

BANKALARIN TEMETTÜ POLİTİKASI OLARAK KENDİ PERSONELİNE ÖDEDİKLERİ TEMETTÜLERİN İNCELENMESİ: TR63 BÖLGESİ BANKALARI ÖZELİNDE ANKETE DAYALI BİR DEĞERLENDİRME

Murat Deniz KENGER¹

Prof. Dr. Mehmet CİHANGİR²

ÖZET

Temettü dağıtım politikası, işletmelerin faaliyetleri sonucunda elde ettiği kardan ne kadarının hissedarlarına dağıtılacağını, ne kadarının işletme bünyesinde bırakılacağını belirler. Şüphesiz bu dağıtım oranını etkileyen çok sayıda faktör söz konusudur. Finans yöneticilerinin temel görevinin hissedar refahını yani firma değerini maksimize etmek olduğu göz önüne alındığında elde edilen kardan ne kadar yüksek oranda kar dağıtımı yapılırsa bu amaca o derece hizmet edildiği düşünülebilir. Zira yapılan araştırmaların çoğunda istikrarlı ve yüksek oranda kar dağıtımı yapan işletmelerin piyasa değerinin yükseldiğine ilişkin kuvvetli bulgular mevcuttur. Ancak uygulamada işletmenin mevcut finansal durumu ya da ileriye yönelik yatırım stratejileri gibi nedenler kar dağıtımında işletmeleri farklı uygulamalara yöneltebilmektedir. Ülkemizde bazı bankalarda çalışanlar banka ortağı olarak kabul edilmektedir. Araştırmada banka ortağı olarak görülen personelin kar dağıtım politikaları bilgisine ne derece vakıf oldukları ve bankalarca dağıtım yapılan ya da yapılmayan kar konusunda yaklaşımları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu aşamada yönetim kadrosunda olanlarla diğer personel arasında farklılaşma olup olmadığı gözlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada TR-63 (Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş) Bölgesi kamu ve özel banka kurumlarında temettü ödemesi yapılan 900 banka personelinden tecrübelerine dayanarak bir anket çalışması yapılmış ve çalıştıkları kurumlarda ödenen temettü politikalarının değerlendirilmesi istenmiştir. Anketi eksiksiz ve doğru bir şekilde tamamlayan 180 katılımcıdan elde edilen veriler doğrultusunda, bankacılık sektöründe hem çalışan hem de hissedar pozisyonunda olan personelin kurum yönetimi tarafından alınan temettü politikası kararları hakkındaki anket cevapları SPSS 24 İstatistik Paket Programı aracılığıyla T-Testi, Anova ve diğer istatistiksel metotlarla analiz edilmiştir. Böylece, banka çalışanlarının çalıştıkları kurumun yönetim kurulu tarafından alınan temettü politikası kararları hakkındaki yaklaşımları saptanmıştır. Ayrıca personelin demografik özellikleri dikkate alınarak oluşturulan bazı hipotezler test edilerek bazı ilişkiler ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Temettü Politikaları, TR-63 Bölgesi, Bankacılık

INVESTIGATION OF THE DIVIDENES THAT THE BANKS PAY TO THEIR PERSONNEL AS DIVIDEND POLICY: A SURVEY BASED EVALUATION OF TR63 REGION BANKS

ABSTRACT

Dividend distribution policy determines how much of the profit acquired by the enterprises as a result of their activities is distributed to the shareholders and how much of it is left within the company. Certainly, there are many factors affecting this distribution rate. Considering that the main task of finance managers is to maximize shareholder welfare, ie company value, the higher the profit from the profit obtained, the more likely it is to serve this purpose. In fact, in most of the studies, there is strong evidence that the market value of the enterprises that make stable and high profit distribution increases. However, in practice, reasons such as the current financial situation of the company or forward investment strategies may lead enterprises to different applications in profit distribution. Employees in some banks in our country are considered as bank partners. In this study, it is tried to reveal the knowledge of the personnel who are seen as bank partners and the approaches

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, SBE, Doktora Öğrencisi, mdenizkenger@gmail.com

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Finans Bilim Dalı, cihangir@osmaniye.edu.tr

to profit distribution policies and the approaches of the banks which are distributed or not. At this stage, it has been tried to be observed whether there is any difference between the management staff and other personnel.

In this study, a survey study was conducted based on the experience of 900 bank personnel who paid dividends at public and private banks in TR-63 (Hatay, Osmaniye and Kahramanmaraş) Region and the dividend policies paid in the institutions they worked for were asked to be evaluated. Based on the data obtained from 180 participants who completed the survey in a complete and correct manner, questionnaire answers about the dividend policy decisions taken by the management of the personnel who are both employees and shareholders in the banking sector were analyzed by T-Test, Anova and other statistical methods by SPSS 24 Statistical Package Program. Thus, the approaches of the bank employees on the dividend policy decisions taken by the board of directors of the institution where they work are determined. In addition, some hypotheses which are formed by taking the demographic characteristics of the personnel into consideration have been tried to reveal some relations.

Key Words: Dividend Policies, TR63 Region, Banking

GİRİŞ

Firma sahip ve yöneticilerinin en temel hedefi firmalarının piyasa değerinin maksimize etmeye çalışmaktadır. Bilindiği şekliyle firma değerini belirleyen üç temel karar bulunmaktadır. Bu kararlar yatırım kararları, finansman kararları ve temettü politikası kararlarıdır (Arslan ve Çakır, 2018: 170).

Finans literatüründe “temettü” terimi, bir işletmenin elde ettiği toplam kardan ortaklara dağıtılan kesin kar miktarını belirtmektedir (Arsoy ve Güreşen, 2016: 1). Temettü, ilgili mali yıldan elde edilen karın ne şekilde kullanılacağını ifade etmektedir. Temettü politikası ise dönem içinde elde edilen karın ne kadarının ortaklara temettü olarak dağıtılıp, ne kadarının da dağıtılmayarak firma bünyesinde bırakılacağına ilişkin kararlardan oluşur. Diğer bir ifade ile elde edilen karın ne kadarının vergi yükümlülüklerine gideceğini, ne kadarının yedek akçeler için ayrılacağını, ne kadarının şirketin yatırımları için kullanılacağını ve ne kadarının hissedarlara dağıtılacağını belirler (Kartal, 2017: 450). Söz konusu politika, faaliyetler sonucunda elde edilen karın temettü olarak hissedarlara dağıtılıp dağıtılmayacağı, eğer kar dağıtımı yapılacaksa karın ne kadarının temettü olarak dağıtılıp, ne kadarının işletme bünyesinde bırakılacağı, ayrıca kar dağıtımının nasıl yapılacağı konularında izlenecek kararlardan oluşacaktır (Özaltın vd., 2015: 398).

