

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
ELEKTRONİK TİCARET PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADIN YÖNETİCİLERİN FİNANSAL PERFORMANSA
ETKİSİ: BİST'DE BİR ARAŞTIRMA

Fatma HEPSAĞ

Danışman
Doç. Dr. Gönül ALKAN

İZMİR- 2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kadın Yöneticilerin Finansal Performansa Etkisi: BİST’de Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Fatma HEPSAĞ

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Kadın Yöneticilerin Finansal Performansa Etkisi: BİST'de Bir Araştırma Fatma HEPSAĞ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı

Elektronik Ticaret Programı

Değişen toplum yapısı ve ekonomik koşullar işgücünün değişimini de beraberinde getirmiştir. Kadın istihdamında görülen artış bu değişimin en büyük göstergelerinden biridir. Son yıllarda kadınların istihdam edilme oranlarında artış olmasına rağmen üst düzey yönetim kademelerinde yeterince görev alamadıkları görülmektedir. Kadınlar çoğunlukla alt ve orta kademe yönetim kadrolarında istihdam edilmektedir.

Kadınların kariyer süreçlerine ve yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğine ilişkin çokça çalışma yapılmasına rağmen, üst düzey kadın yöneticiler ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar sınırlıdır. Alan yazınında kadın yöneticiler ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Bu çalışmaların çoğunluğunda yönetim kurullarındaki kadın üye sayısı esas alınmıştır. Kadın yöneticilerin finans yöneticisi ve genel müdür olduğu dönemlere ilişkin araştırmalar sınırlıdır. Türkiye’de BİST’e kote olan işletmelerde, kadın yöneticilerin genel müdür ve finans yöneticisi olduğu işletmeler çalışmaya dahil edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, kadın yöneticilerin görev yaptığı dönemler ile erkek yöneticilerin görev yaptığı dönemlere ilişkin finansal performansın finansal oranlar aracılığıyla ölçülmesi ve karşılaştırılmasıdır. Çalışmada üçer yıllık dönemlere ilişkin finansal oranların ortalamaları hesaplanarak sonuçlar SPSS programı kullanılarak karşılaştırılmıştır. Borsa İstanbul (BİST)’a kote olan işletmelerde istihdam edilen üst düzey kadın yöneticilerin finansal performansa

olan etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma bulunmamasından dolayı ilgili literatüre katkı sağlamak adına çalışma önem arz etmektedir.

Yapılan analizler sonucunda kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ile erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynak oranı, özkaynak oranı, uzun vadeli yabancı kaynak oranı ve piyasa temelli performans ölçütü oranı olan Tobin's Q oranında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yöneticiler, Kadın İstihdamı, Finansal Performans, İşletme Performansı, CEO ve CFO



ABSTRACT
Master's Thesis
The Impact of Women Managers on Firm
Financial Performance: A Research Study on BİST
Fatma HEPSAĞ

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Science
Department of Information Management
Electronic Commerce Program

Changing social structure and economic conditions have brought about the change of the workforce. The increase in the participation of women in workforce is one of the biggest indicators of this change. Although there has been an increase in the employment rates of women in recent years, it can be observed that they aren't able to occupy enough seats in top management levels. Women are mostly employed in lower and middle level management positions.

Although much work has been done on women's career processes and gender diversity on boards of directors, studies investigating the relationship between senior female executives and business performance are limited. In the field literature, different results were found in the studies examining the relationship between female managers and business performance. The majority of these studies are based on the number of female members in the boards of directors. Research on the periods when women managers were finance managers and general managers is limited. Enterprises listed on BIST in Turkey, where female managers are general managers and finance managers, were included in the study.

The aim of this study is to measure and compare the financial performance of the periods in which female managers served and the periods in which male managers served through financial ratios. In the study, the averages of the financial ratios for three-year periods were calculated and the results were compared using SPSS program. Since there is no study to determine the impact

of senior female managers employed in enterprises listed to Borsa İstanbul (BIST) on financial performance, it is important to make contribution to the relevant literature.

According to the finding of the analyzes, it was concluded that there was a statistically prominent difference between the periods when female managers were in management and the periods when male managers were in management, in Tobin's Q ratio, which is the ratio of foreign resources, equity ratio, long-term foreign resource ratio and market-based performance measure.

Keywords: Female Executives, Female Employment, Financial Performance, Firm Performance, CEO and CFO

KADIN YÖNETİCİLERİN FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ: BİST'DE BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	İİ
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL PERSPEKTİFTE ÇALIŞAN KADININ PORTRESİ

1.1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ	4
1.1.1. Kadın İstihdamı ve Sanayi Devrimi	5
1.1.2. I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı'nda Kadın İstihdamı	6
1.1.3. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı	6
1.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN SORUNLAR	7
1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Kalıpları	8
1.2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Algısı	8
1.2.3. Örgütsel Faktörler	9
1.3. KADINLARIN KARIYER SÜREÇLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERE İLİŞKİN GELİŞTİRİLEN MODELLER	9
1.3.1. Cam Tavan Sendromu	11
1.3.2. Cam Uçurum	12
1.3.3. Kraliçe Arı Sendromu	12

1.3.4. Mentor Eksikliği	13
1.4. KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ	14
1.4.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler	15
1.4.2. Toplumsal Kültür	16
1.4.3. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi	17
1.4.4. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkileri	17
1.4.5. Ücretsiz Aile İşçiliği	18
1.4.6. Cinsiyetler Arası Ücret Ayrımcılığı	18
1.4.7. Kayıt Dışı İstihdam	19
1.5. KADININ İŞGÜCÜ PİYASALARINDA SAYISAL GÖRÜNÜMÜ	19
1.5.1. Dünya’da Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri	19
1.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı	22
1.5.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Özellikleri	24
1.5.3.1. Eğitim Seviyesine Göre Kadın İşgücü	24
1.5.3.2. Medeni Duruma Göre Kadın İşgücü	26
1.5.3.3. Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü	27
1.5.3.4. Sektörel Dağılıma Göre Kadın İşgücü	28
1.5.3.5. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	29
1.5.3.6. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı	32
1.5.3.7. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu	33
1.6. YÖNETİMDE KADIN TEMSİLİ	34
1.7. ALAN YAZININDA KADIN YÖNETİCİLER VE FİNANSAL PERFORMANS	35

İKİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE FİNANSAL PERFORMANS ÖLÇÜMÜ VE FİNANSAL ANALİZ

2.1. İŞLETMELERDE FİNANSAL PERFORMANS	42
2.1.1. Performans Kavramı	42
2.1.2. Finansal Performans Kavramı	43
2.1.3. Finansal Tablo Kavramı ve Çeşitleri	44

2.1.3.1. Finansal Durum Tablosu (Bilanço)	46
2.1.3.2. Kâr veya Zarar Tablosu	46
2.1.3.3. Nakit Akım Tablosu	47
2.1.3.4. Kâr Dağıtım Tablosu	47
2.1.3.5. Özkaynak Değişim Tablosu	48
2.1.3.6. Dipnotlar ve Açıklamalar	48
2.1.3.7. Fon Akım Tablosu	49
2.1.4. Finansal Tablolar Analizinin Önemi	49
2.2. İŞLETMELERDE FİNANSAL ANALİZ VE FİNANSAL ANALİZ TEKNİKLERİ	50
2.2.1. Finansal Analizin Kapsamı	50
2.2.2. Finansal Analizin Amacı	51
2.2.3. Finansal Analiz Türleri	52
2.2.3.1. Analizi Yapan Kişiye Göre Finansal Analiz Türleri	53
2.2.3.2. Yapılma Amacına Göre Finansal Analiz Türleri	53
2.2.3.3. Kapsamına Göre Finansal Analiz Türleri	54
2.2.4. Finansal Analizde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar	55
2.3. FİNANSAL ANALİZ YÖNTEMİNDE KULLANILAN TEKNİKLER	55
2.3.1. Karşılaştırmalı Tablolar Analizi (Yatay Analiz)	56
2.3.2. Yüzde Yöntemi (Dikey) Analiz	57
2.3.3. Eğilim Yüzdeleri Yöntemi (Trend) Analizi	58
2.3.4. Oran Analizi	59
2.4. FİNANSAL PERFORMANS ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ	60
2.4.1. Oran Analizi ile Finansal Performans Ölçümü	60
2.4.1.1. Likidite Oranları	62
2.4.1.1.1. Cari Oran	62
2.4.1.1.2. Asit Test Oranı	63
2.4.1.1.3. Nakit Oran	64
2.4.1.2. Finansal Yapı Oranları	65
2.4.1.2.1. Finansal Kaldıraç Oranı	66
2.4.1.2.2. Özkaynak Oranı	66
2.4.1.2.3. Finansman Oranı/ Yabancı Kaynak Oranı	67

2.4.1.2.4. Kısa Vadeli Yabancı Kaynak Oranı	68
2.4.1.2.5. Uzun Vadeli Yabancı Kaynak Oranı	68
2.4.1.3. Faaliyet Oranları	69
2.4.1.3.1. Alacak Devir Hızı	69
2.4.1.3.2. Stok Devir Hızı	70
2.4.1.3.3. Özsermaye Devir Hızı Oranı	71
2.4.1.3.4. Aktif Devir Hızı Oranı	71
2.4.1.3.5. Net İşletme Sermayesi Devir Hızı	72
2.4.1.4. Karlılık Oranları	73
2.4.1.4.1. Brüt Kâr Marjı	74
2.4.1.4.2. Net Kâr Marjı (Satışların Karlılığı)	75
2.4.1.4.3. Özkaynakların Karlılığı	75
2.4.1.4.4. Aktif Karlılığı	76
2.4.2. Tobin's Q Oranı ile Finansal Performans Ölçümü	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BORSA İSTANBUL ŞİRKETLERİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	78
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	78
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ	79
3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	81
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	82
3.6. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	85
3.7. BULGULAR VE TARTIŞMA	86
3.7.1. Likidite Oranlarına İlişkin Bulgular	86
3.7.2. Finansal Yapı Oranlarına İlişkin Bulgular	88
3.7.3. Faaliyet Oranlarına İlişkin Bulgular	90
3.7.4. Karlılık Oranlarına İlişkin Bulgular	92
3.7.5. Piyasa Temelli Performans Ölçütü Tobin's Q Oranına İlişkin Bulgular	95

SONUÇ

98

KAYNAKÇA

102



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BİST	Borsa İstanbul
BOBİ FRS	Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı
CEO	Chief Executive Officer (Genel Müdür)
CFO	Chief Financial Officer (Finansal Yöneticisi)
Çev.	Çeviren
Ed.	Editör
EuroStat	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO	International Labour Office (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KAP	Kamuyu Aydınlatma Platformu
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
ROA	Return on Assets (Aktif Karlılık)
ROE	Return on Equity, (Özsermaye Karlılığı)
s.	Sayfa No
S&P	Standard & Poor's (Uluslararası Kredi Değerlendirme Kuruluşu)
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
ss.	Sayfadan Sayfaya
TDK	Türk Dil Kurumu
TFRS	Türkiye Finansal Raporlama Standartları
TMS	Türkiye Muhasebe Standartları
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzeri, ve benzerleri
vs.	Vesaire
Yased	Uluslararası Yatırımcılar Derneđi

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Kadınların Kariyerlerinde Karşılaştıkları Engellere İlişkin Modeller	s. 10
Tablo 2: Seçili Ülkelerde Kadınların İş Gücüne Katılma Oranları (%) (15+ yaş)	s. 20
Tablo 3: Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+ yaş)	s. 21
Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (15+ yaş)	s. 23
Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (15+ yaş)	s. 25
Tablo 6: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%) (15+ yaş)	s. 26
Tablo 7: Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%) (15+ yaş)	s. 27
Tablo 8: Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (15+ yaş) (%)	s. 28
Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)	s. 30
Tablo 10: İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi) (15+ yaş)	s. 32
Tablo 11: İstihdam Edilenlerin Kayıtlılık Durumu (15+ yaş) (%)	s. 33
Tablo 12: Kadın Yönetici ve Yönetim Kurulu Çeşitliliği ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Bazı Çalışmalar	s. 38
Tablo 13: BİST’de Üst Düzey Yönetim Kadrolarında Bulunan Kadınlar	s. 79
Tablo 14: Kadın CEO ve CFO’ların Yer Aldığı BİST İşletmelerin Sektörleri	s. 80
Tablo 15: Araştırma Kapsamında İncelenen Oranlar	s. 81
Tablo 16: Araştırma Hipotezleri	s. 82
Tablo 17: İncelenen İşletmelerin Likidite Ortalamaları	s. 86
Tablo 18: İncelenen İşletmelerin Likidite Oranlarının ile Analizi	s. 86
Tablo 19: İncelenen İşletmelerin Finansal Yapı Oranları	s. 88
Tablo 20: İncelenen İşletmelerin Finansal Yapı Oranlarının Analizi	s. 88
Tablo 21: İncelenen İşletmelerin Faaliyet Oranlarının Ortalamaları	s. 90
Tablo 22: İncelenen İşletmelerin Faaliyet Oranlarının Analizi	s. 91
Tablo 23: İncelenen İşletmelerin Karlılık Oranlarının Ortalamaları	s. 92
Tablo 24: İncelenen İşletmelerin Karlılık Oranlarının Analizi	s. 93
Tablo 25: Tobin’s Q Oranına Ait Ortalama Değerler	s. 95
Tablo 26: Tobin’s Q Oranı Analiz Sonuçları	s. 95

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Finansal Tablolar

s. 45

Şekil 2: Finansal Analiz Türleri

s. 52



GİRİŞ

Yirminci yüzyılın başından itibaren kadınların çalışma yaşamında aktif olarak yer alması, çalışma yaşamında yaşanan en büyük değişimlerden biridir. Değişen ekonomik koşullar ve sanayi devrimi ile iş dünyasında meydana gelen işgücü talebi her geçen gün daha fazla kadının çalışma yaşamında yer almasına yol açmıştır. İş dünyasına katılan kadınların sayısı artmış olmasına rağmen üst düzey yönetim kadrolarında yer alan kadınların oranında kayda değer bir yükselme yoktur.

Dünya genelinde üst düzey yönetim kademelerinde kadın temsili oldukça düşüktür ve dünyanın neredeyse tamamında bu konu başlıca kadın istihdamı sorunlarından biridir. Bu nedenle pek çok ülke yasal düzenlemeler ve uygulamalar yoluyla yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğini sağlamaya çalışmaktadır. Fransa, İtalya, Norveç ve Almanya gibi gelişmiş ülkelerde zorunlu kota uygulaması ile halka açık işletmelerdeki kadın üye oranının artırılması hedeflenmektedir. Örneğin, Kota uygulamasından önce Norveç'te 2003 yılında kadın üye oranı %6,8'dir. Kota uygulaması ile beraber bu oran 2012 yılında %40'lara yükselmiştir (Yased, 2016:15).

Türkiye'de de yönetim kademelerinde yer alan kadın sayısı erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Türkiye'de kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yer almasına yönelik bir düzenleme önerilmiştir ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri: IV, No: 56)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri: IV, No: 57) ile Borsa İstanbul'da işlem gören işletmelerin “yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunur” ilkesi 11 Şubat 2012 tarihli 28201 sayılı resmî gazetede yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2012). Yürürlüğe giren bu ilke zorunlu bir uygulama değildir, sadece tavsiye niteliğindedir. Bu konu ile ilgili başka bir değişiklik ise 3 Ocak 2014 tarihli resmî gazetede yayınlanan Kurumsal Yönetim Tebliği ile yapılmıştır. Bu tebliğ ile yönetim kurulunda kadın üye oranına ilişkin yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre “Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlenmelidir ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturulmalıdır” (Resmî Gazete, 2014). Kurumsal Yönetim Tebliği'nde yapılan bu düzenleme de şirketlerin uygulaması gereken zorunlu bir karar olmayıp tavsiye niteliğindedir.

