

EFFECT OF MANAGERIAL AND OPERATIONAL GENDER DIVERSITY ON FINANCIAL PERFORMANCE: AN INVESTIGATION ON BORSA ISTANBUL COMMERCIAL BANKS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1676

PAP- V.16-2023(22)-p.127-132

Asli Yikilmaz

Mersin University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Administration, Mersin, Türkiye.

yikilmazerkol@mersin.edu.tr, ORCID: 0000- 0002-2334-7731

To cite this document

Yikilmaz, A. (2023). Effect of managerial and operational gender diversity on financial performance: an investigation on Borsa Istanbul commercial banks. PressAcademia Procedia (PAP), 16, 127-132.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1676>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- This study aims to investigate the effect of gender equality/diversity practices on financial performance at the management and operational level.

Methodology- The financial indicators of the four commercial banks included in the Bloomberg Gender Equality Index (GEI) for the years 2016-2021 have been compared with Borsa Istanbul commercial banks not included in the index through descriptive statistics. The effect of being included in the index on firm performance has been analyzed with the panel regression method. Return on assets and return on equity has been used as financial performance criteria.

Findings- The average market value/book value, return on assets and return on equity of the companies included in the gender equality index are higher than the companies not included in the index; It has been determined that the loans/deposit ratio and average asset size are lower than the companies that are not included in the index. The results of the panel regression analysis have shown that being included in the gender equality index positively affects the return on assets and return on equity.

Conclusion- Determining the positive effect of gender diversity on financial performance at the management and operational level will be a guide for practitioners, investors and regulators.

Keywords: Gender diversity, gender inequality index (GEI), financial performance

JEL Codes: C23, G30, J16

YÖNETİMSEL VE OPERASYONEL CİNSİYET ÇEŞİTLİLİĞİNİN FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ: BİST TİCARİ BANKALAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

ÖZET

Amaç- Bu çalışmanın amacı, yönetim düzeyinde ve operasyonel düzeyde cinsiyet eşitliği/çeşitliliği uygulamalarının finansal performansa etkisini araştırmaktır.

Yöntem- Bloomberg cinsiyet eşitliği endeksinde(GEI) yer alan dört ticari bankanın 2016-2021 yılları arasındaki finansal göstergeleri tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla endekste yer almayan Borsa İstanbul ticari bankaları ile karşılaştırılmıştır. Endekste yer almanın firma performansına etkisi ise panel regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Finansal performans ölçütü olarak aktif karlılığı ve öz sermaye karlılığı değişkenleri kullanılmıştır.

Bulgular- Cinsiyet eşitliği endeksinde yer alan firmaların ortalama piyasa değeri/defter değeri, aktif karlılığı ve öz sermaye karlılığı endekste yer almayan firmalara göre daha yüksek; krediler/mevduat oranı ve ortalama aktif büyüklüğü endekste yer almayan firmalara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Panel regresyon analizi sonuçları ise cinsiyet eşitliği endeksinde yer almanın aktif karlılığını ve öz sermaye karlılığını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir.

Sonuç- Yönetim ve operasyonel seviyede cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansa etkisinin pozitif yönde tespit edilmesi uygulayıcılar, yatırımcılar ve yasal düzenleyiciler için yol gösterici olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet çeşitliliği, cinsiyet eşitsizliği endeksi (GEI), finansal performans

