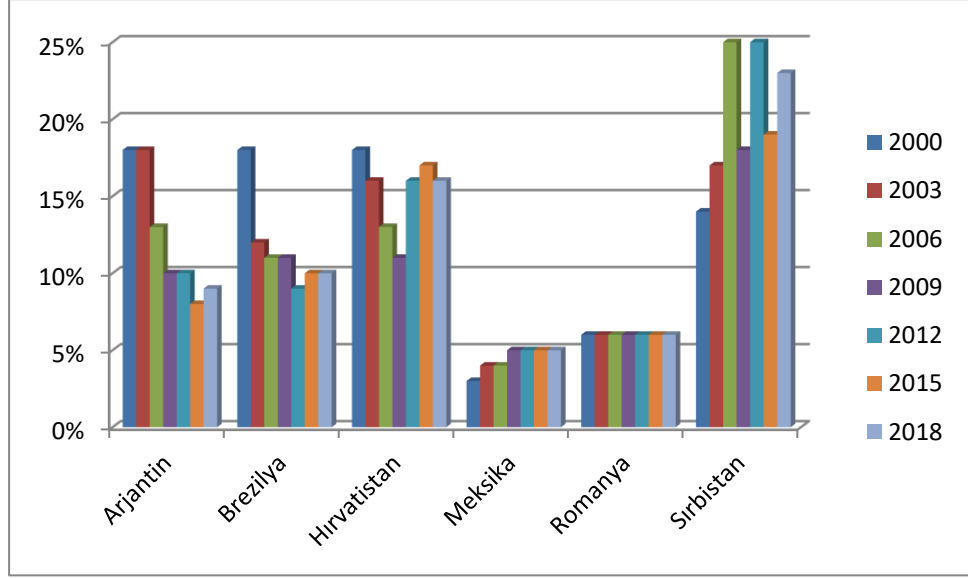
	Arjantin		Brezilya		Hırvatistan		Meksika		Romanya		Sırbistan	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
2000	66%	40%	71%	42%	54%	37%	81%	38%	66%	54%	58%	41%
2003	65%	40%	73%	47%	53%	38%	79%	37%	58%	45%	56%	38%
2006	69%	44%	74%	50%	54%	40%	79%	41%	57%	44%	53%	34%
2009	69%	44%	74%	50%	56%	42%	76%	41%	58%	43%	52%	36%
2012	70%	44%	72%	48%	50%	37%	76%	42%	59%	44%	46%	32%
2015	69%	44%	70%	48%	50%	39%	76%	42%	59%	43%	50%	36%
2018	70%	45%	70%	49%	51%	39%	77%	43%	59%	44%	50%	36%

Tablo 2.2’deki verilere bakıldığında orta ve üst gelir grubundaki seçili ülkelerde 2000-2018 yılları arasında yıllara göre kadın ve erkek istihdam oranlarının farklılık gösterdiği, kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülkenin Brezilya olduğu görülmektedir. Şekil 2.6’da ise seçili ülkelerdeki kadın işsizlik oranları gösterilmektedir¹³⁷.

¹³⁵ Tütüncü, A., ve Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), 1-2.

¹³⁶ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

¹³⁷ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

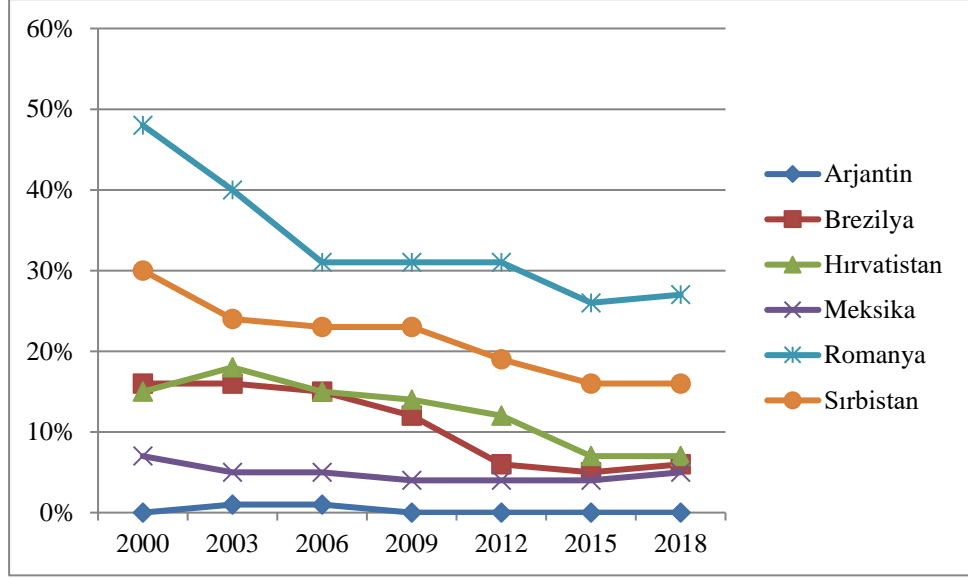


Şekil 2.6 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Kadın İşsizlik Oranları

Orta ve üst gelir grubuna giren ülkelerdeki 2000-2018 yılları arasında kadın işsizlik oranlarının yer aldığı şekil 2.6'daki verilere bakıldığında tüm ülkelerde işsizlik oranının yıllara göre farklılıklar gösterdiği; ancak en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülkenin Sırbistan olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Meksika ve Romanya'da kadın işsizlik oranının yıllara göre daha az farklılık gösterdiği, yıllara göre daha yüksek oranda farklılık gösteren ülkelerin ise Arjantin, Brezilya ve Hırvatistan olduğu görülmektedir. Buna göre diğer ülkelere kıyasla daha az ekonomik gelişme gösteren Sırbistan'da kadın istihdam oranları azalmaktadır.

Orta ve üst gelir grubuna giren ülkelerde sırasıyla tarım, sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadın istihdam oranları ise aşağıda ele alınmaktadır. Seçili ülkelerin tarım sektöründe çalışan kadın istihdam oranları şekil 2.7'de gösterilmektedir¹³⁸.

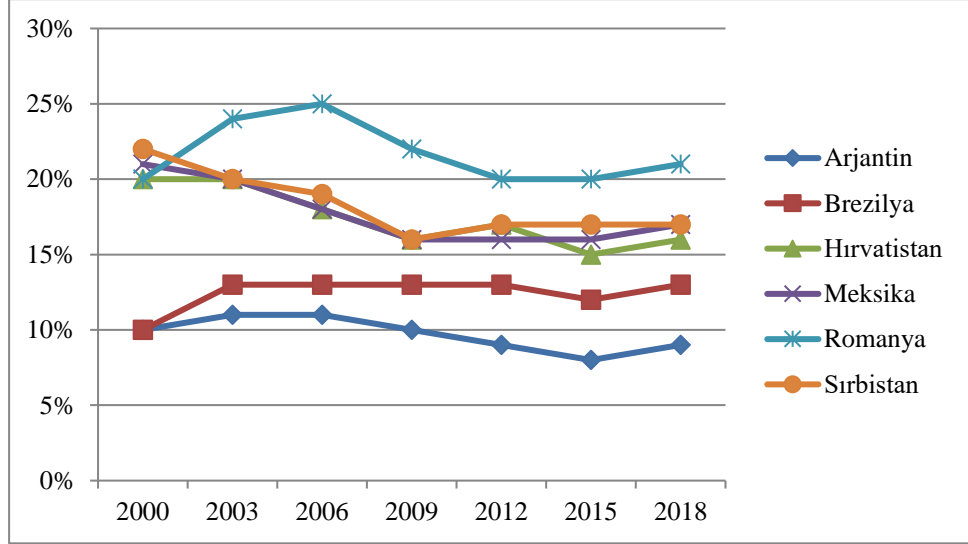
¹³⁸ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).



Şekil 2.7 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Tarım Sektöründe Kadın İstihdam Oranları

Orta ve üst gelir grubuna ülkelerin tarım sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdam oranlarının yıllara göre farklılık gösterse de Arjantinde sürekli %1'ler seviyesinde olduğu; en yüksek istihdamın ise Romanya'da olduğu, Romanya'da 2000 yılından sonra azalmaya başlayan kadın istihdam oranı 2006, 2009 ve 2012 yıllarında aynı seviyede devam ederken 2012 yılından sonra tekrar azalmaya başladığı görülmektedir. Seçili ülkelerde sanayi sektöründe çalışan kadın oranları ise şekil 2.8'de gösterilmektedir¹³⁹.

¹³⁹ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

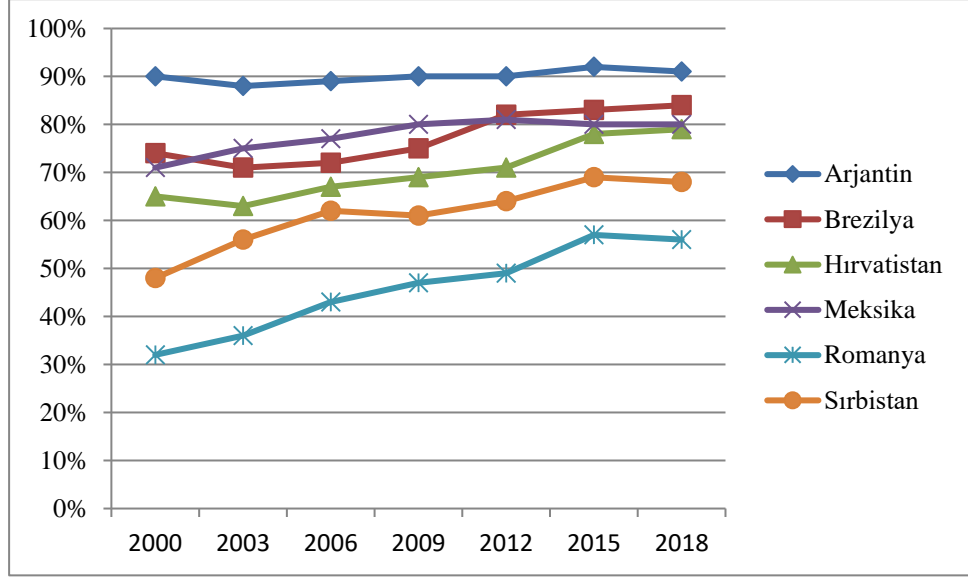


Şekil 2.8 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Sanayi Sektöründe Kadın İstihdam

Oranları

Orta ve üst gelir grubuna giren ülkelerin sanayi sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdam oranlarının yıllara göre farklılık gösterse de en yüksek istihdam oranlarının son yıllarda sanayi sektöründe daha hızlı gelişim gösteren Romanya’da olduğu görülmektedir. Romanya’da 2000 yılında %20’lerde olan sanayi sektöründeki kadın istihdam oranı 2006 yılına kadar artsa da tekrar düşüşe geçmiş ve 2018 yılında yeniden %20’lere düşmüştür. Seçili ülkelerde hizmet sektöründe çalışan kadın oranları ise şekil 2.9’da gösterilmektedir¹⁴⁰.

¹⁴⁰ ILO, <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).



Şekil 2.9 Orta ve Üst Gelir Grubuna Giren Ülkelerde Hizmet Sektöründe Kadın İstihdam Oranları

Orta ve üst gelir gelir grubuna giren ülkelerin hizmet sektöründe çalışan kadın istihdam oranlarına bakıldığında kadınların hizmet sektöründe daha yoğun olarak çalıştıkları görülmektedir. Hizmet sektörü orta ve üst gelir gelir grubuna giren ülkelerde de genel olarak ülkelerdeki kadın istihdam oranlarını artıran sektördür. Kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma gibi çalışma koşullarının bu sektörde faaliyet gösteren alanlarda daha kolay uygulanması bu artışların en önemli nedenleri olarak gösterilmektedir¹⁴¹. Seçili ülkeler içerisinde Arjantin tüm yıllarda hizmet sektöründe en fazla kadının istihdam edildiği ülke olmuştur. Diğer taraftan Romanya ise tüm yıllarda hizmet sektöründe en az kadının istihdam edildiği ülke olmuştur.

2.3. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye Bankacılık sektöründe kadın istihdamına geçmeden önce Türkiye'nin kadın istihdamı konusundaki durumu ele alınmıştır. Bunun için ilk olarak Türkiye'nin kadın istihdamındaki tarihsel gelişimi kısa şekilde bahsedilecek olup daha sonrasında Türkiye'nin kadın istihdamı konusundaki güncel durumu gösterilecektir.

¹⁴¹Tütüncü, A., ve Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), 1-4.

Türkiye’de kadın istihdamı uzun yıllardan bu yana sabit kalmasından ötürü üzerinde tartışılan ve konuşulan bir konudur. Bu konu kadınların toplumsal statülerini önemli ölçüde etkileyen sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Bu noktada sanayi devrimi kadın istihdamı konusunda önemli değişimlerin yaşandığı dönüm noktalarından biridir. Bu süreçte Cumhuriyet dönemi ile Osmanlı döneminde farklılıklar gözlemlenmektedir.

2.3.1 Türkiye’de Kadın İstihdamına Tarihsel Bakış

Kadınların istihdam edilmeleri konusunda Cumhuriyet dönemi ile Osmanlı dönemi arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle Cumhuriyet döneminde kadınların istihdamını kavramak için Osmanlı’dan başlayarak ele almak gerekmektedir. Osmanlı döneminde kadınlar ilk olarak evlerinde dokumacılık yaparak çalışma hayatında yer almaya başlamışlardır. Daha sonrasında ise kadınlar hane dışarısına çıkarak yine dokumacılık sektöründe yer almaya devam etmişlerdir¹⁴². Kadınların dokumacılık dışındaki alanlarda yer almaları ise daha sonra savaş dönemlerinde başlamışlardır.

Osmanlı devleti döneminde kadınları çalışma hayatında tarım ve hayvancılık başta olmak üzere ev işleri, el sanatları ve ticaret üzerine yoğunlaşmışlardır. Bu durum 19. yüzyılın ilk dönemlerine kadar devam etmiştir. Bunun yanında geleneksel sanayi, savaş malzemeleri ve maden işçiliği gibi çeşitli alanlarda da çok yoğun olmasa da kadınlar istihdam edilmişlerdir¹⁴³. Kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri alanlar ise dokumacılık sektörü olmuştur.

19. yüzyılda kadınlar aldıkları ebelik eğitimleri ile birlikte sağlık sektöründe çalışmaya başlamışlardır¹⁴⁴. Sanayileşme ile beraber bu dönemde Osmanlı devletinde yaşanan ekonomik gelişmeler atölyelerden fabrikalara geçişi sağlanmıştır. Ancak kadınlar yine bu dönemde daha çok dokuma sektöründe yer almışlardır. Dokuma

¹⁴² Tütüncü, A., ve Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), S.17.

¹⁴³ Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, S.45-46

¹⁴⁴ Gül, H., Yalçınoğlu, N., ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 170.

sektöründe yer alan kadınların önemli bir bölümü de gayrimüslimdir¹⁴⁵. Müslüman kadınlar ise 19. yüzyıl ortalarında fabrikalarda istihdam edilmeye başlamışlardır. Bu dönemde İstanbul'daki bir kibrit fabrikasında istihdam edilen kişilerin yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır¹⁴⁶.

Tanzimat fermanıyla beraber kadınlara eğitim hakkı tanınmıştır¹⁴⁷. Kadınlar bu dönemle birlikte öğretmen olma hakkına sahip olmuşlardır¹⁴⁸. 1876'da I. Meşrutiyetin ilan edilmesi ile beraber ilköğretim zorunlu hale gelmiş ve erkeklerle beraber kızlarda eğitim alma hakkına sahip olmuşlardır. Bu dönemle birlikte kızların sahip oldukları eğitim hakkı onlara meslek edinme konusunda ciddi fayda sağlamış ve kadınların toplumsal hayatta söz hakkına sahip olmalarını sağlamıştır¹⁴⁹. Bu dönemde kadınlar önce ebe daha sonra ise öğretmen olmaya başlamışlardır.