Finans yöneticisi firmanın yatırımına, finansmanına ve temettü dağıtımına ilişkin kararlarını alırken, firma değerini maksimum kılacak optimal kararın hangisi olduğunu araştırmak ve onu uygulamak zorundadır. Çoğunlukla hissedarlar tasarruflarını, düzenli ve yüksek oranda temettü getirisi sağlayacak hisse senetlerine yatırmayı tercih ederler. Fakat firmanın hem yüksek temettü ödemesini beklemek, hem de büyümesini beklemek bazı durumlarda birbiriyle çelişen iki amaçtır. Bu nedenle firma yöneticilerinin belirledikleri temettü politikası hem firmanın büyüme seyrine engel olmamalı, hem de hissedarların temettü beklentilerini karşılamalıdır.

Temettüler, parasını riske ederek şirkete yatıran yatırımcılar için getiriye temsil etmektedir. Şirketler mevcut hissedarları verdikleri temettüler ile ödüllendirmektedirler ve diğer yatırımcılar da yüksek fiyatlı yeni ihraç edilecek hisse senetlerini almaları için cesaretlendirmektedir. Yatırımcıların ilgisini çekmesinin sebepleri: yatırımcılar yatırımlarını hisse senedine, ya elde edecekleri temettüler için ya da satın almış oldukları hisse senetlerini gelecekte daha yüksek fiyattan satacaklarını düşündükleri için yaparlar. Firmalar ise; yatırım fırsatlarını kaçırmamak için temettü ödemesinde bulunmayabilirler. Eğer şirket bu yatırımları yaparsa, hisse senetlerinin değeri ödenmeyen temettülerden daha fazla olacaktır. Sermayedeki değer kazancı temettü kazançlarından daha fazla olabilir ve sermaye kazancı vergisi, temettü kazancı vergi oranından daha az olabilir (Kaplıanoğlu, 2005: 22).

Bir şirket, kar eder hale gelir gelmez elde ettiği nakitle ne yapacağına karar vermek zorunda kalır. Nakdini elinde tutmayı, ek işletme aktifleri satın almak için ödenmemiş borçlarını ödemek ya da diğer şirketleri satın almak için kullanabilir bunların dışında hissedara nakit iade etmeyi seçebilir (Brigham ve Houston, 2016: 505).

Genel olarak temettü politikasını etkileyen faktörler, yasal sınırlamalar, vergi düzenlemeleri, yatırım olanakları, likidite durumu, ekonomik faktörler ve belirsizlik, firma borçluluk durumu, kontrol yetkisini koruma isteği ve hissedarların tercihler doğrultusundan oluşmaktadır. İşletmelerin temettü ödemelerini etkileyen en önemli unsurlardan bir tanesi yasal düzenlemeler ve şirket esas sözleşmesinde yer alan hükümlerdir. Her ülkede, hatta bazı ülkelerin her eyalette değişebilen bu yasal düzenlemelerden etkilenmektedir. Ayrıca kanun hükümleri kar payının ancak safı kardan ve bu amaçla ayrılmış yedek akçelerden dağıtabileceği esasını benimsemiştir. Diğer bir ifadeyle firma, ancak cari yılda veya geçmiş yıllarda elde etmiş olduğu karlardan temettü ödemesi yapabilir (Kaplanoğlu ve Aygören, 2015: 60).

Malumdur ki farklı şekillerde kar payı ödeme teknikleri söz konusudur. Sıklıkla uygulanan ödeme şekilleri; nakit ödeme, bedelsiz pay verilmesi ya da ikisinin bir arada kullanılmasıdır. Ancak bu ödeme türüne işletmenin içinde bulunduğu likidite yapısı karar verecektir. Hissedarlar, yatırımlarının karşılığını en kısa zamanda, devamlı artan veya hiç olmazsa düzeyini koruyan ödemeler şeklinde almak isterler. Ancak bütün yatırımcıların bu şekilde düşünmeleri beklenemez. Bazıları da, alternatif yatırım alanlarından yararlanma derecelerini, firmanın finansal yapısını, hisse senedi ve tahvil çıkarma giderlerini, temettü ödemeleri üzerindeki vergi etkisini ve temettü ve temettü ödemelerinin piyasalarda yeniden değerlendirilememesi gibi hususları dikkate alarak temettü ödemesi yapılmamasını isteyebilir (Özaltın vd., 2015: 399).

İşletmenin nakit yaratma ve bunun bir kısmını hissedarlarına dağıtma kabiliyeti, işletmenin cari durumunun net bir resmini sunmakla kalmamakta, aynı zamanda karar alma sürecinde önemli bir yer tutan, gelecekteki durumunun öngörülmesini sağlayabilmektedir. İşletme performansına ilişkin piyasa değerlendirmesi açısından bu husus büyük bir öneme sahip olduğundan yöneticiler dikkatlerini izleyecekleri temettü politikasına çevirmektedir. İşletmelerin geçmişteki davranışı hakkında hissedarlara ve özellikle de potansiyel yatırımcılara yol gösteren bu durum, firmanın gelecekteki yönünü ve hareketini öngören bir araç sağlayabilmektedir (Arsoy, 2015: 1).

Bazı işletmeler bir yönetim politikası olarak çalıştırdıkları personelini işyerine ortak yaparak personelin işe yönelik tutumlarını değiştirmek istemektedirler. İşletmelerde çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir ifadesidir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilirken; işine karşı olumsuz tutumları işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır. Çalışanın iş doyumsuzluğu yaşaması ise, işe geç gelme, devamsızlık, sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi sonuçlara neden olmaktadır. Bu bağlamda, bir çalışanın işinden memnun olması işyerini de olumlu yönde etkilerken, memnun olmaması da işyerine yönelik olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Eğinli, 2009: 1-2).

