

CEF ARAŞTIRMA RAPORU
TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE
KADIN İSTİHDAMI

Kurucu Sponsor

AKBANK

Sabancı
Üniversitesi

TÜRKİYE BANKACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

**Dr. Öğr. Üyesi Ata Can Bertay
Şimal Sınar**

Makaleye atıf yapmak için aşağıdaki bilgiler kullanılmalıdır:

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

1. Giriş

Kadın hakları hareketi kadınların iş gücüne katılımına olan farkındalığı artırmış, bu artış kadınların iş dünyasına etkisiyle ilgili soruları da beraberinde getirmiştir. Kadınların iş hayatına atılmasının yetenek havuzunu ikiye katlamakla birlikte şirketleri yenilikçi olmaya teşvik ederek performanslarını arttırdığı bazı çalışmalar ile desteklenmiştir (Dezsö ve Ross, 2012). Son yıllarda bazı ülkelerin kota koyma yöntemiyle ya da cinsiyet çeşitliliği doğrultusunda şirketlere yönlendirmelerde bulunmasıyla cinsiyet çeşitliliği önem kazanan bir konu olmaya devam etmiştir. İş hayatında cinsiyet eşitliği yine de toplumun, şirketlerin, araştırmacıların ve devletlerin dikkatini çeken bir konudur. Ancak önceki çalışmalar bazen birbirleriyle çelişen sonuçlar içermektedir (Kılıç, 2015).

TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi verilerine göre 2015 yılında istihdam oranı erkeklerde yüzde 69,8 iken kadınlarda yüzde 30,5'te kalmıştır. 2017 yılında bu oran erkekler için yüzde 70,7'ye çıkarken kadınlarda yüzde 32,2'ye çıkmıştır. 2019'da istihdam oranı erkeklerde yüzde 68,3 iken kadınlarda yüzde 32,2'de kalmıştır. Türkiye'de 15 yaş ve üstü kadınların iş gücüne katılım oranı 2006 yılında bir düşüş yaşayarak yüzde 23,1'e düşmüştür. 2006 yılından sonra artış göstererek 2010 yılında yüzde 27'ye ulaşmıştır. 2014 yılında yüzde 30,2 olan bu oran 2019'da yüzde 34'e çıkmıştır (Dünya Bankası, 2020).

Üst yönetimde kadın temsiline çalışma ortamına enformasyonel ve sosyal çeşitlilik ile bakış açısı zenginliği katarak şirketin performansını artırdığı ve orta yönetici konumundaki kadınları motive edebildiği gösterilmiştir (Dezsö ve Ross, 2012). Zhang (2020) cinsiyet çeşitliliğinin ülkeden ülkeye farklı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Bu çalışmaya göre cinsiyet çeşitliliğinin önemine dair kültürel inanç bir ülkede veya endüstride ne kadar yaygınsa, çeşitliliğin bir firmanın geliri için o kadar faydalı olduğu gösterilmiştir (Zhang, 2020). Yine bu çalışmadan yola çıkarak cinsiyet çeşitliliğinin aynı zamanda kültürel ve sosyal bir konu olduğu söylenebilir. CEO pozisyonunda bir kadının bulunduğu küçük boyutlu bankaların finansal kriz dönemlerini daha az riskle atlattığı desteklenmiştir (Palvia, Vähäma, Vähäma, 2015). Ayrıca kurullardaki kadın yöneticilerin şirket paydaşlarına olumlu bir imaj ileterek şirketlerine avantaj kazandırdıkları söylenmiştir (Kılıç ve Kuzey, 2016). İş hayatındaki kadın temsili her ne kadar ilerleme gösterse de kadın liderliğindeki firmaların erkek meslektaşlarına göre

daha kötü fiyat koşullarıyla karşılaşma olasılığı daha yüksektir (Mascia ve Rossi, 2017). Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıklara bir örnek olarak bekâr kadınların ekonomik kararlarda bekâr erkeklere göre riskten daha uzak durmaları gösterilebilir (Jianakoplos ve Bernasek, 2007).

Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha çok katılımcı olduğu ancak zorunlu cinsiyet kotalarının şirketlerin değerini düşürdüğü de gösterilmiştir (Adams ve Ferraria, 2009). Cinsiyet çeşitliliğinin her zaman kurul verimliliğini artırmayacağı (Anderson vd., 2011) ve kadın iş gücü katılımının belirli bir eşik değerini geçtikten sonra şirkete olumlu bir etkiye sahip olduğu da söylenebilir (Owen ve Temesvary, 2018).