Tanzimatın ilanı ile beraber oluşan siyasal ve sosyal yeniliklerin bir sonucu olarak II. Meşrutiyet dönemine geçilmiştir¹⁵⁰. Bu dönemde kadınlar; dokuma, kimyevi ürünler, sabun, matbaacılık, sigara kağıdı, kereste, tütün, konserve ve bisküvi gibi sanayi alanlarında istihdam edilmeye başlamışlardır. Ancak bu dönem erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla ücret aldıkları kadın işgücünün düşük ücret ile ücretlendirildiği dönemdir. Bu durum işverenlerin kadınlara daha fazla istihdam alanı açmalarına yol açmıştır¹⁵¹. Kadın işgücünün sömürülmesine karşın kadınlar bu dönemde çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte kadınlar ücretsiz aile işçiliğinden ayrı olarak işveren ya da ücretli çalışan olarak çalışma hayatına dahil olmuş ve erkeklerin

¹⁴⁵ Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, S.46-47

¹⁴⁶ Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Anne İdaresi Enstitüsü Yayınları, S.86

¹⁴⁷ Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, S.5

¹⁴⁸ Aydın, H. (2015). Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın. *Current Research in Social Sciences*, 1(3), S.86.

¹⁴⁹ Ündücü, C. ve Türk, F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını, *Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi*, (31), S.33.

¹⁵⁰ Aydın, H. (2015). Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın. *Current Research in Social Sciences*, 1(3), S.86.

¹⁵¹ Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, S.98-100

boyunduruğundan ayrılarak daha özgür bir yaşama kavuşmuşlardır¹⁵². Kadınların kitleler halinde çalışma yaşamına dahil olmaları Cumhuriyetin sağladığı eşitlik ve çağdaş toplum yaratma çabalarının sonucunda gerçekleşen yeni toplumsal düzen içinde gerçekleşmiştir. Bugün kadınların yer alamayacakları herhangi bir meslek alanı yok gibidir¹⁵³. Bu durum Cumhuriyetin kazanımlarıyla oluşmuş bir durumdur.

Ancak 1947 yılına kadar bu alanda önemli bir değişikliğin yaşanmadığı söylenebilir. Kadınların çalışma yaşamında etkin şekilde rol almaları 1950’li yıllarla birlikte başlamıştır. Bu yıllarda hizmet sektörünün sanayi sektörüne kıyasla daha önemli bir konuma sahip olması kadınların hizmet sektöründe yer almalarını sağlamıştır¹⁵⁴.

1950’li yıllarla birlikte sanayinin gelişmesi, istihdam olanaklarını arttırmış ve kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarını sağlamıştır. Bu dönemde kırsal alandan kentsel alana yaşanan göçlerin artmasıyla beraber başlayan kentleşme süreci ailelerin ekonomik zorluklar yaşamasına neden olmuştur. Ekonomik zorlukların yaşandığı ailelerde artan maliyetleri karşılayabilmek için kadın ve erkek bütün aile fertleri iş hayatında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Bu kapsamda kadınlar genellikle mesleki eğitimin gerektirmediği işlerde, işgücü bolluğunun ve ucuzluğunun yoğun olduğu dokuma, gıda, kimya ve tütün gibi yoğun kayıtdışı istihdamın yaşandığı hafif imalat sanayisinde ve hizmet sanayisinde istihdam edilmişlerdir¹⁵⁵. Sanayileşme işgücü talebi ile ücretli çalışmayı arttırmış, bu ise kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarını sağlamıştır.

1980’li yıllar Türkiye’de kadın hareketlerinin hızlandığı bir dönem olmuştur. Özellikle 1980 darbesi sonrasında kadın hareketleri üçüncü ilerleme evresine geçmiştir. Bu dönemde kadın hareketleri ilk iki dönem erkeklerin başlattığı ve yönlendirdiği hareketlerin kadınlar tarafından yönetilmeye başlandığı üçüncü dönem

¹⁵² Çolak, Ö., F. (2004). Sanayileşme ve Kadın İşgücü, *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:242, TSOF Plaka Matbaacılık, Mayıs, 2004,S.23

¹⁵³ Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ,S.13

¹⁵⁴ Makal, A. (2010). Türkiye’de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), S.21.

¹⁵⁵ Yörü, H., A. (2009). Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde kadın işgücü. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2), S.354.

olmuştur¹⁵⁶. Bu dönemden sonra kadınlar toplumunda sosyal ve ekonomik anlamda daha fazla rol almalarına karşın yaşanan bu değişim batı ülkelerine kıyasla daha yavaş gerçekleşmiştir. Bu noktada kadınlar günümüzde sadece belirli mesleklerin uygulayıcıları ya da farklı kesimler tarafından beden gücüyle görev yapan emekçiler olarak değil; bunun yanında girişimci olarak da varlıklarını ortaya koymaktadırlar¹⁵⁷.

Türkiye Cumhuriyeti 1985 yılında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik sözleşmeyi imzalamıştır. Bu sözleşmede kadınlar ile erkeklerin siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik her alandaki haklar bakımından eşit şekilde korunması teminat altına alınmıştır. Bunun yanında bunları engelleyecek bütün uygulamaların ise cezai kanunlarla engellenmesi öngörülmüştür¹⁵⁸. Bu sözleşme de kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasının önünü açması ve engelleyecek çabaların ortadan kaldırılmasını sağlaması bakımından önemlidir. Bu anlaşma ile birlikte kadınların işgücüne katılımları artış eğilimine girmiştir. 2000’li yıllarda ise kadınların istihdam edilme alanlarının giderek genişlediği görülmektedir.

Bir sonraki bölümde Türkiye’de kadın istihdamının güncel durumu değerlendirilirken 2000’li yıllardan itibaren, özellikle 2010’dan itibaren, kadınların işgücüne katılımı belirli bir ölçüde arttığı için bu dönemden başlayarak değerlendirmek isabetli olacaktır.

2.3.2 Türkiye’deki Kadın İstihdamından Güncel Durum

2000’li yıllar ve sonrası Türkiye’de siyasal, sosyal ve ekonomik alanda değişimin ve dönüşümün gerçekleştiği yıllardır. Bu süreç kamunun iktisadi hayattaki rolünün azalarak göreceli anlamda tarımın öneminin kaybettiği yıllar olmuştur. Ekonomik yapıda gerçekleşen dönüşüm ve küresel krizler işsizlik olgusunu artırmış ve toplumsal refah düzeyini olumsuz etkilemiştir. Bu durum toplumlarda yoksulluk gibi sosyal sorunları derinlemesine arttırmıştır. Türkiye’de ise özellikle kadınlar

¹⁵⁶ Gökakın, Z., Ö. (2000). Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili, *8. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir,S.109.

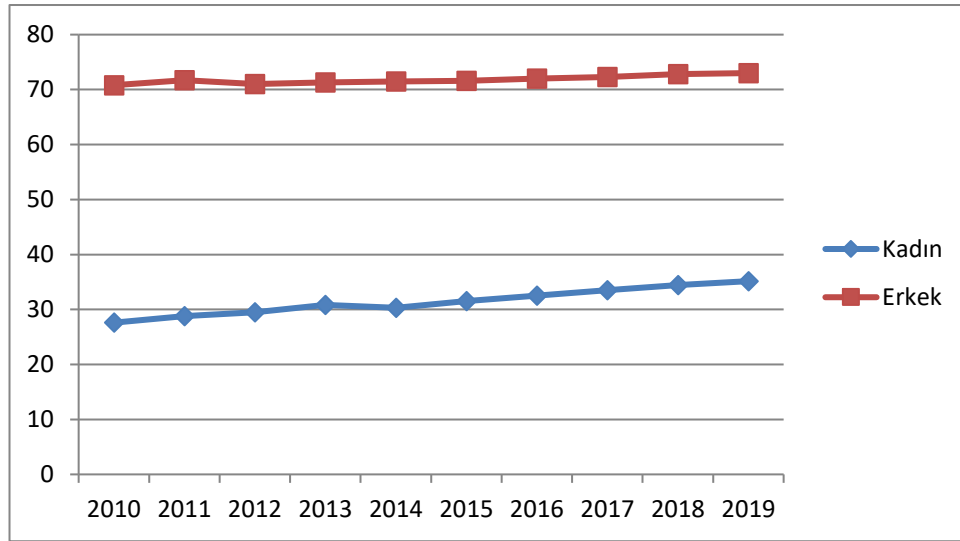
¹⁵⁷ Narin, M., Marşap, A., ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme Ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1),S. 69.

¹⁵⁸ Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*,S.37.

yaşanan bu sorunlardan en çok etkilenen kesim olmuştur. Artan sosyal problemlerle beraber istihdam olanaklarının azalması kişisel yeteneklerin zayıflamasına yol açarken bunun yanında önemli ve büyük bir milli servetin yok olmasını beraberinde getirmiştir. Bu durum kadınları ekonomik bir unsur olarak çalışma hayatına dahil etmeye ve kadın işgücünden artan oranda faydalanmaya dönük stratejilerin hayata geçirilmesini arttırmıştır¹⁵⁹. Kadın istihdamının artması hem bireysel hem de toplumsal olarak sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında Türkiye’de kadınların ekonomik konumları son derece önemlidir. Bu bağlamda 2010-2019 yılları arasında 15 yaş üzeri çalışan kadın istatistikleri aşağıda ele alınmaktadır.

2010-2019 yılları arasında 15 yaş üzeri çalışan kadınların toplam istihdam içindeki konumu şekil 2.10’da gösterilmektedir¹⁶⁰.



Şekil 2.10 2010-2019 Yılları Arası Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı

Türkiye’de 2010-2019 yılları arasında 15 yaş üzerindeki çalışan kadınların toplam istihdam içerisindeki konumlarının yer aldığı değerlere bakıldığında toplam istihdam ile kadın istihdamı arasındaki farkın yıllar içinde arttığı ve kadınların

¹⁵⁹ Karabiyik, I. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), S.232.

¹⁶⁰ www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:07.05.2020)

erkeklerden daha düşük oranda istihdam edildikleri görülmektedir. Bu durum ülke açısından bir sorun olarak değerlendirilebilir. Çünkü nüfusun neredeyse yarısını oluşturan kadınların önemli bir bölümünün işgücüne katkısından faydalanılamamaktadır.

2010-2019 yılları arası 15 yaş kadınlarda işsizlik oranları ise şekil 2.11’de gösterilmektedir¹⁶¹.

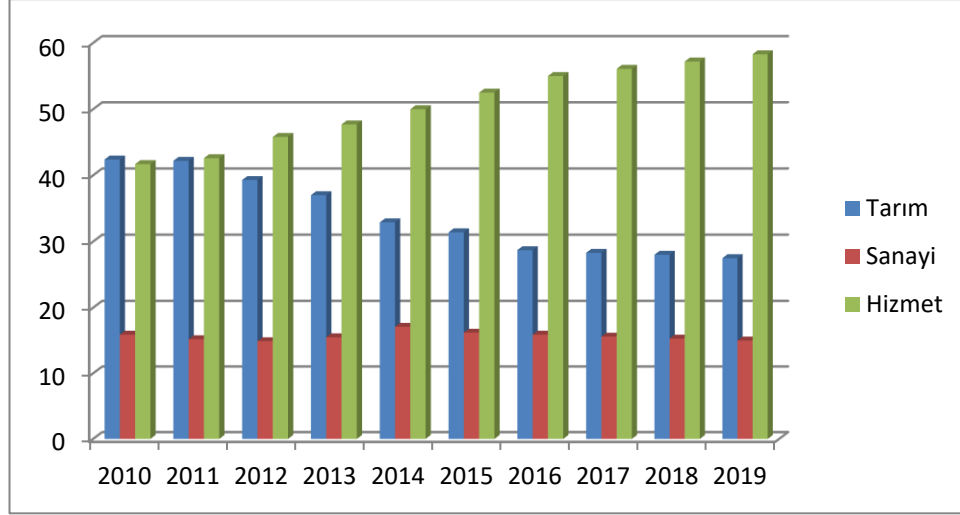


Şekil 2.11 2010-2019 Yılları Arası Türkiye’de 15 Yaş Üstü Kadın İşsizlik oranı

2010-2019 yılları arasında 15 yaş üstü kadınlarda işsizlik oranlarına bakıldığında yıllar itibariyle işsizlik oranının farklılaştığı, en düşük işsizlik oranının 2012 yılında olduğu görülmektedir. 2019 yılı itibarıyla %15 seviyelerine ulaşan işsizlik oranının Türkiye açısından önemli bir problem olduğu görülmektedir. 2010-2019 yılları arasında Türkiye’de istihdamın sektörler arasında dağılımı ise şekil 2.12’de ele alınmaktadır¹⁶².

¹⁶¹ www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:07.05.2020)

¹⁶² www.tuik.gov.tr(Erişim Tarihi:07.05.2020)

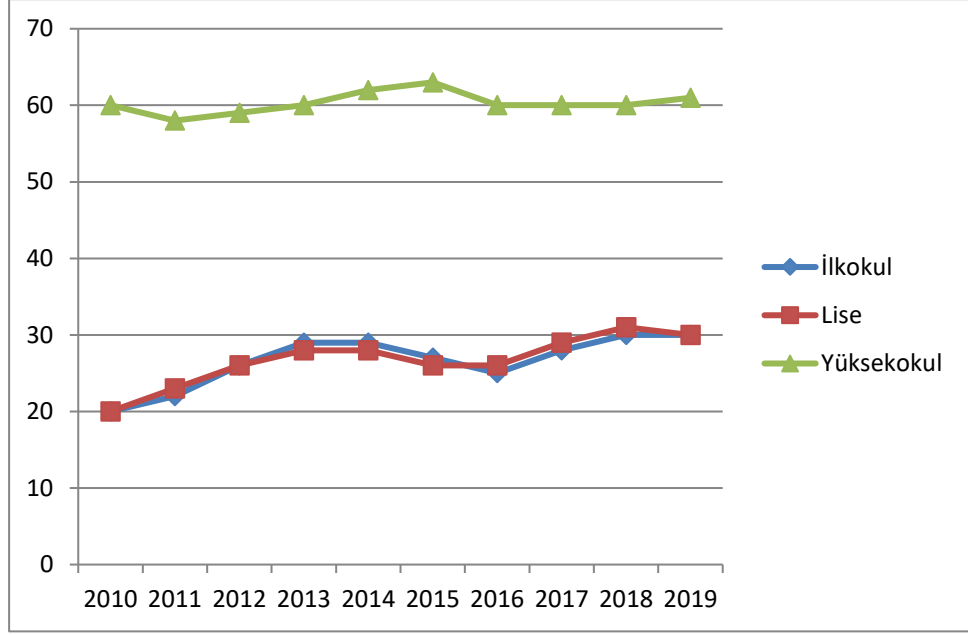


Şekil 2.12 2010-2019 Yılları Arası Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (www.tuik.gov.tr)

Kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde 2010-2019 yılları arasında tarım sektöründeki istihdamın azaldığı, hizmet ve sanayi sektöründeki istihdamın ise arttığı görülmektedir. Hizmet sektörünün ise diğer sektörlerle kıyasla kadınlara daha fazla istihdam sağladığı göze çarpmaktadır. İktisadi faaliyet kolları ile istihdam arasındaki ilişki açısından değerlendirildiğinde ise Türkiye’de sanayi ve tarım sektörlerinden hizmet sektörüne geçiş yaşandığı söylenebilir.