Ülkemizde de az sayıda da olsa bazı bankaların benzer bir tutumla ortaklık yapısında personeline yer verdiği görülmektedir. Ancak uygulamada bu tür işyerlerinin bazılarında personele hakkaniyetli bir temettü politikasının uygulanmadığı şeklinde öngörüler söz konusudur. Bu iddia ve öngörülerin işyerine bağlılık anlamında personelde olumsuz etkiler yaptığı kesindir.

Çalışmamızda TR63 (Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş) bölgesinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankaların personellerine uyguladıkları temettü politikalarının incelenmesi esas alınmıştır. Kurumsal açıdan Türkiye'nin her yerinde faaliyet gösteren banka şubelerinde çalışan personellerin tecrübelerine dayanarak yapılan anket çalışması ile finans sektörüne yön veren banka yönetim kademesi tarafından alınan temettü politikası kararları incelenmiştir. Sonuç olarak anket çalışması verileri doğrultusunda katılımcıların demografik özellikler ile çalıştıkları kurumun kamu ya da özel sektör durumuna göre aralarında anlamlı farklılık gösteren temettü politikaları kararları analiz edilerek önerilerde bulunulmuştur.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Kar vd., (2012) kar dağıtımının hisse senedi değeriyle olan ilişkisini belirlemeye yönelik çalışmada, İMKB'de spor hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren halka açık şirketlerden Galatasaray A.Ş., Beşiktaş A.Ş., Fenerbahçe A.Ş. ve Trabzonspor A.Ş.'lerin 2005-2010 yılları arasındaki hisse senedi değerleri incelenmiştir. Araştırma verileri SPSS paket programı pearson korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Yıllara göre yapılan analizler sonucunda kar dağıtımı ile hisse senedi değeri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Demirel (2014) BİST 30 Endeksi'nde işlem gören şirketlerin temettü dağıtım politikaları ile piyasa değerleri arasındaki ilişki incelenmiş olup kar dağıtımına ya da dağıtmama yönünde karar alan firmaların almış oldukları bu kararın hisse senedi piyasa değeri üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmayı çalışmışlardır. Çalışmada firmalar üzerine regresyon analizi uygulanmış olup firmaların temettü dağıtım miktarları ile firmaların piyasa değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Arsoy (2015) BİST'de işlem gören 168 sanayi işletmesinin 2003-2012 yılları arasındaki 10 yıllık verilerini kullanarak, temettü dağıtımını belirleyen ana faktörleri saptamak, temettü dağıtımlarını tahmin etme aracı olarak yapay sinir ağlarının kullanılabilirliğini ortaya koyma ve temettü dağıtımının öngörülmesinde kullanılacak tüm değişkenleri içeren bir geliştirmeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda, "faktör analizi yapılmamış, simple modlu ve backwards tipi" çoklu doğrusal regresyon modelinin cari dönemde nakit ödenen brüt temettü oranının gerçeğe en yakın şekilde tahmin ettiğini göstermiştir.

Özvar (2015) Borsa İstanbul'a kote olmuş 142 imalat sanayi şirketinin 2009-2014 dönemine ait verilerine göre işletmelerin sahiplik yapısının kar dağıtım kararları üzerine etkisi araştırılmaktadır. Elde edilen veriler Rassal Etkili Panel Topit yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda şirketlerin aktif karlılık oranı arttıkça kar dağıtım oranının da arttığını, borçlanma düzeyindeki artışın ise kar dağıtım oranını azalttığını göstermiştir.

Koç (2016) yatırımcıların "şirketin temettü dağıtımını bilgisini" bir işaret olarak değerlendirip değerlendirmedeği analiz etmeye çalışmıştır. Çalışmada 2009-2015 yılları arasında altı yıllık dönemde temettü dağıtımını yapan BİST 50 Endeksi'nde yer alan 32 şirket incelenmiştir. Çalışma verileri panel veri regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Analiz neticesinde BİST 50 Endeksi'nde yer alan şirketler için işaret verme teorisi doğrulanmış olup şirket yöneticilerinin, temettü dağıtımını şirketin durumu hakkında bilgi iletimi amaçlı kullandıkları tespit edilmiştir.

Arsoy ve Güreşen (2016) Türkiye'de halka açık işletmeler tarafından dağıtılan temettülerin tahmininde Marsh & Merton modelinin kullanılabilirliğinin test edilmesi ve makine öğrenme tekniklerini uygulayarak M&M'dan daha iyi bir model geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nakit dağıtılan temettü oranı tahmininde BİST'da işlem gören imalat sektöründeki 139 işletmenin 2003-2012 yılları arasındaki verileri kullanarak temettü tahmininde en başarılı yöntem olarak Adaptif Sinirsel Bulanık Çıkarılma Sistemleri

modelinin en başarılı yöntem olduğu tespit edilmiştir.

Firth vd., (2016) Çin’de 2003-2011 yılları arasında temettü ödemesi yapan şirketlerin temettü ödeme politikalarının firmaların nakit çıkışları ile etkisinin belirlenmesi ve firmaların dış paydaş yatırım fonlarının kar payları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar çıkış teorisi ile uyumlu olarak, yatırım fonlarının daha etkin olduğu firmalar ile devlet ve bölgesel yönetimler tarafından kontrol edilen firmaların nakit çıkışlardan temettülerin daha yüksek oranda etkilendiği gözlenmiştir. Ayrıca bankalar, sigorta şirketleri ve menkul kıymetler şirketleri gibi diğer kurumsal yatırımcıların nakit çıkışlardan temettü ödemelerinden veya finansman performanslarından etkilenmedikleri gözlenmektedir.

Ullah vd., (2016) ürün piyasası rekabetinin Pakistan’daki Karachi (KSE) 100 Endeksi’nde listelenen şirketlerin mevcut piyasa şartları ile temettü politikaları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Rekabetin az olduğu piyasalarda hissedarlara ödenecek temettü oranlarında firma yöneticileri üzerlerinde herhangi bir baskı olmaz iken rekabetçi piyasalardaki firmaların temettü politikaları incelendiğinde firma yöneticilerinin yatırımcılarını elde tutmak istemesi ve firma değerinin kayıp edilmemesi için daha dikkatli davrandıkları gözlenmektedir.