JEL Kodları: C23, G30, J16

1. GİRİŞ

Cinsiyet eşitliği/çeşitliliğinin firma performansı üzerindeki etkisi, son zamanlarda uygulayıcılar, düzenleyiciler ve akademisyenlerden tarafından büyük ilgi görmektedir. Uluslararası kuruluşlar, hükümetler ve sivil toplumlar, toplumsal cinsiyet kotası mevzuatı, toplumsal cinsiyete dayalı vergi muafiyetleri ve kadın hakları hareketleriyle kadınların her düzeyde işgücüne katılımı iyileştirilmeye çalışılmıştır. Ancak firma performansı ve cinsiyet çeşitliliği arasındaki güçlü ilişkilerin tespit edilmesi ile birlikte yönetim ve operasyonel boyutta cinsiyet çeşitliliği firmalar için yasal zorunluluktan stratejik önceliğe geçmiştir. Cinsiyet eşitliği, eşit muamele ve cinsiyete bakılmaksızın çalışanların işe alımı, terfi ve eğitim faaliyetleri ile karar alma organlarına erişim anlamına gelmektedir. Çeşitlilik ise ırk, cinsiyet, etnik gruplar, yaş, eğitim, din, cinsel yönelim, inançlar, zihinsel ve fiziksel koşullar gibi insanlar arasındaki belirgin özellik ve nitelikleri kapsamaktadır. İş yerinde çeşitlilik, yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken ve eğitim durumu gibi bireylerin özellikleriyle daha heterojen hale gelen örgütlerle özdeşleştirilmektedir (Pretty vd. 2009). Cinsiyet eşitliği, işyerinde çeşitliliği artırmanın bir yoludur (Nilsen ve Bruun, 2020) ve cinsiyet eşitliği organizasyonun her kademesinde çeşitliliği beraberinde getirebilmektedir. Kurumsal yönetim kapsamında cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişki temsil teorisi (Jensen ve Meckling, 1976), asimetrik bilgi/işaret teorisi ve kaynak bağımlılığı teorisi (Pfeffer ve Salancik, 1978) ile açıklanabilmektedir. Asimetrik bilgi teorisi ve işaret teorisi kapsamında cinsiyet çeşitliliği/eşitliği uygulamaları paydaşlara kurumsal sosyal sorumluluğa bağlılığa ilişkin algılarını etkilemekte ve bilgilerin şeffaflığını artırarak, bilgi asimetrisinin azalmasına katkı sağlamaktadır (Dobbin ve Jung 2011). Kaynak bağımlılığı teorisi (Pfeffer ve Salancik, 1978) cinsiyet çeşitliliğinin organizasyon içindeki rolüne ve üst yönetime odaklanmaktadır. Organizasyondaki heterojen yapının sağlayacağı, yaratıcılığı, inovasyona, verimliliğe olan katkısına ve bunların sonucunda firma için önem arz eden kaynakların çevreden teminine odaklanmaktadır. Temsil teorisine göre cinsiyet çeşitliliği yönetim kurulu bağımsızlığını etkileyerek üst yönetimin denetlenmesini etkin hale getirmekte, kadınların hissedarların çıkarlarını gözetme ve risk alma eğilimleri ve kurumsal yönetim uygulamalarını hayata geçirme konusundaki tutumları temsil maliyetlerini azaltmakta ve finansal performansı arttırmaktadır (Ain vd., 2021). Bu araştırma yönetsel ve operasyonel cinsiyet eşitlik politikaları ve cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansa etkisini incelemektedir. Çalışmada, yönetsel ve operasyonel cinsiyet eşitlik politikalarını benimseyen ve Bloomberg cinsiyet eşitliği endeksinde yer alan ticari bankalar ile endekste yer almayan bankaların finansal performansları karşılaştırılmaktadır.