2010-2019 yılları arasında 15 yaşını üstündeki kadınların eğitim seviyelerine göre istihdam oranları ise şekil 2.13’da ele alınmaktadır¹⁶³.

¹⁶³ www.tuik.gov.tr(Erişim Tarihi:07.05.2020)

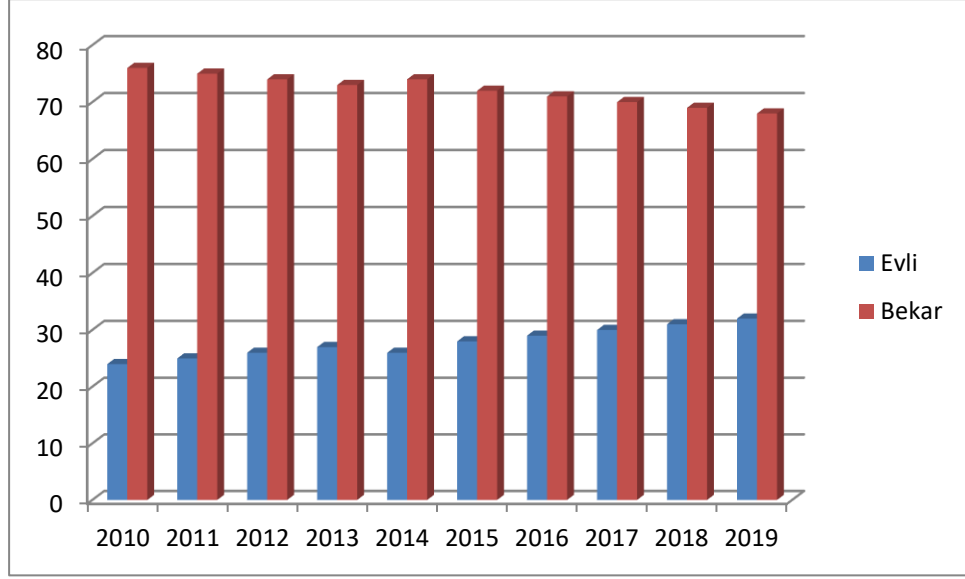


Şekil 2.13 15 Yaşın Üstündeki Kadınların Eğitim Seviyelerine Göre İstihdam Oranları

Şekil 2.13'daki verilere bakıldığında kadınların eğitim düzeyinin artmasının istihdam oranlarını arttırdığı görülmektedir. Buna göre 2010-2019 yılları arasında istihdam edilen kadınların önemli bir bölümü yüksekokul mezunu olan kadınlardır. İlkokul ve lise mezunu olan kadınların istihdam edilme oranları ise birbirlerine çok yakındır.

Daha önce de ifade edildiği gibi evliliğin artık bir güvence olarak algılanmaması kadınların işgücüne dahil olmalarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu doğrultuda 2010-2019 yılları arasında 15 yaşını üstündeki kadınların medeni durumlarına göre istihdam oranları ise şekil 2.14'de ele alınmaktadır¹⁶⁴.

¹⁶⁴ www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:07.05.2020)



Şekil 2.14 15 Yaşın Üstündeki Kadınların Medeni Durumlarına Göre İstihdam Oranları

Şekil 2.14'deki verilere bakıldığında medeni durumun kadınların istihdam oranları üzerinde belirleyici bir unsur olduğu görülmektedir. Buna göre 2010-2019 yılları arasında istihdam edilen kadınların önemli bir bölümünün bekar olduğu, evlilerin ise her dönemde bekar kadınlardan daha düşük oranda istihdam edildikleri görülmektedir.

20. yüzyılın son çeyreği ile birlikte kültürel, siyasal ve iktisadi yapıya damgasını vuran küreselleşme hareketleri dünya ekonomisini bütünsel olarak değerlendirmeye yönelmekte, sermaye ve hizmet faaliyetlerine uluslararası nitelik kazandırmaktadır¹⁶⁵. Bu durum sermaye, piyasa ve emek piyasasının da küreselleşmesini beraberinde getirmiştir. Küreselleşmenin istihdama ilk etkisi ise üretim sistemlerinde yarattığı dönüşümdür. Küreselleşme ile birlikte üretim sistemlerindeki esneklik dönüşümü kadınların işgücü arzı, ücret düzeyi ve işgücü katılım oranlarında önemli değişiklikler yaratmıştır. Bu noktada çalışma saatlerinde yaşanan esneklik çocuklu evli kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmıştır¹⁶⁶.

Bölüm özetlenecek olduğunda öncelikle 2010'dan itibaren kadın istihdamı değerlendirildiğinde geçmişten gelen bir özellik olan erkeklerin iş hayatına hakimiyeti

¹⁶⁵ Şaylan, G. (2016). *Değişim Küreselleşme Ve Devletin Yeni İşlevi*, İmge Kitabevi, Ankara,s.22-23

¹⁶⁶ Çolak, Ö., F. ve Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği", *TİSK Yayını*, No:214, Ankara,s.34-49

devam etmekle birlikte 2019'a doğru bu durum giderek azalmıştır. Bununla birlikte kadınların işsizlik oranı ise yıllar içinde dalgalanma göstermekte olup 2019 yılında en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bunun nedeni Türkiye'deki genel konjonktür sebebi ile işsizlik probleminden kaynaklı olduğu düşünülebilir. Kadınların istihdam edildikleri sektörlere bakıldığında ise tarım sektöründe istihdam edilen kadınların sayısının yıllar geçtikçe azaldığı, sanayi sektöründe istihdam edilen kadın sayısının ise yıllar geçtikçe sabit kaldığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte hizmet sektöründe istihdam edilen kadın sayısının ise yıllar boyunca doğrusal olarak arttığı gözlemlenmiştir. Hizmet sektöründe kadın istihdamındaki artış aynı zamanda bankacılık sektörünün hizmet sektöründe yer aldığı düşünülürse kadınların bankacılık sektöründe daha fazla yer almasıyla ilgili bir ipucu olabilir. Kadınların eğitim durumlarına göre istihdam durumlarına bakıldığında, istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu yüksek öğrenim görmüş kadınlardan oluştuğu gözlemlenmektedir. Bankacılık sektöründe cinsiyet ayırt etmeksizin en düşük eğitim şartının yüksek öğretim olduğu düşünülürse, istihdam edilen yüksek öğrenim sahibi kadınların bankacılık sektörü tarafından istihdam edilmesi olasıdır. Son olarak istihdam edilen kadınların medeni durumuna bakıldığında zaman bekar kadınların evli kadınlara göre daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Bir sonraki bölümde Türkiye'de bankacılık sektöründeki kadın istihdamı derinlemesine analiz edilecek ve bu bölümde yapılan varsayımlar eldeki veriler ışığında analiz edilmeye çalışılacaktır.

2.4. TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde Türkiye Bankacılık sektöründe kadın istihdamının güncel durumu ve 2000'li yıllardaki gelişimi, tarihsel verilerle incelemek amaçlanmaktadır. Bankalardaki kadın istihdamı verileri için, veri kaynağı olarak Türkiye Bankalar Birliği (TBB) kullanılmıştır.

Türkiye Bankalar Birliği'nin 2021 yılı Mart ayında yayınladığı rapordan hareketle Türkiye'deki bankalarda 2021 yılı itibariyle çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları şekil 2.15'de ele alınmaktadır¹⁶⁷..

¹⁶⁷https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf (Erişim Tarihi 10.06.2021)

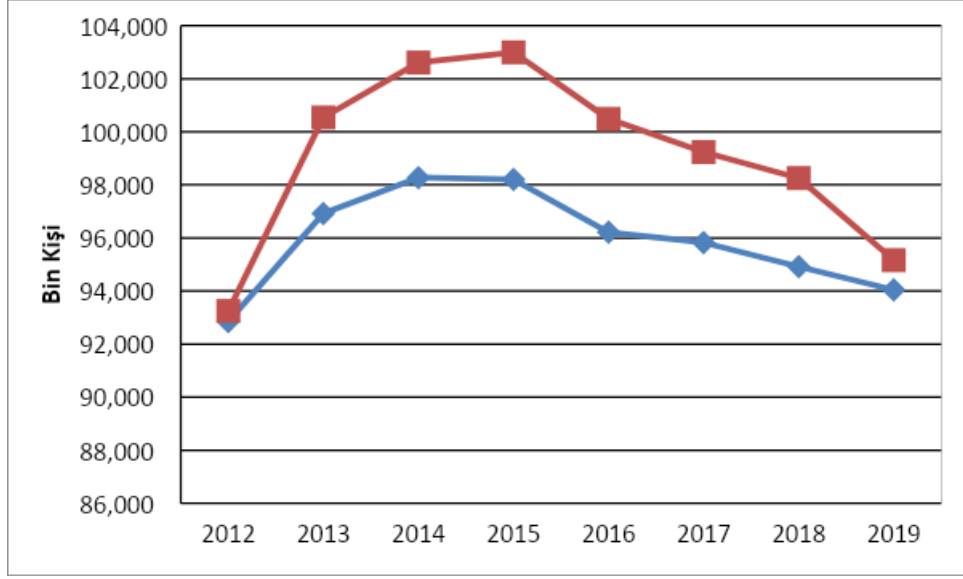


Şekil 2.15 Bankalarda Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

2021 yılı itibariyle Türkiye’deki bankalarda çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında çalışanların %49,6’sının erkeklerden, %50,4’unun ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Türkiye’de bankacılık sistemine tabi bankalarda çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarının 2015-2019 yılları arası değişimine ilişkin veriler ise şekil 2.16’da gösterilmektedir¹⁶⁸.

¹⁶⁸ <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59> (Erişim Tarihi 25.04.2020)

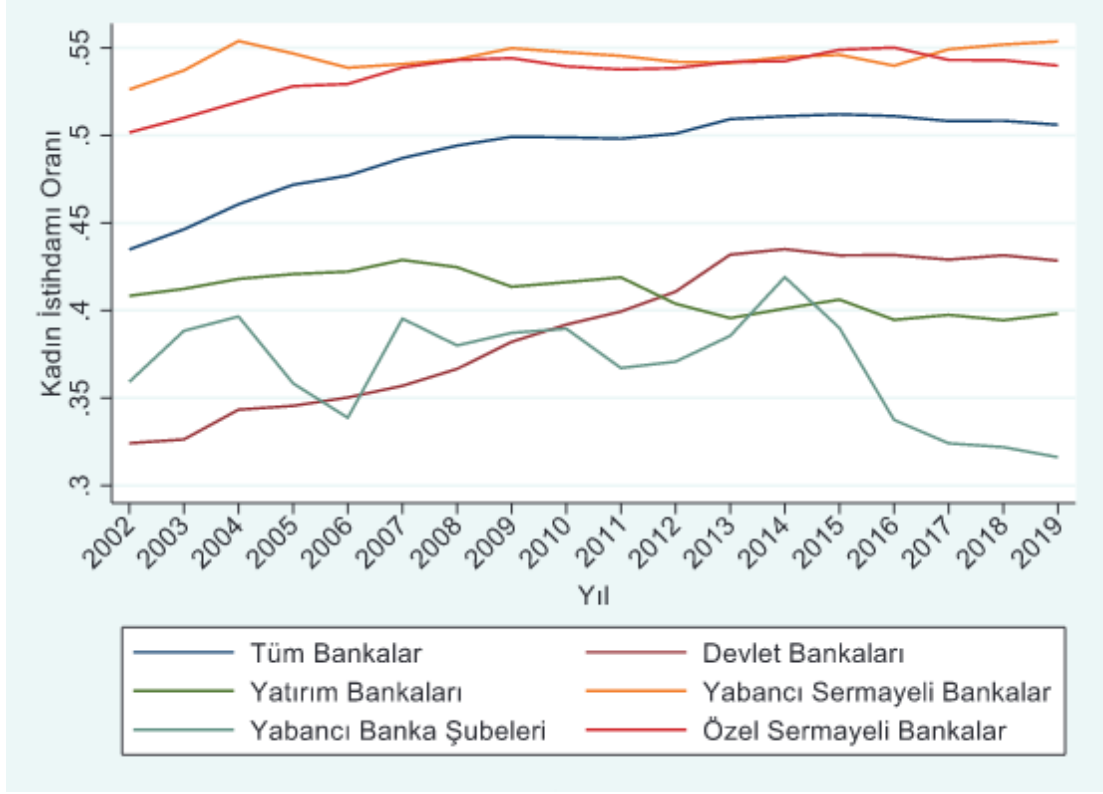


Şekil 2.16 2015-2019 Yılları Arasında Bankalarda Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

2015-2019 yılları arasında bankalarda çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında bankalarda çalışan kadın sayısının 2012 ile 2015 yılları arasında artış gösterdiği, 2015 yılından sonra ise bankalarda çalışan kadın sayısında düşüş trendinin başladığı görülmektedir. Buna göre 2012 yılında bankalarda toplam 93.250 kadın çalışan istihdam edilirken bu rakam %9,49'luk artış ile 2015 yılına gelindiğinde 102.099'a ulaşmıştır. 2019 yılına gelindiğinde ise bankalarda istihdam edilen kadın çalışan oranı %6,79 azalarak 95.165'e düşmüştür.

Bankacılık sektörü özellikle 2002 yılı ve sonrası değerlendirildiğinde aktif büyüklüğü ve çalışan sayılarında hızlı bir büyüme katetmiştir. Bununla birlikte bu gelişme sadece aktif büyüklüğü ve çalışan sayısı ile kalmamış, kadın çalışan istihdam oranında da ciddi bir artış göstermiştir. Kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünerek hesaplanan kadın çalışan istihdam oranı, Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre 2002'de yüzde 43 olan banka kadın çalışan istihdam oranı yıllar içinde artış göstererek 2012'de yüzde 50'yi baremini geçmiş ve 2019 yılına kadar da %50'nin altına inmemiştir (Bertay ve Sınar, 2020)¹⁶⁹.

¹⁶⁹ Bertay, A.C. & Sınar, Ş. (2020). Türkiye Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı. Center of Excellence in Finance Araştırma Raporu, Sabancı Üniversitesi.



Şekil 2.17 Bankalar Bazında Kadın Çalışan İstihdam Oranı

Şekil 2.17 kadın çalışan oranlarının bankalar bazında zaman içindeki değişimlerini göstermesi açısından önem taşımaktadır. Tüm bankaların kadın istihdam oranları ele alındığında 2002 - 2009 yılları arasında lineer bir artış gözlemlenmekte olup 2009'da %50 seviyesine dayanmıştır. 2009 - 2011 yılları arasında bu oranda çok az bir düşüş yaşanmakla birlikte 2012 yılından 2013'e kadar bu düşüş telafi edilmiş ve tekrar kadın çalışan oranı %50'nin üzerine çıkmıştır. 2012 - 2019 yılları arasında ise yatay bir seyri seyretmiştir¹⁷⁰.

Şekil 2.17'de bir diğer dikkat çeken bilgi, diğer banka türleri yanında yabancı sermayeli bankaların en yüksek kadın istihdamını sağlayan banka türleri olmasıdır. 2002 - 2004 yılı arasında yabancı sermayeli bankaların kadın istihdam oranında %55'e

¹⁷⁰ <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar> (Erişim Tarihi 25.04.2020)

varan bir artış gerçekleşmişken sonraki yıllar bu oran yabancı sermayeli bankalar için dalgalı seyretmiş ve 2019 yılında yine %55'i geçen bir orana ulaşmıştır.