2001'deki finansal krizden sonra bankacılık sektöründeki problemler krizin önemli sebeplerinden biri olarak görülmüş ve kriz sonrasındaki reformlar bu problemleri gidermek amacıyla bankacılık sektörüne odaklanmaya başlamıştır. 2004 yılından itibaren büyüme aşamasına geçen bankacılık sektörü Türkiye'nin finansal sektörünün büyük bir kısmını oluşturmaktadır (Akın, Aysan ve Yıldırım, 2008). Türkiye'deki finans sektörü banka temellidir ve bankalar finansal sektördeki toplam aktiflerin yüzde 90'ına sahip olup yüksek büyüme oranları ile Türkiye'nin 2017 GSYH'sinin yüzde 104'ünü kapsamaktadır (Alibhai vd., 2019). Cinsiyet eşitliğinin ve kadın istihdamının ekonomik büyümeye olan etkisi yakın zamanda gösterilmiştir (Bertay, Dordevic ve Sever, 2020). Dolayısıyla her sektörde olduğu gibi kadın iş gücünün verimli bir şekilde bankacılık sektörüne de katılımı kritik önem arz etmektedir.

Bu raporda finans sektöründe kadın iş gücünün 2002 sonrası eğilimlerini ve olası etkilerini Türkiye bankacılık sistemi üzerinden değerlendirilecektir. Bankacılık sektöründe cinsiyet farklılıklarının sahaya yansımaları Türkiye bağlamında kalitatif olarak belgelenmiştir (Balci, 2018). Oldukça yeni bir çalışmada, Dinçer, Yüksel ve Kartal (2020) 2002-2016 yıllarının verilerini Dumitrescu-Hurlin panel Granger nedensellik testi kullanarak 15 mevduat bankası için analiz ederek Türkiye bankacılık sektöründe kadın istihdamı oranıyla banka kârlılıkları arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır.¹ Bu rapor ise 2002-2019 yılları

¹ Dinçer, Yüksel ve Kartal (2020) kitap bölümü ayrıca cinsiyet çeşitliliğinin firma/banka performansı ve riskliliğiyle üzerine oldukça kapsamlı bir literatür taraması içermektedir.

arasında Türkiye'deki bankacılık sektörünü daha kapsamlı bir şekilde alarak, mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları ve yabancı banka şubelerinin kadın istihdam eğilimlerini göstermekte, hem performansla hem de stratejik iş kararlarıyla olan olası ilişkileri analiz etmektedir.

Raporun ikinci bölümünde Türkiye bankacılık sektörünün son yıllardaki gelişimi ve özellikle de çeşitli bankaların kadın istihdam oranlarındaki değişimler üzerinde durulacaktır. Raporda kullanılan ampirik analiz ise üçüncü bölümde ele alınacak, veri kümesi betimlenerek, regresyon analizinde kullanılan ampirik model detaylandırılarak regresyon analizinin sonuçları açıklanacaktır. Son olarak, dördüncü bölüm raporun sonuç bölümü olup rapordaki analizi takip edebilecek gelecek araştırmalar için öneriler içerecektir.

2. Türkiye Bankacılık Sektörü ve Kadın İstihdam Oranındaki Eğilimler

Türkiye bankacılık sektöründeki kadın istihdam oranlarını incelemek için Türkiye Bankalar Birliği (TBB) verilerinden faydalanılacaktır. Analize mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları ve yabancı bankaların Türkiye'deki şubeleri dahil olmakla beraber, banka mülkiyetlerinin olası etkilerini incelemek için bu bankalar ayrıca devlet bankası, yabancı sermayeli banka ve özel sermayeli (yerli) bankalar olarak üç gruba ayrılacaktır. Tablo 1 analizde kullanılan banka sayılarının yıllar içindeki değişimini içermektedir. Çeşitli kategorilerdeki banka sayıları genel anlamda istikrarlı kalmakla beraber yabancı sermayeli banka sayısındaki artış göze çarpmaktadır.

Şekil 1, 2001 yılındaki finansal kriz sonrası Türkiye bankacılık sektörünün dramatik büyümesini göstermektedir. Bankacılık sektöründe çalışan sayısı

Tablo 1. Yıllar İçinde Banka Sayıları

Yıl	Banka Sayısı	Mevduat Bankası	Devlet Bankası	Yabancı Banka	Yatırım Bankası	Yabancı Şube
2002	43	29	6	11	11	3
2003	44	29	6	11	12	3
2004	44	30	6	11	11	3
2005	43	29	6	13	11	3
2006	41	27	6	16	11	3
2007	42	28	6	18	11	3
2008	41	27	6	18	11	3
2009	39	26	6	16	10	3
2010	41	27	6	18	11	3
2011	40	26	6	16	11	3
2012	39	25	6	16	11	3
2013	41	27	6	19	11	3
2014	43	28	6	21	11	4
2015	44	28	6	23	12	4
2016	44	28	6	23	12	4
2017	42	26	6	22	12	4
2018	43	27	6	23	12	4
2019	43	27	6	23	12	4
Total	757	494	108	318	203	60