2. LİTERATÜR

Literatürde yönetim kurulunda çeşitlilik ve finansal performans arasındaki ilişki cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, tecrübe, kıdem gibi özellikler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Francoeur vd., 2008; Urtaran & Damla, 2017; Taşkın & Mandacı, 2017; Doğan, 2018; Yağlı, 2019). Yönetim kurulunda kadın varlığı üzerinde en çok durulan çeşitlilik özelliklerinden biridir ve literatürde cinsiyet çeşitliliğinin firma performansı ile ilişkisini inceleyen birçok çalışma vardır (Adams ve Ferreira, 2009; Karayel ve Doğan, 2014; Taşkın ve Evrim Mandacı, 2017; Alvarado vd., 2011; Marinova vd., 2016; Eker ve Kurtaran, 2017). Yönetim seviyesinde cinsiyet çeşitliliğini araştıran birçok çalışma olmasına karşın operasyonel düzeyde cinsiyet çeşitliliği ve finansal performans arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Literatürde operasyonel ve yönetim düzeyinde cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalardan bazıları şöyledir: Armstrong vd., (2010), çeşitlik ve eşitlikçi yönetim sistem ve politikalarının firma performansına etkisini araştırmışlardır. İrlanda firmalarının incelendiği çalışmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitlik ve eşitlikçi yönetim politikalarının daha yüksek performans sağladığı tespit edilmiştir. Augustine vd. (2016), Afrikadaki mikro finans kuruluşlarında yönetsel ve operasyonel cinsiyet çeşitliliğinin firma performansına etkisini araştırmışlardır. Sonuçlar, yönetim seviyesinde cinsiyet çeşitliliğinin firma karlılığını önemli ölçüde arttırdığını göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, daha fazla kadın kredi görevlisi/kadın personeli olan mikro finans kuruluşlarının, daha az kadın kredi görevlisi olanlara kıyasla daha düşük işletme giderlerine sahip olduğunu ve daha yüksek operasyonel etkinliğe sahip olduğunu göstermiştir. Ali ve Konrad (2017), üst ve orta yönetim düzeyinde çeşitlik ve eşitlikçi yönetim politikalarıyla firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Orta ve büyük ölçekli Avustralya firmalarının incelendiği çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet çeşitliliğine sahip üst yönetimle, çeşitlik ve eşitlikçi yönetim politika uygulamaları birbiriyle ilişkilidir. Firma performansıyla çeşitlilik ve eşitlikçi yönetim politika uygulamaları arasında orta yönetim kademesinde pozitif ilişki vardır ve üst yönetim seviyesi cinsiyet çeşitliliği ile firma performansı arasındaki ilişkiyi aracılık etmektedir. Ahmed ve Bukth (2019), Dhaka Borsasında işlem gören firmaların işgücü çeşitliliğinin firma performansı ile ilişkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar firma çapında cinsiyet çeşitliliğinin firma performansını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Meliá-Martí vd. (2020) çalışmalarında İspanyol firmalarının cinsiyet çeşitliliği ve eşitlikçi yönetim sistemlerinin karar alma organlarında ve tarım-gıda kooperatiflerinin performansına etkisini incelemişlerdir. Sonuçlar cinsiyet çeşitliliği ve eşitlikçi yönetim sistemleri arasında pozitif ilişki olduğunu ve karar alma süreçlerinde cinsiyet çeşitliliğinin performans üzerindeki etkisinin daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Maji ve Saha (2020), çalışmalarında yüz büyük ölçekli Hindistan firmasının yönetim kurulu ve iş gücü boyutunda cinsiyet çeşitliliğinin performans etkisini incelemişlerdir. Çalışmada işgücü çeşitliliği ve yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ampirik literatür incelendiğinde Türkiye’de operasyonel ve yönetim seviyesinde cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansa etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada firmaların operasyonel ve yönetim seviyesinde cinsiyet eşitliği uygulamalarının bir göstergesi niteliğinde olan “Bloomberg cinsiyet eşitliği endeksi” (GEI) verileri kullanılarak endekste yer alan firmaların endekste yer almayan firmalara göre daha iyi performans gösterip göstermedikleri incelenecektir. Ayrıca endekste yer alanın finansal performansa etkisi panel veri regresyon yöntemiyle test edilecektir. Çalışmada operasyonel/ yönetsel cinsiyet eşitliğini dikkate alan bir ölçütün kullanılacak olması çalışmayı diğer çalışmalardan ayırmakta ve cinsiyet çeşitliliği ampirik literatürünün gelişimine katkı sağlaması beklenmektedir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, operasyonel ve yönetim düzeyinde cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansa etkisini araştırmaktır. Cinsiyet eşitliği iş yerinde çeşitliliği artırmanın yolu perspektifinde yola çıkarak (Nilsen ve Bruun, 2020) ve eşitlikçi uygulamalara sahip firmaların çeşitliliği sağlayabileceği göz önüne alınarak, 2022 yılı itibarıyla 11 farklı sektörde, 45 ülke ve bölgede toplam 418 şirketin cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalarını değerlendiren Bloomberg cinsiyet eşitliği endeksi (GEI) verileri kullanılmıştır. GEI skorlarını beş alandaki bilgilerin şeffaflığına ve beş temel alandaki performansa göre değerlendirilmekte ve hesaplanmaktadır. Bunlar: Liderlik & yetenek havuzu: Üst yönetimdeki eşitlik