Ege ve Topaloğlu (2017) firmaların kar payı dağıtım politikalarının finansal performansları üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmış bu bağlamda BİST 100 Ekdeksi’nde 2008-2012 yılları arasında kesintisiz işlem gören farklı sektörlerden 82 firma seçilmiştir. Çalışmada bu firmaların finansal performans göstergeleri hesaplanmış, daha sonra kar payı ödemesi yapıp yapmadıkları ve kar payı ödemesi yapanların ödeme şekilleri tespit edilerek firmaların finansal performanslarının kar payı dağıtmayan firmalara göre farklılık gösterip göstermediği Man-Whitney-U testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; firmaların muhasebe performansını ölçen aktif karlılığı ve öz sermaye karlılığı oranları kar yapı dağıtan firmalarda kar payı dağıtmayan firmalara göre daha yüksek çıkmıştır.

Kartal vd., (2017) Türk bankacılık sektöründeki kar dağıtım kısıtlamalarının yatırımcıların kararları üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi amaçlandığı çalışmada, 183 kişinin katılımıyla bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, hisse senedini sıklıkla alan yatırımcıların diğerlerine kıyasla kar payı dağıtım kısıtlamalardan daha fazla olumsuz yönde etkileneceği belirlenmiştir. Bundan dolayı, bankaların olası bu olumsuzluğa karşı sermaye yeterlilik oranını arttırarak tedbir almaları yerinde olacaktır. Bu çerçevede, bankaların özkaynaklarını arttırması ya da risk ağırlıklı varlıklarını azaltması gerekmektedir. Aksi takdirde, kar payı dağıtımında kısıtlamalar ile karşılaşacak olan bankaların bu durumdan dolayı mevcut ve potansiyel yatırımcılarını kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalması ve bunun sonucunda da ilgili bankaların piyasa değerinin düşmesi söz konusu olabilecektir.

Ege ve Topaloğlu (2017) BİST 30 Endeksi’nde faaliyet gösteren şirketlerin sahiplik yapılarının, sermaye yapısı kararlarına ve kar payı dağıtım politikalarına olan etkisini ve aralarındaki herhangi bir ilişki olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 2009-2015 yılları arasında şirketlerin sahiplik yapısı ile sermaye yapısı ve kar payı dağıtım kararlarının arasında ilişki bulunamamıştır. Bu durumun sebebi ise şirketlerin büyük ölçekli olması ve hisse senetlerinin halka açık olan kısmının diğer şirketlere göre daha fazla olması nedeniyle şirket yöneticileri ile hissedarlar arasında oluşabilecek temsil maliyetlerinin en aza indirebilmesi için hissedarların sermaye yapısı ve kar payı dağıtım kararlarını üst düzey yöneticilere devrettiği belirtilmiştir.

Muda (2017) Endonezya ülkesi Kuzey Sumatra bölgesinde kamu iktisadi teşebbüslerinin temettü artışını etkileyen faktörleri incelemiştir. Ayrıca bu çalışmada bölgesel

olarak hükümet tarafından yönetilen işletmelerin kapasitelerini güçlendirmeye ve arttırmaya aynı zamanda da Kuzey Sumatra bölgesindeki bu işletmelerin temettü tahsislerinin arttırmaya yönelik adımlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma verileri SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda Kuzey Sumatra bölgesindeki işletmelerin kapasite ve temettü artışlarının kurumsal yönetim stratejisi ve girişimcilik stratejisi ile mümkün olabileceği varsayımı elde edilmiştir.

Li vd., (2017) Çin’de 2012 yılında temettü ödemelerine uygulanan vergi reformundan sonra firmaların uyguladıkları temettü politikalarını da dikkate alarak bireysel yatırımcıların hisse senetlerine olan taleplerini, hisse senetlerini ellerinde bulundurma sürelerini analiz etmeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda yatırımcıların temettü ödeme dönemlerinde düşük vergilerden yararlanmak için yüksek tutarda temettü ödeme yapması beklenen firmaların hisse senetlerine daha fazla talepte bulunduğu ve bu firmaların hisse senetlerinin yatırımcılar tarafından ellerinde bulundurma sürelerinin arttığı belirtilmiştir.

Yurttadur vd., (2017) Türkiye’de lojistik sektöründeki şirketlerin temettü politikaları üzerine yapmış oldukları çalışmada, finansal yönetimin birinci adımının yatırım diğer adımlarının finansman ve kar payı olarak ifade ederek temettü politikalarının firma değerinin üst seviyede tutulabilmesi için büyük önem taşıdığı belirtilmiştir. Bu amaçla ilk olarak ilgili literatür incelemesi yapılarak şirketlerin kar paylaşımını nasıl gerçekleştirdikleri konusunda bir anket formu düzenlenerek, firmaların finansal büyüme ile temettü politikaları arasındaki ilişki ölçülerek firma değerinin nasıl etkilendiği analiz edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda Türkiye’de lojistik sektöründeki şirketlerin temettü politikaları ile şirket büyümeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Tekin ve Gör (2018) şirketlerin yatırımcılar ve kreditorler nezdinde güven ve itibar kazanmak amacıyla gerçekleştirdikleri faaliyetlerden biri de muhafazakar muhasebe uygulamaları olduğunu belirterek belirtilen kavramın az da olsa kar elde etmek ya da zarardan kaçınmak olarak anlaşıldığını ifade etmektedir. Bu doğrultuda kar dağıtımı ile muhafazakarlık kavramı arasında bir ilişkinin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışmada kar dağıtımı ile muhasebede muhafazakarlık kavramı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda BİST 100 Endeksinde yer alan şirketlere ait verilere kullanılarak analiz gerçekleştirilmiş ve halka açıklık oranı ile kar dağıtım arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Arslan ve Çakır (2018) firmaların temettü ödeme dönemlerinde kamuya duyurulması sonucunda ilgili firmaların hisse senetlerinin anormal getiri elde edip etmeyeceklerini, olay etüdü metodu kullanılarak tespit etmeye çalışarak firmaların temettü dağıtım kararları ile firma değeri arasındaki ilişki ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Uygulama BİST 100 Endeksi’ne kote olmuş ve 2016 yılında temettü ödemesi yapan 31 firma üzerinde yapılmıştır. Yapılan çalışmada ayrıca Türkiye sermaye piyasasının yarı güçlü formda ne kadar etkin olduğu da ortaya konulması hedeflenmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler neticesinde firmaların temettü ödeyeceğini duyurmaları sonucunda, ilgili firmaların hisse senetleri fiyatlarının pozitif yönlü anormal getiri sağladıkları tespit edilmiştir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI ve YÖNTEMİ