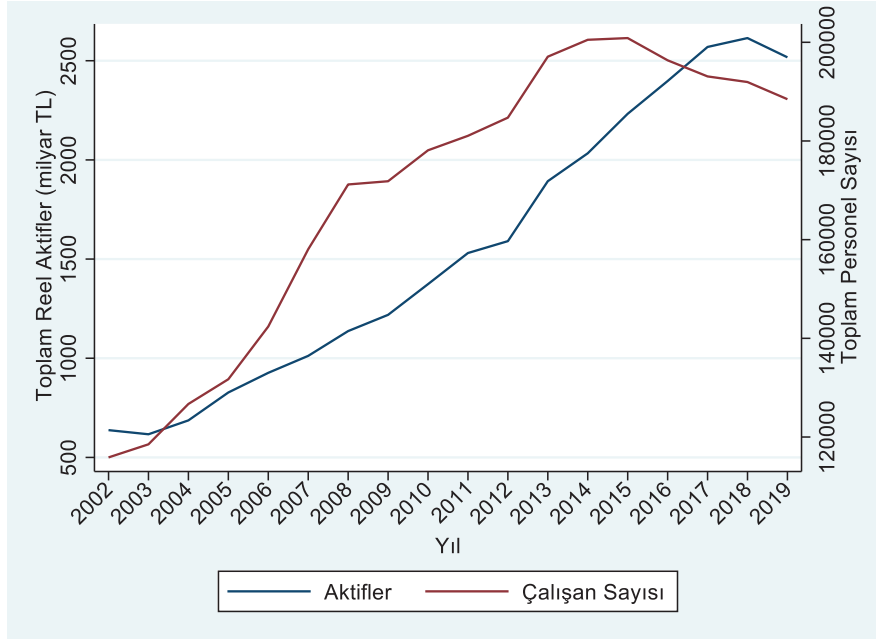
Kaynak: TBB Bankalarımız kitapları, Tablo 1.

2002'de 115 bin civarındayken 2014 ve 2015 yıllarında 200 bini aşmış, sonrasında ise düşüşe geçerek 2019 yılı sonunda 188 bin civarına inmiştir. 2015 yılı Türk Lirası baz alınarak hesaplanan toplam reel aktifler ise 2002'de yaklaşık 638 milyar TL'den neredeyse her yıl artarak 2018'de 2 trilyon 614 milyar TL seviyesine yükselmiştir.

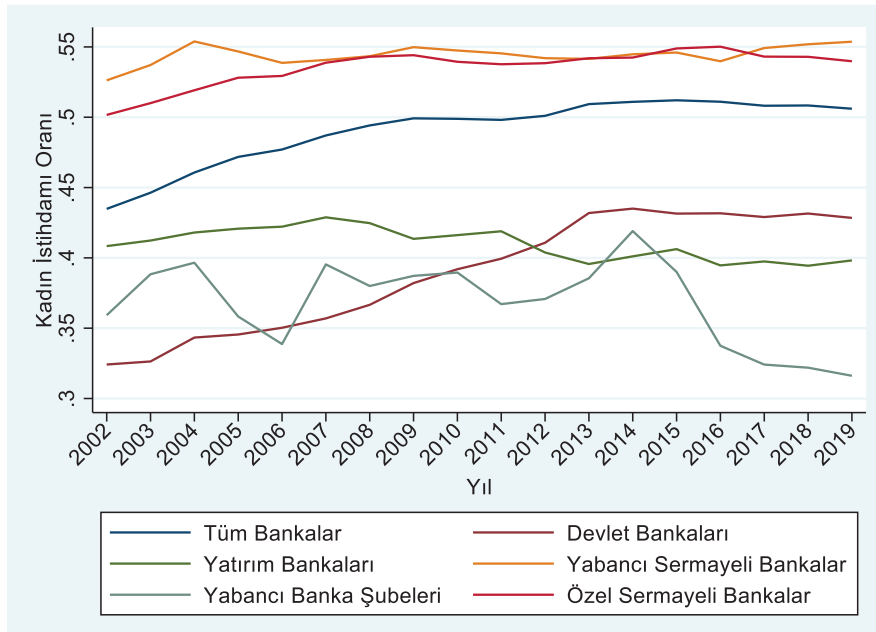
Bankacılık sektöründeki gelişme sadece aktif büyüklüğü ve çalışan sayısıyla kalmamış, kadın çalışan sayısının toplam personel sayısına bölünmesiyle hesaplanan kadın istihdam oranlarında da ciddi bir artış olmuştur. Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre 2002'de yüzde 43 olan kadın banka çalışanlarının toplam çalışanlara oranı yıllar içinde artış göstererek 2012'de yüzde 50'yi geçmiş ve rapora dahil edilen son yıl olan 2019'a kadar da yüzde 50'nin altına düşmemiştir. Şekil 2, çeşitli banka