politikaları ile ilgilidir. Kategori firmaların kadınları üst düzey liderlik pozisyonlarına çekme, tutma ve geliştirme konusundaki kararlılığını ölçmektedir. Eşit ücret & cinsiyete dayalı ücret eşitliği: Firmanın cinsiyet ücret farkını şeffaf ve etkili eylem planları aracılığıyla nasıl kapattığını gösterir. Kapsayıcı kültür: Tüm çalışanların değerli olduklarını ve eşit fırsatlara sahip olduklarını düşündükleri kapsayıcı bir çalışma ortamına katkıda bulunan politikaları, faydaları ve programları değerlendirir. Cinsel taciz karşıtı politikalar: Firmanın cinsel taciz karşıtı politikalarının gücünü ve çalışan iddialarını inceleme prosedürlerini değerlendirir. Kadın yanlısı marka algısı: Tedarik zinciri, ürün ve hizmetleri, kadınların reklamda nasıl resmedildiği, ve topluluktaki kadınlar için harici destek gibi faktörleri göz önünde bulundurarak firmanın paydaşlar tarafından nasıl algılandığını ölçmektedir. Kadın liderliği ve yetenek kategorisi toplam puanın %25'i; ücrette eşitlik ve cinsiyete dayalı ücret paritesi toplam puanın %25'i; kapsayıcı kültür %30; cinsel taciz karşıtı politikalar %10; kadın yanlısı marka %10'dur. 2022 yılı itibarıyla GEI'de Türkiye'den 7 BIST şirketi yer almaktadır. Bu şirketlerden 4'ü BIST bankacılık sektöründe, 2'si BIST imalat sanayi sektöründe, 1 firma ise BIST holdingler ve yatırım sektöründe yer almaktadır. Çalışmada, 2016-2021 yılları arasında, BIST bankacılık endeksinde ve GEI endeksinde yer alan 4 ticari banka ile BIST bankacılık endeksinde ancak GEI endeksinde yer almayan 5 ticari bankanın ilgili dönemdeki üçer aylık bilanço ve gelir tabloları incelenerek finansal göstergeleri karşılaştırılacaktır. GEI endeksi 2016 yılından bu yana hesaplandığı için çalışma 2016 yılı ile sınırlandırılmıştır. GEI endeks verileri Bloomberg internet sitesinden, bankalara ait finansal tablolar ise BIST internet sitesinden elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan finansal göstergeler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Finansal Göstergeler

Değişkenler	Tanım	Kısaltma	Değişkenler	Tanım	Kısaltma
Aktif büyüme %	Toplam varlıklarda yüzde değişim	aktf%	Aktif karlılığı	Dönem net karı/toplam varlıklar	roa
Piyasa değeri /defter değeri	Piyasa değeri /defter değeri	pddd	Öz sermaye karlılığı	Dönem net karı/öz sermaye	roe
Krediler /mevduat	Krediler /mevduat	k/m	Öz sermaye oranı	Öz sermaye /toplam varlıklar	ozs

4. BULGULAR

GEI endeksinde yer alan ve yer almayan firmaların ve sektörün finansal göstergeleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Finansal Göstergelerin Karşılaştırılması

Değişken	Endekste yer alan bankalar			Sektör			Endekste yer almayan bankalar		
	Ortalama	Medyan	S.Sapma	Ortalama	Medyan	S. Sapma	Ortalama	Medyan	S. Sapma
aktf%	20.020	17.367	14.083	18.579	17.680	11.115	23.673	21.382	18.141
pddd	0.6426	0.6156	0.2376	15.738	1,6955	21.006	1.7460	0.7300	2.2770
k/m	104.55	103.33	11.039	98.680	98.630	8.8463	107.25	104.69	29.300
roa	1.4661	1.4327	0.4025	1.667	1.655	0.1956	0.7890	0.6970	0.7430
roe	13.300	12.8753	2.8063	10.729	13.337	6.3994	8.1080	8.771	8.3430
ozs	0.1096	0.1108	0.0196	0.3680	0.1040	0.8130	0.0898	0.9003	0.0196

Endekste yer alan firmalar, endekste yer almayan firmalar ile karşılaştırıldığında; endekste yer alan firmaların ortalama aktif karlılığı(roa), öz sermaye karlılığı(roe) ve öz sermaye oranı (ozs) endekste yer almayan firmalara göre daha yüksek iken, krediler/mevduat oranı (k/m), piyasa değeri oranı (pddd) ve aktif büyüklüğü (aktf) endekste yer almayan firmalara göre daha düşüktür. Endekste yer alan firmalar sektör ortalamalarıyla karşılaştırıldığında; piyasa değeri/defter değeri ve aktif karlılığı sektör ortalamasına göre daha düşük, öz sermaye karlılığı, aktif büyüme yüzdesi, krediler/mevduat oranı ise sektör ortalamasına göre daha yüksektir. Standart sapmalar açısından değerlendirildiğinde, endekste yer alan bankaların aktif karlılığı (roa) ve öz sermaye karlılığındaki (roe) değişkenlik endekste yer almayan bankalara göre daha yüksek; piyasa değeri/defter değeri (pddd), krediler/mevduat oranı (k/m), öz sermaye oranı (ozs) ve aktif büyüklüğündeki (aktf%) değişkenlik ise endekste yer almayan bankalarda daha yüksektir. Çalışmada GEI endeksinde yer alanın finansal performansa etkisi panel veri analizi yöntemiyle incelenecektir. Bu kapsamda çalışmada Model 1 ve Model 2 olmak üzere iki model kurulmuştur. Model 1 ve Model 2'de yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Panel Veri Regresyon Modelleri