Yönetim kademelerine bakıldığında kadınların erkeklerle kıyaslandığında kısıtlı kariyer olanaklarına sahip olduğu bilinen bir olgudur. Yapılan araştırmalar, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselememelerini açıklayan çeşitli engellerin olduğunu göstermektedir. Yasal düzenlemeler açısından herhangi bir eşitsizlik bulunmamasına rağmen kadınlar kariyer süreçlerinde resmi olmayan ve açıkça görülmeyen engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu engellerden bazıları; kadınların çalışma ve ev yaşamında desteklenmemesi, kadınların bazı meslekler için uygun olmadığı düşüncesi, bazı işyerlerindeki cinsiyetçi yaklaşıma sahip örgüt kültürü olması, mesleki ayrımcılık ve ücretlendirmede ayrımcılık, evlilik veya çocuk sahibi olması durumunda ortaya çıkan engeller, bazı sektörlerde kadınların yer almasının önündeki engeller, yönetim kadrosunda yeterince temsil edilmemesidir (Dalgakıranoglu, 2006: 42).

Günümüz toplumlarında kadının toplumsal alanda yeri değişmiş olsa da yüzyıllar boyunca yönetim kademelerinin erkekler tarafından doldurulması, iş yaşamında yöneticinin erkek olması gerektiğine dair bir anlayış yaratmaktadır. Yöneticiliğin gerektirdiği nitelikler çoğunlukla erkeklerle bağdaştırılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu engelleri aşip kariyer süreçlerinde yönetici pozisyonlara yükselebilen kadınlar ise farklı engellerle mücadele etmektedirler. Bu doğrultuda yöneticilerin kadın olduğu iş yerlerindeki farklılıkları belirlemek ve kadın yönetici varlığının işletmeler üzerindeki etkisine dair analizler yapmak işletmelerin cinsiyet eşitliğinin önemini daha iyi anlamasını sağlayacak ve literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Üst düzey yönetim pozisyonlarında kadın temsili, akademik araştırmaların ilgisini çekmektedir. Literatürdeki çalışmaların genel olarak yönetim kurulu çeşitliliği ve işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik yapıldığı görülmüştür. Yönetim kurulu başkanı, CEO (Genel Müdür) veya CFO (Finans Yöneticisi) olarak istihdam edilen kadın yöneticiler ve işletme performansı arasındaki ilişki inceleyen çalışmalar çok azdır ve yapılan araştırmaların sonuçları ise değişkenlik göstermektedir. Bazı araştırmalarda yönetim kurullarında kadın temsili ve kadın CEO'nun varlığının işletme performansını olumlu etkilediği (Peni, 2014: 202), bazılarında ise yönetim kurullarında kadın yönetici varlığının işletme performansını olumsuz etkilediğine (Bennouri ve diğerleri, 2018: 287) dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle de üst

düzy yönetimde yer alan kadın yöneticiler ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi çevreleyen teorik ve ampirik sorular cevapsız kalmaya devam etmektedir.

Bu çalışmada Borsa İstanbul'a kote olan işletmelerde kadın yöneticiler (CEO/CFO) ve erkek yöneticiler arasında (CEO/CFO) finansal oranlar hesaplanarak üç yıllık periyotlarda oran ortalamalarında istatistiksel olarak farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yönetim kademesinde işletme için önemli ve kritik kararları üst düzey yöneticiler almaktadır. CEO ve CFO'lar, işletmelerin en üst düzey yöneticileridir. İşletmenin finansal performansına etkilerinin olmasından dolayı işletmelerin karar mekanizmalarında rol üstlenen bu iki üst düzey yöneticilerin olduğu işletmeler bu araştırma kapsamında incelenmiştir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kadının çalışma yaşamındaki yeri üzerinde durularak kadın yöneticilere tarihsel bir perspektiften bakılmıştır. Kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engellere ilişkin literatürde geliştirilen cam tavan sendromu, mentor eksikliği, kraliçe arı sendromu vs. modeller kavramsal olarak açıklanmış ve kadın istihdamını etkileyen faktörler ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Dünya'da ve Türkiye'de işgücü yapısı ve kadınların işgücü piyasalarındaki görünümüne ilişkin güncel istatistiksel veriler aktarılmıştır. Yönetimde kadın temsili ve kadın yöneticilerin finansal performans üzerindeki ilişkisini araştıran çalışmalara yönelik yapılan literatür taramasına yer verilerek birinci bölüm tamamlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde; finansal performans ve finansal analiz ile ilgili kavramlar literatür kapsamında tanımlanmış ve finansal analizlerde kullanılan tekniklerden bahsedilmiştir. Finansal performans ölçümlerinde kullanılan oran analizi ve piyasa temelli performans ölçütü Tobin's Q oranı ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise kadın yöneticilerin finansal performansa etkisi üzerine Borsa İstanbul örneği kapsamında yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. İlk iki bölümdeki teorik çalışmaların ışığında araştırmanın amacı ve önemi ortaya koyulmuştur. Çalışmanın kapsamı, yöntemi, sınırlılıkları örneklem seçimi hakkında bilgi verilerek araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Borsa İstanbul'a (BİST) kote olan işletmelerde CEO ve CFO olarak çalışan kadın yöneticilerin göreve başladıktan sonra işletme performansı üzerinde etkileri olup olmadığı analiz edilmiş ve bulgular tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL PERSPEKTİFTE ÇALIŞAN KADININ PORTRESİ

1.1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

Endüstri toplumuyla birlikte değişen toplumsal yapı ve iş gücüne duyulan ihtiyaç, kadının iş yaşamında daha aktif görev almasında etkili olmuştur. Kadının işgücünde yer alması ve ekonomik yaşama katılması her açıdan gelişmişlik göstergesi olarak kabul edilmektedir. Kadın ve erkek olarak ayrılan cinsiyet farklılaşması sadece biyolojik açıdan bireyi dişi ve eril olarak ayırmakla kalmayıp ayrıca toplumlarda bireylere yüklenen rollerin biçimlenmesinde de etkili olan önemli bir etmendir.

Cinsiyet temelli iş bölümünün tarihi çok eski dönemlere kadar uzanmaktadır ve işler, kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri işler olarak ikiye ayrılmaktadır. Avcı ve toplayıcı toplumlarda kadınlar toplayıcılıkla erkekler ise avcılıkla uğraşırdı. İlk toplumlardan itibaren kadınların görevleri ev içi işlerle sınırlandırılmış ve kadın ekonomik açıdan üretimin dışında bırakılmıştır. Geleneksel normlarla belirlenmiş toplumsal görev anlayışı içinde kadınlar genel olarak ev işleri (yemek pişirme, temizlik gibi işler) ve çocuk bakımını üstlenirken, erkekler eve para getirmek ve evin geçimini sağlamak ile görevlendirilmiştir. Kadınlar, yıllarca ekonomik açıdan erkeklerin hakimiyetinde yaşadıktan sonra çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır. Bu süreçte kadının dahil olduğu sektörler ise tarım, tekstil ve gıda olarak sınırlandırılmıştır (Ünnü ve diğerleri, 2014: 124). Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının çalışma yaşamında karşılaştığı en büyük sorunlardan biridir. Kadınlar, erkeklerle eşdeğer eğitim ve yeteneklere sahip olsalar bile çalışma yaşamında genellikle ikincil plana atılmaktadırlar.

Kadınların emek piyasasında yer alması pek çok açıdan önemli olarak görülmektedir. Bunlar şöyle özetlenebilir (Ecevit, 2010; Yaran, 2013: 32);

- Kadın istihdamı ekonomik bağımsızlık olarak görülmekte ve aile içi karar alma mekanizmasında kadınların rolünü artırmaktadır.
- Kadın istihdamının artması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunur.
- Kadın istihdamı yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlar. Aile refahını artırır.

- Kadınların emek piyasalarında daha fazla yer alması iktisadi büyüme ve kalkınmaya katkı sağlar (Yaran, 2013: 32).

Tarihsel açıdan incelendiğinde kadınlar, üretimin her aşamasında çalışmışlardır. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları aynı düzeyde olmamıştır. Kadınlar genellikle ekonomik ve toplumsal alanda erkeklerin gerisinde kalmıştır (Kocacık ve Gökyaka, 2005: 195) ve kadınlar, erkeklerle kıyaslandığında ücret karşılığında çalışma yaşamına çok geç dahil olmuşlardır. Toplumda yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasal değişimler kadın ve erkeğin toplumdaki statü ve rolünü de değiştirmiştir.

1.1.1. Kadın İstihdamı ve Sanayi Devrimi

Sanayi Devrimi ile çalışma hayatı yeni bir yapıya dönüşmüştür. Kadınların toplumsal rolleri değişmiş ve iş hayatında aktif olarak yer almaya başlamışlardır. Kadınların iş hayatında erkeklerle beraber yer almalarına rağmen toplum erkek emeğini daha değerli kabul ettiği için cinsiyete dayalı iş bölümü ortaya çıkmış ve kadın emeği yüzyıllardır görmezden gelinmiştir.

Kadınların çalışma hayatındaki yerleri insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen ücret karşılığında kadın işgücü istihdamı ilk kez 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. Sanayi Devrimiyle beraber yeni ve ucuz iş gücüne ihtiyaç artmış ve kadınlar ücret karşılığında işçi statüsü ile çalışma hayatında yer almaya başlamıştır. Sanayileşme ile işyerlerinde makine ve aygıtların yoğunlukta kullanılması erkek kas gücüne olan gereksinimi azaltmış, yaş ve cinsiyete bakmaksızın çalışma yaşamında kadınlar ve çocuklar da yer almaya başlamıştır (Üçyıldız, 2017: 6).

Sanayi Devrimi; düşük ücretli, niteliksiz işlerde, güvencesiz olarak çalışan kadınların ücretli iş gücüne katılımlarının sağlanmasında başlangıç noktası olarak değerlendirilmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 56-57). Sanayi Devrimi ile kadınlar ücret karşılığında çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. Ancak kadınlar, çalışma yaşamında işçi statüsü ile dahil olmuş olsalar da kadın emeği değersiz görüldüğünden dolayı zor koşullar altında çalışmak zorunda kalmışlardır.

1.1.2. I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı'nda Kadın İstihdamı

Sanayi Devrimi gibi kadınların çalışma yaşamına katılımında etkili olan diğer bir faktör ise yaşanan dünya savaşlarıdır. I. Dünya Savaşı kadınların çalışma yaşamındaki ikinci dönüm noktasıdır. Bu dönemde I. Dünya Savaşı'nda cepheye katılan erkeklerin yerini dolduran kadınlar çalışma yaşamına dahil olmaya başlamışlardır. Tramvay sürücülüğü, taksi sürücülüğü, sayaç okuyuculuğu, asansörcülük gibi daha önce hiç çalışmadıkları farklı işlerde çalışmışlardır (Kopuk ve Taşoğulları, 2019: 77).

1929 yılında yaşanan Büyük Buhran ile işsizlik oranında artış görülmüş ve kadın işgücü de çalışma hayatından çekilmiştir. Ancak II. Dünya Savaşı ise yeniden cepheye giden erkeklerin yerine kadınların istihdam edilmesine olanak tanımış ve kadınların çalışma hayatına katılmalarına hız kazandırmıştır. Bu sebeple İkinci Dünya Savaşı çalışma hayatında kadının konumunu etkileyen bir diğer dönüm noktası olarak görülmektedir. Dünya Savaşları ile beraber kadınların sosyal statülerinde değişimler olmuştur. Yaşanan bu savaşlar kadınların iş gücüne katılımında etkili olan tarihsel gelişmeler arasında değerlendirilmektedir. Erkeklerin savaşmak için cephelere gitmesi ile ortaya çıkan işgücü eksikliği, kadın işgücünün çalışma yaşamına katılım oranında artışa neden olmuştur (Sağlık ve Çelik, 2018: 101).

Genel olarak II. Dünya Savaşı sırasında yedek işçi olarak erkek işgücünün yerini alan kadınlar, savaş sonrasında gelişen teknoloji, artan maaşlar, doğum oranlarının azalması, eğitim gibi çeşitli sosyal ve ekonomik gelişmeler sayesinde çalışma yaşamında giderek daha fazla istihdam edilmeye başlamışlardır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110).

1.1.3. Küreselleşme ve Kadın İstihdamı

Küreselleşme ile birlikte dünya üzerinde sınırlar ortadan kalktı, üretim maliyetleri azalmaya başladı, sermayenin mobilitesi arttı ve rekabet uluslararası düzeyde daha önemli hale geldi. Küreselleşme ve gelişen teknoloji nitelikli ve mobilitesi yüksek işgücüne olan talebi de arttırmıştır.

Küreselleşme dünya çapında sosyal, ekonomik ve toplumsal yapılar üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Gelişen teknolojiler, ticari faaliyetler, sermaye akımları ekonomik açıdan da yeni düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Küreselleşme ile işgücü yapısında, eğitim politikalarında, istihdam vb. birçok alanda değişiklikler yaşanmıştır. Kamu sektöründeki ücretlerin azaltılması, özel sektörün yaygın hale gelmesi, esnek iş süreçlerinin gelişmesi ve sosyal hizmetlerin özelleştirmesi ile organize ve çoğunlukla erkek işgücünden ibaret olan çalışma hayatı esnek ve kadın işgücüne yerini bırakmaya başlamıştır (Moghadam, 1999: 369-370). Küreselleşmenin her ne kadar olumsuz tarafları olsa da dünya genelinde kadın işgücünün sürekli bir artan eğilim göstermesinde etkili olmuştur.

Ticaretin serbestleşmesi ve çok uluslu işletmelerin arttığı 1970’li yıllarda ucuz emek kavramı ortaya çıkmıştır. Kadınlar da bu durumdan en çok etkilenen grup olarak düşük ücretle çalışmaya zorlanmıştır. Küreselleşme, kadınların çalışma yaşamına katılması konusunda yadsınamaz derecede önemlidir. Fakat küreselleşme ile kadınların yer aldığı bu işler; düşük ücretlidir, nitelik gerektirmez ve sosyal güvenceden yoksundur (Kılınç, 2015: 122).

1.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İSTİHDAMINI ENGELLEYEN SORUNLAR

Zaman içerisinde ekonomik ve sosyal yaşamda yaşanan değişimler, eğitim seviyesinin yükselmesi ve yasal düzenlemeler sayesinde kadınların çalışma hayatında daha fazla yer aldığı görülmektedir. Çalışma yaşamına dahil olan kadınların iş yaşamına daha fazla katkı sağlamaları karşılıklarına çıkan engellerin ortadan kalkması için yeterli olmamıştır.

Toplum, kadına yüklenen geleneksel rollerden dolayı kadınları iş hayatındaki rolünden ziyade çoğunlukla anne ve eş olarak değerlendirmektedir. Bu durum da çalışma yaşamına dahil olan kadınların iş yükünü artırmaktadır. Bu iş yüküne rağmen kadınlardan hem toplumun yüklediği görevleri hem de iş yaşamında aldıkları sorumlulukları yerine getirmeleri beklenmektedir. Buna dayalı olarak kadınların çalışma koşulları incelendiğinde erkeklere kıyasla çeşitli farklılıkların olduğu görülmüştür. Kadınlar; çalışma yaşamında işe alınma, terfi etme, işten çıkarılma ve

ücretlendirme gibi konularda çeşitli engellerle karşılaşır. Kadınlar, iş yerlerinde daha çok alt kademelerde görev alırlar ve üst düzey yönetim pozisyonlarında daha az istihdam edilirler (Aşkın, 2015: 45). Belirli sektörlerde, iş kollarında ve mesleklerde sosyal güvencesi olmayan, monoton, tekrara dayalı işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır (Özçatal, 2009: 45).