gruplarında 2002-2019 yılları arasındaki kadın istihdam oranı eğilimlerini göstermekte olup farklı banka grupları arasındaki bariz farklar göze çarpmaktadır. Yabancı sermayeli bankalar genel olarak en yüksek kadın istihdam oranına sahipken, özel sermayeli yerli bankalar 2002 yılında yüzde 50 olan kadın istihdam oranlarını 2015 ve 2016 yıllarında yüzde 55'e çıkartarak geçici olarak da olsa yabancı sermayeli bankaların önüne geçmişlerdir. Devlet bankaları ise 2002 yılında yüzde 32 olan kadın istihdam oranlarını 2013 yılına kadar her yıl artırarak yüzde 43'e yükseltmiş sonrasında ise yatay bir seyir izlemişlerdir. Özellikle 2013 yılı sonrasında ortalama yüzde 40'ın altında kalan kalkınma ve yatırım bankaları ve yabancı banka şubeleri en düşük kadın bankacı istihdam oranlarına sahip banka çeşitli olmuştur.

Şekil 1. Türkiye Bankacılık Sektöründe Toplam Aktifler ve Çalışan Sayıları



Şekil 2. Kadın İstihdam Oranı Eğilimleri



Kaynak:
TBB Bankalarımız kitapları

3. Veri Kümesi, Yöntem ve Bulgular

3.1. Ampirik Model ve Betimleyici İstatistikler

Banka bazında finansal bilgiler ve çalışan verileri 2002-2019 yılları için Türkiye Bankalar Birliği Bankalarımız kitaplarından alınmıştır.² Veri kümesi mevduat bankaları, kalkınma ve yatırım bankaları ve yabancı bankaların Türkiye'deki şubelerini içerirken katılım bankaları veri kümesinin dışındadır. Analizde bankaların zaman içinde gösterdikleri varyasyon kullanıldığı için 4 yıldan az verisi olan bankalar analizde kullanılmamıştır. Ayrıca ana sonuçlara etki etmemeleri için yıllık ortalama kredi arzları 10 milyon TL'nin altında olan bankalar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na ait bankalar analizde kullanılan veri kümesine dahil edilmemiştir. Ayrıca uç değerlerin analize etki etmemesi için bankaların reel büyüklüklerini ölçen reel toplam aktifler dışındaki tüm değişkenlerin en küçük yüzde birlik diliminde yer alan değerler yüzde birdeki değerle, en büyük yüzde birlik dilimde yer alan değerler ise yüzde doksan dokuzdaki değerle değiştirilmiştir.

Tablo 2 ampirik analizde doğrudan ya da dolaylı olarak kullanılacak değişkenlerin betimleyici istatistiklerini içermektedir. Veri kümesinde 2002-2019 yılları arasında 50 farklı bankadan 757 gözlem yer almaktadır. 2015 yılı Türk Lirası baz alınarak hesaplanmış banka büyüklüklerini ölçmek için kullanılan Toplam Reel Aktifler ortalama olarak 36,8 milyar TL iken ortalama banka personel sayısı 4 bin civarındadır. Bu personelin ortalama kadın oranı %47'dir. Veri kümesindeki bankaların ortalama aktif getirisi %2'dir. Özkaynak oranı ve aktif karlılığı toplamının son dört yılın aktif karlılığı standart sapmasına bölünerek elde edilen ve bankanın iflasa olan mesafesini ölçen Z-skorun ($= \frac{\text{Özkaynak Oranı} + \text{Aktif Karlılığı}}{\text{St.Sap. (Aktif Karlılığı)}}$) ortalaması 47,8 olarak gerçekleşmiştir.³ Bankaların özkaynak oranı ortalama %24, kredi ve mevduatların toplam aktiflere oranı ise sırasıyla ortalama %48,6 ve

%39,3 olmuştur. Son olarak bilanço dışı yükümlülüklerin toplam aktiflere oranı %363 olarak görülmektedir.⁴