Model 1	Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler				
	roa	Dummy (endks ₁)	aktf	pddd	k/m	ozs
Model 2	roe	Dummy (endks ₂)	aktf	pddd	k/m	ozs
		aktf	pddd	k/m	ozs	

Panel veri analizine geçmeden önce regresyon analiziyle ilgili bazı varsayımların test edilmesi ve kurulan modellerin analize uygunluğunun sınanması gerekir. Serilerde birim kökün varlığı, yatay kesit bağımlılığı (cross-sectional dependence), oto korelasyon ve değişen varyans (heteroskedasite) sınanması gereken temel varsayımlardır (Tatoğlu, 2013). Zaman serisinin ortalaması zaman içinde değişim göstermiyorsa, zaman serisini durağan olarak kabul edilmektedir. Serilerin durağanlığı Genişletilmiş Dickey-Fuller birim kök testi ile sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: ADF Birim Kök Testleri

Değişkenler	Durağanlık seviyesi	Test İstatistiği	Olasılık	Değişkenler	Durağanlık seviyesi	Test İstatistiği	Olasılık
aktf%	Sabit ve Trendli	-8.2885	0.0000***	roa	Sabit ve Trendli	-3.0624	0.1181
pddd	Sabit ve Trendli	-2.7040	0.2359	roa (-1)	Sabit ve Trendli	-14.726	0.0000***
pddd(-1)	Sabit ve Trendli	-8.9863	0.0000***	ozs	Sabit ve Trendli	-2.8223	0.1909
k/m	Sabit ve Trendli	-18.885	0.0000***	ozs (-1)	Sabit ve Trendli	-18.491	0.0000***
roe	Sabit ve Trendli	-18.9616	0.00294**	***, **, * sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.			

Birim kök testi sonuçları incelendiğinde; aktf% değişkeni, k/m değişkeni ve roe değişkenleri düzeyde sabitli ve trendli modelde durağan iken; pddd değişkeni, roa değişkeni ve ozs değişkenleri birinci farkta sabitli ve trendli modelde durağan olduğu gözlemlenmektedir. Modelde değişen varyans, Breusch-Pagan-Godfrey ve White testi; oto korelasyon ise Breusch-Godfrey Serial Correlation LM testi ile sınanmıştır. Sonuçlar Tablo 5'da gösterilmektedir.

Tablo 5: Değişen Varyans ve Otokorelasyon Testleri

Test	Model-1		Model-2	
	F İstatistiği	Olasılık değeri	F İstatistiği	Olasılık değeri
Breusch-Pagan-Godfrey	2.9053	0.0147	3.1961	0.0084
White	2.7856	0.0002	4.7618	0.0000
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test	139.020	0.0000	190.806	0.0000