Yabancı Sermayeli Bankalardan sonra ortalama üstü en çok kadın istihdamına sahip banka türü Özel Sermayeli Bankalar'a aittir. Özel sermayeli bankaların kadın istihdam oranında dikkat çeken özellik Şekil 2.17'de de fark edileceği üzere tüm bankaların kadın istihdam oranı grafiği ile aynı iniş ve çıkış trendine sahip olmasıdır. Özel sermayeli bankalarda kadın istihdam oranı %50'nin hep üzerinde olduğu gözlemlenmekte ve 2019 yılı itibarıyla yabancı sermayeli bankalardaki kadın istihdam oranı ile yaklaşık olarak aynı seviyeye (%55) geldiği görülmektedir.

Bir diğer dikkat çeken kadın istihdam oranı serisi Devlet Bankalarına aittir. Devlet bankalarında görülen kadın istihdam oranı 2002 - 2012 arasında diğer banka türlerinde görülmeyen şekilde lineer bir artış göstermiş olup; 2002'de %32 civarında olan kadın istihdam oranı 2012'de %42 dolaylarında gerçekleşmiştir. 2012'den sonra ise devlet bankalarındaki kadın istihdam oranında yatay bir trend gözlemlenmekte ve 2019'a kadar bu trend devam etmektedir.

Yatırım bankalarındaki kadın istihdam oranı incelendiğinde 2002 - 2007 arası düşük bir yükseliş eğilimi gözlemlenmekte olup 2002'de %41 civarında seyreden oran, 2007'de %43 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2007'den sonraki süreçte kademeli olarak düşüşler görülmekle birlikte 2019 yıl sonunda bu bankalardaki kadın istihdam oranı %39 olarak gerçekleşmiştir.

Son olarak yabancı banka şubelerindeki kadın istihdam oranına bakıldığında düşüş ve yükselişlerin çoğunlukla keskin olduğu gözlemlenmektedir. 2002 - 2004, 2006 - 2007, 2011 - 2014 yılları arasında sert yükselişler olduğu görülmektedir. Ancak takip eden yıllarda ise sert düşüşler mevcuttur. 2014 sonrası ise yabancı banka şubelerindeki kadın istihdam oranında çok sert bir düşüş gözlemlenmekte olup 2002'de %36 olan kadın istihdam oranı 2019'da %33 dolaylarında gerçekleşmiştir.

Özetlenecek olursa, Türkiye Bankacılık sektöründe kadın istihdamı her geçen yıl artmakta olup kadınların özellikle yabancı sermayeli ve özel sermayeli bankalarda istihdam edildiği gözlemlenmiştir. Bu noktada, kadın istihdamının bankalara ne ölçüde etki ettiği önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir sonraki bölümde kadın

istihdamının bankaların performansına etkisi ilgili literatürle birlikte değerlendirilecektir.

2.5. KADIN İSTİHDAMININ İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ

Kadın istihdamı ile işletme performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar dünyada örgüt psikolojisi ve endüstri alanında sıklıkla çalışılan konulardandır. Ülkemizde ise bu kapsamda yapılan araştırmalar sınırlı düzeydedir. Çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamının işletme performansına etkisini konu alan ilgili literatür taraması yapılmakta ve elde edilen çalışmalar özetlenmektedir.

Kadın istihdamı ile işletmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği birçok ulusal ve uluslararası örgütün de araştırma konusudur. Söz konusu örgütler yaptıkları araştırmaları raporlar halinde sunmaktadırlar. Bu raporlardan birinde Uluslararası Çalışma Örgütü (2019)¹⁷¹ 70 farklı ülkeden 13000 işletmeyi dahil ettiği araştırma sonuçlarını 2019 yılında “İş ve yönetimde kadınlar: Değişim için gerekçeler” başlıklı raporu ile kamuoyuna sunmuştur. Söz konusu raporda işletmelerde kadın istihdamının işletmelere daha iyi sonuçlar getirdiği ve yetenekleri cezbettiği belirtilmekte, toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip olan işletmelerde önemli oranda kar artışı ve yüksek performans sergilendiği belirtilmektedir. Raporda bunun yanında kadın istihdam ile Gayrisafi Milli Hasıla arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Raporda ifade edilen bulgulardan hareketle cinsiyet eşitliğine önem veren işletmelerin çalışanların yeteneklerinden daha fazla faydalanacağı ve bu durumun işletmelerin performanslarını olumlu anlamda etkileyeceği söylenebilir.

Uluslararası Yatırımcılar Derneği'nin (2016)¹⁷². “Kadınların üst yönetimde temsilin artırılmasına yönelik uygulamalar ve öneriler” başlıklı raporunda da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün elde ettiği bulgulara benzer bulgulara ulaşılmıştır. Söz konusu raporda kadın yöneticilerin işletmelerin performanslarını arttırdığı ortaya

¹⁷¹ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--tr/index.htm (27.04.2020).

¹⁷² Uluslararası Yatırımcılar Derneği (2016). Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler, <https://www.yased.org.tr/ReportFiles/2016/YASED-KadinRaporu.pdf> (27.04.2020).

konulmaktadır. Raporda ayrıca kadın istihdamının artırılmasının işletmenin mevcut yetenek ve işgücü havuzundan en yüksek oranda faydalanmayı mümkün kıldığı bu durumun hem hissedarların çıkarlarını hem de ülkenin ekonomik büyümesini pozitif anlamda etkilediği vurgulanmaktadır.

Cinsiyet çeşitliliği ve firma performansı, yönetim bilimlerinde yeni ama zorlu araştırma konuları arasında yer almaktadır. Birçok araştırmacı, gelişmiş ekonomilerde firmaların performansını artırmada cinsiyet çeşitliliğinin rolünü araştırmıştır. Carter vd. çalışmalarında yönetim kurulundaki çeşitliliğin finansal değerlerle ilişkisini ortaya koyan ilk ampirik kanıtları ortaya sunmaktadırlar. Araştırmaya Fortune dergisinin 1997 yılında dünyanın ilk 1000 işletmesi arasında saydığı 797 işletme dahil edilmiştir. Bu işletmelerin yönetim kurullarında bulunan kadın üyeler ile işletmelerin finansal performans göstergeleri incelenmiştir. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarında yer alan kadın üyelerin sayısının artması ile işletmelerin performanslarının arttığı tespit edilmiştir¹⁷³.

Şekerci kadın yöneticilerin çalışanların performanslarına etkisini araştırmayı amaçladığı çalışmasını Ankara ilindeki iki farklı özel hastane üzerinden yürütmüştür. Nicel araştırma tekniklerinin uygulandığı araştırmaya bu iki özel hastanede çalışan 111 kişi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular istatistik analiz programı ile test edilmiştir. Araştırmanın sonunda kadın yöneticilerin çalışanların performanslarını olumlu anlamda etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların performanslarının artması işletmenin verimliliğini artırmakta ve bu durum işletme performansını olumlu anlamda etkilemektedir. Dolayısıyla kadın yöneticilerin çalışanların performanslarını olumlu anlamda etkilemesinin işletme performansını da olumlu anlamda etkilediği söylenebilir¹⁷⁴.

Bu sonuçların aksine Yurt tarafından yapılan çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye bulması ile işletme karlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 2012-2017 yılları arası Borsa İstanbul'da

¹⁷³ Carter, D. A., Simkins, B. J., ve Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33-53.

¹⁷⁴ Şekerci, T. (2019). *Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performanslarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

işlem gören ve yönetim kurularında kadınların bulunduğu işletmeler dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri işletmelerin yıllık raporlarından ve işletmelere ait faaliyet raporlarından elde edilmiştir. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üyelerin oranı ile kadın üyelerin varlığının işletme kârlılığı ile arasında anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir¹⁷⁵.

Ararat vd. 2010 yılında yaptıkları araştırmada şirketlerin yönetim kurullarındaki çeşitliliğin şirket performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören şirketler dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri işletmelerin faaliyet raporlarından elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda yönetim kuruludaki çeşitliliğin şirket performansını pozitif anlamda etkilediği görülmüştür. Bunun yanında yönetim kurullarında çeşitlilik bulunan işletmelerin kurullarının olumlu yönde etkisi olduğu, çatışmaları azalttığı ve firma performansını artırdığı görülmüştür¹⁷⁶.

Ocak 2013 yılındaki çalışmasında kadınların işletmelerin yönetim kurulu ile üst yönetiminde görev almasının işletme performansı üzerindeki etkisini ele almıştır. Panel veri analizi ile gerçekleştirilen çalışma Türkiye'yle ilgili ampirik bulguları sunmaktadır. Çalışmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarında ve üst yönetiminde görev alan kadın sayısının artmasıyla işletme performansı göstergesi olan aktif kârlılığının arttığı tespit edilmiştir. Bunun yanında CEO veya genel müdür pozisyonunda kadınların bulunmasıyla işletme performansı göstergesi olan kârlılık arasında ise negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir¹⁷⁷. Bu sonuçlar işletme kârlılığının kadınların görev aldıkları pozisyona göre farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Başka bir araştırmada ise Mahadeo vd. 2012 yılı çalışmalarında İngiliz sömürü devleti olan ve gelişmekte olan bir ekonomiye sahip olan Mauritius'da faaliyet gösteren borsa şirketleri arasındaki yönetim kurulu çeşitliliğinin veya heterojenliğinin

¹⁷⁵ Yurt, N. (2019). *Borsa İstanbul'da İşlem Gören Firmaların Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Varlığı İle Firma Kârlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

¹⁷⁶ Ararat, M., Aksu, M. H., ve Tansel Cetin, A. (2010). The impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance: evidence from the Istanbul Stock Exchange. *Available at SSRN 1572283*.

¹⁷⁷ Ocak, M. (2013). Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alan kadınların finansal performansa etkisi: Türkiye'ye ilişkin bulgular. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (60), 107-126.

temel unsurlarını ve bunların finansal performansı ne ölçüde etkilediğini incelemişlerdir. Araştırmaya Mauritius Borsası'nda işlem gören 42 şirket dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri söz konusu işletmelerin 2007 yılı raporlarındaki verilerinden elde edilmiştir. Araştırmanın sonunda kadınların kurullarda yetersiz temsil edildikleri görülmüştür. Bunun yanında işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üye sayısının artmasıyla işletmelerin finansal performans göstergelerinden olan aktif kârlılığın da arttığı görülmüştür¹⁷⁸. Ayrıca kadın üye oranı ile yönetim kurunun eğitim düzeyi arasında da pozitif yönde bir korelasyon tespit edilmiştir.

İşletmelerin yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka araştırmasına Menteş 2011 yılında İMKB'de 2004-2009 yılları arasında işlem gören 123 işletmeyi dahil etmiştir. Araştırmada işletmelerin yönetim kurulu büyüklüğü, aktif toplamı, performans ve yıl göstergeleri ile aktif kârlılığı arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir¹⁷⁹. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye oranı ile aktif kârlılık arasında negatif yönde anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir.

Karayel ve Doğan'ın 2014 yılı çalışmalarında işletmelerin yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasındaki ilişki Borsa İstanbul'da işlem gören işletmeler örneklemini ile ele alınmıştır. Araştırmada Borsa İstanbul'da 2009-2012 yılları arasında işlem gören firma verileri kullanılarak kadınların yönetim kurulu üyeleri ve işletme performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada işletmelerin finansal performans göstergeleri piyasa temelli ve muhasebe esaslı ölçütler kullanılarak incelenmiştir¹⁸⁰. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurumlarındaki kadın üye sayısının artmasının işletmelerin varlık kârlılığını pozitif anlamda etkilediği; fakat özkaynak kârlılığını ve piyasa temelli değerleri etkilemediği görülmüştür.

¹⁷⁸ Mahadeo, J. D., Soobaroyen, T., ve Hanuman, V. O. (2012). Board composition and financial performance: Uncovering the effects of diversity in an emerging economy. *Journal of business ethics*, 105(3), 375-388.

¹⁷⁹ Menteş, S. A. (2011). Gender iversity at the Board and Financial Performance: A Study on ISE (Istanbul Stock Exchange). *Middle Eastern Finance and Economics*, 14, 6-15.

¹⁸⁰ Karayel, M., ve Doğan, Ö. G. M. (2014). Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi: Bist 100 Şirketlerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 75-88.

Shukeri vd. 2012 yılı çalışmalarında işletmelerin yönetim kurullarında kadın üyelerin bulunması ile işletmelerin finansal performans göstergelerinden olan Özkaynak kârlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya Malezya’da faaliyet gösteren 300 işletme dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye sayısının artmasıyla işletmelerin özkaynak kârlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür¹⁸¹. Bu sonuçlar da önceki araştırma bulguları ile paralellik göstermemektedir.

Pakistan bağlamında cinsiyet çeşitliliği ve firmanın performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan ilk çalışmada Mirza vd. 2012 yılı çalışmasında 2004-2009 yılları arasında Pakistan'ın Karaçi Menkul Kıymetler Borsasında işlem gören 395 işletmenin kadın yönetmenlerin varlığının işletmelerin kurumsal performansları üzerindeki etkisine odaklanmışlardır¹⁸². Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarında bulunan kadını üye sayısı ile işletmelerin finansal performans göstergelerinden olan aktif kârlılık ve sermaye kârlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bir başka çalışmada Ararat vd. 2015 yılında Türkiye'den alınan verileri kullanarak işletmelerin demografik çeşitliliğinin işletme performansı üzerindeki dolaylı etkisini incelemişlerdir¹⁸³. Çalışmaya Borsa İstanbul 100 endeksi’nde işlem gören 95 işletme dahil edilmiştir. Çalışmada söz konusu işletmelerin 2016 yılı verileri ele alınmıştır. Çalışmanın sonunda demografik çeşitliliğin işletmelerin performanslarını olumlu anlamda etkilediği görülmüştür.

Yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin finansal performansları üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada Karayel vd. 2016 yılı çalışmalarında 2010-2015 yılları arasında BİST 100 Endeksi’nde işlem gören işletmelerin verilerini hareketle işletmelerin yönetim kurullarındaki üyelerinin cinsiyet

¹⁸¹ Shukeri, S., Norwahida-S., Ong Wei-S., Mohd S. (2012) oes Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence From Malaysian Public Listed Companies, *International Business Research*, 5(9), 120-127.

¹⁸² Mirza, H. H., Andleeb, S., ve Ramzan, F. (2012). Gender diversity and firm performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social and development Sciences*, 3(5), 161-166.

¹⁸³ Ararat, M., Aksu, M., ve Tansel Cetin, A. (2015). How board diversity affects firm performance in emerging markets: Evidence on channels in controlled firms. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 83-103.

çeşitliliği ile işletme performansları arasındaki ilişkiyi ele almışlardır¹⁸⁴. Uygulanan panel veri analizinin sonunda; işletmelerin yönetim kurulunda kadın üyelerin bulunmasının, işletmelerin özsermaye karlılıkları ve Tobin'in Q oranları, aktif karlılık ve nakit akışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda üst yönetimdeki kadınların firma performansı üzerindeki etkilerine dair sağlam istatistiksel kanıtlar sunulmaktadır. Çalışmada büyük bir örnek kullanılması ve veri setinin panel niteliği, nedensellik yönünün doğru bir şekilde kontrol edilmesini mümkün kılmakta ve ayrıca kadınların üst yönetimdeki gerçek etkilerini tahmin etmek için çok sağlam ve bireysel bilgiler içermektedir.

Karayel ve Doğan 2016 yılındaki başka bir çalışmalarında ise Yönetim Kurulu Kompozisyonu ve Firma Performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada yönetim kurulu kompozisyonunun göstergeleri olarak kadın yönetmenler, bağımsız yönetmenler ve yabancı yönetmenler ile yönetim kurulu büyüklüğü alınmıştır. Araştırmanın ampirik analizi ise 3 yıllık bir süre içerisinde 2012-2014 yılları arasında BIST 100 Endeksinden alınan 100 firmanın bir örneğine dayanmaktadır¹⁸⁵. Araştırmada finansal performans göstergeleri için Aktif Getiri ve Özkaynak Getirisi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda yönetim kurulundaki kadın yöneticilerin varlığının firma performansını olumlu anlamda etkilediği görülmüştür.