Banka seviyesinde yıllık panel verileri kullanarak panel veri modelinde bağımlı değişken olarak banka performansını ölçmek için aktif karlılığı (Net Kar(Zarar)/Toplam Aktifler), bankanın istikrarını ölçmek için bankanın batmaya ne kadar uzak olduğunu gösteren Z-skor, olası zararlara karşı bir yastık görevi gören özkaynak oranı (Özkaynaklar / Toplam Aktifler) ve bilançoda görünmeyen riskleri ölçen Bilanço Dışı Yükümlülükler/Toplam Aktifler analiz edilecektir. Dolayısıyla kullanılacak temel banka sabit etki ekonometrik modeli şu şekilde olacaktır:

Banka Performansı(Riski)_{i,t}

$$= \alpha_i + y_t + \beta_1 \text{Kadın İstihdam Oranı}_{i,t} + \delta_1 \ln(\text{ReelAktifler})_{i,t} + \delta_2 \text{Yabancı Sermayeli Banka}_{i,t} + \delta_3 \text{Özkaynak Oranı}_{i,t} + \delta_4 \frac{\text{Krediler}}{\text{Toplam Aktifler}_{i,t}} + \delta_5 \frac{\text{Mevduatlar}}{\text{Toplam Aktifler}_{i,t}} + \epsilon_{i,t}$$

Bu modelde α_i banka sabit etkileri, y_t ise zaman sabit etkileridir. Bu sabit etkiler ile banka ve yıl bazlı gözlemlenemeyen heterojenlik kontrol edilmiş olacaktır. Analiz sonuçlarını yorumlarken unutulmaması gereken kritik faktör bankaların birbirleriyle değil zaman içinde gösterdikleri varyasyonlardan gelen sonuçlarla kendileriyle karşılaştırılıyor olacaktır. İlgilenilen ana bağımsız değişken i bankası için t yılındaki *Kadın İstihdam Oranı* olacaktır.

² Banka finansalları Tablo 1'den, banka çalışanlarına dair veriler ise Tablo 17'den elde edilmiştir.

³ Z-skor hesaplanırken önceki yılların aktif karlılığı kullanıldığı için ilk üç yıl ekonometrik analizin dışında tutulmuştur. Bu nedenle gözlem sayısında düşüş olmuştur.

⁴ Bu değişkendeki uç gözlemler %95'lik dilimin üzerindeyse dışarıda bırakılmıştır.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler

Değişken Adı	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Maks
Toplam Reel Aktifler	757	36.750,2	68.975,4	7,132	388.538,3
Personel Sayısı	757	4.028	6.380	5	25.697
Kadın İstihdam Oranı	757	0,470	0,102	0,150	0,719
Net Kar(Zarar)/Toplam Aktifler	757	0,020	0,033	-0,125	0,172
Z-Skoru	596	47,790	51,228	1,134	343,626
Özkaynaklar/Toplam Aktifler	757	0,240	0,220	0,052	0,897
Krediler/Toplam Aktifler	757	0,486	0,245	0	0,929
Mevduatlar/Toplam Aktifler	757	0,393	0,303	0	0,845
Bilanço Dışı Yükümlülükler/Toplam Aktifler	720	3,630	3,526	0	19,075

Bertay, Demirgüç-Kunt ve Huizinga (2015) banka seviyesindeki panel veri modelindeki kontrol değişkenleri kullanılmıştır. Bunlar banka büyüklüğü için *ln(Reel Aktifler)*, yabancı sermayeli bankalar için *Yabancı Sermayeli Banka*, banka bilançolarının aktif ve pasif stratejilerini kontrol etmek için de özkaynak oranı ile kredi ve mevduatların toplam aktiflere oranı olacaktır.⁵ Olası endojenite (içsellik) problemlerini azaltmak için *Kadın İstihdam Oranı* dahil bütün bağımsız değişkenlerde gecikmeli (bir yıl öncesinin) verileri kullanılacaktır.