Tablo 5'te her iki modelde Breusch-Pagan-Godfrey ve White testi sonuçları olasılık değerleri 0.05 küçük olduğu için modelde sabit varyans varsayımının geçerli olmadığı gözlemlenmektedir. Otokorelasyon testi Breusch-Godfrey Serial Correlation LM sonuçlarına göre ise her iki modelde olasılık değeri 0.05 küçük olduğu için oto korelasyon sorunu olduğu gözlemlenmektedir. Modelde değişen varyans ve/veya oto korelasyon sorunlarından birinin bulunması halinde Tahmin Edilmiş Genelleştirilmiş En Küçük Kareler (EGLS) yönteminin kullanılması daha uygun olmaktadır (Wooldridge, 2009). Model 1 ve Model 2'ye ilişkin tahmin sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Model 1 ve Model 2 Panel EGLS Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: roa Yöntem: Cross-section weights					Bağımlı Değişken: roe Yöntem: (Cross-section weights)				
Değişken	Katsayı	S. Sapma	T İstatistik	Olasılık	Değişken	Katsayı	S. Sapma	T İstatistik	olasılık
endks ₁	0.2123	0.0402	5.2805	0.0000***	endks ₂	3.6580	0.4871	7.5087	0.0000***
pddd	0.0474	0.0121	3.8960	0.0001***	pddd	0.9639	0.1943	4.9594	0.0000***
ozs	1.7679	1.5268	1.1578	0.0000***	ozs	14.565	1.8564	7.8458	0.0000***
k/m	0.0022	0.0018	1.2294	0.2203	k/m	0.0193	0.0212	0.9119	0.3629
aktf%	0.0014	0.0017	0.8213	0.4124	aktf%	0.1095	0.0333	3.2826	0.0012***
R kare	0.5728		F İstatistik	53.647	R kare	0.3583		F İstatistik	22.339
Düz. R kare	0.5621		Olasılık	0.0000	Düz. R kare	0.3423		Olasılık	0.0000

Model 1 tahmin sonuçları incelendiğinde; modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu, modelin açıklama gücünün yaklaşık %57 olduğu görülmektedir. Modelde yer alan değişkenlerden; endks₁ değişkeni bağımlı değişken olan roa değişkenini istatistiki olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde etkilemektedir. Kontrol değişkenlerinden pddd ve ozs değişkenleri de roa değişkenini istatistiki olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde etkilemektedir. Sonuçlar endekte yer almanın aktif karlılığını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Model 2 tahmin sonuçları incelendiğinde; modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu, modelin açıklama gücünün yaklaşık %35 olduğu görülmektedir. Modelde yer alan değişkenlerden; endks₂ değişkeni ve roe değişkenini istatistiki olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde etkilemektedir. Kontrol değişkenlerinden, pddd, ozs ve aktf% değişkenleri roe değişkenini istatistiki olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde etkilemektedir. Sonuçlar endekte yer almanın öz sermaye karlılığını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

5. SONUÇ

Bu çalışmada cinsiyet eşitliği endeksinde yer almanın finansal performansa etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda 2016-2021 döneminde, 2022 yılı itibarıyla endekte yer alan 4 ticari banka ile endekte yer almayan 5 ticari bankanın üçer aylık finansal tabloları incelenmiş ve endekte yer alan firmalar ile endekte yer almayan firmaların finansal göstergeleri karşılaştırılmıştır. Çalışmada ayrıca finansal performans ölçütü olarak aktif karlılığı ve öz sermaye karlılığı kullanılarak endekte yer almanın finansal performansa etkisi panel veri regresyon yöntemiyle incelenmiştir. Sonuçlar cinsiyet eşitliği endeksinde yer alan firmaların aktif karlılık ve öz sermaye karlılığının endekte yer almayan firmalara göre daha yüksek olduğunu ve endekte yer almanın aktif karlılığını ve öz sermaye karlılığını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif etkilediğini göstermiştir.

Bu çalışmanın cinsiyet eşitliği uygulamaları açısından firma yöneticileri, politika yapımcıları ve yatırımcılara yol gösterici olması beklenmektedir. Yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliğinin temsil maliyetleri ve finansal performansı etkileyen unsurlardan biri olduğu, cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaların firma şeffaflığına, topluma ve tüm paydaşlara değer yarattığına ilişkin sinyaller verdiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışmadan elde edilen sonuçların yöneticileri cinsiyet çeşitliliği ve eşitlik politikalarına verilen önem konusunda motive etmesi beklenmektedir. Firmaların çevresel, sosyal ve kurumsal yönetim faaliyetlerine önem veren ve yatırım kararlarında bu verileri kullanan