Kılıç ve Kuzey 2016 yılı çalışmalarında Türkiye'de borsada işlem gören şirketlerin yönetim kurulu özelliklerini ve yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğinin bu şirketlerin performansı üzerindeki etkisini araştırmaktadırlar. Çalışmada, Borsa İstanbul'da listelenen kuruluşların 2008-2012 verileri kullanılarak yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak için araçsal değişken regresyon analizi kullanılmıştır¹⁸⁶. Araştırmanın sonucu Türkiye'deki bu şirketlerin kurullarının erkek egemen olduklarını göstermektedir. Ayrıca çalışma, kadın yöneticilerin katılımının, varlıkların getirisi, özkaynak getirisi ve satış getirisi

¹⁸⁴ Ofluoglu, E., Sarı, E.S. Ve Çakmak-Ofluoglu, K., (2016), The Impact of Board Diversity on Financial Performance: An Evidence On BIST 100. *The Journal of International Research*, 9 (46), 749-758

¹⁸⁵ Karayel, M., ve Doğan, M. (2016). Board Composition and Firm Performance: Evidence from BIST 100 Companies in Turkey. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: XVII, Medicine*, 22(2).

¹⁸⁶ Kılıç, M., ve Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434-455.

ile ölçülen firmaların finansal performansı ile olumlu olarak ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tekin ve Demirel ise 2017 yılında yaptıkları çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören işletmelerin yönetim kurulu kalitesi ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir¹⁸⁷. Çalışmada 2009-2014 yılları arasında Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren şirketlerin verileri baz alınmıştır. Çalışmada Tobin's Q, ROE ve ROA değerleri kullanılarak işletmelerin finansal performansları ölçülmüştür. Araştırmanın sonunda işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üye oranının Tobin's Q, ROE ve ROA değerlerini pozitif anlamda etkilediği görülmüştür.

Atılğan ise 2017 yılı çalışmasında Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarındaki üye sayısı, bağımsız yönetim kurulu üye oranı ve kadın üye oranlarının işletmelerin finansal performanslarına etkisini ele almıştır. Araştırmanın verileri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin 2011-2006 yılları arası verilerini kapsamaktadır¹⁸⁸. Araştırmada şirketlerin performans göstergeleri olarak Tobin's Q, ROE ve ROA ile EBITDA Margin değerleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre şirketlerin yönetim kurulu büyüklüğüyle ROE, ROA ve EBITDA değerleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Fakat bağımsız üye oranı ile ROA değeri arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Taşkın ve Mandacı tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarında bulunan kadın yöneticilerin işletme performansını ne ölçüde etkilediği incelenmiştir¹⁸⁹. Araştırmanın verileri 2008-2015 yılları arasında Borsa İstanbul'da işlem işletmeleri kapsamaktadır. Araştırmada işletmelerin finansal performanslarını ölçebilmek için Tobin's Q, ROE ve ROA değerleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında kadınların işletmelerin yönetim

¹⁸⁷ Tekin, E. ve Demirel S. K. (2017). Yönetim kurulu kalitesinin firma performansı üzerindeki etkisi: BİST 100 firmaları üzerine bir araştırma. *Yönetim & Ekonomi*, 24(3), 725-740.

¹⁸⁸ Atılğan, Ö., (2017). Yönetim kurulu büyüklüğü, bağımsız üye oranı & kadın üye oranı ile finansal performans ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 315-354.

¹⁸⁹ Taşkın, F. D. & Mandacı, P. E. (2017). Şirket yönetim kurulundaki kadın üyelerin firma performansına etkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(1), 29-45.

testiyle analiz etmişlerdir. Sonuç olarak, Türkiye Bankacılık sektöründe kadın istihdamı oranıyla banka kârlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır.¹⁹¹

Bertay ve Şınar 2020 yılında kadın istihdam oranının banka performansına etkisi regresyon analizi yöntemiyle araştırılmıştır. Örneklem olarak Türkiye'de faaliyet gösteren yatırım, mevduat ve katılım bankalarının 2002 - 2019 yıllarına ait yıllık veriler ele alınmıştır. Bununla birlikte bağımlı değişken olarak Net Kar (Zarar)/Toplam Aktifler olarak belirlenmiş olup metodoloji olarak panel regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır¹⁹². Sonuç olarak, kadın istihdam oranının etkilerinin banka tipine göre etki ettiği tespit edilmiş olup kadın istihdamının bankanın başarısızlık riski üstünde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ancak karlılık üstünde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alhan ve Yüksel 2018 yılı , kadın çalışan oranı ile banka büyüklüğü ve banka performansı arasında Türkiye örnekleme için bir eşbütünleşme analizi gerçekleştirmiştir. Analiz sırasında 1963 - 2017 yılları arasındaki dönem dikkate alınmış olup değişken olarak kadın çalışanların toplam çalışanlara oranı, toplam aktiflerin toplam kara oranı ve toplam aktiflerin bir önceki yıla göre değişim yüzdesi kullanılmıştır¹⁹³. Ulaşılan sonuçlara göre kadın istihdam oranının banka büyüklüğü ve banka karlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir eşbütünleşme ilişkisi olduğu tespit etmişlerdir.

Kurtaran ve Eker (2017) ise bankaların yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliği ile finansal performansları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma vekalet teorisinden hareketle BDDK'ya kayıtlı 46 bankanın 2011-2013 yılları arasındaki verilerini kapsamaktadır. Araştırmanın sonunda yapılan çoklu regresyon analizi bulgularından hareketle bankaların yönetim kurullarında bulunan kadın sayısı ile yönetim kurulu başkanının cinsiyetinin bankaların finansal performans göstergeleri olarak kullanılan öz sermaye kârlılıklarını anlamlı şekilde etkilemediği tespit

¹⁹¹ Dinçer, H., Yüksel, S., Kartal, M.T., 2020. Evaluating the Gender effect in the banking performance: an ownership-based analysis in Turkish banking sector in the role of women in Turkish economy: current situation, problems and policies, eds. Nuroğlu, E., Çatak, Ç.

¹⁹² Bertay, A.C. & Sınar, Ş. (2020). Türkiye Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı. Center of Excellence in Finance Araştırma Raporu, Sabancı Üniversitesi.

¹⁹³ 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.

edilmiştir. Diğer taraftan yönetim kurullarında kadınların bulunduğu ve bulunmadığı bankaların aktif kârlılıkları arasında da istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.¹⁹⁴

Kılıç 2015 yılındaki bankaların yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ile banka performansı arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında 2008-2012 yılları arasında Türkiye’de bankacılık sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin verilerini baz almıştır. Çalışmada bankaların finansal performans göstergeleri olarak Tobin’s Q, ROE ve ROA oranları kullanılmıştır¹⁹⁵. Araştırmanın sonunda bankaların yönetim kurullarının çeşitliliği ile finansal performansları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Cinsiyet çeşitliliği ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi bankacılık sektörü açısından ele alan Kılıç’ın 2015 yılı çalışmasında iki temel amaç bulunmaktadır. Birincisi Türk Bankacılık sektöründeki yönetim kurullarının özelliklerini belirlemek, ikincisi ise yönetim kurulu çeşitliliğinin bankaların performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. 2008-2012 yılları arasında Türkiye’nin bankacılık sektörü üzerinde yapılan çalışmada kurul çeşitliliği, kuruldaki kadın ve yabancı yöneticilerin ve Blau endeksinin yüzdesi ile ölçülen finansal performans üzerindeki etkisi panel veri analizi yapılarak incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, kurul çeşitliliği ile finansal performans arasında negatif bir ilişki olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Dolayısıyla, bulgular kurul çeşitliliği için ekonomik durumu desteklememektedir, bu da çeşitli yöneticilerin bankaların finansal performansını artıracığı anlamına gelmektedir.

Kadınların bankaların yönetim kurullarında yer almalarının şirket performanslarına olan katkılarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde bu durumun kadınların yönetim kurulu üyelerinin işlevselliğini ortaya koymaktadır. Özataç tarafından 2010 yılında yapılan çalışmada bankaların yönetim kurullarındaki kadın üyelerin bankanın finansal performansını ne ölçüde etkilediği analiz edilmiştir. Araştırma 2003-2009 yılları arasında Kuzey Kıbrıs Türk

¹⁹⁴ Kurtaran, A., & Eker D. (2017). Bankaların Yönetim Kurullarındaki Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 64-72.

¹⁹⁵ Kılıç, M. (2015). The effect of board diversity on the performance of banks: Evidence from Turkey, *International Journal of Business and Management*, 10(9), 182-192.

Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren ticari bankalar üzerine yapılmıştır¹⁹⁶. Araştırmanın sonunda bankaların yönetim kurullarındaki kadın sayısı ile karlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Solakoğlu vd. 2016 yılındaki çalışmalarında cinsiyet çeşitliliği ile banka performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren mevduat bankalarının 2003-2015 yılları arası verileri kullanılmıştır. Bunun yanında bankaların muhasebe bazlı ve piyasa bazlı performans kriterleri yerine teknik verimlilik düzeyleri incelenmiştir¹⁹⁷. Araştırmanın sonunda bankalardaki her düzeyde kadın istihdamının teknik verimliliği etkilediği görülmüştür.

¹⁹⁶ Özataç, N. (2010). Do Women in Top Management Have an Impact on Banks' Profitability? The Case of North Cyprus. *Kadin/Woman 2000*, 13(2).

¹⁹⁷ Solakoğlu, M. Nihat ve diğerleri (2016), "The Effect of Women On Bank Efficiency: A Stochastic Frontier Approach For Turkey", 20. *Finans Sempozyumu*, 727-738.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE MEVDUAT BANKALARINDA KADIN İSTİHDAMININ FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Çalışmanın bu bölümünde bankacılık sektöründeki kadın istihdamının Borsa İstanbul'da işlem gören bankaların finansal performansları üstündeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, bu bölümde araştırmanın amacı, veri seti ve örneklem, araştırmanın temel hipotezleri, araştırma metodolojisi ve bulgular paylaşılacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Anaerkil bir topluluktan ataerkil bir toplum yapısına geçildikten sonra kadınlar yüzyıllardır iş gücüne pasif bir katılım sergilemişlerdir. Bulduğumuz yüzyılla birlikte bu pasif katılım yerini zamanla artan şekilde aktif bir katılıma bırakmıştır. Özellikle son on yılda özel sektörün ve kamunun da büyük teşvikleriyle birlikte kadınlar aktif olarak iş hayatında yer almakla birlikte özellikle gelişmiş ülkelerdeki kadın çalışanların ve yöneticilerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bununla birlikte Türkiye gibi gelişmekte ülkeler sınıfında yer alan ülkelerde kadınların iş yaşamına aktif katılımı toplumsal kültürün de etkisiyle gelişmiş ülkelere nazaran daha yavaş gerçekleşmektedir.

Bu çalışmanın birincil amacı kadınların iş yaşamına katılımlarının firmaların performansına olan etkilerinin ortaya koyulmasıdır. Bu çalışmada firmaların performansı finansal olarak ele alınmış olup kadın çalışanların oranının firma finansal

performansına etkisi ampirik olarak ortaya koyulacaktır. Çalışmanın bir diğer amacı kadınların finans sektöründeki istihdam oranının firmaların finansal performansına ne ölçüde etki ettiğinin ortaya koyulmasıdır. Bu amaca istinaden popülasyon olarak bankacılık sektöründe faaliyette olan ve borsada işlem gören bankalar ele alınmıştır.

Tüm bu amaçlara istinaden oluşturulan veri seti ile ilgili bilgiler bir sonraki bölümde ele alınmaktadır.

3.2. VERİ SETİ VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmada Kamu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yayınlanan BIST bankacılık sektöründe işlem gören 9 bankaya ait konsolide veriler kullanılmıştır. Bu veriler 2009 - 2020 yılları arasında çeyreklik olarak toplanmış olup her banka için 44 gözlemden oluşmaktadır.

Analize dahil edilen 9 bankanın Temmuz 2020 yılı itibariyle türlerine göre dağılımı Tablo 3'den görülebilir.

Tablo 3.1 Analiz Kapsamına Alınan Bankaların Türlerine Göre Dağılımı

Banka Türü	Adet
Kamu Sermayeli Mevduat Bankaları	2
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	4
Yabancı Sermayeli Bankalar	3

Bankalara ait veriler Türkiye Bankalar Birliği (TBB) ve Türkiye Katılım Bankaları Birliği sitesinde yayınlanmış resmi raporlardan, İş Yatırım internet

sayfasından ve çalışma kapsamında yer alan bankaların Kamu Aydınlatma Platformunda yayınlanan çeyreklik denetim raporlarından faydalanılarak hazırlanmıştır. Bankaların finansal performansı ölçülürken analizde kullanılacak olan finansal oranlar, hesaplama şekilleri ve kaynak bilgisi Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2 Değişkenlere Ait Bilgiler

Değişken	Açıklama	Zaman Aralığı	Veri Kaynağı
Cari Oran	Likit Aktifler / Kısa Vadeli Yükümlülükler	2009-Q1 / 2020-Q3	Türkiye Bankalar Birliği
Özkaynak Karlılığı	Dönem Net Kârı/Ortalama Toplam Özkaynaklar	2009-Q1 / 2020-Q3	Türkiye Bankalar Birliği
Aktif Karlılığı	Dönem Net Kârı/Ortalama Toplam Aktifler	2009-Q1 / 2020-Q3	Türkiye Bankalar Birliği
Hisse Başına Kar	Dönem Net Kârı / Ödenmiş Sermaye	2009-Q1 / 2020-Q3	Türkiye Bankalar Birliği
Hisse Piyasa Fiyatı	Ağırlıklı Ortalama Hisse Fiyatı	2009-Q1 / 2020-Q3	İş Yatırım
Kadın Çalışan Oranı	Toplam Kadın Çalışan Sayısı / Toplam Çalışan Sayısı	2009-Q1 / 2020-Q3	Türkiye Bankalar Birliği

Özkaynak karlılığı, bir bankanın sahip olduğu özkaynakları ne kadar verimli kullandığını gösteren karlılık oranlarından biridir. Genel olarak bu oran bankalarda yüksek olmakla birlikte bunun başta gelen sebebinin bankaların düşük özkaynak değerine sahip olmasıdır¹⁹⁸.

¹⁹⁸ Öçal, T., F.Ö. Çolak, 1999 *Finansal Sistem ve Bankalar*, Nobel Yayınevi, Ankara.

Aktif karlılığı, bir bankanın sahip olduğu aktifleri ne kadar verimli kullandığını gösteren karlılık oranlarından biridir. Aynı zamanda bu oran bir bankanın sahip olduğu varlıklarla ne kadar kar yaptığını gösterir ¹⁹⁹.

Bankalar için hesaplanan cari oranın karşılığı, bir bankanın sahip olduğu kısa vadeli fonların çekilmek istendiğinde ne ölçüde karşılayabileceğini gösteren orana karşılık gelen likit aktiflerin kısa vadeli yükümlülüklerle bölünmesi olarak belirlenmiştir. Bu oranda yer alan kısa vadeli yabancı yükümlülükler Türkiye Bankalar Birliğinin belirlediği kalemlerle oluşturulmuştur. Buna göre kısa vadeli yabancı yükümlülükler bankanın sahip olduğu vadesiz ve en fazla bir ay vadeli toplam yükümlülükleri olarak baz alınmıştır.