Çalışmada, TR63 (Hatay, Osmaniye ve Kahramanmaraş) bölgesinde kamu ve özel banka kurumlarında personelini ortak olarak gören banka personellerinin demografik özelliklerine ve çalıştıkları kurumun niteliğine göre kurum yönetimi tarafından alınan temettü politikası kararları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda TR-63 Bölgesinde kamu ve özel bankacılık alanında görev yapan yaklaşık 900 personel çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Çalışmanın örnekleme, rastgele seçilen 450 personele uygulanan anket çalışmasından eksik ve hatalı kısımların çıkartılması sonucu geriye kalan 180 katılımcıdan

oluşmaktadır.

Anket formu 11’i demografik ve 8’i beşli likert ölçeği ile ölçülen kamu ve özel banka sektöründe temettü alan personellerin kurum yönetiminin almış olduğu temettü politikası kararlarına olan bakışlarını inceleyen değişkenleri içermek üzere toplamda 22 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçekte; “1: Hiç Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, 4: Katılıyorum” ve “5: Tamamen Katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 24 istatistik paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları kurumun almış olduğu temettü politikası (ÇKTP) kararlarına olan bakışlarının değerlendirildiği 8 faktör ve kısaltmaları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Banka Sektöründe Alınan Temettü Politika Faktörleri ve Kısaltmaları

ÇKTP ₁	Çalıştığım kurumun temettü ödeme politikası çalışanlara açık bir şekilde anlatılmaktadır.
ÇKTP ₂	Çalıştığım kurumda temettü politika politikaları aynı piyasada faaliyet gösteren kurumlara göre pozitif yönde ayrılmaktadır.
ÇKTP ₃	Çalıştığım kurumun temettü ödeme tutarı her dönemde pozitif yönde farklılık göstermektedir.
ÇKTP ₄	Çalıştığım kurumun tarafıma hesaplanan temettü tutarının açıkça bir şekilde anlatılması kurumuma olan güveni arttırmaktadır.
ÇKTP ₅	Çalıştığım kurumda çalışma performansımın karşılığı olan temettü tutarını alabiliyorum.
ÇKTP ₆	Çalıştığım kurumun temettü ödeme şartları mevcut ihtiyaçlarımı karşılamada yeterlidir.
ÇKTP ₇	Çalıştığım kurumun temettü ödemeleri ile yatırım yapabilmekteyim.
ÇKTP ₈	Çalıştığım kurumun dijital bankacılığa hızla geçmesi ile temettü ödemeleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

3. ÖLÇEĞİN GÜVENİLİRLİĞİNİN ve GEÇERLİLİĞİNİN BELİRLENMESİ

Çalışmada ankete katılan 180 katılımcıdan alınan veriler doğrultusunda ölçeğin güvenilirlik testleri yapılmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,807 olarak bulunmuş olup iyi sayılabilecek bir orandır.

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemeye yönelik iki Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örnek yeterlilik ölçüsü ve Bartlett’s küresellik testi olarak Tablo 1’de yer verilmiştir. KMO değişkenlerdeki varyansın, türetilen faktörler tarafından ifade edilen kısmını göstermekte olup 0,60 üzerindeki değerler kabul edilebilir sayılmaktadır. Bartlett’s küresellik testi de korelasyon matrisinin değişkenler arasında benzerlik olup olmadığını ifade eden bir birim matris olduğu hipotezini test etmektedir. 0,05’in altında bir anlamlılık düzeyi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde her iki ölçünün de verinin faktör analize uygun olduğunu gösterdiği görülmektedir.

Tablo 2: Verinin Modele Uygunluk Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnek Yeterlilik Ölçüsü		0,846
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	449,332
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	0,000

Elde edilen faktörler ve bu faktörler tarafından ortaya çıkan varyans oranlarına da Tablo 3'de yer verilmektedir. Özdeğer, her bir faktörün toplam varyansa katkısını ifade etmektedir ve uygulamalarda genellikle 1 ve üzerinde özdeğere sahip olan faktörler modelde kullanılabilir değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere toplamda 2 faktör bu koşulu sağlamakta olup tüm değişkenlerdeki toplam değişkenliğin yaklaşık %60'ı bu faktörler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 3: Faktörler Tarafından Açıklanan Varyans Yüzdeleri

Yapılar	Özdeğer		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,597	44,961	44,961
2	1,123	14,038	60,000

4. FAKTÖRLERİN FREKANS, YÜZDE DAĞILIMLARI ve ÖNERME ANALİZİ

Tablo 4'te ankete katılan bankacılık sektörü personelinin çalıştıkları kurumda alınan temettü politikalarına olan bakışlarının değerlendirilmesine adına 8 adet önermeden meydana gelen frekans ve yüzde dağılımları katılım düzeyine ait 5'li likert ölçeği verilmektedir.