Gerek mülkiyet gerekse banka tipine göre ayrılan bankalarda kadın istihdamının bağımlı değişkenlerle analiz edilmesi için yukarıda açıklanan temel modele *Yabancı Sermayeli Banka*, *Devlet Sermayeli Banka*, *Yatırım Bankası* ve *Yabancı Banka Şubesi* değişkenleriyle *Kadın İstihdam Oranı* değişkeninin etkileşim terimleri eklenecektir (β_2 *Kadın İstihdam Oranı*_{*i,t*} \times *Banka Tipi*_{*i,t*}). Böylece β_2 üzerinden kadın istihdamı ve bankacılık sonuçları arasındaki ilişkideki olası farklar ortaya çıkacaktır:

*Banka Performansı(Riski)*_{*i,t*}

$$= \alpha_1 + y_t + \beta_1 \text{Kadın İstihdam Oranı}_{i,t} + \beta_2 \text{Kadın İstihdam Oranı}_{i,t} \times \text{Banka Tipi}_{i,t} + \delta_1 \ln(\text{Reel Aktifler})_{i,t} + \delta_2 \text{Yabancı Sermayeli Banka}_{i,t} + \delta_3 \text{Özkaynak Oranı}_{i,t} + \delta_4 \frac{\text{Krediler}}{\text{Toplam Aktifler}}_{i,t} + \delta_5 \frac{\text{Mevduatlar}}{\text{Toplam Aktifler}}_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

3.2. Regresyon Analizi

Temel modelin kullanıldığı regresyonların sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Aynı bankaya ait gözlemler

birbirinden bağımsız olmayacağı için standart hatalar banka seviyesinde kümelenmiştir. Aktif getirisinin bağımsız değişken olarak analiz edildiği birinci sütunda kadın istihdam oranının katsayısı pozitif ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu ilk regresyonda sadece yüksek özkaynak oranının aktif getiriyle pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkisinden bahsedilebilir. İlk banka riski bağımlı değişkeni olan Z-skorum analiz edildiği ikinci sütunda da durum benzer, kadın istihdam oranının katsayısı pozitif ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir. Üçüncü sütunda ise özkaynak oranıyla kadın istihdam oranı arasında pozitif ve %5 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya konulmuştur. Bu bankaların istikrarı açısından önemli bir ilişkidir çünkü yüksek özkaynak oranı bankaların batmasını zorlaştıran faktörlerin başında gelmektedir. Bu regresyona göre kadın istihdam oranındaki bir standart sapmalı bir artış (%10'luk bir artış) %3,6'lık bir özkaynak oranıyla ilişkili görünmektedir.⁶ Aynı regresyon, bankaların büyüdükçe özkaynak oranlarını azalttığını göstermektedir ki bu sonuç literatürle uyumludur (örneğin Bertay, Demirgüç-Kunt ve Huizinga (2013)). Son sütunda ise bilanço dışı yükümlülüklerin toplam aktiflerin oranını istatistiksel olarak açıklayan bir bağımsız değişken gözükmemektedir. Kadın istihdam oranı katsayısı negatif ancak yine istatistiksel olarak anlamsızdır.

⁵ Özkaynak oranı, Z-skor ya da Özkaynak Oranının bağımlı değişken olarak kullanıldığı modellerde kontrol değişkenleri arasında olmayacaktır.

⁶ Özkaynak oranının standart sapması %22 olduğuna göre bu artış standart sapmanın %16'sına denk gelmektedir.

Tablo 3. Kadın İstihdam Oranı, Banka Performansı ve Risk

Değişkenler	(1) Aktif Getirisi	(2) Z-skor	(3) Özkaynak Oranı	(4) Bilanço Dışı Yükümlülük
Kadın İstihdam Oranı	0,022 (0,055)	64,684 (48,440)	0,356** (0,149)	-1,726 (4,399)
ln(Reel Aktifler)	0,008 (0,011)	-0,399 (4,000)	-0,133*** (0,021)	0,596 (0,504)
Yabancı Sermayeli Banka	-0,006 (0,009)	-16,704 (10,568)	-0,019 (0,038)	-0,593 (0,477)
Özkaynak Oranı	0,066* (0,037)			-0,697 (2,727)
Krediler/Toplam Aktifler	0,003 (0,014)	72,699** (31,727)	-0,120 (0,087)	1,758 (1,107)
Mevduatlar/Toplam Aktifler	0,008 (0,017)	22,056 (28,843)	-0,049 (0,068)	-0,067 (1,647)
Gözlem Sayısı	703	596	703	667
R-kare	0,076	0,136	0,373	0,260
Banka sayısı	50	49	50	49