Hisse başına kar, bir işletmenin ilgili dönemdeki hisse başına performansını değerlendirmede bir ölçüt olarak kullanılabilir. Söz konusu oran bir işletmenin dönem net karının borsada sahip olduğu hisse senedi adedine bölünmesi ile elde edilebilir ²⁰⁰. Bu çalışmada bankaların işlem gören hisse senedi sayısını belirlerken banka bilançosunda yer alan “ödenmiş sermaye” kalemi dikkate alınmıştır.

Hisse senedi ağırlıklı ortalama fiyatı hesaplanırken hacim ve işlem gördüğü fiyat baz alınmaktadır. Bir hisse senedi aynı seans içinde birden fazla fiyattan alınıp satılır. Buna istinaden hisse senedi için ağırlıklı ortalama fiyatı bir hisse senedi için ilgili seanstaki işlem miktarı ve işlem fiyatının çarpımının toplam işlem adedine bölünmesi ile elde edilir.

Son olarak kadın çalışan oranı, ilgili bankanın ilgili dönemdeki toplam kadın çalışan sayısının toplam çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir.

Çalışmanın veri setinde yer alan değişkenlerin modellenmesi ve çalışmanın hipotezleri ile ilgili bilgiler bir sonraki bölümde ele alınmıştır.

¹⁹⁹ Curak, M. Poposkib, K. Pepura, S. (2012). Profitability Determinants of the Macedonian Banking Sector in Changing Environment *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 44, 406-416.

²⁰⁰ Topak, M. Sabri. (2010). *Ekonomik Katma Değer ve Hisse Senedi Verimini Belirlemesindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE EKONOMETRİK MODELİ

Çalışmanın hipotezleri oluşturulurken çalışmanın temel amacı olan kadın çalışanların oranının firmaların finansal performansına ne ölçüde etki ettiği sorusu temel alınmıştır. Bu bağlamda firmaların finansal performansları veri setinde yer alan 3 oranla ifade edilmiştir. Bu oranlar aynı zamanda oluşturulacak olan modellerin bağımlı değişkenleridir. Kadın çalışan oranı bağımsız değişken olmakla birlikte hisse başına kar ve hisse piyasa fiyatı değişkenleri kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Tablo 3.3 Çalışmada Kullanılacak Olan Değişkenler ve Türleri

Değişken İsmi	Değişken Kısaltması	Değişken Tipi
Cari Oran	CO	Bağımlı Değişken
Özkaynak Karlılığı	ROE	Bağımlı Değişken
Aktif Karlılığı	ROA	Bağımlı Değişken
Hisse Başına Kar	HisseBasKar	Açıklayıcı Değişken
Hisse Piyasa Fiyatı	HisseAOF	Açıklayıcı Değişken
Kadın Çalışan Oranı	KadınÇalışanOranı	Bağımsız Değişken

Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Bankalardaki kadın çalışan oranı bankaların aktif karlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H2: Bankalardaki kadın çalışan oranı bankaların özkaynak karlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

Oluşturulan hipotezler ve veri setinin yapısı göz önüne alındığında temel ekonometrik modeller oluşturulmuştur. Bu modeller:

$$\begin{aligned}
ROA_{it} &= \alpha_{it} + \beta_{1it}CO + \beta_{2it}HisseBasKarlilik + \beta_{3it}HisseAOF + \beta_{4it}KadinÇalişanOranu \\
&+ \varepsilon_{it}ROE_{it} \\
&= \alpha_{it} + \beta_{1it}CO + \beta_{2it}HisseBasKarlilik + \beta_{3it}HisseAOF \\
&+ \beta_{4it}KadinÇalişanOranu + \varepsilon_{it}
\end{aligned}$$

Denkleimde yer alan i ve t sırasıyla birim ve zaman etkilerini temsil etmekte olup ε_{it} oluşturulan modeller için hata terimi ifade etmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın veri seti, zaman serisi ve yatay kesit verinin bir arada olduğu panel veri olduğu için veri analiz yöntemi olarak panel veri analiz yöntemleri tercih edilmiştir. İlâveten, panel verinin zaman serisi ve yatay kesit analizine göre bir takım avantajlara sahiptir. Bunlardan ilki panel verinin zaman serisi ve yatay kesit veriye kıyasla daha büyük bir veri kümesinden yararlanma imkânı sağlamasıdır. Diğer de panel veride daha fazla bilgiyi içeren veri seti kullanılması, daha fazla değişkenlik, değişkenler arası daha az doğrusal bağlantı, daha fazla serbestlik derecesi ve daha etkin tahminler gerçekleştirilebilir²⁰¹.

SE modeli, yatay-kesit birimlerinin her birinin sabit bir değerinin olması anlamına gelmektedir. SE modelinde, birimlere veya zamana göre oluşan değişiklikler sabit parametrede farklılıklar meydana getirmekte ve eğim parametreleriyle birlikte tahmin edilecek parametrelere dönüşmektedirler²⁰². SE modelinde, birim etkilerin dolayısıyla birimler arası farklılıkların sabit olduğu kabul edilir. Bu modelde birimlerin davranışlarındaki farklılıkların sabit terimdeki farklılıktan kaynaklandığı varsayılır. Modelin tahmininde genel olarak Gölge Değişkenli En Küçük Kareler (GDEKK) ve Gruplar İçi (Gİ) sabit etkiler yöntemleri kullanılmaktadır²⁰³.

Örneklemdaki birimler tesadüfi olarak seçildiğinde birimler arası farklılıklar sabit olmayıp tesadüfi olur. Bu durumda birim farklılıkları sabit farklılıklar değil tesadüfi farklılıklardır. Tesadüfi farklılıklarda TE modeliyle tahmin edilir. TE

²⁰¹ Baltagi, B. H. (2005), *Econometric Analysis of Panel Data*, Third Edition, John Wiley&Sons, Ltd., England. BARBER,S.4-6

²⁰² C. Hsiao (2003), *Analysis of Panel Data*, 2nd edition. Cambridge, University Press.S.30

²⁰³ Arellano, M. (2003), *Panel Data Econometrics*, Oxford University Press, England,S.11-46

modelinde birim etkisi sabit olmadığından, sabit terimde değil, hata terimi içerisinde yer alır. Böylece, hata terimi birim ve artık hatayı gösteren iki yapıya ayrılır. Bu birim hatanın büyüklüğü, birim etkinin önemini ortaya koyar²⁰⁴.

Panel analiz yöntemlerinde kullanılacak olan modelin SE modeli mi yoksa TE modeli mi olduğunun tespit edilmesi gerekir. SE veya TE modelleri arasındaki tercih, birim etkilerin tesadüfi veya sabit olup olmamasına ve açıklayıcı değişkenlerle hatalar arasında ilişkinin olup olmamasına göre yapılabilir²⁰⁵. Bu sezgisel yaklaşımlar haricinde SE veya TE modellerinden hangisinin uygulanacağına karar vermek için geliştirilmiş farklı istatistiksel testler de vardır. Çalışmada SE ve TE modellerinin tercihinde Hausman (1978) testine göre karar verilmiştir.

3.5. BULGULAR

Bu bölüm, verilerin işlenmesindeki metodolojik kararları ve modelin ampirik sonuçlarını açıklamaktadır. Çalışma, 11 yıl boyunca 9 bankayı kapsayan bir panel veri setini kullanmaktadır. Toplamda 423 gözlem yer almaktadır. Tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.4’de verilmiştir.

Tablo 3.4 Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort	Stand Sapma	Min	Max	Çarpıklık k	Basıklık	Jarque-Bera Test Değeri
CO	43,7	17,474	7,58	118,9	0,77	1,28	71,973***
ROA	1,45	0,76	-2,22	5,54	-0,70	2,39	137,3***
ROE	12,65	7,05	-32,03	31,95	-1,57	8,22	1.382,5***
HisseBasKar	0,47	0,46	-0,59	2,98	1,63	3,46	406,25***
HisseAOF	5,06	5,24	0,28	67,68	6,25	59,91	66.659***
KadınÇalışanOranı	0,53	0,05	0,35	0,64	-0,03	0,34	10,3461***

*** %1 seviyesindeki anlamlığı ifade etmektedir.

Karlılık ile ilgili değişkenlerin minimum değerlerinde gözlemlenen negatif değişkenler veri seti içinde yer alan tek bir bankadan kaynaklanmaktadır. Tanımlayıcı

²⁰⁴ Baltagi, B. H. (2005), *Econometric Analysis of Panel Data*, Third Edition, John Wiley&Sons, Ltd., England. BARBER, S.14

²⁰⁵ Greene, William H., *Econometric Analysis*, Upper Saddle River, Prentice-Hall, New Jersey, 2000.

istatistiklerde Jarque-Berra testi değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını ölçen bir istatistiksel testtir. Çalışmanın veri setinde yer alan değişkenler için Jarque-Berra test istatistiğine bakıldığında tüm değişkenler için hesaplanan test istatistiği değerlerin %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek ve birden fazla doğrusal ilişki olup olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yöntemine başvurulmuştur. Korelasyon analizi yöntemiyle elde edilen test istatistikleri 0,80 ve üzerinde bir değere sahip olursa değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) problemini işaret edecektir. Çoklu bağlantı, tüm veya bazı bağımsız değişkenler arasında mükemmel veya tam doğrusal ilişkinin varlığıdır. Ayrıca, bir hata terimiyle mükemmelden az ilişki de yüksek korelasyon olarak adlandırılır. Çoklu bağlantı noktasının olmaması, en küçük kareler yönteminin varsayımlarından biridir²⁰⁶.

Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

	CO	ROA	ROE	HisseBasKar	HisseAOF	KadınÇalışanOranı
CO	1					
ROA	0,19**	1				
ROE	0,10**	0,94***	1			
HisseBasKar	-0,20**	0,34**	0,42**	1		
HisseAOF	-0,15**	0,23**	0,31**	0,40**	1	
KadınÇalışanOranı	0,51**	0,07**	-0,01**	-0,34**	-0,18**	1

*** ve ** sırasıyla %1 ve %5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir

Tablo 3.5’de yer alan değerler incelendiğinde kullanılacak olan bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında bir çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı gözlemlenmiştir.

²⁰⁶ Gujarati, D. M., Porter, D. C. (2009). Basic Econometrics. 5 Edition. New York: McGraw-Hill Companies.

Panel veri modellemesine geçmeden önce hangi tip modelin tercih edileceğinin belirlenmesi ve bir dizi ön sına testlerinin yapılması gerekmektedir. Ön sına testlerinin yapılmasının nedeni panel veri modelinde oluşabilecek olası yanlış sonuçların önlenmesidir. Bu nedenle model tercihinin belirlenmesinin yatay kesit bağımlılığı, otokorelasyon ve heterokedastisite testleri yapılacaktır.

3.5.1. Uygun Panel Veri Modelinin Belirlenmesi ve Ön Sına Testleri

Bu bölümde kurulacak olan panel veri modellerinin rassal etkiler, sabit etkiler ya da havuzlandırılmış en küçük kareler modellerinden hangisiyle modellenmesi gerekliliği test edilecektir. Öncelikle, sabit etkiler modeli ve havuzlandırılmış en küçük kareler modelinden hangisinin tercih edileceği test edilecek olup panel veri modelinin hangi tip modelle oluşturulması gerektiğine karar verilmiştir. Bunun test edilmesi için Breusch-Pagan Lagrange Çarpan Testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 3.6'de paylaşılmaktadır:

Tablo 3.6 Mevduat Bankaları Paneli İçin Breusch-Pagan Lagrange Çarpan Testi Sonuçları

	Ki-Kare İstatistiği	Olasılık Sonuç
Model 1	345,27	0,000 Rassal Etkiler Modeli
Model 2	195,67	0,000 Rassal Etkiler Modeli

Tablo 3.6'da ulaşılan sonuçlara göre Model 1 ve Model 2 için olasılık değeri %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı (Olasılık (p) <0,01) bulunmuştur. Bu nedenle Breusch-Pagan Lagrange Çarpan Testinin H_0 hipotezi kabul edilmiş olur. Buna istinaden Model 1 ve Model 2 için rassal etkiler modeli HEKK yöntemi yerine tercih edilmiştir.

Mevduat Bankaları için oluşturulan Model 1 ve 2 için son olarak Rassal Etkiler Modeli ya da Sabit Etkiler Modellerinden hangisinin daha iyi sonuçlar ürettiğini tespit

etmek için Hausman Test uygulanmalıdır²⁰⁷. İlgili test sonuçları Tablo 3.7’de paylaşılmıştır:

Tablo 3.7 Mevduat Bankaları Paneli İçin Hausman Test Sonuçları

	Ki-Kare İstatistiği	Olasılık Sonuç
Model 1	62,318	0,000 Sabit Etkiler Modeli
Model 2	191,69	0,000 Sabit Etkiler Modeli

Yapılan testler sonucunda test olasılık değerleri %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle Mevduat Bankaları Panelinde yer alan Model 1 ve Model 2 için sabit etkiler modeli kullanılması kararlaştırılmıştır.

HEKK ve Sabit Etkiler/ Rassal Etkiler modellerinden hangilerinin uygulanacağına karar verdikten sonra oluşturulan ekonometrik modelde en iyi sonuçlara ulaşmak için diğer varsayımların sınanması gerekmektedir. Bu nedenle bir sonraki adım olarak modellerde heteroskedastisite testi uygulanmıştır. Modellerde heteroskedastisitenin incelenmesi için Wald Test uygulanmış olup sonuçları Tablo 3.8’de paylaşılmıştır.

Tablo 3.8 Mevduat Bankaları Paneli İçin Wald Test Sonuçları

	Ki-Kare İstatistiği	Olasılık
Model 1	50,461	0,000
Model 2	139,16	0,000

Tablo 3.8’deki test istatistiklerinin sahip olduğu olasılık değerlerine bakıldığında hepsinin %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle oluşturulan tüm modellerde heteroskedastisite problemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

²⁰⁷ Greene, William H., *Econometric Analysis*, Upper Saddle River, Prentice–Hall, New Jersey, 2000.

Heteroskedastisite doğrulandıktan sonra, paneller Breusch - Godfrey (1978) testi kullanılarak otokorelasyon probleminin varlığı için test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 3.9’de paylaşılmıştır.

Tablo 3.9 Mevduat Bankaları Paneli İçin Breusch - Godfrey Otokorelasyon Test Sonuçları

	Ki-Kare İstatistiği	Olasılık
Model 1	65,647	0,000
Model 2	36,834	0,000

Tablo 3.9’de yer alan sonuçlara göre olasılık değeri %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup oluşturulmuş olan tüm modellerde otokorelasyon problemi olduğu doğrulanmıştır.

Son olarak panellerde arası yatay bağımlılık olup olmadığını kontrol etmek için Pesaran CD (2004) testinden faydalanılmıştır. İlgili test sonuçlarına Tablo 3.10’da yer verilmiştir.

Tablo 3.10 Mevduat Bankaları Paneli İçin Pesaran CD Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

	Pesaran CD Z-İstatistiği	Olasılık
Model 1	26,88	0,000
Model 2	19,412	0,000

Tablo 3.10’da yer alan sonuçlara göre tüm modeller için ulaşılan test istatistikleri %1 seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle her bir panel için oluşturulan modellerde yatay kesit bağımlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan otokorelasyon, yatay kesit bağımlılığı ve heteroskedastisite testleri anlamlı çıktığı için oluşturulacak olan modellerde varyansları düzeltmek için tahmin vasıtaları kullanılacaktır. Her üç probleminde bulunduğu modellerin tahminlemesi

sırasında model tahmincisi olarak Driscoll-Kraay dirençli tahmincinin kullanılması uygundur ⁽²⁰⁸⁾.