1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Kalıpları

Kadın ve erkekler arasındaki farklar biyolojik cinsiyetin yanı sıra toplum tarafından biçilen cinsiyet rolleri ile de ortaya çıkmaktadır. Söz konusu toplumsal cinsiyet rolleri kamusal ve özel alanda da etkilidir. Erkekler çalışma hayatında rahatlıkla iş bulup kamusal statüye sahip olurken kadınlar ise ev işleri, çocuk bakımı gibi annelik ve eş rollerini üstlenmektedir (Yılmaz, 2018: 1).

Cinsiyete yüklenen bu değerler kadın ve erkeğin çalışma hayatında yöneleceği meslekleri de ayırtmıştır. Bazı mesleklerin erkek mesleği, bazı mesleklerin de kadın mesleği olarak algılanmasına neden olmuştur ve toplumda meslek seçimlerinde bu kalıplaşmış cinsel yargılara göre meslek seçimleri yapılmaktadır (Küçükbaşol, 2014: 21).

1.2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Algısı

Kadın istihdamına yönelik çalışmaların desteklenmesi, kadının ekonomik özgürlüğünün sağladığı saygınlığa rağmen kadının aile içindeki görevlerinin fazla olması kadın istihdamını azaltan en önemli faktörlerden biridir.

Çalışma yaşamına katılan kadınlar aldığı eğitim ve yaptığı iş yerine eş ve anne rolü ile değerlendirilmektedir. Kadınlar çalışma yaşamında yer alsalar da onlardan ev içi sorumluluklarını devam ettirmeleri beklenmektedir. Bu sebeple kadınlar da meslek seçimlerinde erkekler ile rekabet etmek yerine toplumsal yargılara göre belirlenen feminen meslekleri tercih etmektedirler (Eken, 2006: 249).

Toplumda kadının yeri evidir düşüncesi iş yaşamındaki kadının statüsünü de etkilemektedir. Evdeki rol ve sorumluluklarının devamı olarak görülen işlerde çalışmaları teşvik edilmektedir. Evdeki sorumluluklarının devamı olan bu işler ise

özellikle düşük ücretli ve nitelik gerektirmeyen işler olarak görülmektedir. Kadınlar kendileri için önceden belirlenmiş kadın emeğini değersizleştiren iş kollarında çalışmaya mecbur edilmektedir. Kadın emeğinin ucuz işgücü olarak görülmesi dışında elde ettiği gelir de ikincil gelir olarak düşünülmektedir (Urhan ve Etiler, 2011: 192).

1.2.3. Örgütsel Faktörler

Örgütlerin hedeflerine ve ihtiyaçlarına yönelik çalışma ortamı oluşturmak için her örgütün kendine özgü çalışma prensipleri ve iş yapma biçimi vardır. Örgüt kültürü kavramı, “örgüt üyelerine davranışlar için kurallar belirleyen ve bir örgütün varlığını ve anlamını şekillendiren paylaşılan inanç ve değerler” bütünüdür (Arman ve Arpacı, 2014: 49). Başka bir ifade ile örgüt kültürü, “kurum bünyesinde veya kurum dışında çalışanların önemli bir bölümünün benimsediği, uzun süredir kullanılmayan yanı sıra örgüte katılan yeni üyelere de aktarılan varsayım, inanç ve değerlerin tümünü” ifade etmek için kullanılmaktadır (Karabetyan, 2019: 37).

İş yaşamına dahil olan kadınların eşit kariyer fırsatlarına sahip olmaları bulundukları sektörün ve iş yerinin örgüt kültürüne bağlı olarak değişmektedir. Örgüt yapısına bağlı olarak bazı işlerde kadınların kendilerini kabul ettirmeleri için daha fazla çabalamaları gerekmektedir. Her örgütün kendine özgü değerleri vardır. Örgütte yerleşmiş değerler kadının işe seçilme aşamasında çeşitli engellerle karşılaşmasına neden olmanın ötesinde kimi durumda işe hiç kabul edilmemesine yol açmaktadır. Örgüt içerisinde yönetim seviyesindeki pozisyonlar için basamak olan iş görevlendirmeleri, bu görevlendirmelerde tecrübe edinme olanakları ve mesleki eğitim seminerlerine katılma fırsatları kadınlara daha az sunulmaktadır. Bundan dolayı da kadınlar kariyer sürecinde ilerleyememektedir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014: 6).

1.3. KADINLARIN KARIYER SÜREÇLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERE İLİŞKİN GELİŞTİRİLEN MODELLER

Kadınlar ve erkeklerin bir arada yer aldığı iş dünyasında cinsiyet ayrımcılığına dayalı durumlar görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar çalışılan iş yerinin kültürüne ve çalışılan pozisyona bağlı olarak farklılık

göstermektedir. Kadınların kariyer yaşamlarında karşılaştıkları engellere ilişkin çok sayıda model bulunmasına rağmen çalışmanın kapsamı göz önüne alınarak belli başlı modellere değinilmiştir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellere ilişkin geliştirilen modeller Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Kadınların Kariyerlerinde Karşılaştıkları Engellere İlişkin Modeller

<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>	Kadınların yaşamları boyunca çalışan, eş, anne vb. gibi birden fazla rolü üstlendikleri görülmektedir (Özge ve diğerleri, 2014). Bu modelde “kadınların çalışırken çalışan kadın, eş ve anne rollerini üstlenmesi” sonucunda iş ve çalışma yaşamları arasında her şeye yetişmeye çalışırken özel hayatları ve kariyer planları konusunda çelişkiye düşmesidir (Akdoğanlı, 2019: 15-16).
<i>Çift Kariyerli Eşler</i>	İşgücüne öncelikle aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla katılan kadın zamanla eğitim düzeylerini yükseltmesi ile kariyer odaklı işlerde çalışmaya başlamıştır (Şener ve diğerleri, 2018:468). Kadın ve erkek her ikisinin de kariyerleri doğrultusunda hareket ettikleri aile modelini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu tip ailelerde özellikle çocuk sahibi olunması durumunda geleneksel roller kadını etkilemekte ve kadının kariyeri zarar görmektedir (Budak’tan aktaran Irmak, 2010: 24).
<i>Süper Kadın /Süper Anne Sendromu</i>	Hem çalışan hem de annelik görevlerini yerine getirmek için çabalayan kadınların durumlarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Kadınlar hem iyi eş hem de iyi anne olarak geleneksel rollerini yerine getirmenin yanında kariyer sahibi bir iş kadını olmaya çabalamaktadır (Güleç, 2015: 45).
<i>Cam Labirent</i>	Eagly ve Carli tarafından önerilen Cam labirent kavramı, kadınların yöneticilik pozisyonlarına ulaşmak için kariyerleri boyunca karşılaştıkları uzun ve zorlu süreci anlatmak için kullanılmıştır (Yıldız, 2017: 129). Cam labirent, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engelleri doğrudan ve basit bir şekilde geçemeyeceğinde tanımlamak için kullanılmaktadır (Mavi ve Çelik, 2019:38).
<i>Göstermecilik/Tokenizm</i>	Göstermecilik kavramı, erkeklerin egemen olduğu mesleklerde işletmenin imajı kaygısı ile kadınları sembolik ve formalite olarak istihdam etmesi veya önemsiz pozisyonlarda görevlendirmesini ifade etmektedir. Tokenizm olarak da adlandırılan bu kavram ile kadınları ve azınlık gruplara verilen ödülün ve terfi oranının az olmasını açıklamaktadır (Erken, 2020: 56).

<i>Külkedisi Sendromu</i>	Cinderella masalında olduğu gibi iş hayatında kadınların kendisinden beklenenden daha fazlasını yaparak masalda olduğu gibi ödüllendirilmesi, iyi bir iş veya terfi beklemesi Külkedisi sendromu olarak sayılmaktadır (Gündüz, 2017: 85-86).
<i>Helen Sendromu</i>	Birçok kültürün mitlerinde kadınların güzelliklerinden dolayı erkeklere zarar verdikleri ve erkekleri olumsuz etkilediklerine dair bir inanış vardır. Bu kadın figürlerinden biri olan Truvalı Helen Truva Savaşına sebep olmasından dolayı erkeklerin başına dert açtığına dair bir inanış vardır. Bu anlayış erkek egemenliğinin hâkim olduğu iş dünyasında da etkisini sürdürmekte ve önemli bir pozisyona yükselmesine kadının güzelliğinin etken olduğu düşünülmektedir. İş yaşamında görülen bu olumsuz düşünce Helen Sendromu olarak adlandırılmaktadır (Gündüz, 2018:153-154).
<i>Çifte Açmaz Sendromu</i>	Çifte Açmaz kavramı, bir kadının ne yaparsa yapsın başarı elde edemeyeceğini ifade etmektedir. Kadınların yönetici pozisyonlarında başarılı olmaları için erkeksi özellikler olarak görülen sert ve otoriter bir tavır sergilemeleri beklenir. Ancak bu durumda kadınsı özellikler taşımadığı için eleştirilir. Dolayısıyla iddialı ve özgüveni yüksek olan yönetici kadınların kadın gibi giyinmesi gibi geleneksel kadın algısını da sergilemeleri gerekmektedir. Kadınları iki seçenek arasında bırakan bu durum kadınların üst kademelere ilerlemelerini engellemektedir (Özkaplan, 2013: 9).

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

1.3.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, kadınların örgütsel davranışlar ve önyargılar nedeniyle üst kademe yönetim pozisyonlarına yerleşmelerini engelleyen görünmez, yapay engelleri tanımlamaktadır. Cam tavan kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkmış bir kavramdır (Wirth, 2001: 1).

Cotter ve diğerleri (2001), cam tavanı, “kadınların ve azınlıkların gelişmesine konulmuş yapay bariyerler” şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle cam tavan kavramı, “görülmeyen, azınlıkları ve kadınları, yetenekleri ve başarılarını göz önüne almaksızın işletmenin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engel” olarak tanımlanmıştır (Cotter ve diğerleri, 2001: 656).

Kadınların giderek daha fazla iş hayatında yer almaları ile buna yönelik araştırmalarda son yıllarda artış göstermiştir. Yapılan araştırmalarda kadın çalışanların orta kademelere kadar ilerledikleri gözlemlenmektedir. Yönetim seviyeleri incelendiğinde genel olarak kadın yöneticilerin sayısının az olması dikkat çekicidir (Örücü ve diğerleri, 2007:118).

1.3.2. Cam Uçurum

Cam uçurum kavramı, cam tavan engelini aşan kadın yöneticilerin sonrasında üst düzey kademelerde karşılaştığı görünmez engelleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Dzanic, 2009: 10). Bu kavram, ilk defa Ryan ve Haslam (2005) tarafından cam tavanı aşmayı başarabilen kadınların riskli pozisyonlarda görevlendirilmesini tanımlamak için kullanılmıştır. Başka bir ifade ile cam uçurum kavramı anlayışı, kriz dönemlerinde başarısızlığa uğramış veya büyük risk taşıyan projelerin olduğu işletmelerde kadın yöneticilerin üst düzey yönetici pozisyonlarına getirilmesi ve bu dönemde başarısızlığın sebebi olarak “kadından zaten yönetici olmaz” düşüncesinin yaratılmasıdır. Başarısızlık durumunda bunun sebebinin cinsiyet faktörüne bağlayarak kadınlardan iyi bir yönetici olamayacağına dair bir algı oluşturulmaktadır (Yıldız ve diğerleri, 2019:431).

İlk kez üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselme fırsatı elde eden kadınlar işletmede yaşanan olumsuz durumun günah keçisi olarak gösterilmekte ve işten çıkarılma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Alhas, 2020: 10; Bowles, 2013: 25). Kadın yöneticiler bu şekilde kötü pozisyonlara ve konumlara yükselmeyi kabul ederek ilerleyen süreçte kariyerleri için zararlı olabilecek başarısızlık riskini de üstlenmektedir (Bruckmüller ve diğerleri, 2014: 206).

1.3.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu, çalışma yaşamında yönetici konuma ulaşan kadınların diğer kadın çalışanlara karşı ayrımcılık uygulamasına ilişkin stereotipi anlatmaktadır (Place, 2011: 3). Erkek egemen iş dünyasında kadınların erkek yöneticilerin tepkilerine benzer tutum ve davranış göstermeleri kraliçe arıların özelliklerindendir ve

iş hayatında kadın yöneticiler, en çok astları olan kadınlar ile sorun yaşamakta ve kadınların en büyük düşmanı olarak kadınlar görülmektedir (Akdöl ve Menteş, 2017: 867-868).

Kraliçe Arı Sendromu, kadın yöneticilerin, diğer kadın çalışanların üst kademe yönetim görevlerinde yer almasını istememesi, görev aldığı yönetim kademesinde tek kadın yönetici olma isteği, kadınlar arasında kariyer süreçlerinde kıskançlık yaşanması şeklinde açıklanmaktadır. Bu sendrom, kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engellerden biridir (Utma, 2019: 51).

Bu sendroma sahip kadın yöneticilerin herkese aynı tutumda yaklaştıkları düşünülmektedir. Ancak, kraliçe arıların; genellikle toplumsal cinsel yargıları benimsemiş, dolayısıyla toplum tarafından oluşturulan cinsiyet stereotipinden uzaklaşamamış kadınlara karşı olumsuz tutum sergilerken; kendileri gibi mücadeleci ve başarılı kadınlara karşı aynı tavrı sergilemedikleri, hatta doğrudan rakipleri olan mücadeleci kadın meslektaşlarını destekledikleri görülmektedir (Faniko ve diğerleri, 2017: 908).

1.3.4. Mentor Eksikliği

Mentorlük, diğer bir ifade ile koçluk örgüt içerisindeki deneyimli bir kişinin deneyimsiz bir kişiye yol göstermesi, rehberlik etmesidir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6). Mentorlüğün temelinde usta-çırak ilişkisi mevcuttur (Korkmaz, 2014: 11). Örgütlerde yer alan kadın montorler kadın çalışanlar için rol modeli olmaktadır. Mentorlük ilişkisinin kadın çalışanların yöneticilik kademelerine ulaşmasına yardımcı olmanın yanında kadın yöneticinin de daha üst kademelere yükselmesine yardımcı olmasından dolayı örgüt içindeki mentorlük ilişkisinin çift yönlü bir fayda sağladığı söylenebilir (Karaca, 2007: 61-62). Ancak kadınlar hem mentorlük yapacak kadın yöneticinin az sayıda olmasından kaynaklı kadın mentor bulamamakta hem de kariyerlerinde yardımcı olacak erkek mentore ise ulaşamamaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6).

Sonuç olarak kadınların yönetici pozisyonlarda az olması mentor eksikliğine neden olmaktadır, kadınlar kariyer gelişimlerinde etkili olacak mentorlük ilişkisinden

faaydalanamamaktadır. Bu durum kadınların üst kademelere ilerlemelerini olumsuz etkilemektedir.

1.4. KADIN İSTİHDAMINA GENEL BAKIŞ

Kadın istihdamına yönelik desteklerin artması, toplumsal saygınlık, ekonomik özgürlük gibi etkenlerle son yıllarda kadınlar iş yaşamında daha aktif olarak yer almaktadır. Ancak mevcut istatistiki veriler çalışan kadın sayısının hala erkek iş görenlerin çok altında olduğunu göstermektedir.

Dünya nüfusunun yarısı oluşturan kadınların, toplumsal ve ekonomik yaşam biçimlerine katılım oranları incelendiğinde erkeklerin gerisinde kaldıkları, daha az istihdam edildikleri ve iş hayatına katılma fırsatı bulsalar da erkeklerle aynı pozisyonlarda çalışsalar da daha düşük ücret aldıkları görülmektedir (Aztimur, 2005: 38). Kadınların ikincil planda kalmalarına rağmen kadınların istihdam oranları ülkelerin gelişmişlik/az gelişmişlik düzeylerini belirlemede önemli bir role sahiptir. Kadın istihdamı bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirlemede önemli bir ölçüttür. 1998-2008 dönemleri kapsayan 187 ülke için kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmanın bulguları göre kadın istihdamı ekonomik büyümeyi olumlu etkilemiştir (Er, 2012: 37).