Notlar: Model banka ve yıl sabit etkilerini içermektedir, Parantez için verilen standart hatalar banka bazında kümelenmiştir, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Kadın istihdam oranı ve bankacılık sonuçlarının ilişkisinde bankaların mülkiyeti (örneğin Dinçer, Yüksel ve Kartal, 2020) ve tipi de önemli bir rol oynayabilir. Bu nedenle Tablo 4'te bu dinamikleri göstermek amacıyla etkileşim terimlerinin olduğu regresyonlar gösterilmiştir. Bu tablodaki panellerde daha önce kullanılan kontrol değişkenleri mevcuttur ancak rapor edilmemiştir. Panel A, özel sermayeli bankaları baz alarak kadın istihdam oranının yabancı sermayeli bankalarda ve devlet bankalarında farklılık gösterip göstermediğini belgelemektedir. Panel A'nın birinci sütununda hiçbir banka mülkiyetinde aktif getiri ile kadın istihdam oranı arasında ilişki bulunamamıştır. İkinci sütunda ise özel sermayeli bankalar için kadın istihdam oranıyla Z-skoru istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki içinde görülmektedir. Bu pozitif ilişki devlet bankalarında da istatistiksel olarak benzer olmakla beraber yabancı bankalarda negatife dönmektedir. Bu sonuç gerçekten de banka mülkiyetindeki varyasyonun kadın istihdamı ile risk arasındaki ilişkideki önemine işaret etmektedir. Bu sonuç, yabancı bankaların ortalama kadın istihdamının

oldukça yüksek olmasından ya da başka yapısal farklılıklardan kaynaklanmış olabilir. Üçüncü sütundaki sonuç, Tablo 3'le paralel olarak, mülkiyet durumu fark etmeksizin kadın istihdam oranıyla özkaynak oranı arasında pozitif bir ilişki göstermektedir. Son olarak dördüncü regresyon istatistiksel olarak zayıf da olsa (%10 güvenle) kadın istihdam oranındaki artışın devlet bankalarında bilanço dışı yükümlülüklerin artışıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Panel B'de mülkiyet etkileşimlerinin yerini mevduat bankaları baz alınarak kadın istihdam oranı ve banka tipi (yatırım bankası ve yabancı banka şubesi) etkileşim terimleri almıştır. Bu tablo, genel anlamda, gösterdiğimiz ilişkilerin yatırım bankalarından geldiğine işaret etmektedir. Bu regresyonlardaki sonuçlara göre yatırım bankaları için özkaynak oranı ve kadın istihdam oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki varken, istatistiksel olarak zayıf da olsa yine bu bankaların aktif getirisi için pozitif ve bilanço dışı yükümlülük oranları için negatif bir korelasyondan bahsedilebilir.

Tablo 4. Banka Mülkiyeti, Türü ve Kadın İstihdam Oranı

Panel A	(1)	(2)	(3)	(4)
Değişkenler	Aktif Getirisi	Z-skor	Özkaynak Oranı	Bilanço Dışı Yükümlülük
Kadın İstihdam Oranı	0,043 (0,070)	113,596*** (34,108)	0,333*** (0,105)	-6,288 (4,658)
Yabancı Banka × Kadın İstihdam Oranı	-0,070 (0,086)	-161,166* (84,258)	-0,069 (0,444)	11,052 (8,886)
Devlet Bankası × Kadın İstihdam Oranı	-0,020 (0,125)	-25,219 (233,882)	0,691 (0,551)	18,544* (10,550)
Gözlem Sayısı	703	596	703	667
R-kare	0,079	0,142	0,377	0,273
Banka sayısı	50	49	50	49
Panel B	(1)	(2)	(3)	(4)
Değişkenler	Aktif Getirisi	Z-skor	Özkaynak Oranı	Bilanço Dışı Yükümlülük
Kadın İstihdam Oranı	-0,063 (0,054)	-67,329 (110,128)	-0,289 (0,240)	11,138 (7,228)
Yatırım Bankası × Kadın İstihdam Oranı	0,139* (0,083)	182,707 (116,234)	0,975*** (0,345)	-19,696** (8,141)
Yabancı Şube × Kadın İstihdam Oranı	-0,051 (0,113)	55,232 (193,935)	-0,172 (0,634)	-4,828 (13,676)
Gözlem Sayısı	703	596	703	667
R-kare	0,126	0,143	0,401	0,288
Banka sayısı	50	49	50	49

Notlar: Tablo 3'teki kontrol değişkenleri bu modelde de kullanılmış ancak tabloda gösterilmemiştir, Model banka ve yıl sabit etkilerini içermektedir, Parantez için verilen standart hatalar banka bazında kümelenmiştir, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

4. Sonuç

Bu raporda Türkiye bankacılık sisteminin gelişimini ve kadın istihdam oranlarında son yıllardaki eğilimleri ele alınmıştır. Türkiye’de bankacılık sistemi büyüyüp gelişirken kadın istihdam oranlarını da artırmıştır. Ancak kadın istihdam oranları değişik banka mülkiyetleri ve tipleri arasında farklılık göstermektedir. Özel ve yabancı sermayeli bankalarda kadın çalışan oranı yüksekken, aynı oran devlet bankalarında, kalkınma ve yatırım bankalarında ve yabancı bankaların şubelerinde oldukça artmasına rağmen halen %50’nin altındadır.