3.5.2. Model Bulguları

Bir önceki bölümde yapılan model seçimi ve modellerle ilgili varsayımların kontrolünden sonra her bir model için ulaşılan sonuçlar bu bölümde paylaşılmış ve yorumlanmıştır.

Aktif Karlılığının bağımsız değişken olduğu Model 1 için mevduat bankaları paneli sonuçları Tablo 3.11’de yer verilmiştir.

Tablo 3.11 Mevduat Bankaları Panelinde Yer Alan Model 1 İçin Oluşturulan Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Stand. Hata	T İstatistiği	Olasılık
CO	0,002	0,001	1,933	0,067
HisseBasKarlılık	1,011	0,136	7,403	0,000
HisseAOF	0,031	0,011	2,767	0,005
KadınÇalışanOranı	4,819	0,368	13,067	0,000
R-kare	0,54			
F İstatistiği	64,497			
Olasılık Değeri (Prob>F)	0,000			

İlk model için ulaşılan sonuçlara göre oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlı ($F_{istatistik}=64,49$, $R^2 = 0,54$, $Prob>F = 0,000$) bulunmuştur. Modelde yer alan R^2 değeri oluşturulan modelin ROA değişkeninin %54’ünü açıkladığını göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenler incelendiğinde, CO değişkeni hariç olasılık değerlerinin %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ($Olas. (p) > 0,01$) olduğu gözlemlenmektedir. Buna istinaden modelde yer alan CO haricindeki tüm bağımsız değişkenlerin modeli açıklamak için anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

²⁰⁸ Tatoğlu, F. Y. (2016), Panel Veri Ekonometrisi, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.

ROA'yı açıklamakta Cari Oran değişkeni (CO) %5 seviyesinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Bağımsız değişkenlerin işaretlerine bakıldığı zaman hepsinin pozitif olduğu görülmektedir. Bunun anlamı ROA ile bu değişkenler arasında pozitif yönde doğrusal bir bağlantı olduğu anlamına gelmektedir. Hisse başına karlılıktaki bir birimlik artış ROA değişkeninde 1,01 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Aynı şekilde Hisse piyasa fiyatındaki bir birimlik artış 0,03' lük bir ROA artışına ve Kadın çalışan oranındaki bir birimlik artış 4,81 birimlik ROA artışına neden olmaktadır.

Model 2'ye ait regresyon sonuçları Tablo 3.12'de paylaşılmaktadır.

Tablo 3.12 Mevduat Bankaları Panelinde Yer Alan Model 2 İçin Oluşturulan Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Stand. Hata	T İstatistiği	Olasılık
CO	0,003	0,012	0,282	0,777
HisseBasKarlılık	9,412	1,482	6,347	0,000
HisseAOF	0,375	0,109	3,419	0,000
KadınÇalışanOranı	35,685	4,073	8,76	0,000
R-kare	0,52			
F İstatistiği	46,69			
Olasılık Değeri (Prob > F)	0,000			

Tablo 3.12'de yer alan Model 2 için ulaşılan sonuçlar, Tablo 3.11'da yer alan Model 1 ile ulaşılan sonuçlara benzer niteliktedir. Tablo 3.12'de yer alan sonuçlara göre, oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlı ($F_{\text{istatistik}}=46,69$, $R^2 = 0,52$, $\text{Prob}>F = 0,000$) bulunmuştur. Model 2 için oluşturulan modelin ROE değişkenini açıklama gücü %52 olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin modeldeki anlamlılıkları incelendiğinde yine CO değişkeni hariç hepsinin olasılık değerinin %1 seviyesinde anlamlı olduğunu göstermektedir. CO değişkeni istatistiksel olarak anlamsız ($p > 0,10$) bulunmuştur.

Tablo 3.12'deki bağımsız değişkenlerin işaretlerine bakıldığı zaman Model 1'deki gibi hepsinin pozitif olduğu gözlemlenmektedir. Model çıktıları yorumlanacak

olduğu zaman, Hisse başına karlılıktaki bir birimlik artış ROE oranını 9,41 birim, Hisse piyasa fiyatındaki bir birimlik artış ROE oranını 0,37 birim ve kadın çalışan oranındaki bir birimlik artış ROE değişkenini 35,68 birim artışına neden olmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumdaki geleneksel değer yargılarından ve tutumlardan ötürü kadınlar bir yandan çalışma hayatında yer almaya çalışırken diğer yandan da aile yaşamındaki görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu süreçte kadınlar birçok sorun ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Diğer taraftan kadın işgücünün çalışma hayatında yer alması da kalkınma ve toplumsal refah açısından önemli bir unsurdur. Bu durum günümüzde kadın istihdamının önemini artırmaktadır. Kadınların ücretli şekilde istihdam edilmeleri ise ancak sanayi devrimi ile beraber gerçek anlamda ortaya çıkan bir durumdur. O tarihlerden bu yana kadınlar gittikçe artan oranlarda istihdamda yer almaya başlamışlardır.

20. yüzyılın son çeyreği ile birlikte kültürel, siyasal ve iktisadi yapıya damgasını vuran küreselleşme hareketleri dünya ekonomisini bütünsel olarak değerlendirmeye yöneltmiş, sermaye ve hizmet faaliyetlerine uluslararası nitelik kazandırmıştır. Bu durum sermaye, piyasa ve emek piyasasının da küreselleşmesini beraberinde getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte üretim sistemlerindeki esneklik dönüşümü kadınların işgücü arzı, ücret düzeyi ve işgücü katılım oranlarında önemli değişiklikler yaratmıştır.

Küreselleşme ile beraber işgücünün demografik yapısı ve niteliğindeki değişmelerle birlikte toplumsal, ekonomik, yasal ve teknolojik yapıdaki değişimler işletme yönetimlerinin tutumlarında da geçmişe kıyasla bazı değişimleri beraberinde getirmiştir. Böylece kişisel iş değerleri ve kariyer tutumunda yaşanan bu değişim sonucunda son dönemlerde özellikle yönetim pozisyonlarında daha fazla kadın bulundurma çabası hız kazanmıştır. Yaşanan bütün bu olumlu değişim yanında uygun eğitime ve deneyime sahip profesyonel yönetici kadınların şirketlerin üst yönetim kadrolarına ulaşmalarını hızlandırmıştır.

Türkiye açısından bakıldığında kadın yönetici oranının beklenen düzeyde olduğunu söylemek mümkün değildir. Türkiye’de yüksek öğrenim mezunu kadın sayısının erkek sayısından daha az olması kadınların işletmelerin yönetici kadrolarından uzak kalmalarına yol açmıştır. Bunun yanında kadınların astı olarak çalışmak istemeyen erkek sayısının yüksek olması da işverenlerin kadın yöneticileri işletmeden uzaklaştırmalarına neden olmuştur. Ancak yine de kadınlar eskiye oranla işletmelerin yönetim kadrolarında daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Kadınların istihdamda daha fazla yer almaya başlamaları onları bazı ülkelerde ve bazı sektörlerde daha görünür hale getirmektedir. Bu sektörlerden biri olan bankacılık sektörü de kadın görünürlüğünün hızla arttığı ve kadınların hem işgücü hem de yönetici olarak yer aldıkları sektörlerdendir. Bu nedenle bu çalışmada bankalardaki kadın çalışan oranının bankaların finansal performansına nasıl etki ettiği Borsa İstanbul’da işlem gören 9 banka özelinde araştırılmış ve banka türü bazında panel veri regresyon analizi modelleriyle kadın çalışan oranının bankaların finansal performansına etkisi ortaya koyulmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına göre hem mevduat bankaları için kadın çalışan oranı bankaların özkaynak karlılığı ve aktif karlılığını pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç literatürle de uyumludur. Literatüre bakıldığında Dinçer ve diğerleri (2020)²⁰⁹,nin kadın çalışan oranları ile banka finansal performansı arasındaki nedensellik ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması ve Alhan ve Yüksel (2018)²¹⁰ kadın çalışan oranının banka finansal performansına pozitif etki etmesi sonucu bu çalışmada ulaşılan sonuçları destekler niteliktedir.

Bu durum işletmelerin performanslarını da olumlu anlamda etkilemektedir. Öyle ki bu kapsamda yürütülen araştırmalarda kadın istihdamının işletmelere daha iyi sonuçlar getirdiği ve yetenekleri cezbediği belirtilmekte, toplumsal cinsiyet eşitliğine

²⁰⁹ Dinçer, H., Yüksel, S., Kartal, M.T., 2020. Evaluating the Gender effect in the banking performance: an ownership-based analysis in Turkish banking sector in the role of women in Turkish economy: current situation, problems and policies, eds. Nuroğlu, E., Çatak, Ç.

²¹⁰ 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.

sahip olan işletmelerde önemli oranda kar artışı ve yüksek performans sergilendiği belirtilmektedir.

Kadınların işletmelerde daha fazla görünür olmaları yetenek ve işgücü havuzundan en yüksek oranda faydalanmayı mümkün kılmaktadır. Bu durumu hem hissedarların çıkarlarını hem de ülkenin ekonomik büyümesini pozitif anlamda etkilemektedir. Bu sonuçlardan hareketle hareketle net olarak ifade edilebilir ki kadınların işgücü piyasalarına katılımını artırabilmek için öncelikle eğitim seviyelerinin artırılması ve bunu teşvik edici politikalar konusuna ağırlık verilmesi önerilmektedir. Böylece kadınlar çalışma yaşamında kendilerine daha fazla yer bularak hem istihdam piyasasının genişlemesine katkı sağlayacak hem de çalıştıkları kurumun performansını artırarak ekonomik büyümeyi olumlu anlamda etkileyecektir. Diğer taraftan hem kamu sektöründe hem de özel sektörde bilgi odaklı personel alımının yapılması, kadınların kayıtdışı bir şekilde ve sosyal güvencesiz olarak istihdam edilmelerinin önüne geçilmesi, çalışan odaklı mesleki eğitim programlarının hazırlanarak kadınları çalışma yaşamına hazırlayacak ve politikaların geliştirilmesi önerilmektedir. Sonraki araştırmacılar tarafından kadın istihdamının işletme performansı üzerinde oluşturduğu etki farklı sektörler üzerinde incelenmesi önerilmektedir. Bu araştırmalar ile ortaya konulacak sonuçlar ve önerilerin kadın istihdamı konusunda farkındalık oluşturulacağı ve politika yapıcılarının bu yönde karar vermeye sevk edeceği düşünülmektedir.

Çalışmanın temel amacı olan Türkiye'de mevduat bankalarında kadın istihdamının finansal performansa etkisinin araştırması bağlamında firmaların finansal performansları veri setinde yer alan 3 oranla ifade edilmiştir. Bu oranlar aynı zamanda oluşturulacak olan modellerin bağımlı değişkenleridir. Kadın çalışan oranı bağımsız değişken olmakla birlikte hisse başına kar ve hisse piyasa fiyatı değişkenleri kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Karlılık ile ilgili değişkenlerin minimum değerlerinde gözlemlenen negatif değişkenler veri seti içinde yer alan tek bir bankadan kaynaklanmaktadır.

Bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında bir çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı gözlemlenmiştir.

Model 1 ve Model 2 için olasılık değeri %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı (Olasılık (p) <0,01) bulunmuştur. Araştırmada Model 1 ve Model 2 için sabit etkiler modeli kullanılması kararlaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında modellerde heteroskedastisite problemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her bir panel için oluşturulan modellerde yatay kesit bağımlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlk model için ulaşılan sonuçlara göre oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlı ($F_{\text{istatistik}}=64,49$, $R^2 = 0,54$, $\text{Prob}>F = 0,000$) bulunmuştur. Modelde yer alan R^2 değeri oluşturulan modelin ROA değişkeninin %54'ünü açıkladığını göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenler incelendiğinde, CO değişkeni hariç olasılık değerlerinin %1 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı (Olas. (p) > 0,01) olduğu gözlemlenmektedir. Buna istinaden modelde yer alan CO haricindeki tüm bağımsız değişkenlerin modeli açıklamak için anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ROA'yı açıklamakta Cari Oran değişkeni (CO) %5 seviyesinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Model 2 için oluşturulan modelin ROE değişkenini açıklama gücü %52 olarak tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abedifar, P., Hasan, I. ve Tarazi, A. (2015). Islamic Banking and Finance: Recent Empirical Literature and Directions for Future Research. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 29(4), 637-670
- Afşar, A. ve Karaçayır, E. Türk Bankacılık Sektöründe Sermaye Yeterlilik Oranının Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18 (2): 149-160).
- Akbulak, Y., Kavaklı, E., Tokmak, A. (2004). *Kayıp yıllar, Türkiye’de 1980’li yıllardan buyana kamu borçlanma politikaları ve bankacılık sektörüne etkileri*. İstanbul: Beta.
- Akın, C. (1986). *Faizsiz bankacılık ve kalkınma*, İstanbul: Kayıhan Yayınları.
- Aksoy, N. (2018). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 146-163.
- 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.
- Alper, C.E., Öniş, Z., (2003). Emerging Market Crises And The IMF: Rethinking The Role Of The IMF İn Light Of Turkey's 2000-2001 financial crisis, *Canadian Journal of Development Studies*, 23, 3, 267-284, 2003

- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye 'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Arabacı, H. (2018). Türkiye'de Bankacılık Sektörünün Gelişimi (2000-2016). *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2 (3), 25-42.
- Ararat, M., Aksu, M. H., ve Tansel Cetin, A. (2010). The impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance: evidence from the Istanbul Stock Exchange. *Available at SSRN 1572283*.
- Ararat, M., Aksu, M., ve Tansel Cetin, A. (2015). How board diversity affects firm performance in emerging markets: Evidence on channels in controlled firms. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 83-103.
- Arellano, M. (2003), *Panel Data Econometrics*, Oxford University Press, England.
- Arslan, C. (2016). *Bankacılık Düzenleme Denetleme Kurumu Kriterlerine Göre Mevduat ve Katılım Bankalarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ataç, Ş. (2020). *Türkiye 'de Kadın İstihdamının Sektörel ve Bölgesel Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Ataunal, L. & Aybars, A. (2018). Yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ile çeşitliliğin finansal performans etkisi: Gelişmekte olan piyasa örneği. *Maliye ve Finans Yazıları*, 109, 71-90.
- Atılgan, Ö., (2017). Yönetim kurulu büyüklüğü, bağımsız üye oranı & kadın üye oranı ile finansal performans ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 315-354.
- Ay, S. (2012). Türkiye'de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, H. (2015). Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın. *Current Research in Social Sciences*, 1(3), 84-96.
- Baliamoune-lutz, M. ve McGilivray, M. (2007), Gender Inequality and Growth in Sub-Saharan Africa and Arab Countries, *African Economic Conference, 15-17 November 2007*, Ethiopia.
- Baltagi, B. H. (2005), *Econometric Analysis of Panel Data*, Third Edition, John Wiley&Sons, Ltd., England. BARBER,
- Barro, R. J., Sala-i-Martin, X., Blanchard, O. J., & Hall, R. E. (1991). Convergence across states and regions. *Brookings papers on economic activity*, 107-182.