Çalışma yaşamında kadının etkin ve aktif olması toplumunda gelişmesini sağlar. Kadınların istihdam edilmelerinin makroekonomik ve sosyal konularda olumlu etkilere sahiptir. Bu etkiler harcama alışkanlıkları, sağlık ve eğitim alanlardaki bütçeler, tasarruf eğilimleri, sürdürülebilir kalkınma ve büyüme gibi örneklendirilebilir (Günsoy ve Özsoy 2012: 25). Kadınların istihdam edilmesi kadın yoksulluğunun azalmasına, hane içi gelirin artmasına ve yaşam standartlarının iyileşmesini sağlar (Ecevit, 2010: 2). İş hayatına dahil olmaya başlayan kadınlar toplumun onlara yüklediği geleneksel rollerin dışına çıkabilmiş, aile ve toplumdaki statülerini yükselterek erkeklerle eşit konuma gelmeyi başarmışlardır (Hüseyinli, N. ve Hüseyinli T., 2016: 109).

Kadınların çalışma hayatında istihdam edilmeleri sadece ekonomik ve toplumsal açıdan değil ayrıca kadının kendisi için yarar sağlayacaktır. Ecevit (2010), bu yararları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Kadınların istihdam edilmeleriyle kadınlar ekonomik bağımsızlığa kavuşarak hane içi karar alma süreçlerinde aktif rol almaları sağlanmaktadır. Kadınların istihdam edilmesi, cinsiyet eşitliliğini sağlamak için gerekli koşullardan biridir.

- Çalışma yaşındaki toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınların etkin bir şekilde ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer alması ile sürdürülebilir bir ekonomik büyümeden ve kalkınmadan söz edilebilir.

- Kadın istihdamı sadece toplumsal refah için değil aynı zamanda aile açısından da önemlidir. Kadınların çalışma yaşamına dahil olması ile hane içi gelir artacak ve bu da yaşam standartlarının iyileşmesini sağlayacaktır.

İşgücü piyasasına giren kadınlar toplumda sosyal bir statü elde ederler ve yeteneklerini geliştirme, bilgi ve birikimlerini kullanma fırsatı bulurlar. Elde ettikleri gelir sayesinde ekonomik açıdan güçlü hale gelmeleri özgüvenlerini de olumlu etkiler (Dirik, 2016: 10-11).

Sonuç olarak kadınların iş gücü piyasalarına katılmaları hem bireysel hem de toplumsal olarak önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ancak kadınların istihdam edilmeleri, ekonomik yaşama katılmaları yeterli düzeyde değildir. Kadınların iş dünyasındaki yeri kadar kadın istihdamını ve çalışan kadınların performansını etkileyen faktörlerin de ortaya konulması gereklidir.

1.4.1. Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler

İnsanlık tarihi boyunca kadınlar ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer almış olmalarına rağmen kadınların işgücü piyasalarına katılımları incelediğinde dünya genelinde erkeklerin gerisinde kaldığı bilinmektedir. Bu sebeple kadınların istihdama katılımlarında rol oynayan unsurların belirlenmesi önemlidir.

Literatürde kadınların istihdama katılımları etkileyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kadınların eğitim seviyesi, medeni durumu, doğurganlık gibi faktörlerin kadınların istihdama katılımlarında belirleyici bir rol oynadıklarına dair bulgular elde edilmiştir. Örneğin Jaumotte (2003), OECD ülkelerindeki kadınların işgücüne katılım oranlarında etkili olan faktörleri araştırmıştır. Gerçekleştirilen çalışma ile kadının eğitim düzeyi, kadının çalışmasına

yönelik kültürel tutumlar ve yargıların ve genel olarak işgücü piyasası şartlarının kadının işgücüne katılımında başlıca rol oynayan faktörler olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir.

Doğan ve diğerleri (2011) tarafından kadınların ekonomik ve sosyal sorunlarını tespit etmek amacıyla Diyarbakır'da özel sektörde çalışan kadınlar üzerine benzer bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada elde ettikleri veriler ile eğitim düzeyi ile işgücüne katılma arasında paralel bir bağlantı tespit etmişler, kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe hem işgücüne katılma oranı hem de aldıkları ücret artmaktadır.

Korkmaz ve Korkut (2012), yaptıkları çalışmada kadınların eğitim, medeni durum ve yaş grupları açısından iş hayatına katılımlarını ve kadın istihdamının önündeki engelleri incelemiştir. Çalışmanın bulgularında medeni durum, eğitim seviyesi, çocuk sahibi olma, göç, kadın istihdamı konusunda toplumun tutumu ve kadın istihdamına ilişkin yasal düzenlenmelerin yetersizliği başlıca engeller olarak tespit edilmiştir.

Toplumsal kültür, eğitim seviyesi, ücretsiz aile işçiliği, yaş, medeni durum, kayıt dışı istihdam, yaş, medeni durum, mesleki ayrımcılık, istihdam yapısı, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı gibi unsurlar kadın istihdamını etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Bu faktörlerin en önemlilerinin kadın istihdamı ile ilişkisi aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

1.4.2. Toplumsal Kültür

Hemen hemen her toplumda kadınların ve erkeklerin algılanış biçimlerinde farklılıklar görülmektedir. Kadının yeri evidir anlayışından dolayı kadın iş yaşamı dışında bırakılmakta, kayıt dışı sektörlerde çalışmakta ve geçici, güvencesiz işlerde istihdam edilmektedir. Erkekler ise hem toplumda hem de aile içerisinde karar veren kişilerdir. Bu nedenle kadınlar istihdam edildikleri mesleklerde erkek rakipleriyle yarışmalarına ek olarak toplumun belirlediği kadın rollerini de üstlenmeye devam etmektedir (Tuskan, 2012: 446-447).

Toplumun kültürel yapısı iş dünyasını da şekillendirmektedir. Toplum kadın ve erkeği cinsiyet kalıplarına göre ayırtmakta ve erkeğe acımasız, saldırgan, kararlı gibi tanımlamalar, kadınlara ise aciz, zayıf, duygusal gibi tanımlamalar atfetmektedir

(Türel ve Dolmacı, 2013: 87). Bu kapsamda meslekler de kadın ve erkek işi olarak ayrılmaktadır. Bunun sonucunda da kadınların iş yaşamına dahil olabilecekleri alanlar daralmaktadır.

1.4.3. Eğitim Düzeyinin Kadın İstihdamına Etkisi

Eğitim istihdam olanaklarının gelişimi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde anahtar bir rol oynar. Sosyal ve ekonomik kalkınmaya etkisinin yanı sıra kadınların istihdamında da oldukça etkilidir (Keskin, 2018: 1). Eğitim sadece kadının çalışma yaşamına dahil olmasını değil hem bilgi ve beceri elde edip daha donanımlı olmasını hem de kendine duyduğu güvenin artmasına ve bağımsız karar vermesini sağlamaktadır (Toksöz ve diğerleri, 2001: 28). Kadınlar, geçmiş dönemlerle karşılaştırıldığında eğitim imkanlarına daha kolay ulaşabilmektedir. Bu sayede işgücü piyasalarına daha fazla dahil olmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012: 59).

1.4.4. Yaş ve Medeni Durumun Kadın İstihdamına Etkileri

Dünya genelinde işgücüne katılmada en önemli unsurlardan biri olan yaş faktörü kadınların işgücüne katılıp katılmamaları konusunda etkilidir. Yaş aralıklarına göre şekillenen işgücü oranı kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması durumunda işten ayrılması ile düşmektedir (Akça ve Ela, 2012: 229-230). Kadınların medeni durumları da çalışma hayatında istihdam edilmeleri konusunda önemli bir unsurdur ve evli veya bekar olmaları işgücüne dahil olmaları konusunda oldukça büyük etkiye sahiptir.

Evli kadınların işgücüne dahil olmaları bekar kadınlara göre daha zordur (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49). Kadının evlenmesi ile ev içi sorumlulukları artmaktadır. Bu durum kimi zaman işgücünden ayrılmasına yol açarken kimi zaman da istihdama dahil olmasını sağlayabilir. Eşinin gelirin bağı olarak masraflar arttığı için çalışmak zorunda kalabilir (Günday, 2011: 54). Benzer şekilde ekonomik sebeplerden kaynaklı olarak boşanmış kadınların genelde işgücüne katılımlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 70).

1.4.5. Ücretsiz Aile İşçiliği

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) “ücretsiz aile işçisini aile fertlerinden bir ya da birkaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret şeklinde gelir elde etmeden çalışan aile bireyleri” olarak tanımlamaktadır. Toplumsal rolünden kaynaklı olarak kadınlar ev işlerini aksatmayacağı aile işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.

Geçimini daha çok tarım ile sağlayan kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçiliği daha fazla görülmektedir. Dolayısıyla iş gücüne katılım oranlarında kır ve kent arasında farklılıklar mevcuttur (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Ayrıca kadının evde yapmış olduğu temizlik, kışlık gıda hazırlama, çocuk ve hasta bakımı her türlü faaliyet, ekonomik bir karşılığı olmamasından dolayı ücretsiz aile işçiliğine dahil edilmektedir. Kadın istihdam istatistikleri birçok kadının ücretsiz aile işçisi olduğunu göstermektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 21).

1.4.6. Cinsiyetler Arası Ücret Ayrımcılığı

İş yaşamında kadınların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri cinsiyet temelli ücret ayrımcılığıdır. Ücret ayrımcılığı, kadın ve erkeğin aynı işi aynı değerde yapmalarına rağmen kadının erkekle aynı ücreti almamasıdır (Maktav, 2019: 106). Kadınlar işgücü piyasalarında aktif rol oynamak istediğinde çeşitli engelleri aşmasının yanında işgücü piyasasına girdikten sonra bir de ücretlendirme konusunda da ayrımcılığa uğramaktadırlar.

Kadınlar işgücüne dahil olmada sorunlar yaşarken bir yandan da işgücü piyasasına girdikten sonra ücretlendirme konusunda ayrımcılık yaşamaktadırlar. Cinsiyete temelli iş bölümü, yapılan işleri kadın ve erkek işi şeklinde ikiye ayırmakta ve bu da cinsiyetler arası ücret ayrımcılığını beraberinde getirmektedir. Ağırlıklı olarak erkeklerin istihdam edildiği sektörler ve meslek gruplarında iş için gerekli olan yetenek ve niteliklere sahip olmalarına rağmen kadınlar daha az ücret almaktadır (Halaçlı ve diğerleri, 2022: 69) Kadın emeğinin erkeklere göre daha değersiz görülmesi cinsiyetler arasında ücret ayrımcılığının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

1.4.7. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nın 1970 yılında düzenlediği Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporunda kullanılmıştır (Güloğlu, 2005: 2). Genel olarak kayıt dışı istihdam, istihdam ile ilgili yürütülen faaliyetlerin eksik ya da hiç bildirilmemesinden kaynaklı olarak resmi makamların denetimi dışında kalması olarak ifade edilebilir (Fidan ve Sami, 2013: 138-139).

Kayıt dışı istihdam yapısı işgücü piyasalarındaki tüm grupları etkilemektedir ancak kadınlar bu durumdan en çok etkilenen gruptur. Geleneksel rollerin hâkim olduğu toplumlarda kadının en önemli görevi evi ve ailesidir. Bu da hem ev işlerini yürüten hem de kayıt dışı istihdamda yer alarak ev ekonomisine katkı sağlamaya çalışmasına neden olmaktadır (Erikli, 2017: 3).

1.5. KADININ İŞGÜCÜ PİYASALARINDA SAYISAL GÖRÜNÜMÜ

Kadınların çalışma yaşamındaki yeri tüm dünyada araştırılan başlıca konulardan biridir. Pek çok ülke medeni durum, hane halkı geliri, doğurganlık oranı ve eğitim seviyesi gibi birtakım sosyal ve ekonomik unsurlar üzerinde çalışmalar yaparak kadınların çalışma yaşamlarına katılım oranlarını artırmaya çalışmaktadır. Çalışmamın bu kısmında Dünya'da ve Türkiye'de kadınların işgücü piyasalarındaki görünümüne ilişkin istatistiksel verilere yer verilmiştir.

1.5.1. Dünya'da Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri

Kadınların işgücü piyasalarına katılmaları ve istihdam edilmeleri, ülkelerin gelişmişlik göstergelerinden biridir. Bu nedenle pek çok ülkede kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştırmak ve teşvik etmek için çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Ancak hala dünyada kadınların istihdama katılmaları erkeklere oranla daha düşüktür (Yetiş ve Çalışkan, 2020: 106). 2020 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan rapora göre 2019 yılı itibarıyla Dünya'da 15 yaş ve üzerinde

toplam işgücüne katılım oranı %60,7’dir ve işgücüne katılım oranları incelendiğinde kadınlar (%47,4) erkeklere (%74,2) göre daha az işgücüne katılım sağlamaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işgücü kavramını “ilgili referans dönemde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan veya bulunmak isteyen çalışma çağındaki nüfus istihdam edilenler” olarak açıklamaktadır. İşsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir. İşgücü, “15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı, yani kurumsal olmayan çağındaki nüfus içindeki oranı işgücüne katılma oranı” olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2021).

Sanayi Devriminden itibaren kadınların işgücüne katılımı, yıllar içerisinde ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde yükselmiştir. Bu yükseliş, toplumların kültürlerine, inanç sistemlerine, gelişmişlik düzeyleri gibi faktörlere bağlı olarak ülkeler arasında değişiklik gösterdiği gibi aynı ülke sınırlarındaki bölgeler arasında bile farklılıklar olabilmektedir Kasa ve Alptekin, 2016: 3). Dolayısıyla her ülkede işgücüne katılma oranı değişiklik gösterdiği için Tablo 2’de ILO verileri üzerinden dünyanın büyük ekonomilerindeki kadının işgücüne katılım oranlarına ilişkin istatistiki veriler sunulmuştur.

Tablo 2: Seçili Ülkelerde Kadınların İş Gücüne Katılma Oranları (%) (15+ yaş)

Ülke/Yıllar	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Brezilya	55,1	53,5	53,3	53,3	54,1	54,4	55,1	47,7	49,1
Kanada	60,9	61,9	60,9	60,9	61,1	61,0	61,1	59,5	60,8
Çin	66,9	64,0	62,5	62,1	61,7	61,6	60,6	61,8	61,6
Fransa	49,9	50,8	50,8	50,8	50,6	50,8	51,3	50,6	51,9
Almanya	50,7	52,8	54,3	54,7	55,0	55,2	55,6	56,8	56,8
Rusya	55,1	55,9	55,5	55,6	55,2	55,9	55,3	55,1	54,5
İtalya	37,8	37,9	39,8	39,5	40,2	40,7	41,1	39,8	39,9
Japonya	48,4	48,7	49,5	49,9	50,6	51,4	53,3	53,2	53,3
Birleşik Krallık	54,7	55,5	56,7	57,0	57,3	57,6	58,5	58,6	58,0
ABD	58,2	58,1	55,8	56,0	56,2	56,2	56,6	55,4	55,2

Kaynak: ILO, 2022

Tablo 2 verileri incelendiğinde dünyanın en büyük ekonomilerinde kadının işgücüne katılım oranının genel olarak %50 sınırlarında olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi %66,9 kadın işgücü katılım oranı ile Çin kadınların en çok istihdam edildiği ülkedir. %37,8 kadın işgücü katılım oranıyla İtalya, kadın istihdamın en az olduğu ülkedir. 2019 yılında ise kadının işgücüne katılımı %61,1 oranı ile en çok Kanada'dayken en düşük kadın işgücü katılım oranı %41 ile İtalya'dadır. Yıllar içerisinde Kanada, Japonya, Birleşik Krallık, Almanya, Fransa, İtalya'da oranlarda yükselme olurken ABD, Çin, Rusya ve Brezilya'da kadın işgücü katılım oranında düşme eğilimi görülmektedir. Bu verilere dayanarak ülkelerin ekonomik açıdan gelişmişlik düzeyleri kadınların işgücüne katılım oranlarında etkili olduğu sonucuna ulaşabilir. Ancak ülkelerin kendi özelliklerini de yani sosyo- kültürel özelliklerinin de dikkate alınması ile objektif ve tutarlı bir sonuç elde edilmesini sağlayacaktır.