Tablo 4: Faktörlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans - Oran	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
ÇKTP ₁	n	38	42	38	56	6	180
	%	21,1	23,3	21,1	31,1	3,3	100
ÇKTP ₂	n	35	63	40	39	3	180
	%	19,4	35,0	22,2	21,7	1,7	100
ÇKTP ₃	n	47	81	32	20	0	180
	%	26,1	45,0	17,8	11,1	0	100
ÇKTP ₄	n	18	24	23	85	30	180
	%	10,0	13,3	12,8	47,2	16,7	100
ÇKTP ₅	n	43	72	31	32	2	180
	%	23,9	40,0	17,2	17,8	1,1	100
ÇKTP ₆	n	50	70	34	24	2	180
	%	27,8	38,9	18,9	13,3	1,1	100
ÇKTP ₇	n	75	72	15	16	2	180
	%	41,7	40,0	8,3	8,9	1,1	100
ÇKTP ₈	n	37	80	41	19	3	180
	%	20,6	44,4	22,8	10,6	1,7	100

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların büyük bir bölümünün;

- %44,4 ile çalıştıkları kurumda ödenen temettü ödeme politikasının çalışanlara açık bir şekilde anlatılmadığını,
- %54,4 ile çalıştıkları kurumda temettü politika kararlarının aynı piyasada faaliyet gösteren kurumlara göre pozitif yönde ayrılmadığını,
- %71,1 ile çalıştıkları kurumda ödenen temettü tutarlarının her dönemde pozitif yönde farklılık göstermediğini,
- %63,9 ile çalıştıkları kurumda ödenen temettü politikası kararlarının açıkça bir şekilde anlatılması kurumlarına olan güveni arttırdığını,
- %63,9 ile çalışma performanslarının karşılığı olan temettü tutarını almadıklarını,
- %66,7 ile çalıştıkları kurum tarafından ödenen temettü tutarları ile mevcut ihtiyaçlarını karşılayamadıklarını,
- %81,7 ile çalıştıkları kurumdan aldıkları temettü tutarları ile yatırım yapamadıklarını,
- %65 ile çalıştıkları kurumun dijital bankacılığa geçmesi ile temettü ödeme tutarlarında pozitif yönde bir artış beklentisinde olmadıklarını beyan etmişlerdir.

Bundan sonraki aşamada demografik özellikleri dikkate alınarak ankete katılan banka personellerinin yönetim kurulu tarafından alınan temettü politikası kararlarına olan bakışları ele alınmaktadır.

5. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Anketi yanıtlayan katılımcıların demografik özelliklerine ve çalıştıklarının kurumun niteliklerine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%			n	%
Cinsiyet	Kadın	62	34,4	Çalıştığımız Kurumdaki Unvan Bilginiz	Memur	91	50,6
	Erkek	118	65,6		Yetkili/Amir	89	49,4
Yaş	23-27 yaş	17	9,4	Geliriniz	2000-3000 TL	59	32,8
	28-32 yaş	81	45		3001-4000 TL	55	30,6
	33-37 yaş	62	34,4		4001-5000 TL	31	17,2
	38 ve üzeri yaş	20	11,1		5001 ve üzeri TL	35	19,4
Medeni Durum	Bekar	68	37,8	Bankada Çalışma Süreniz	1 ve daha az yıl	12	6,7
	Evli	112	62,2		2-5 yıl	46	25,6
Yaşadığımız Şehir	Hatay	67	37,2		6-10 yıl	91	50,6
	Osmaniye	41	22,8		11 ve üzeri yıl	31	17,3
	Kahramanmaraş	72	40	Eğitim Durumu	Lise	2	1,1
Çalıştığımız Kurum	Kamu	112	62,2		Ön Lisans	4	2,2
	Özel	68	37,8		Lisans	149	82,8
					Yüksek Lisans / Doktora	25	13,9

Katılımcıların demografik özelliklerinin analiz edildiği Tablo 5'e göre; (%40,0)'ının Kahramanmaraş ilinde ikamet eden, (%65,6)'sının erkek, (%45,0)'inin 28-32 yaşlarında, (62,2)'sinin evli, (%82,8)'inin lisans mezunu ve (%32,8)'inin 2000-3000 TL üzerinde gelir elde ettiği görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kurum itibari ile (%62,2)'sinin kamu çalışanı ve (%50,6)'ının memur olarak görev yaptığı görülmüştür.

6. KAMU ve ÖZEL BANKACILIK SEKTÖRÜNDEKİ TEMETTÜ POLİTİKALARINA BAKIŞ

Ankete katılan katılımcıların kamu ve özel bankacılık sektörüne göre çalıştıkları kurumda alınan temettü politikalarına olan bakışlarının istatistiksel olarak T-Testi analiz sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmektedir. Çalışmada şu hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Temettü dağıtım politikaları ile kamu ve özel banka sektörleri arasında ilişki vardır.

Tablo 6: Kamu ve Özel Bankacılık Sektöründeki Temettü Politikalarına Bakış

	Kamu (n=112)		Özel (n=68)		T-Testi	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.
ÇKTP ₁	2,61	1,21	2,91	1,18	0,703	0,100
ÇKTP ₂	2,35	1,00	2,78	1,17	3,673	0,009
ÇKTP ₃	2,03	0,83	2,32	1,06	13,191	0,038
ÇKTP ₄	3,34	1,21	3,69	1,18	1,126	0,058
ÇKTP ₅	2,44	1,03	2,13	1,09	0,006	0,061
ÇKTP ₆	2,23	1,02	2,18	1,05	0,004	0,726
ÇKTP ₇	1,80	0,87	2,01	1,11	1,976	0,142
ÇKTP ₈	2,17	0,91	2,47	1,03	4,500	0,042

Tablo 6 incelendiğinde en düşük ortalamalar hem kamu hem de özel bankacılık sektörü alanlarında sırasıyla 1,80 ve 2,01 ile ÇKTP₇ (Çalıştığım kurumun temettü ödemeleri ile yatırım yapabilmekteyim.) faktöründe görülmekte iken en yüksek ortalamalar hem özel hem de kamu bankacılık sektöründe sırasıyla 3,69 ve 3,34 ile ÇKTP₄ (Çalıştığım kurumun tarafıma hesaplanan temettü tutarının açıkça bir şekilde anlatılması kurumuma olan güveni arttırmaktadır.) faktörlerinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca faktörler incelendiğinde ortalamalar her iki grup için de birbirine yakın değerlerde olduğu görülmektedir.

T-Testi analizi sonuçlarına göre ÇKTP₂ (Çalıştığım kurumun temettü ödeme politikası kararları aynı piyasada faaliyet gösteren kurumlara göre pozitif yönde ayrılmaktadır.) faktörü $0,009 < 0,050$ ve ÇKTP₈ (Çalıştığım kurumun dijital bankacılığa hızla geçmesi ile temettü ödemeleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.) faktörü $0,042 < 0,050$ ile grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık ortaya çıktığını göstermektedir. ÇKTP₂ faktöründeki ortalamalar özel bankacılık sektöründe 2,78 ve kamu bankacılık sektöründe 2,35 olup ÇKTP₈ faktöründeki ortalamalar kamu bankacılık sektöründe 2,17 ve özel bankacılık sektöründe 2,47 olarak ortaya çıkmıştır.