- Berber, M., ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bertay, A.C. & Sınar, Ş. (2020). Türkiye Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı. Center of Excellence in Finance Araştırma Raporu, Sabancı Üniversitesi.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., ve Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial review*, 38(1), 33-53.
- Ceesay, E. K. (2013), *Inequality and Growth*, MPRA Paper No. 45492: 1-98.
- Curak, M. Poposkib, K. Pepura, S. (2012). Profitability Determinants of the Macedonian Banking Sector in Changing Environment *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 44, 406-416.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çolak, Ö., F. (2004). Sanayileşme ve Kadın İşgücü, *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:242, TSOF Plaka Matbaacılık, Mayıs, 2004.
- Çolak, Ö., F. ve Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği”, *TİSK Yayını*, No:214, Ankara.
- Dayıoğlu, M. & Başlevent, C. (2012). Türkiye'de gelir dağılımının ve yoksulluğun toplumsal cinsiyet boyutları. (İçinde) S. Dedeoğlu & A. Y. Elveren (ss: 127-157). *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Denizer, C. (1997). *The Effects of Financial Liberalization and New Bank Entry on Market Structure and Competition in Turkey*. World Bank Policy Research Working Paper WPS1839.
- Dilber, T. (2019). *Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Dinçer, H., Yüksel, S., Kartal, M.T., 2020. Evaluating the Gender effect in the banking performance: an ownership-based analysis in Turkish banking sector in the role of women in Turkish economy: current situation, problems and policies, eds. Nuroğlu, E., Çatak, Ç.
- Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Dutlu Erten, P. (2016). Türkiye Ekonomisinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 1(1), 56-66.
- Dücan, E., & Polat, M. A. (2017). Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi: OECD ülkeleri için panel veri analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 155-170.
- Dünya Bankası, (2012). Dünya Kalkınma Raporu, <http://documents.worldbank.org/curated/en/472341468151778321/Dunya-kalkInma-raporu-2012-Toplumsal-cinsiyet-esitligi-ve-kalkInma-genel-bakIs> (Erişim Tarihi30.03.2020).
- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul: Numune Matbaacılık.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Erdem, E. (2014), *Para Banka ve Finansal Sistem*, Detay Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- Erdoğan H. (1996). *Ekonomik, Sosyal, Kültürel, Çevresel Yönleriyle Uluslararası Turizm*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.
- Erol, İ., & Erol, E. D. (2013). Para-Banka Teori ve Politika. Orion Kitapevi, Manisa.
- ERSEL, Hasan. (1999). 1980 Sonrası Serbestleşme Deneyimi, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul
- Galor, O., & Mountford, A. (2003). *Trade, demographic transition, and the great divergence: why are a third of people Indian or Chinese*. Hebrew University Working Paper.
- Gençay, Ramazan ve Selçuk, Faruk (2006). Overnight Borrowing, Interest Rates and Extreme Value Theory. *European Economic Review* 50: 547-563
- Gökakın, Z., Ö. (2000). Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili, 8. *Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir.
- Greene, William H., *Econometric Analysis*, Upper Saddle River, Prentice–Hall, New Jersey, 2000.
- Grossman, G. M., & Helpman, E. (1991). Trade, knowledge spillovers, and growth. *European economic review*, 35(2-3), 517-526.
- Gujarati, D. M., Porter, D. C. (2009). Basic Econometrics. 5 Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N., ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.

- Gülay, T. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Güler, B. K., & Gürler, Ö. K. (2016). Türkiye’de Kadın İşgücünün Ücret Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ücrette Ayrımcılık. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 51-66.
- Gündoğdu, A. (2014), *Türkiye’de Bankacılık Sisteminin Yasal Düzenlemeleri: Faaliyetler-Otorite-Mevcut Durum*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Güner, T., Uslan, Y. U., & Çiçek, Ö. (2014). Türkiye Ve Avrupa Birliğinde Kadın İstihdamının Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 55-75.
- Güney, G. 2018. Türkiye’de Devlet Eliyle Katılım Bankacılığı Dönemi: Bir Etkinlik Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3): 1539-1546.
- Hausman, J.A. (1978), “Specification Tests in Econometrics”, *Econometrica* 46, 1251–1271.
- Hsiao, C. (2003), *Analysis of Panel Data*, Second Edition, Cambridge University Press, United Kingdom.
- <https://www.bddk.org.tr/> (Erişim Tarihi: 12.04.2021).
- <https://www.tbb.org.tr/>
- https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Mart_2021.pdf
- https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Mart_2021.pdf, Erişim Tarihi: 20.05.2021
- <https://www.worldbank.org/tr/country/turkey>,
- Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 34, 108-137.
- ILO, (2019). *İş ve yönetimde kadınlar: Değişim için gerekçeler*, ILO İşveren Faaliyetleri Bürosu, Cenevre.
- ILO,<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (10.11.2017).
- ILO,<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>, (01.24.2018).

- International Labour Office; Breaking Through The Glass Ceiling, <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>, (Erişim Tarihi: 31.05.2021).
- Işığışık, Ö.(2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Işık, N., Alagöz, M. ve Yıldırım, M. (2006). *1990 Sonrası Türkiye’de Yaşanan Krizler: 1994, 2000 ve 2001 Krizleri*, [(eds.) H. Seyidoğlu ve R. Yıldız (2006), Ekonomik Kriz Öncesi Erken Uyarı Sistemleri, İstanbul: Arıkan Yayınevi] içinde: 237-262.
- İlter, B., ve Gökmen, H. (2009). Mevduat Bankalarında ilişkisel Fayda ile Müşteri Memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: İzmir ili Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 1-32.
- İraz, R. (2009). Çalışma yaşamında kadın ve erkek yöneticilerin cam tavan sendromuna ilişkin tutumlarının karşılaştırılması. 17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildirileri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, ss: 277- 284. <http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/yonetim.pdf>. (Erişim Tarihi: 19.07.2021)
- İnce, M., & Demir, M. H. (2006). The determinants of female labor force: Empirical evidence from Turkey. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi-Eskisehir Osmangazi University Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 1(1), 71-+.
- Karabıyık, İ. (2012). İşgücü piyasasının yapısal özellikleri ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılma sorunu. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1283-1310.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karaca, A. (2007) *Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karayel, M., ve Doğan, M. (2016). Board Composition and Firm Performance: Evidence from BIST 100 Companies in Turkey. *Annals of the University Dunarea de Jos of Galati: Fascicle: XVII, Medicine*, 22(2).
- Karayel, M., ve Doğan, Ö. G. M. (2014). Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi: Bist 100 Şirketlerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 75-88.
- Kartal, M. T. (2018). Bankaların Finans Sektöründeki Önemi (Importance of Banks in Finance Sector). *Finansal İktisat (Financial Economics)*, 5-27.
- Kılıç, D., ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

- Kılıç, M. (2015). The effect of board diversity on the performance of banks: Evidence from Turkey, *International Journal of Business and Management*, 10(9), 182-192.
- Kılıç, M., ve Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434-455.
- Kılınç, E., (2020). *Katılım ve Mevduat Bankalarının Farkındalık Düzeyinin Karşılaştırılması: İç Anadolu Bölgesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kibritçioğlu, A., (2002), *Causes of Inflation in Turkey: A Literature Survey with Special Reference to Theories of Inflation*. Forthcoming in: *Inflation and Disinflation in Turkey*, ed. by Kibritçioğlu, A., L.Rittenberg, and F. Selçuk, Aldershot: Ashgate, 43-76
- Kim, J. I., & Lau, L. J. (1996). The sources of Asian Pacific economic growth. *The Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Economique*, 29, S448-S454.
- Kocacık, F. (2004), *Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler*, Sivas: C. Ü. Yay. No: 94
- Korkmaz, A. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Tuna Cesim, D., Yücel, A.S. ve Aras, G. (2013). Türkiye’de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 8 (9), 1845-1863.
- Kögel, T., & Prskawetz, A. (2001). Agricultural productivity growth and escape from the Malthusian trap. *Journal of economic growth*, 6(4), 337-357.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Kurtaran, A., & Eker D. (2017). Bankaların Yönetim Kurullarındaki Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 64-72.
- Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2013). Economic development and female labor force participation in India. *IIM Bangalore Research Paper*, (414),1-42.
- Lenchman, E. ve Kaur, H. (2015). Economic Growth and Female Labor Force Participation-Verifying the U-Feminization Hypothesis. New Evidence For 162 Countires Over the Period 1990-2012, *Economics and Sociology*, 8(1): 246-257.
- Lucas, R. E. (2002). *Lectures on economic growth*. Harvard University Press.

- Luci, A. (2009). Female Labour Market Participation and Economic Growth, *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 4(2/3): 97-108.
- Mahadeo, J. D., Soobaroyen, T., ve Hanuman, V. O. (2012). Board composition and financial performance: Uncovering the effects of diversity in an emerging economy. *Journal of business ethics*, 105(3), 375-388.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 13-40.
- Menteş, S. A. (2011). Gender iversity at the Board and Financial Performance: A Study on ISE (Istanbul Stock Exchange). *Middle Eastern Finance and Economics*, 14, 6-15.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*.
- Mirza, H. H., Andleeb, S., ve Ramzan, F. (2012). Gender diversity and firm performance: Evidence from Pakistan. *Journal of Social and development Sciences*, 3(5), 161-166.
- Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Narin, M., Marşap, A., ve Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme Ve Ağ Oluşturma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 65-78.
- Ocak, M. (2013). Yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alan kadınların finansal performansına etkisi: Türkiye'ye ilişkin bulgular. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (60), 107-126.
- Orçan, M. (2008). *Kır ve Kent Hayatında Kadın Profili*, Ankara: Harf Eğitim Yayıncılığı.
- Otluoğlu, E., Sarı, E.S. Ve Çakmak-Otluoğlu, K., (2016), The Impact of Board Diversity on Financial Performance: An Evidence On BIST 100. *The Journal of International Research*, 9 (46), 749-758
- Öçal, T., F.Ö. Çolak, *1999 Finansal Sistem ve Bankalar*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özataç, N. (2010). Do Women in Top Management Have an Impact on Banks' Profitability? The Case of North Cyprus. *Kadın/Woman 2000*, 13(2).
- Özdemir, S., Ersöz, Y. H., ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İssizlik Sorununun Çözümünde*
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özer, M., ve Bicerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özşuca, E.A. ve Akbostancı, E. (2012), An Empirical Analysis of the Bank Lending Channel in Turkey. *ERC Working Papers in Economics*: 1-34,
- Öztürk, K., (2015). *Türk Bankacılık Sektöründe Kârlılığın Belirleyicileri ve Ürün Hizmet Pazarlamasının Kârlılık Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü İstanbul.
- Öztürk, M. ve Çetin, B.I. (2009). Dünyada ve Türkiye’de yoksulluk ve kadınlar. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3 (11), 2661-2698.
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Selci, F. (2019). *Teknolojik Gelişmelerin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.
- Shukeri, S., Norwahida-S., Ong Wei-S., Mohd S. (2012) oes Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence From Malaysian Public Listed Companies, *International Business Research*, 5(9), 120-127.
- Solakoğlu, M. Nihat ve diğerleri (2016), “The Effect of Women On Bank Efficiency: A Stochastic Frontier Approach For Turkey”, 20. *Finans Sempozyumu*, 727-738.
- Soysal, A. (2010). Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler: Kahramanmaraş ilinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.
- Subaşı T. ve Yetkiner H. (2010). *Türkiye'nin Cari Açık Sorunsalı*, Ankara: Efil Yayınları.
- Sucu, Ö., (2019). *Katılım Bankaları İle Mevduat Bankalarının Finansal Performansı Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesi: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

- Sümer G, Polat Y. (2016). Dünyada Tarım Sigortaları Uygulamaları Ve Tarsim. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 236-251
- Süral, N. (2015). Türkiye’de Kadın istihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar. *TİSK Akademi*. 10(19), 6-43.
- Şaylan, G. (2016). *Değişim Küreselleşme Ve Devletin Yeni İşlevi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Şekerci, T. (2019). *Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışan Performanslarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Şenses, F., Öniş Z., Bakır, C. (2013). *Ülke Deneyimleri Işığında Küresel Kriz ve Yeni Ekonomik Düzen*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Takan M., (2001). *Bankacılık Teori Uygulama ve Yönetim*, Nobel Kitapevi, Adana.
- Talaş, E. ve Çakmak, F. (2013). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının kohort analizi. *İstanbul Üniversitesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, (18), 18-34.
- Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye’den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. *Economic Research Center*.
- Taşkın, F. D. & Mandacı, P. E. (2017). Şirket yönetim kurulundaki kadın üyelerin firma performansına etkisi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(1), 29-45.
- Tatoğlu, F. Y. (2016), Panel Veri Ekonometrisi, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2015). Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, rapor kodu DT13. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/851/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Eylul_2015.pdf (07.05.2020).
- TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2016). Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, rapor kodu DT13. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/851/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Eylul_2016.pdf (07.05.2020).
- TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2017). Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, rapor kodu DT13. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/851/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Eylul_2017.pdf (07.05.2020).
- TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2018). Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, rapor kodu DT13. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1105/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Aralik_2018.pdf (07.05.2020).
- TBB, Türkiye Bankalar Birliği, (2019). Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri, rapor kodu DT13.

https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/1123/Banka_Ca_lisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2019.pdf (07.05.2020).

TDK, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi, 30.03.2020)

Tekin, E. ve Demirel S. K. (2017). Yönetim kurulu kalitesinin firma performansı üzerindeki etkisi: BİST 100 firmaları üzerine bir araştırma. *Yönetim & Ekonomi*, 24(3), 725-740.

Tiryaki, D. (2018). *Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar*. Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Toksöz, G. (2012). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*, 168-200.

Tolon, M. (2004). Ticari bankalarda pazarlama stratejilerinin uygulanması ve Türkiye’deki ticari bankalar üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 63-88.

Topak, M. Sabri. (2010). *Ekonomik Katma Değer ve Hisse Senedi Verimini Belirlemesindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

Türkiye İş Bankası Faaliyet Raporu, 2019, <https://www.isbank.com.tr/contentmanagement/IsbankFinancialDocuments/Y%C4%B1ll%C4%B1k%20ve%20Ara%20D%C3%B6nem%20Faaliyet%20Raporlar%C4%B1/pdf/2019faaliyet.pdf>

Tütüncü, A., ve Zengin, H. (2020). E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1), 1-16.

Uluslararası Yatırımcılar Derneği (2016). Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler, <https://www.yased.org.tr/ReportFiles/2016/YASED-KadinRaporu.pdf> (27.04.2020).

Uzunoglu, S. (2014). *Bankacılığa Giriş*. İstanbul: Literatür Yayınevi.

Ülgener, S., F. (1980), *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Altıncı Baskı, İstanbul: Der Yayınevi.

Ündücü, C. ve Türk, F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını, *Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi*, (31), 31-53.

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling*. Women in management. Geneva, International Labour Office.

Y.Altunbaş, E.P.M.Gardener, bP.Molyneux, bcB. Moored 2001, Efficiency in European banking European Economic Review Volume 45, Issue 10, December Pages 1931-1955

- Yaprak, Ş. (2009) Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu, *Uluslararası Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri*, s. 181- 191.
- Yörü, H., A. (2009). Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde kadın işgücü. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2), 351-366.
- Yurt, N. (2019). *Borsa İstanbul'da İşlem Gören Firmaların Yönetim Kurullarındaki Kadın Üye Varlığı İle Firma Kârlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Zaim, O. (1995), "The Effect Of Financial Liberalization On The Efficiency Of Turkish Commercial Banks", Economic Research Forum For The Arap Countries, Workshop On Financial Market Development 5: 257-264.
- Zengin, S., & Yüksel, S. (2016). Likidite riskini etkileyen faktörler: Türk Bankacılık sektörü üzerine bir inceleme. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(29), ss. 77-95.
- Zırlı Kaplan, S. (2019). TÜİK, ILO, OECD, Dünya Ekonomik Forumu Verilerine Göre: Türkiye'de ve Dünyada Kadın İstihdamına Bakış, *Petrol-İş Kadın*, 61, 4-8.

ÖZGEÇMİŞ