Tablo 3'te ise ILO'nun tahminlerinden hazırlanan Dünya Bankası verilerine göre 2000-2021 yılları arasında kadının işgücüne katılım oranları bölgelere göre verilmiştir.

Tablo 3: Bölgelere Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (%) (15+ yaş)

Bölge/Yıllar	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dünya	51,0	50,3	48,8	47,7	47,6	47,5	47,4	47,4	46,9	46,0
Doğu Asya ve Pasifik	65,0	61,8	60,5	59,7	59,4	59,1	59,0	58,6	58,2	59,0
Güney Asya	29,6	30,8	26,6	24,1	23,8	23,8	23,5	23,5	23,4	22,0
Latin Amerika ve Karayipler	43,7	50,2	50,7	51,1	51,3	51,6	52,0	52,0	52,0	49,0
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	18,6	20,0	19,9	20,1	20,6	20,3	20,2	20,2	20,1	19,0
Sahra Altı Afrika	63,2	63,4	62,6	61,3	61,3	61,4	61,5	61,4	61,4	60,0
ABD	46,9	47,9	49,9	50,2	50,4	50,6	50,7	50,6	50,5	55,0
OECD	49,4	49,9	50,8	51,4	51,7	51,9	52,2	52,1	50,26	52,0

Kaynak: Dünya Bankası, 2022

Kadınların işgücü piyasalarında yer almaları tüm dünyanın üzerinde durduğu önemli sorunlardandır. Kadının işgücüne katılımı hem ekonomik büyüme hem de ekonomik kalkınma için gereklidir. Tablo 3'te sunulan verilere bakılarak kadınların işgücüne katılımı bölgelere göre önemli ölçüde değiştiği söylenebilir, ancak her bölge

kendi içerisinde değerlendirildiğinde değerler de farklılıklar olmadığı görülmektedir. Tablo 3’deki veriler incelendiğinde 2000 yılında kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge %65 ile Doğu Asya ve Pasifik iken, en düşük olduğu ülke %18,6 ile Ortadoğu ve Kuzey Afrika’dır. 2021 yılına gelindiğinde kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölgeler (%59) Sahra altı Afrika ve Doğu Asya ve Pasifik’tir. En düşük kadın işgücü katılım oranına sahip bölge (%19) ise Ortadoğu ve Kuzey Afrika’dır. Dünya geneli incelendiğinde ise kadın işgücüne katılım oranının 2000-2021 yılları arasında azalma eğilimi gösterdiği görülmektedir. 2000 yılında dünya çapında %51 olan işgücüne katılım oranı 2021 yılında %46’ya düşmüştür. Dünya çapında kadınların işgücü piyasalarına katılım oranında önemli bir düşüş yaşanmıştır. Bölgesel olarak 2000 -2021 arasındaki oranlar incelendiğinde genel olarak her bölgede bir düşme eğilimi olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde ise tam tersi bir eğilim söz konusudur. %40’larda olan kadın işgücü katılım oranı yıllara göre artış göstererek 2021 yılında %50’lere ulaşmıştır.

1.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Dünya’daki kadın istihdamının tarihsel gelişimine paralel olarak Türkiye’de de kadınlar iş hayatına Sanayi Devrimi’nin başlamasıyla katılmışlardır. Osmanlı imparatorluğunda Tanzimat ile çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen Cumhuriyet döneminden önce kadın işgücüyle ilgili düzenlemeler yapılmamıştır (Önder, 2013: 37). Türkiye açısından kadının işgücüne katılımı incelendiğinde erkeklerle karşılaştırıldığında dünya genelinde olduğu gibi erkeklerin gerisinde kaldıkları bilinmektedir. Türkiye’de kadın iş gücü katılımı AB ve OECD ülkelerinin ortalamaları ile kıyaslandığında oldukça düşüktür. 2019 yılında bu oran 20-64 yaş grubunda 27 AB ülkesinde %67,1’dir. Kadın işgücü katılımında birinci sırada %83 ile İzlanda, ikinci sırada %78,9 ile İsviçre vardır, Türkiye ise %34,4 ile bu listenin sonunda kalmıştır (EuroStat, 2021). Aynı durum OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında görülmektedir. 2019 yılında OECD ülkelerinde 15-64 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılım ortalaması %65’dir. OECD ülkeleri arasında da ilk sırada yer alan İzlanda da kadınların işgücüne katılım oranı %82 iken Türkiye %38,7 kadın işgücü katılım oranı ile en son sırada yer almaktadır (OECD, 2020).

Kadınların işgücüne katılımı konusunda yasal açıdan herhangi bir eşitsizlik söz konusu olmasa da toplum, aile ve sosyal ortamda kadına biçilen roller kadının işgücüne katılımını etkilemektedir. Geleneksel roller, kadınların çalışma yaşamından uzak kalmalarına, işgücü piyasalarında yer alan kadınların kariyerlerinde yükselmelerine ve potansiyellerini ortaya koymalarına engel olmaktadır (KSGM 2008: 14).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamlarına girmelerini sağlamak ve çalışma hayatında yaşanan sorunları çözmek amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler, uluslararası anlaşma ve sözleşmeler mevcuttur. Ancak bu düzenlemelerin günlük hayata tam olarak uyarlanamaması nedeniyle Türkiye’de kadınların istihdam oranları çok düşüktür (İçin, 2012: 28). Tablo 4’te Türkiye’de istihdamın cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 4: Türkiye’de İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı (15+ yaş)

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı			Toplam	İstihdam (Bin)		Toplam	Nüfus (Bin)	
	%	Erkek	Kadın		Erkek	Kadın		Erkek	Kadın
2000	49,9	73,7	26,6	21581	15780	5081	46.211	22916	23295
2005	46,4	70,6	23,3	20066	14958	5108	43358	23673	24685
2010	48,8	70,8	27,6	22594	16170	6425	52541	25801	26740
2015	51,3	71,6	31,5	26620	18562	8058	57854	28573	29281
2016	52,0	72,0	32,5	27205	18893	8312	58720	29031	29689
2017	52,8	72,5	33,6	28189	19460	8729	59894	29649	30244
2018	53,2	72,7	34,2	23728	19720	9018	60654	30007	30647
2019	53,0	72,0	34,4	28080	19156	8924	61469	30372	31097
2020	49,30	68,2	30,9	26812	18.506	8.306	62 579	30956	31 623
2021	51,40	70,3	32,8	28797	19.792	9.005	63,704	31533	32172

Kaynak: TÜİK, 2022a

TÜİK ’den elde edilen verilere göre dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımı oldukça düşüktür, özellikle kadınların işgücü piyasasına katılım oranları gelişmiş ekonomiler ile kıyaslandığında çok düşük seviyelerde kalmaktadır. Yukarıda yer alan Tablo 4 incelendiğinde Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranları yıllar itibariyle artış gösterdiği söylenebilir. 2000 yılında kadın işgücü katılım oranı %26,6 iken 2021 yılında %6,2 artış ile %32,8’e

yükselmiştir. 2021 yılı TÜİK verilerine bakıldığında Türkiye’de 63 milyon 704 bin 15 yaş ve üzeri birey sayısı bulunmaktadır. Bunun 31 milyon 533 bini erkek, 32 milyon 172 bini ise kadındır. Nüfusun istihdam edilme durumu incelendiğinde toplam 28 milyon 797 bin kişi aktif olarak istidam edilirken, bunların 19 milyon 792 bini erkek, 9 milyon 5 bini ise kadındır. Bu istatistiksel verilere göre Türkiye’de kadın nüfusunun yarısının bile istihdam edilmediği söylenebilir.

Yıllar itibariyle Türkiye’de iş hayatına dahil olan kadın sayısında farklılıklar olmuştur. Bu durumu belli bir nedene bağlamak ve açıklamak oldukça güçtür. Bu nedenle kadınların eğitim düzeyi, yaşı, çalıştıkları işletmelerin sektörel dağılımları, istihdam, işgücüne katılım oranları ve kayıtlılık durumları kadınların işgücü piyasasındaki yerinin bilinmesi ve konumunun açıklanması için büyük önem taşımaktadır.

1.5.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Özellikleri

Türkiye’de kadın işgücüne ilişkin istatistiki veriler incelendiğinde durumun çok parlak olmadığı görülmektedir. Kadının toplumsal rolünü dışına çıkarak iş yaşamına girmesi desteklenmelidir. Sürdürülebilirlik konusunda yapılan çalışmalarda da toplumsa cinsiyet eşitliği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda kadınların de erkeklerle eşit koşullarda çalışabilmelerinin önü açılmalıdır. Kadının neden aktif olarak iş yaşamında olmadığına ilişkin çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki konuların vurgulandığı görülmektedir.

1.5.3.1. Eğitim Seviyesine Göre Kadın İşgücü

Kadınların istihdama katılmalarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de eğitim seviyesidir. Dünya’da ve Türkiye’de kadın istihdamının yükseltilmesinin temel koşullarından biri eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi düşük olan kadınların düşük ücretli ve emek yoğun işlerde çalışmaları, eğitim düzeyi artan kadınların ise uzmanlık gerektiren daha nitelikli işlerde istihdam edilmeleri anlamına gelmektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 18). Günümüzde küreselleşen dünyada

teknolojinin gelişim hızına ayak uydurabilecek vasıflı işgücüne olan ihtiyacın artması da eğitimin önemini göstermektedir.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde işgücüne katılım oranında eğitim seviyesinin etkisinin çok önemli olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi düşük bir kadının işgücüne dahil olma oranı, üniversite eğitimini tamamlamış bir kadının işgücüne katılım oranına göre daha düşüktür (Keskin, 2018: 11-12; Aydın, S. 2016: 249). Tablo 5’te 15 yaş üstü kadınların eğitim seviyelerine göre 2014-2021 yılları arasında işgücüne katılım oranları verilmiştir.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (%) (15+ yaş)

Yıllar	Okuryazar Olmayan	Lise ve altı eğitimler	Lise	Mesleki ve Teknik Lise	Yükseköğretim
2014	16,0	25,8	31,9	39,8	71,3
2015	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6
2016	15,2	27,2	33,7	41,4	71,3
2017	15,9	27,7	34,3	42,6	72,7
2018	16,1	28,2	34,7	42,7	71,6
2019	15,4	28,0	34,1	42,2	71,5
2020	12,4	24,1	29,9	37,1	65,4
2021	12,8	25,3	32,5	38,5	67,6

Kaynak: TÜİK, 2022a

Tablo 5’te sunulan TÜİK verileri incelendiğinde 2014-2021 yılları arasında kadınların eğitim seviyelerine göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu görülmektedir; bu yıllar arasında kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artmıştır. 2021 yılında yükseköğretimi tamamlayan bireylerin işgücüne katılım oranı %67,60 iken, %72,70 ile en yüksek katılım oranı 2017 yılında yükseköğretim mezunları arasında gerçekleşmiştir. 2014-2021 yılları arasında lise eğitimini tamamlayan bireylerin işgücüne katılım oranları %30’larda iken aynı yıllarda yükseköğretim mezunlarının işgücüne katılım oranı %65-70’leri bulmaktadır. Bu veriler ışığında eğitim düzeyi ve işgücüne katılım arasında doğru bir orantı olduğu söylenebilir ve eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım da artacaktır şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.

1.5.3.2. Medeni Duruma Göre Kadın İşgücü

Medeni durum kadınların işgücü piyasasına katılması konusunda en az eğitim kadar önemli bir etkiye sahiptir. Tire'nin (2017) çalışmasında da belirttiği gibi cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumların kendine özgü özellikleriyle kültürlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Hemen hemen her toplum kadına farklı özellikler ve görevler erkeklere ayrı görev ve sorumluluklar yüklemektedir.

Medeni duruma bağlı olarak ev işleri, çocuk bakımı, doğurganlık oranı kadının işgücüne katılımında etkili olmaktadır. Örneğin evli bir kadın işgücüne dahil olduğunda iş hayatı ve aile hayatında denge kurması beklenmektedir ve kadına yüklenen bu sorumluluk kadınların iş yaşamına katılması önünde bir engel oluşturmaktadır (Göcen, 2018: 320). Kadınlar evlendikten sonra çocuk sahibi olma, ev işleri, eş ya da aile bireylerinin kadına yüklediği sorumluluklar vb. gibi sebeplerle kadınlar işgücü piyasalarından uzak kalma eğilimindedir. Benzer şekilde kadının eşinin gelir durumunun yüksek olması kadının işgücüne katılmasına engel olabilmektedir. Ancak bu etkinin derecesi kadının eğitim seviyesine, kentte ve kırsal bölgede yaşamasına bağlı olarak değişmektedir (Akan, 2019: 39). Tablo 6'da kadınların medeni duruma göre istihdam edilme oranları verilmiştir.

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Kadın İstihdam Oranı (%) (15+ yaş)

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
2005	26,7	20,5	32	8,6
2010	28,3	24,2	37,5	8,6
2015	32,1	28,6	39,5	7,4
2016	32,5	29,2	41,7	7,5
2017	33	30,3	41,4	7,5
2018	33,5	30,7	43,4	8,1
2019	33,3	29,8	41,4	7,2
2020	29,7	27,6	37,0	6,5
2021	31,9	29,3	39,4	6,7

Kaynak: TÜİK, 2022a

Tablo 6'da Türkiye'de 2005-2021 yılları arasında medeni durumlarına göre kadınların istihdam edilme oranlarına yer verilmektedir. Bu verilerden hareketle, hiç evlenmeyen ve boşanmış kadınların istihdam oranları, evli ve eşi ölen kadınların

istihdam oranlarından daha yüksek olduğuna dair bir çıkarım yapılabilir. Özer ve Biçerli (2003) tarafından yapılan çalışmada da belirtildiği boşanmanın kadınlar üzerinde çeşitli ekonomik etkileri bulunmaktadır ve boşanma kadınların işgücüne katılımı konusunda pozitif bir etkiye sahiptir. Tabloya göre evli olan kadınların istihdam oranları boşanmış olanlara kıyasla daha düşük seviyededir. 2021 yılı verileri incelendiğinde kadınların istihdam oranları sırasıyla %39,4 ile boşanmış, %31,9 ile bekar, %29,3 ile evli kadınlarda gerçekleşirken, eşi ölen kadınlar %6,7 ile istihdama en az katılan grup olmuştur. 2005 yılından itibaren bekar, evli ve boşanan kadınların istihdam oranı genel olarak bir artış eğilimi göstermektedir. Boşanan kadınların daha aktif olarak iş yaşamında yer alması boşanma sonrası bireysel yaşam ve çocukların bakımı konularında ekonomik açıdan çaresiz kalmaları ile açıklanabilir.

1.5.3.3. Yaş Durumuna Göre Kadın İşgücü

Yaş faktörü; eğitim düzeyi, evli olup olmama ve emeklilik (yükseköğretime devam etmesi, çocuk bakımı) gibi etkenlerle doğrudan ilişkili olmasından dolayı kadınların işgücüne katılımları yaşları ile bağlantılıdır ve kadınların işgücüne katılım oranını dolaylı yollardan etkilemektedir (Göcen, 2018: 319). Kadın çalışanların yaş aralıklarına bağlı olarak anne olma, çocuk bakımı gibi sebeplerden işgücüne katılımlarında bazı yaş gruplarında azalmalar olduğu bilinmektedir.