7. ÇALIŞILAN KURUMDAKİ ÜNVAN BİLGİSİNE GÖRE TEMETTÜ POLİTİKALARINA BAKIŞ

Katılımcıların kurumlarındaki ünvan bilgilerine göre çalıştıkları kurumda alınan temettü politikalarına olan bakışlarının tanımsal istatistiksel ve T-Testi analiz sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmektedir.

H₂: Temettü politikası kararları ile ünvan bilgileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 7: Çalışılan Kurumdaki Ünvan Bilgisine Göre Temettü Politikalarına Bakış

	Memur (n=91)		Yetkili/Amir (n=89)		T-Testi	
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	F	Sig.
ÇKTP ₁	2,69	1,16	2,75	1,25	2,463	0,737
ÇKTP ₂	2,43	1,08	2,60	1,09	0,000	0,304
ÇKTP ₃	2,17	0,96	2,11	0,91	1,471	0,707
ÇKTP ₄	3,46	1,15	3,48	1,27	0,938	0,905
ÇKTP ₅	2,12	0,93	2,53	1,15	13,595	0,010
ÇKTP ₆	2,00	0,97	2,43	1,05	2,578	0,005
ÇKTP ₇	1,74	0,83	2,02	1,09	2,118	0,048
ÇKTP ₈	2,37	1,00	2,19	0,93	2,286	0,205

Tablo 7 incelendiğinde en düşük ortalamalar hem memur hem de yetkili/amir ünvanlarında sırasıyla 1,74 ve 2,02 ile ÇKTP₇ (Çalıştığım kurumun temettü ödemeleri ile yatırım yapabilmekteyim.) faktöründe görülmekte iken en yüksek ortalamalar hem memur hem de yetkili/amir ünvanlarında sırasıyla 3,46 ve 3,48 ile ÇKTP₄ (Çalıştığım kurumun tarafıma hesaplanan temettü tutarının açıkça bir şekilde anlatılması kurumuma olan güveni arttırmaktadır.) faktörlerinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca faktörler incelendiğinde ortalamalar her iki grup için de birbirine yakın değerlerde olduğu görülmektedir.

T-Testi analizi sonuçlarına göre ÇKTP₆ (Çalıştığım kurumun temettü ödeme şartları mevcut ihtiyaçlarımı karşılamada yeterlidir.) faktörü $0,005 < 0,050$ ve ÇKTP₇ (Çalıştığım kurumun temettü ödemeleri ile yatırım yapabilmekteyim.) faktörü $0,048 < 0,050$ ile grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık ortaya çıktığını göstermektedir. ÇKTP₆ faktöründeki ortalamalar memur ünvanına sahip personellerde 2,00 ve yetkili/memur ünvanına sahip personellerde 1,74 olup ÇKTP₇ faktöründeki ortalamalar memur ünvanına sahip personellerde 2,02 ve yetkili/amir ünvanına sahip personellerde 2,47 olarak ortaya çıkmıştır.

8. KATILIMCILARIN YAŞADIKLARI ŞEHİRLERE GÖRE TEMETTÜ POLİTİKALARINA BAKIŞ

Katılımcıların yaşadıkları şehirlere göre çalıştıkları kurumda alınan temettü politikalarına olan bakışlarının tanımsal istatistiksel ve varyans analiz (ANOVA) sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmektedir.

H₃: Katılımcıların yaşadıkları şehirlere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8: Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlere Göre Temettü Politikalarına Bakış

	Hatay (n=67)		Osmaniye (n=41)		Kahramanmaraş (n=72)		ANOVA	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	F	Sig.
ÇKTP ₁	2,75	1,21	2,56	1,25	2,79	1,19	0,497	0,609
ÇKTP ₂	2,42	1,10	2,44	1,05	2,64	1,09	0,834	0,436
ÇKTP ₃	1,99	0,90	2,12	1,87	2,29	0,98	1,905	0,152
ÇKTP ₄	3,24	1,29	3,68	1,13	3,57	1,15	2,137	1,121
ÇKTP ₅	2,25	1,05	2,15	0,91	2,49	1,14	1,573	0,210
ÇKTP ₆	2,16	0,98	1,98	0,85	2,39	1,15	2,244	0,109
ÇKTP ₇	1,78	0,85	1,90	1,02	1,96	1,05	0,624	0,537
ÇKTP ₈	2,28	0,97	2,39	0,89	2,22	1,01	0,394	0,675

Tablo 8 incelendiğinde ankete katılan katılımcıların yaşadıkları şehirlere göre çalıştıkları kurumlarda alınan temettü politikası kararlarına verdikleri cevaplar arasında farklılık olmadığı gözlenmektedir.

SONUÇ

Günümüzde rekabet ortamında işletmeler, az kaynak kullanarak daha kaliteli ürün ve mamul üretmeleri gerekmektedir. İşletmeler hedeflerine ulaşabilmek için verimli bir şekilde çalışan başarı gücü yüksek işletmenin yapı taşını oluşturan bir insan faktörüne ihtiyaçları vardır. Bu bağlamda finans alanında büyük bir pay sahibi olan bankacılık sektöründe, üst yönetim tarafından alınan temettü politikası kararlarının çalışanlar üzerindeki etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarının, temettü politikalarının sağlıklı biçimde oluşturulması halinde personelin kurumsal bağlılığına ne oranda katkı sağlayacağını banka üst yönetimlerine yol gösterici niteliğe sahip olduğu düşünülmektedir.

Çalışılan kurumda alınan temettü politikası kararlarını değerlendiren personeller arasında kamuda ve özel sektörde her yıl belirli dönemlerde yılda bir defa temettü ödemesi yapıldığını belirlenmiştir. Kamu alanında ödenen temettü tutarları iş sözleşmelerine istinaden yılda 1-2 maaş olarak yapılırken, özel banka kuruluşlarında ödenen temettü tutarları her yıl yönetim kurulu kararlarına göre farklılık göstermekle birlikte son dönemde 3-4 maaş olarak belirlendiği gözlenmektedir. Ancak anket sonuçlarından elde edilen veriler özel sektör maaş ortalamasının kamu alanında maaş alanlara göre daha düşük olduğunu göstermiştir.