yatırımcılar firmaların cinsiyet eşitliği politikalarını bir değerlendirme ölçütü olarak kullanabilecek ve yatırım kararlarını yönlendirebilecektir. Politika yapımcılar açısından değerlendirildiğinde, kurumsal yönetim açısından gelişmiş ülkelerde cinsiyet eşitliğine ilişkin çeşitli yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak Türkiye’de gibi gelişmekte olan ülkelerde düzenlemeler tavsiye niteliğinde kalmaktadır. Özellikle bankacılık sektöründe cinsiyet eşitliği politikalarıyla ilgili herhangi bir düzenleme olmaması kadın çalışan sayısının ve eşitlik uygulamalarının yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Sürdürülebilir ekonomik performans hedefleyen politika yapımcılar için elde edilen sonuçlar, cinsiyet çeşitliliğinin yasal bir zorunluluk olmaktan çok sürdürülebilir büyüme için stratejik bir zorunluluk olduğuna işaret etmektedir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Ahmed, H. L., & Bukth, T. (2019). Effect of employee diversity on firm performance in Bangladesh. *Frontiers in Management Research*, 3(1), 26-39.
- Ain, Q. U., Yuan, X., & Javaid, H. M. (2021). The impact of board gender diversity and foreign institutional investors on firm innovation: evidence from China. *European Journal of Innovation Management*, 25(3), 1460-1060.
- Ali, M., & Konrad, A. M. (2017). Antecedents and consequences of diversity and equality management systems: The importance of gender diversity in the TMT and lower to middle management. *European Management Journal*, 35(4), 440-453.
- Alvarado, R. N., Briones, J. L. & Ruiz, P. F. (2011). Gender diversity on boards of directors and business success. *Investment Management and Financial Innovations*, 8(1), 199-209.
- Armstrong, C., Flood, P. C., Guthrie, J. P., Liu, W., MacCurtain, S., & Mkamwa, T. (2010). The impact of diversity and equality management on firm performance: Beyond high performance work systems. *Human Resource Management*, 49(6), 977-998.
- Augustine, D., Wheat, C. O., Jones, K. S., Baraldi, M., & Malgwi, C. A. (2016). Gender diversity within the workforce in the microfinance industry in Africa: Economic performance and sustainability. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 33(3), 227-241.
- Dobbin, F., & Jung, J. (2011). Board diversity and corporate performance: Filling in the gaps: Corporate board gender diversity and stock performance: The competence gap or institutional investor bias. *North Carolina Law Review*, 89(3), 809-839.
- Doğan, M. (2018). Kadın yönetim kurulu üye sayısının finansal performans üzerinde etkisi: Literatür taraması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(2), 132-141.
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83-95.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (2019). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. In *Corporate Governance*, 77-132.
- Karayel, M., & Dogan, M. (2014). Relationship between board gender diversity and financial performance: a study on BIST 100 companies. *Suleyman Demirel University the Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 19(2), 75-88.
- Kurtaran, A., & Damla, E. K. E. R. (2017). Bankaların yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ve finansal performans ilişkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 64-72.
- Maji, S. G., & Saha, R. (2021). Gender diversity and financial performance in an emerging economy: empirical evidence from India. *Management Research Review*, 44,12, 1660-1683.
- Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2016). Gender diversity and firm performance: Evidence from Dutch and Danish boardrooms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1777-1790.
- Meliá-Martí, E., Tormo-Carbó, G., & Juliá-Igual, J. F. (2020). Does gender diversity affect performance in agri-food cooperatives? A moderated model. *Sustainability*, 12(16), 6575.
- Nilsen, T., & Bruun, P. (2020). Is gender equality valued by investors?: An event study of companies included in the Bloomberg gender equality index, Is gender equality valued by investors?: An event study of companies included in the Bloomberg gender equality index (Master's thesis).
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). A resource dependence perspective. In *Intercorporate relations. The structural analysis of business*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Pretty, J., Adams, B., Berkes, F., De Athayde, S. F., Dudley, N., Hunn, E., & Pilgrim, S. (2009). The intersections of biological diversity and cultural diversity: towards integration. *Conservation and Society*, 7(2), 89-97.
- Taşkın, D., & Mandacı, P. E. (2017). Şirket yönetim kurulu’ndaki kadın üyelerin firma performansına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 18(1), 29-45.
- Tatoğlu, F. Y. (2012). İleri panel veri analizi: Stata uygulamalı. Beta

Urtaran, A., & Damla, E. K. E. R. (2017). Bankaların Yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği ve finansal performans ilişkisi. *Global Journal of Economics And Business Studies*, 6(12), 64-72.

Wooldridge, M. (2009). *An introduction to multiagent systems*. John wiley & sons.

Yağlı, İ. (2019). Yönetim kurulu çeşitliliği-finansal performans ilişkisi: Türk bankacılık sektörü örneği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(3), 565-586.

Gender-Equality Index, 2022. <https://www.bloomberg.com/gei/>