Tablo 7: Yaş Gruplarına Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%) (15+ yaş)

Yıllar	15- 19	20-24	25-34	35-54	55+
2014	14,3	30,3	36,5	33,3	11,3
2015	15,1	32,1	37,0	35,0	11,6
2016	15,6	31,5	37,8	36,0	11,6
2017	14,8	31,8	39,1	37,8	12,0
2018	14,2	33,0	39,3	38,9	12,6
2019	14,0	31,6	39,3	37,9	12,0
2020	10,5	28	36,2	36,1	10,5
2021	11,3	31,1	38,9	38,2	11,4

Kaynak: TÜİK, 2022a

Tablo 7’deki verilerde görüldüğü üzere 15-19 yaş grubunda istihdam edilme oranı düşüktür. Bunun sebebi eğitimlerine devam etmeleriyle açıklanabilir. Benzer şekilde 55 yaş ve üstü de 20 yaş altı ile aynı istihdam oranlarına sahiptir. Bu yaş grubunun da emekli olup iş piyasasından uzaklaşmalarından kaynaklı olabilir. Elde edilen bu sonuçlara göre ülkedeki emeklilik yaşı, eğitim süresine bağlı olarak bu oran ülkeden ülkeye değişiklik gösterecektir. TÜİK verilerine göre 2014-2021 döneminde kadın istihdamının en yoğun olduğu yaş aralıkları %35-40 oranla 25-34 ve 35-54 yaş gruplarıdır.

1.5.3.4. Sektörel Dağılıma Göre Kadın İşgücü

İstihdamın sektörlere göre dağılımı, ülkelerin gelişmişlik düzeyinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Gelişmiş ekonomilerde sektörlere göre istihdam yapısında değişiklikler olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde istihdamda en çok paya sahip sektörler sanayi ve hizmet sektörleridir ve tarım sektörünün istihdamdaki payı düşmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektör tarım sektörüdür (Berber ve Eser, 2008: 2). Örneğin sanayi sektörünün istihdamdaki payının oranı o ülkenin sanayileşmiş bir ülke olup olmadığı hakkında bilgi verir. Tablo 8’de yıllar itibarıyla kadının sektörler arasındaki dağılımı verilmiştir.

Tablo 8: Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (15+ yaş) (%)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2010	42,4	15,9	41,7
2011	42,2	15,2	42,6
2012	39,3	14,9	45,8
2013	37,0	15,3	47,7
2014	32,9	17,1	50,0
2015	31,4	16,2	52,5
2016	28,7	15,9	55,4
2017	28,3	15,6	56,1
2018	26,1	16,0	57,9
2019	25,1	15,9	59,0
2020	23,1	16,7	60,2
2021	22,7	17,6	59,7

Kaynak: TÜİK, 2022a

Tablo 8’de yer alan veriler yıllara göre incelendiğinde kadınların büyük oranda hizmet sektöründe yer aldıkları ve tarım alanında istihdam edilenlerin oranı yarı yarıya düştüğü görülmektedir. Tarımsal üretimin azalması bu sonucu etkilemiştir. Ekonomik ve sosyal gelişmeler ile (iş gücünün kente göç etmesi gibi) eskiden yoğun olarak tarım sektöründe çalışan kadının sonrasında hizmet sektörlerindeki istihdam oranı artmıştır (Berber ve Eser, 2008: 13-14). Bu bağlamda tarım sektöründeki kadın istihdamının oranının azalması ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısının da azaldığını göstermektedir çünkü tarım sektörü çoğunlukla aile işletmelerinden oluşmaktadır ve tarımda sektöründe yer alan kadınların neredeyse hepsi ücretsiz aile işçisidir (Gerşil, 2015: 173). Hizmet sektöründe artan kadın istihdamı kadının maaşlı bir çalışan olması açısından oldukça önemlidir.

Kadın istihdamının sektörel dağılımı yıllar içerisinde 2010-2021 döneminde tarım sektörünün payı %42,4’ten %22,7’ye düşerken, hizmetler sektörünün payı %41,7 ‘den %59’a yükselmiştir. TÜİK verilerine göre sanayi sektöründe gözle görülür değişiklikler olmadığı ve 2010 yılındaki ve 2021 yılındaki her iki oran da yaklaşık aynı değerdedir. Kadınların özellikle sanayi sektöründe istihdam oranı oldukça düşüktür, bunun sebebi cinsiyete dayalı ayrımcılığın aşılamadığını ve hizmet sektöründe yer alan bazı alanların (hemşire, öğretmen, sekreter, hostes memur gibi meslekler) kadınlar için daha uygun olacağı görüşünün hâkim olmasından kaynaklı olabilir (Özar, 2000: 8).

1.5.3.5. Kadın İstihdamının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

Kültürel ve sosyal tutumlar, meslekleri kadın ve erkek işi olarak belirler ve kadın ve erkeklerin meslek seçimlerine doğrudan etki eder. İşgücü piyasasındaki yönelimler de buna paralel olarak bir ayrışma gözlenir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların işgücü piyasalarına hangi pozisyonda katılacağını da belirlemektedir. Mesleki anlamda kadınlar fiziksel güç gerektirmeyen ve ev işlerinin uzantısı olan meslekleri seçme durumunda kalmaktadır (Aşkın, 2015: 53; Ögüt, 2006: 59). Bundan dolayı kadınlar çoğunlukla öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere yönelmektedir.

Pek çok toplumda kadınların bazı mesleklerden dışlandığı görülmektedir. Erkeğin yaptığı işi kadın yapamaz düşüncesinin yaygın olduğu toplumlarda meslekler kadınların yapacağı meslekler ve erkeklerin yapacağı meslekler şeklindedir. Genel

olarak da kadın işleri nitelik gerektirmez ve daha düşük ücretlidir. Erkek işleri ise yüksek ücretli, yetki ve sorumluluk gerektiren nitelikli işlerden oluşmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1221). 2014-2021 döneminde istihdamının meslek gruplarına göre dağılımı aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 9: Meslek Gruplarına Göre İstihdamın Dağılımı (15+ yaş) (Bin Kişi)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yöneticiler	Kadın	179	182	212	213	220	244	273	308
	Erkek	1160	1199	1190	1205	1267	1260	1229	1258
Profesyonel meslek grupları	Kadın	1035	1156	1279	1350	1434	1486	1551	1690
	Erkek	1347	1414	1507	15016	1564	1671	1747	1823
Teknisyenler ve yardımcı profesyonel meslek grupları	Kadın	360	391	403	425	459	480	465	521
	Erkek	1032	1083	1128	1211	1258	1232	1177	1298
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Kadın	732	790	845	831	866	840	796	858
	Erkek	999	1050	1100	1152	1145	1109	1078	1142
Hizmet ve satış elemanları	Kadın	1385	1505	1606	1752	1901	1915	1726	1778
	Erkek	3367	3458	3524	3629	3684	3758	3464	3591
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	Kadın	1750	1679	1540	1585	1532	1499	1244	1268
	Erkek	2574	2557	2504	2568	2574	2477	2403	2420
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Kadın	437	417	444	471	489	447	433	460
	Erkek	3253	3227	3244	3378	3395	3072	2944	3175
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	Kadın	273	267	268	297	308	303	278	309
	Erkek	2140	2170	2251	2382	2441	2289	2146	2436

Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Kadın	1538	1671	1715	1804	1810	1712	1541	1814
	Erkek	2370	2404	2444	2419	2392	2281	2318	2648
Toplam	Kadın	7689	8058	8312	8729	9018	8924	8306	9005
	Erkek	18244	18562	18893	19460	19720	19156	26812	28797

Kaynak: TÜİK, 2022a

Meslek anlamında kadın ve erkeklerin ayrışmalarını daha net görebilmek için kadın ve erkeklerin meslek gruplarına dağılımı gösteren TÜİK verileri incelenmiştir. Tablo 9’da yer alan meslek gruplarına göre istihdamın dağılımı incelendiğinde, kadınların belirli mesleklerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadınlar daha çok fiziksel güç gerektirmeyen mesleklerde istihdam edilmektedir. Yönetici gruplarında kadın ve erkeklerin arasındaki fark göze çarpmaktadır, kadınların yönetici kadrolarında istihdamlarında yıllar içerisinde artış olsa da erkeklere göre bu oran çok düşüktür. Profesyonel meslek gruplarında kadın ve erkek istihdamının birbirine yaklaştığı görülmektedir. Profesyonel meslek gruplarında kadın istihdamının yüksek olması, kadın işgücünün artan eğitim seviyesi ile beraber öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi mesleklerde istihdam olanağı elde ettiğini göstermektedir. Kadınlar ağırlıklı olarak hizmetler, nitelik gerektirmeyen ve tarım sektöründeki mesleklerde istihdam edilmektedirler. Meslek gruplarına ilişkin istatistiksel verilere bakıldığında cinsiyete dayalı iş bölümünün günümüzde de varlığını sürdürdüğü görülmektedir.

Kadın- erkek eşitliği kanunen birçok gelişmiş ülkenin yasaları ve uluslararası birçok belge ile desteklenmekte ve cinsiyet ayrımı fark etmeksizin tüm çalışanlara çalışma hayatında fırsat eşitliği sunulması gerektiğine dair hükümler bulunmaktadır (Utma, 2019: 49). Kadın yöneticilerin dünyadaki yeri incelendiğinde, gelişmiş ülkelerde kadın çalışan sayısı her geçen gün artmasına rağmen, kadınlara yönelik tutum ve davranışlar değişmemektedir. İstihdamda görülen bu artış eğiliminin genel müdür, yönetim kurulu başkanları, yönetim kurulu üyesi gibi karar verme yetkisine sahip en üst düzey yönetim kademeleri için geçerli olmadığı görülmektedir (Savaşkan, 2019: 5).

1.5.3.6. Kadın İstihdamının İşteki Durumuna Göre Dağılımı

Kadın istihdamının işteki durumu bir ülkenin gelişmişlik düzeylerini gösterme konusunda sektörel dağılım kadar önemlidir. Gelişmiş ülkelerde istihdam edilenlerin geneli ücretli ve aylıklı olarak çalışmaktadır. Bu ülkelerde tarımın istihdamdaki payının azalmasına paralel olarak ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin sayısı da azalmaktadır. (Koray'dan aktaran Kartal, 2014: 20)

Kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımı 2014-2021 arasındaki TÜİK verileri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: İşteki Durumuna Göre Kadın İstihdamı (Bin Kişi) (15+ yaş)

Yıllar	Ücretli /Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2014	4 627	94	701	2 266
2015	4 971	95	707	2 286
2016	5 276	112	734	2 190
2017	5 536	112	823	2 258
2018	5 893	112	875	2 138
2019	5 947	129	801	2 047
2020	5 739	141	704	1 716
2021	6 217	174	803	1 812

Kaynak: TÜİK, 2022a

Tablo 10'da yer alan TÜİK verilerine göre ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin sayısında azalma olsa da kadın istihdamının işteki durumuna göre dağılımın ikinci en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de kadın istihdamında ücret dışı çalışma oranının yüksek olduğu ifade edilebilir. Kadın istihdamında en büyük paya ise ücretli ve yevmiyeli çalışan kadınlar sahiptir. Kadın istihdamında işveren olarak çalışanlar sayıca en az olan gruptur. 2021 yılında 9 milyon 6 bin olan kadın istihdamının 6 milyon 217 bini ücretli/yevmiyeli, 1 milyon 812 bini ücretsiz aile işçisi, 803 bini kendi hesabına çalışan ve 174 bini işverenden oluşmaktadır.

1.5.3.7. Kadın İstihdamının Kayıtlılık Durumu

Kayıt dışı istihdam, kadın işgücünün düşük olmasına neden olan bir durumdur ve ülkelerin başlıca sorunlarından biridir. Kayıt dışı kavramına ilişkin yapılan tanımların ortak noktası gerçekleştirilen istihdam faaliyetlerinin resmî belgelere yansıtılmamasından dolayı resmi makamlar tarafından denetimin dışında kalmasıdır (Mahiroğulları, 2017: 548). Örnek olarak tekstil sektöründe kadın çalışanların fason üretim yapan işletmeler ile toptancılar için parça başına iş alması, iğne oyası, dikiş, örgü işi vb. gibi işlerde çalışması verilebilir. (Özer ve Biçerli, 2003: 67). Kayıt dışında çalışanlar sosyal güvenceden yoksundur ve çalışma süreleri daha uzun, ücretleri düşüktür. Kayıt dışı çalışmalarından dolayı iş kazalarına karşı bir korumaları da yoktur (Metin, 2011: 65)

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar pek çok konuda erkeklerle eşit oranda hak, fırsat ve olanak elde edememektedirler. Kayıt dışı istihdam verileri incelendiğinde en çok etkilenenlerin kadınlar olduğu görülmektedir (Öztürk ve Başar, 2018: 42). Türkiye’de istihdam edilenlerin kayıtlılık durumu Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: İstihdam Edilenlerin Kayıtlılık Durumu (15+ yaş) (%)

Yıllar	Kadın/Kayıtlı Değil	Erkek/Kayıtlı Değil
2010	58,5	37,2
2011	53	33,7
2012	51,7	31,4
2013	52	30,2
2014	48,4	29,3
2015	46,1	28,2
2016	46,2	28,8
2017	44,6	29,2
2018	42,1	29,4
2019	42,2	30,9
2020	37,1	27,7
2021	35,9	25,9

Kaynak: TÜİK, 2022a

Yukarıda yer alan verilerden hareketle kadınların yarıya yakını kayıt dışı çalışmaktadır ve son yıllarda azalmalar olsa da bu oran %35 bandının altına

düşmemiştir. Kadın ve erkek oranları karşılaştırıldığında yıllar itibariyle kayıt dışı çalışmanın kadınlarda yüksek olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle kayıt dışı istihdam oranında düşüş vardır.

1.6. YÖNETİMDE KADIN TEMSİLİ

1970’li yılların başlarından itibaren yönetimde kadınların yer almasına ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında üç sorunun yanıtı aranmıştır. İlk çalışmalarda “Kadınlar yönetici olabilir mi?” sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. 1970’lerin sonlarındaki çalışmalar ile “Kadın ve erkek yönetici arasında liderlik farklılıkları var mı?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu konuda karşılaştırmalı çalışmalar yapılmıştır. 1980’li yıllardan itibaren ise yapılan çalışmalarda “Kadınlar neden üst yönetime gelemiyor” sorusu gündeme gelmiştir. Çalışmalarda kadınların kariyer süreçlerinde etkili olan çeşitli faktörler incelenmiş ve yönetim kadrolarındaki kadının az olmasına dikkat çekilmiştir. (Bell ve Nkonomol 1994: 236-237’den aktaran Arıkan, 2003: 3).

2019 yılında ILO tarafından hazırlanan “İş ve Yönetimde Kadınlar: Değişim İçin Gerekçeler” başlıklı çalışma kadınların üst pozisyonlarında yeterince temsil edilmediğini ortaya koymaktadır. 70 ülkeden 13.000 işletmenin katıldığı çalışma kadınların belirli bir noktaya ulaşabildiklerini göstermektedir. Kadınlar halen operasyon, idari işler ve yönetim gibi stratejik pozisyonların aksine insan kaynakları, halkla ilişkiler ve kurumsal iletişim gibi iletişim temelli üst düzey yönetim kademelerinde istihdam edilmektedir. Örneğin araştırmaya dahil edilen işletmelerin kadın genel müdürü oranı sadece %27,7’dir. Konu ile ilgili yapılan çalışmanın sonuçlarından biri de küçük işletmelerin CEO’larının %26,2’sını kadınlar temsil ederken, aynı oran büyük işletmelerde %16’dır (ILO, 2019: 29).