Banka tipinin kadın çalışan oranı ve bankacılık sonuçları için önemi bir panel veri analiziyle belgelenmiştir. Literatürle genel anlamda paralel olarak kadın istihdamının performans ve risk gibi bankacılık sonuçlarıyla olan pozitif ilişkisi özellikle özkaynak oranı için gösterilmiştir. Rapordaki regresyon analizden nedensellik ilişkileri çıkarmak elbette mümkün olmayacaktır çünkü endojenite sorunlarını göz önüne almak için bir çalışma yapılmamıştır. Ancak yalnızca korelasyon olarak bile yorumlansa dahi gösterilen ilişkiler önem arz etmektedir.

Elbette sadece Türkiye’yi kapsayan bu analiz özellikle de sadece banka içi varyasyon kullanılarak (yani bankaları kendileriyle karşılaştırarak) yapıldığı için gözlem sayısı limitli kalmıştır. Belki daha da önemlisi kadın istihdamı oranı oldukça kaba bir istatistiktir. Gelecek araştırmalarda banka çalışanlarının eğitimleri ve bankadaki konumları gibi daha detaylı veriler kullanılarak kadın istihdamının Türkiye bankacılık sektöründeki önemi daha detaylı bir şekilde ele alınabilir. Bu rapordaki sonuçlar ışığında bu çalışmalarda banka mülkiyetleri ve tipleri göz ardı edilmemelidir.⁷

⁷ Dr. Mustafa Tefvik Kartal'a kitap bölümlerini paylaştıkları için teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Adams, R.B., Ferreira, D., 2009. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94(2), 291-309.
- Akin, G.G., Aysan, A.H., Yildiran, L., 2008. Transformation of the Turkish financial sector in the aftermath of the 2001 crisis. MPRA Paper 17803, University Library of Munich, Germany.
- Alibhai, S., Donald A., Goldstein M., Oguz, A.A., Pankov, A., Strobbe, F., 2019. Gender bias in SME lending: experimental evidence from Turkey. *The World Bank*.
- Anderson, R.C., Reeb, D.M., Upadhyay, A., Zhao, W., 2011. The economics of director heterogeneity. *Financial Management* 40(1), 5-38.
- Balci, E., 2018. Bankacılık sektöründe kadın müdür temsiline ilişkin karşılaştırmalı bir analiz: Sakarya örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)* 7(2), 266-278.
- Bertay, A.C., Demirgüç-Kunt, A., Huizinga, H., 2013. Do we need big banks? Evidence on performance, strategy and market discipline. *Journal of Financial Intermediation* 22(4), 532-558.
- Bertay, A.C., Demirgüç-Kunt, A., Huizinga, H., 2015. Bank ownership and credit over the business cycle: Is lending by state banks less procyclical? *Journal of Banking and Finance* (50), 326-339.
- Bertay, A.C., Dordevic, L., Sever, C., 2020. Gender inequality and economic growth: evidence from industry-level data. *IMF Working Paper*.
- Dezsö, C.L., Ross, D.G., 2012. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal* 33(9), 1072-1089.
- Diñçer, 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. Nurođlu, E., Çatak, Ç.
- Dünya Bankası, 2020, Haziran 21. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) Turkey.
- Jianakoplos, N.A., Bernasek, A., 1998. Are women more risk averse? *Economic Inquiry* 36: 620-630.
- Kılıç, M., Kuzey, C., 2016. The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management* 31, 434-455.
- Kılıç, M., 2015. The effect of board diversity on the performance of banks: evidence from Turkey. *International Journal of Business and Management* 10. 182-192.
- Mascia, D.V., Rossi, S.P.S., 2017. Is there a gender effect on the cost of bank financing? *Journal of Financial Stability* 31(C), 136-153.
- Owen, A.L., Temesvary, J., 2018. The performance effects of gender diversity on bank boards. *Journal of Banking and Finance* 90, 50-63.
- Palvia, A., Vähämaa, E., Vähämaa, S., 2015. Are female CEOs and chairwomen more conservative and risk averse? Evidence from the banking industry during the financial crisis. *Journal of Business Ethics* 131(3), 577-594.
- Zhang, L., 2020. An institutional approach to gender diversity and firm performance. *Organization Science* 31(2), 439-457.

İLETİŞİM

📍 Sabancı Center 4. Levent 34330 İstanbul

☎ + 90 (0212) 385 65 09

✉ cef@sabanciuniv.edu

🌐 cef.sabanciuniv.edu