Genel itibari ile çalışılan kurumdaki temettü politikalarının hem kamu hem de özel bankacılık sektörü çalışanlarına açık bir şekilde anlatılmadığı görülmektedir. Bu şeffaflığın sağlanmasının kurum çalışanlarına çalıştıkları kuruma olan bağlılığını artıracakları öngörülmüştür. Son dönemde bankaların artan karlılık oranlarının büyük bir kısmı ile dijital bankacılık alt yapısına yatırım yaptığı görülmektedir. Mevcut durumu değerlendiren banka personelleri, kurumlarında yaşanan dijital bankacılık alt yapı yatırımları ile bankacılık hizmetleri faaliyetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasının sağlanmakta olduğunu, bu durumun sağladığı kar artışlarının temettü politikalarında personele olumlu bir yansımalarının gözlenmediğini ve bu iyileştirmeyi de beklemediklerini ifade etmişlerdir. Böyle bir durumun banka personellerinin kurumlarına olan güvensizliği artıracakları, aidiyet

duygusunu azaltacağı, kalifiye elemana mutlak surette ihtiyaç duyan bu sektör personelinin farklı alanlardaki işlere yöneleceği yönünde öngörüler söz konusudur.

KAYNAKÇA

Arslan, M. ve Çakır, M. (2018). Firmalar Temettü Ödemeleri İle Firma Değeri Arasındaki İlişki ve BİST 100’de Bir Uygulama, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 33, ss. 169-180.

Arsoy, M. F. (2015). *İşletmelerde Dağıtılan Temettülerin Yapay Sınır Ağları İle Tahmini: Borsa İstanbul Sanayi Sektörü Üzerine Bir Uygulama*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Arsoy, M. F. ve Güreşen, E. (2016). Nakit Temettü Tahmininde Makine Öğrenmesi Yaklaşımı: İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 307-333.

Brigham, E. F. and Houston, J. F. (2016). *Finansal Yönetimin Temelleri*, Nobel Yayıncılık, 7. Basımdan Çeviri, s. 505.

Demirel, E. (2014). *Temettü Dağıtım Politikasının Firma Değeri Üzerine Etkisi ve BİST 30 Endeksinde Bir Uygulama*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Ege, İ. ve Topaloğlu, N. T. (2017). Sahiplik Yapısı İle Sermaye Yapısı ve Kar Payı Dağıtım Kararları Arasındaki İlişkinin Borsa İstanbul 30 Endeksinde Test Edilmesi, *Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2.

Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, ss. 1-2.

Firth, M., Gao, J., Shen J. and Zhang, Y. (2016). *Institutional Stock Ownership and Firms’ Cash Dividend Policies: Evidence from China*, *Journal of Banking & Finance*, 65, 91-107.

Kaplanoğlu, E. (2005). *Temettü Politikası Teorileri ve İMKB’de Ampirik Bir Çalışma*, *Pamukkale Üniversitesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s. 22-60.

Kartal, T. K. (2017). *Kar Dağıtım Politikası*, 18. Bölüm, İnternet Erişim Yılı 2018:

http://www.academia.edu/34587868/Kar_Da%C4%9F%C4%B1t%C4%B1m_Politikas%C4%B1

Kar, A., Özer, Ö., Santaş, F. ve Budak, F. (2012). Kar Dağıtımının Hisse Senedi Değeriyle İlişkisi: Spor Hizmetleri Sektörü Üzerine Bir Uygulama, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, No: 1, ss. 1-9.

Kartal, T. K., Yüksel, S. ve Zengin, S. (2017). Türk Bankacılık Sektöründeki Kar Dağıtım Kısıtlamalarının Yatırımcıların Kararları Üzerindeki Etkileri, *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi (BSPAD)*, Cilt: 1, Sayı: 1.

Koç, İ. Ö. (2016). *Şirketlerin Temettü Dağıtımının Asimetrik Bilgi Varlığından İşaret Olarak Değerlendirilmesi*, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 53, Sayı: 613.

Li, O. Z., Liu, H., Niu, C. and Ye, K. (2017). *Individual Investors’ Dividend Taxes and Corporate Payout Policies*, *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, Vol: 52, No: 3, pp. 963-990.

Muda, I. (2017). *The Effect of Allocation of Dividend of the Regional Government-Owned Enterprises and the Empowerment Efforts on the Revenue of Regional Government: The Case of Indonesia*, European Research Studies Journal, Vol: 20, Iss: 4B, pp. 244-259.

Özaltın, S., Ersoy, E. ve Bekci, İ. (2015). Kar Dağıtım Politikasının Bireysel Yatırımcıların Yatırım Kararları Üzerine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, ss. 397-411.

Özvar, K. (2015). *Sahiplik Yapısının Kar Dağıtım Politikası Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul'da Bir Uygulama*, Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Sandıkçı, M. (2014). *İşletmelerde Kar Payı Dağıtım Politikaları ve Finansal Performans Üzerine Etkileri: Borsa İstanbul'da Ampirik Bir Çalışma*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Tekin, B. ve Gör, Y. (2018). Şirketlerde Kar Payı Dağıtım Kararı İle Muhasebede Muhafazakârlık Kavramı Arasındaki İlişkinin Analizi: BIST 100 Örneğinin, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 9, ss. 47-58.

Türkiye Bankalar Birliği (2018). *Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri*:

https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/989/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Haziran_2018.pdf

Ullah, M. U., Tahir, S. H., Azam, M., Ahsan, A. and Shehzadi, I. (2016). *Agency Problems, Product Market Competition and Policies in Pakistan*, Arabian Journal of Business and Management Review,

Yurttadur, M., Altıntaş, Z. I., Gökçe, H., Kurt, Y., Yıldırım, İ. and Kayar, V. (2017). *A Research On Dividend Policies Of The Companies In Logistics Sector In Turkey*, Journal of Management, Marketing and Logistics, Vol: 3, Iss. 3-(13), pp. 310-319.