Türkiye’de ise TÜİK tarafından hazırlanan “İstatistiklere Kadın 2021” başlıklı rapora göre üst ve orta düzey yönetici kademelerindeki kadın oranı 2012 yılında %14,4’dir. 2021 yılında ise üst düzey yönetim kademelerindeki kadın oranı %19,3’e yükselmiştir (TÜİK, 2022b). Kadınların yönetimde görev alma oranı zaman içerisinde artış gösterse de, 10 yıl gibi uzun bir sürede yönetsel kademelerindeki kadın oranı sadece %4,9 artmıştır. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından

hazırlanan “2020 Yönetim Kurulunda Kadın Türkiye Raporu” başlıklı çalışma BİST işletmelerinin yönetim kurullarında kadın üye bulunma oranını incelenmiştir. Raporun sonuçlarına göre 397 BİST işletmeleri içinde 134’ünde kadın üye bulunmuyor. BİST işletmelerinde kadın yönetim kurulu başkanı sayısı 37’dir.

Kadınının yönetime katılımını inceleyen araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi kadınlar çalışma yaşamına aktif olarak dahil olmalarına rağmen üst kademe yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilememektedir. İş yaşamında üst düzey yönetim kadrolarına çıkıldıkça kadın yöneticilerin sayısının az olması dikkat çekicidir.

1.7. ALAN YAZININDA KADIN YÖNETİCİLER VE FİNANSAL PERFORMANS

1980’li yıllardan beri kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarında erkekler kadar başarılı olacağı ve işletmelerin başarısına ve karlılığına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kadın yöneticiler ve erkek yöneticilerin finansal performans üzerindeki farklılıkların araştırıldığı bu çalışmanın önemini ortaya konması için ulusal ve uluslararası literatür incelenmiştir. Ancak mevcut literatürde konu ile ilgili yeterli sayıda çalışma yapılmadığı ve yapılan çalışmaların genel olarak yönetim kurulu üyeleri ile yönetim kurulu başkanları ve finansal performans arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu konuda yapılan çalışmalardan biri McKinsey&Company (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmada yönetimde cinsiyet çeşitliliği yüksek olan Avrupa borsasına kayıtlı 89 işletme incelenmiştir. Kadın yönetici sayısı fazla olan işletmeler, işletme değerlerini iki yıl içinde diğer işletmelere kıyasla %17 oranında arttırmıştır ve bu işletmelerin operasyonel karları arasındaki fark iki kattır. Yönetimde cinsiyet çeşitliliğini sağlayan işletmelerin operasyonel karlılık oranı %11,10 iken, diğer işletmelerde bu oran %5,8’olarak hesaplanmıştır.

Watson (2002) tarafından yapılan çalışmada kadınlar ve erkek işletme sahipleri/yöneticileri tarafından yönetilen işletmelerin performansı, aktif karlılık ve özsermaye karlılık oranları açısından ölçülmüştür. Çalışmada işletmelerin sektörleri, işletmenin yaşı, işletmenin faaliyet süresi kontrol değişkenleri olarak belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında kadın işletme sahipleri/yöneticiler tarafından yönetilen işletmeler

ile erkek işletme sahipleri/yöneticileri tarafından yönetilen işletmeler incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak kontrol değişkenleri analizden çıkarıldığında araştırmada kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin erkekler tarafından yönetilen işletmelere göre daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir.

Fortune 500 listesinde yer alan işletmeler üzerine yapılan bir çalışmada 215 işletmenin 1980- 1998 yılları arasındaki dönemlere ait veriler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üst yönetimde kadın çalışanları destekleyen işletmelerin karlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yönetim pozisyonlarında kadın temsili ve işletme performansı arasında pozitif bir korelasyon olduğu bulunmuştur (Adler, 2001:2). Benzer şekilde Smith ve diğerleri (2006) çalışmalarında 1993-2001 yılları arasında Danimarka'daki 2500 işletme-yıl verilerini inceleyerek yönetim kadrolarındaki kadın oranı ile işletmelerin performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarında yönetimde cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin finansal performansını artırdığına ancak kadın yöneticilerin sahip olduğu niteliklerinin de önemli olduğuna vurgu yapılmıştır.

Joecks ve diğerleri (2012), 2000-2005 yılları arasında Almanya'da borsaya kayıtlı 151 işletme üzerine yaptıkları çalışmada yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği ile işletme performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği ve finansal performansın U şeklinde bir bağlantısı olduğu keşfedilmiştir. İlk başta cinsiyet çeşitliliği, işletme performansını negatif bir şekilde etkilemektedir. Ancak örnekleme göre kadın üye oranı %30'u aştıktan sonra, yani üç kadın üyeye sahip işletmelerin tamamen erkeklerden oluşan yönetim kuruluna sahip işletmelerle kıyaslandığında işletme performansı daha yüksek çıkmıştır.

Ocak (2013) tarafından yapılan çalışma ile BİST'de 2008-2012 yılları arasında 101 işletme-yıl verilerini inceleyerek yönetim kurulunda kadınların bulunması ile üst yönetimde bulunan kadın yöneticilerin işletme performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işletmelerin yönetim kurullarında ve üst yönetimde görev alan kadın varlığı arttıkça işletme performansı göstergesi olan aktif kârlılığı oranı da artmıştır. İşletmelerin genel müdürlerinin kadın olması ve karlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür, ancak yönetim kurulu

başkanının kadın olması durumunda işletme performansının olumlu etkilendiği tespit edilmiştir.

Karayel ve Doğan (2014), yaptıkları çalışmaları ile BİST 100 endeksinde bulunan işletmelerin verilerini inceleyerek kadın yönetim kurulu üyesine sahip olmaları ile işletmelerin aktif, öz sermaye kârlılıkları ve Tobin's Q değerleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu amaçla işletmeler kadın yönetim kurulu üyesi olanlar ve olmayanlar olarak ikiye gruplandırılmıştır. Bu iki grup arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yönetim kurullarında kadın üye bulunduran işletmelerin aktif kârlılık oranı açısından daha başarılı olduğu tespit edilmesine rağmen cinsiyet çeşitliliği, özkaynak kârlılık oranını ve Tobin's Q değerini etkilememektedir.

Dezső ve Ross (2008), S&P 500'deki işletmeler üzerine yapmış olduğu çalışmalarında; CEO'nun altında görevli yöneticilerden birinin kadın olması Tobin's Q değerini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. Ancak analiz sonuçlarına göre CEO'nun kadın olması finansal performansı etkilememektedir. Çalışmada ayrıca yönetim takımında yer alan kadınların işletme performansını olumlu etkilerken, CEO olduklarında aynı etkiyi gösterememesi cinsiyete dayalı rol ayrışmasından ve erkeklerin kadın CEO'ların yönetimine karşı kaynaklı olabileceği ifade edilmiştir.

Zulvinaa ve Adharianib (2019) tarafından yapılan çalışmada yönetimde CEO ve CFO olarak yer alan kadınlar ve işletme değeri arasındaki ilişki, Tobin's Q oranını baz alarak incelenmiştir. Çalışma kapsamında 2016-2017 yılları arasında Endonezya Menkul Kıymetler Borsasında yer alan Endonazya'daki imalat işletmeleri verileri incelenmiştir. Çalışma sonucunda kadın CEO'lar ile işletme değeri arasında ilişki bulamamışlardır. Bunun nedenini örneklemelerindeki kadın CEO'ların sayıca az olması ile ilgili olabileceğini ifade etmişlerdir. Kadın CFO'lar ise işletme değerine pozitif olarak etki etmektedir.

Bu sonuçların aksine Peni ve Vahamaa (2010) S&P 500'e kayıtlı işletmeler üzerine yaptıkları çalışmalarında; finans yöneticisi ve genel müdürlerin cinsiyetine odaklanarak kadın yönetici ile işletmelerin kar yönetimi arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre kadın genel müdürler ve kar yönetimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit edilirken, kadın finans yöneticileri kar azaltıcı tahakkuklara başvurarak karı yönetmektedirler. Çalışmada bunun nedeni ise

kadınların daha az riske maruz kalmak istemelerinden kaynaklı olabileceği ifade edilmiştir.

Başka bir araştırmada ise Yurt (2019) Borsa İstanbul’da yer alan işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile işletme karlılığı arasındaki ilişki araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre yönetim kurulundaki kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile finansal performans göstergeleri olan aktif karlılığı (ROA) ve özkaynak karlılığı (ROE) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır .

Literatürde yönetimde cinsiyet çeşitliliği ve kadın yönetici ile işletmelerin performansları arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların sonuçları birbiri ile çelişmektedir. Tablo 12’de kadın yöneticiler ve yönetim kurulu çeşitliliği ile finansal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar özet halinde sunulmuştur.

Tablo 12: Kadın Yönetici ve Yönetim Kurulu Çeşitliliği ile Finansal Performans Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Bazı Çalışmalar

Yazar(lar)	Yıl	Çalışmaların Sonuçları
Adler	2001	1980-1998 yıllarını kapsayan çalışmada Fortune 500’deki 215 işletme incelenmiştir. Kadın yönetici dostu olan işletmelerin pazar payı, hisse senedi değeri ve karlılık oranlarının pozitif olarak etkilendiği sonucuna varılmıştır.
Watson	2002	Watson (2002) tarafından yapılan çalışmada kadınlar ve erkek işletme sahipleri/yöneticileri tarafından yönetilen işletmelerin performansı, aktif karlılık ve özsermaye karlılık oranları açısından ölçülmüştür. İşletmelerin sektörleri, işletmenin yaşı, işletmenin faaliyet süresi gibi kontrol değişkenleri analizden çıkarıldığında kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin erkek tarafından yönetilen işletmelere göre daha iyi performans gösterdiği tespit edilmiştir.
Carter ve diğerleri	2003	Fortune 1000’deki işletmeler için yönetim kurulu çeşitliliği ve işletme değeri ilişkisinin araştırıldığı çalışma ile kadın üyeler ile işletme performansı arasında Tobin Q oranı açısından pozitif bir etkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Smith ve diğerleri	2006	1993-2001 yılları arasında Danimarka’daki 2500 işletmelerdeki yönetim kadrolarında bulunan kadın varlığı ve işletmelerin performansı arasındaki ilişkiyi analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında yönetimde cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin finansal performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber kadın yöneticilerin sahip olduğu niteliklerinde önemli olduğuna değinilmiştir.

McKinsey&Company	2007	Araştırmada yönetimde cinsiyet çeşitliliği yüksek olan Avrupa borsasına kayıtlı 89 işletme incelenmiştir. Kadın yönetici sayısı fazla olan işletmelerin iki yıllık sürede işletme değerlerini ve operasyonel karlarını diğer işletmelere göre daha fazla arttırmıştır.
Dezső ve Ross	2008	S&P 500'de yer alan işletmelere ilişkin yapılan araştırmada; işletme CEO'nun altında görevli yönetim kademesindeki yöneticilerden birinin kadın olması durumu ile Tobin's Q oranında anlamlı ve pozitif ilişki ortaya çıkmıştır. Ancak analiz sonuçlarında CEO'nun kadın olmasının finansal performans üzerinde etkisi yoktur.
Campbell ve Minguez-Vera	2008	Yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliğinin firma değerine etkisi İspanya'daki işletmeler bağlamında incelenmiştir. Kadın ve erkek yönetim kurulu üyelerinin dengelenmesi durumunda Tobin's Q değeri, yani firma değeri üzerinde pozitif etki tespit edilmiştir.
Peni ve Vähämaa	2010	S&P 500'e kayıtlı işletmeler üzerine yapılan çalışmada finans yöneticisi ve genel müdürlerin cinsiyetine odaklanarak kadın yönetici ile işletmelerin kar yönetimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre kadın genel müdürler ile kazanç yönetimi arasında önemli bir bağlantı bulunmamasına rağmen finans yöneticisinin kadın olması ise gelir azaltıcı kazanç yönetimi ile ilişkili olduğu görülmüştür.
Darmadi	2011	Endonezya Borsa'sındaki 169 işletme yönetim kurulu çeşitliliği ve finansal performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla incelenmiştir. Yönetim kurulu çeşitlilik değişkenlerinden biri olan cinsiyet ile aktif karlılık ve Tobin's Q arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre aktif karlılık ve Tobin's Q oranları ile cinsiyet arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.
Joecks ve diğerleri	2012	2000-2005 arasındaki yılları kapsayan Alman işletmeleri üzerine yapılan araştırmada 151 işletme incelenmiştir. Yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği ve firma performansı arasındaki bağlantının araştırıldığı çalışmada yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği ve finansal performansın U şeklinde bir bağlantısı olduğu keşfedilmiştir. Örnekleme göre cinsiyet çeşitliliği, işletme performansını olumsuz etkilemektedir. Ancak kadın üye oranı %30'u aştıktan sonra, yani üç kadın üyeye sahip işletmelerin tamamen erkeklerden oluşan yönetim kuruluna sahip işletmelerle kıyaslandığında işletme performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Romano ve diğerleri	2012	İtalya'daki bankaların kurumsal yönetimi ile finansal performansa arasındaki ilişkinin tespit edildiği çalışmada kurumsal yönetim değişkeni olarak kadın yöneticinin varlığının da finansal performansa etkisi de incelenmiştir. Finansal performans değişkeni olarak aktif karlılık ve özkaynak karlılık oranları belirlenmiştir. Yönetim kurullarında kadın üye varlığı ile hem özkaynak hem de aktif karlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.
Ocak	2013	BİST'e kote olan işletmelerin 2008-2012 yıllarına ait dönemler incelendiği çalışmada yönetim kurulundaki kadın üyelerin, yönetim kurulu başkanlarının kadın olması ve üst yönetimde görev alan kadın yönetici sayısı oranı ile işletme performansı göstergesi olan aktif karlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmasına rağmen araştırma sonuçlarına göre genel müdürün kadın olması aktif karlılık oranını olumsuz etkilenmektedir.

Khan ve Vieito	2013	1992'den 2004 yılına olan dönemlerdeki ABD firmalarının verilerini panel veri analiz yöntemi ile analiz ederek kadın CEO ile yönetilen işletmelerin erkek CEO'larla yönetilen işletmeler kadar performans gösterip göstermediği ortaya konulmuştur. CEO'ları kadın olan işletmelerin risk seviyesinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Khan ve Vieito, 2013: 55)
Karayel ve Doğan	2014	2009-2012 yılları ait Borsa İstanbul 100 endeksinde yer alan işletmelerin incelendiği çalışmada işletmelerin yönetim kurullarındaki kadın üyeler ile finansal performans arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaçla işletmeler kadın yönetim kurulu üyesi olanlar ve olmayanlar şeklinde ikiye gruplandırılmıştır ve bu grupların arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yönetim kurullarında kadın üyesi olan işletmelerin aktif kârlılık oranında pozitif bir etki olduğu tespit edilmiştir. Özkaynak kârlılığı ile Tobin's Q oranı açısından yönetimdeki cinsiyet çeşitliliğinin etkisi bulunamamıştır.
Erdur ve Kara	2015	İstanbul Ulusal Endeksinde işlem gören işletmelerde 2006-2013 yıllarını kapsayarak cinsiyetin finansal performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada üst yönetimde kadın yönetici veya kadın yönetim kurulu başkanlarının olması durumunda Tobin's Q oranı pozitif olarak etkilenmekte ancak yönetim kurullarındaki kadın üye oranı ve CEO'nun kadın olması ise oranı negatif bir şekilde etkilemektedir.
Sakarya ve diğerleri	2016	Kurumsal Yönetim Endeksi'nde bulunan 52 adet işletmenin yönetim kurullarında istihdam edilen kadın üyeler firma hisse başına kar oranı, aktif karlılık oranı ve özkaynak karlılığı ile ilişkisini inceleyen çalışmada hisse başına kar oranı üzerinde pozitif etkisi olduğu, ancak aktif karlılık üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada kurumsal yönetim endeksinde bulunan işletmelerde bile yönetim kurullarındaki kadın üye sayısının yetersiz olmasına dikkat çekilmiştir.
Otluoğlu ve diğerleri	2016	BİST 100'de bulunan 49 işletme çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışma 2010-2015 yıllarını kapsamaktadır. Araştırma kapsamında yönetim kurulu çeşitliliğinin aktif karlılık, özsermaye karlılığı, Tobin's Q oranı ve nakit akışı oranını üzerinde olumlu bir etkisinin olduğuna ilişkin hipotezler kurulmuştur. Yönetim kurulunda kadın üye bulunduran ve bulundurmayan işletmelerin aktif karlılık oranlarına ait ortalamalar incelendiğinde kadın üyelerin olduğu işletmelerin pozitif etkilendiği görülmüş ancak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Yönetim kurulunda kadın üye olan işletmelere bakıldığında özsermaye karlılığı üzerinde de pozitif bir etki tespit edilmiştir. Kadın üyelerin olması, Tobin's Q oranını negatif olarak etkilemektedir ve etkinin gücü zayıftır. Nakit akışı ile yönetim kurulunda kadın üye bulunması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Ataunal ve Aybars	2018	BİST'de işlem gören finans sektörü haricinde 151 işletme üzerine yapılan çalışmada yönetim kurulunda bulunan kadın üyelerin finansal performansa etkisi araştırılmıştır. Yönetim kurulunda kadın varlığı, finansal performans göstergesi olan aktif karlılık, özkaynak karlılığı ve Tobin's Q oranları açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadın üyenin bulunması bu oranları artırmamaktadır.

Topaloğlu ve Ege	2018	Bankaların yönetim kurulu yapılarının finansal performansa etkisini tespit etmek için çalışmada Borsa İstanbul'a kayıtlı 16 bankanın 2007-2014 dönem verileri incelenmiştir. Finansal performans ölçütü olarak aktif karlılık, özsermaye karlılık ve Tobin's Q oranları kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yönetim kurulu yapısı içerisinde kadın üye varlığının bankacılık sektöründe finansal performans açısından pozitif bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Yurt	2019	BİST'e kote olan işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile işletme karlılığı arasındaki ilişki incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre yönetim kurulundaki kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile finansal performans göstergeleri olan aktif karlılığı (ROA) ve özkaynak karlılığı (ROE) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır .
Yağlı ve Ünlü	2019	2010 -2015 yıllarını kapsayan çalışmada finansal performans ölçütü olan Tobin's Q oranı ile BİST 100 endeksinde yer alan 67 işletmedeki (finansal sektörde faaliyet gösteren firmalar hariç tutulmuştur) kadın üyelerin toplam üye sayısına oranı arasındaki ilişki analiz edilmiştir ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.
Zulvinaa ve Adharianib	2019	Çalışma kapsamında 2016-2017 yılları arasında Endonezya Menkul Kıymetler Borsasında yer alan Endonazy'a'daki imalat işletmeleri verileri incelenmiştir. Yönetimde CEO ve CFO olarak yer alan kadınlar ve işletme değeri arasındaki ilişki, Tobin's Q oranı açısından değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda kadın CEO'ların sayısının az olmasından dolayı kadın CEO'ların ile işletme değeri üzerindeki etkisinin olmadığı, ancak kadın CFO'ların işletme değerini pozitif etkiledikleri ifade edilmiştir.

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE FİNANSAL PERFORMANS ÖLÇÜMÜ VE FİNANSAL ANALİZ

2.1. İŞLETMELERDE FİNANSAL PERFORMANS

2.1.1. Performans Kavramı

Genel anlamda performans yapma, becerme, kapasite vb. birçok farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK)'ye göre Fransızca kökenli bir kelime olan performans, “başarım” anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). TDK'nin tanımından hareketle performans kavramı herhangi bir bireyin veya bir kurumun herhangi bir konudaki elde ettiği başarı olarak açıklanabilir.

Performans kavramıyla ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde yaygın olarak kullanıldığı ve birçok tanımının olduğu görülmektedir. Bu tanımlardan bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

Kubalı (1999)'ya göre performans, planan ve amaçlanan bir etkinlik sonucunu nitel ve nicel olarak belirleyen bir kavramdır ve mutlak veya görel olarak açıklanabilmektedir. Benzer şekilde, performans, önceden belirlenen koşullar çerçevesinde bir işin yerine getirilme düzeyidir (Bayram, 2006: 48). Baş ve Artar (1991)'a göre performans, “bir bireyin ya da teşebbüsün veya grubun amaçladığı hedefe yönelik hangi durumda olduğu, neleri yapabildiğinin nitel (kalite) ve nicel (miktar) olarak” gösterimidir (Tinaz, 1999: 389). Başka bir ifade ile performans hedeflere ulaşma başarısı olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple birçok çalışmada performans kelimesinin yerine “başarı” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir (Karapınar ve Zaif, 2018: 61). Performans kavramı işletme açısından değerlendirildiğinde ise işleyiş biçimi veya kalitesi anlamına gelmektedir (Amaratunga ve diğerleri, 2000: 66).

2.1.2. Finansal Performans Kavramı

Bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi, büyümesi, rakipleriyle mücadele edebilmesi, rekabet gücü ile doğru orantılıdır. İşletmenin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürmesi ve faaliyet gösterdiği alanda rekabet edebilme kabiliyeti ancak finansal performansının ölçülmesi ve işletmenin faaliyetlerinin değerlendirilmesi ile mümkündür (Çonkar ve diğerleri, 2012: 83). Sipahi, (2005)'ye göre performans ölçümü, işletme yönetimi açısından kontrol işlevi olarak açıklanmaktadır. Performans ölçümü ile kontrol işlevini gerçekleştiren işletme belirlenen performans hedefleri ile ölçülen performans değerlerini karşılaştırır ve elde edilen sonuçları değerlendirir. Bu değerlendirmenin sonucunda performansın artırılması için kararlar alır. İşletme yöneticileri de finansal performans değerlerini artırabilmek, rakipleri ile rekabet edebilmek ve geleceğe dönük stratejik kararlar almak için geçmiş ve mevcut işletme performanslarını bilmek isterler. İşletme performansını bilmeleri karar almalarını kolaylaştırır ve riskleri azaltır.

Performans ölçülmesi; işletme sahipleri veya yöneticilerin geçmiş yıllara ait çalışmaları inceleyerek geleceğe yönelik doğru kararlar almalarını, işletmenin eksikliklerinin farkında olarak işletme kaynaklarını buna göre düzenleyerek işletmenin başarı oranını yükseltebilmeleri için oldukça önemlidir (Bayyurt, 2007: 578).

Literatürde işletme performansını ölçmek için çeşitli performans ölçütleri kullanılmaktadır. Bir işletmenin ana iş kolundaki varlıkları ne kadar başarılı kullanıp kullanmadığını ve finansal gelişmelerinin yeterli düzeyde olup olmadığını ölçmek amacıyla finansal analiz yöntemleri kullanılır. Finansal performans ölçümünde yaygın olarak finansal tablo analizleri kullanılmaktadır.

İşletmelerin faaliyetlerinin sürdürülebilir olması finansal performansın artırılmasına bağlıdır. İşletmelerin faaliyetleri sonucunda elde edilen kar ve bu yolla ortakların veya hissedarların ekonomik refahını en yüksek düzeye çıkarmak finansal performansın göstergelerindendir. Bu göstergeler işletmelerin piyasa değerine doğrudan yansımakta ve muhasebe karlarının hisse senedi fiyatına olan etkisini de ortaya koymaktadır. Literatürde yaygın olarak kullanılan finansal performans ölçümünde muhasebe verilerinden yararlanılır. Çok kriterli karar verme teknikleri ile işletmelerin finansal performanslarının

analizi gerçekleştirilmektedir. Literatürde işletmelerin finansal performans ölçümü yapılırken finansal oranlar aracılığıyla yapılan derecelendirmeler de sıklıkla tercih edilmektedir (Alkan ve Doğan, 2020: 94).

2.1.3. Finansal Tablo Kavramı ve Çeşitleri

Finansal tablolar işletme faaliyetleri ile bilgilerin finansal bilgi kullanıcılarına sunulduğu, faaliyet sonuçlarını gösteren araçlardır. Finansal tablolar finansal bilgilerin kamuoyuna, ortaklara, çalışanlara ve diğer bilgi kullanıcıların iletilmesine yardımcı olur. Finansal tablolar kamu yararı gözetilerek, anlaşılabilir, uygun ve doğru bilgiler içermeli ve zamanında sunulmalıdır.

Finansal tablolar; belirli bir dönem içinde işletmede kaydedilen ve sınıflandırılan bilgilerin işletme sahiplerine, kredi kuruluşlarına, işletme ortakları gibi işletme ile ilgili taraflara aktaran tablolardır (Akdoğan ve Tenker, 1983). Finansal tablolar işletmelerin belirli faaliyet dönemlerinde finansal, ekonomik ve faaliyet durumlarını göstermek için düzenlenen tabloları ifade etmektedir. Finansal tablolar aracılığıyla raporlanan finansal bilginin taşınması gereken niteliksel özellikler aşağıda verilmiştir (Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu , 2005):

İhtiyaca uygunluk: Finansal tablolardaki bilgiler işletme ile ilgili tarafların kararlarını etkileme gücüne sahiptir. Bu nedenle bu bilgiler karar verme aşamasında finansal tablo kullanıcılarının ihtiyaçlarına uygun olarak sunulmalıdır (Örten, ve diğerleri, 2017 : 5).

Güvenirlilik: Finansal bilginin kullanıcılarına fayda sağlaması ancak güvenilir olması ile mümkündür. Bilgi önemli hataları içermiyor, önyargılı değilse, açıkladığı veya açıklaması beklenen konuyu gerçeğe uygun bir şekilde gösteriyorsa ve kullanıcılar kararlarında bilgiyi dayanak olarak kullanacaksa bilginin güvenilirlik özelliğine sahip olduğu düşünülür (Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu , 2005)

Anlaşılabilirlik: Karar vericiler için bilgin açık ve öz olarak sınıflandırılması, tanımlanması ve sunulması gerekmektedir. Finansal raporlarda bulunan bilgiler, işletme faaliyetleri ve ekonomik faaliyetler hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olan kullanıcılar için anlaşılır olmalıdır. (Kamu Gözetimi Kurumu, 2018)

Karşılaştırılabilirlik: Finansal tablo kullanıcılarının işletmenin finansal tablolarında yer alan bilgileri benzer işletmelerin bilgileri veya işletmenin önceki dönemlerine ait bilgiler ile karşılaştırma imkanları olmalıdır (Alkan, 2017: 420).

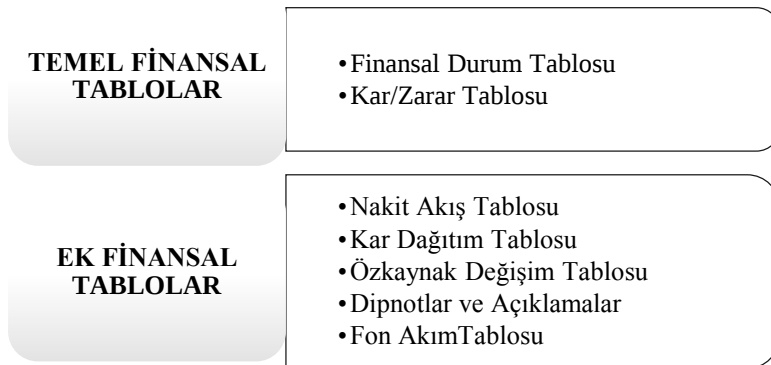
Zamanlama: Finansal bilginin, karar verenlerin kararlarında yararlı olabilmesi için bilginin zamanında kullanıma sunulması anlamına gelmektedir. Finansal bilgiler periyodik aralıklarla bilgi kullanıcısının kullanıma sunulmalıdır (Alkan, 2017: 420).

İşletmelerin belirli bir dönemine ait kaydedilen ve sınıflandırılan finansal bilgiler, standart özelliklere sahip olan mali tablolar aracılığıyla raporlanmaktadır. Türkiye’de işletmeler farklı düzenlemelere (TFRS/TMS/BOBİ FRS) göre farklı finansal tablolar hazırlar. Bu düzenlemelere göre düzenlemekle yükümlü oldukları finansal tablolar,

- Dönem sonu finansal durum tablosu, (Bilanço)
- Döneme ait kâr veya zarar ve diğer kapsamlı gelir tablosu,
- Döneme ait özkaynak değişim tablosu,
- Döneme ait nakit akış tablosu,
- Önemli muhasebe politikalarını ve diğer açıklayıcı bilgileri içeren dipnotlar’dır (Alkan, 2022: 15).

Geleneksel yaklaşıma göre finansal tablo denildiğinde gelir tablosu ve bilanço gelmektedir. Finansal durum tablosu ile kar veya zarar tablosundan yararlanarak hazırlanan ve yardımcı ek finansal tablolar da bulunmaktadır. Finansal tablolar, temel finansal tablolar ve ek finansal tablolar olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır (Argun ve İbiş, 2004: 1).

Şekil 1: Finansal Tablolar



Kaynak: Ergun, 2000:25

Finansal tabloların hepsi işletme faaliyetlerine ilişkin farklı bilgileri sunmaktadır. Her işletme söz konusu temel ve ek finansal tabloların hepsini düzenlemekle yükümlü değildir. İşletmeler, bağlı oldukları mevzuat düzenlemelerinin gerektirdiği şekilde finansal tablolarını belirtilen süre içerisinde hazırlamakla yükümlüdür (Gündoğdu, 2021: 282).

2.1.3.1. Finansal Durum Tablosu (Bilanço)

Finansal durum tablosu, bir işletmenin ilgili dönemine ait varlık ve kaynak durumunu gösterir. Söz konusu tabloda aktif ve pasif olmak üzere hesap grubu yer almaktadır. İşletmenin varlıkları aktif kısmında, işletmenin kaynakları ise pasif kısmında bulunmaktadır (Öztürk V., 2018: 218).

İşletmenin sahip olduğu nakit ve nakit benzerleri, bina, taşıt gibi maddi ve haklar ve şerefiyeler gibi maddi olmayan değerler varlıklar kalemini oluştururken, işletmenin satıcılara, bankalara, personele ve diğer üçüncü kişilere olan ödeme yükümlülükleri ve işletme sahiplerinin işletmeye sermaye olarak verdiği özkaynaklar, kaynaklar bölümünü oluşturmaktadır (Sevilengül, 2020:34).

Finansal durum tabloları belli bir tarihteki mali bilgileri kapsamından dolayı statik tablo olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle her finansal durum tablosu düzenlenme tarihindeki işletmeye ait varlık ve kaynaklar hakkında bilgi verir (Çaldağ ve Ayanoğlu, 2020: 7).

2.1.3.2. Kâr veya Zarar Tablosu

Kâr veya zarar tablosu en basit anlamıyla işletmelerin faaliyet döneminde kazandığı veya kaybettiği parayı göstermektedir. Bu tablo gelir tablosu olarak da ifade edilmektedir. Kâr veya zarar tablosu işletmenin bütün bir yıl içinde gerçekleştirdiği işletme faaliyetlerinin kaydını gösterir. Bu nedenle de işletmenin gelecekte nasıl performans göstereceğine dair bir rehber olmasından dolayı yatırımcıların ilgisini çekmektedir (Gözüm ve Yücel, 2019: 37). Kâr veya zarar tablosu, bir işletmenin ilgili olduğu dönemdeki faaliyetlerinden elde ettiği gelir ve giderleri yansıtır. Dönem faaliyetlerini kar ve zarar olarak özetler (Akgüç, 2011: 259).

Kâr veya zarar tablosunu, işletmenin belirli bir dönemdeki faaliyetlerinin sonuçlarını gösterirken, finansal durum tablosu yani bilanço işletmenin belirli bir andaki durumunu göstermektedir. Bu açıdan birbirlerinden ayrılmaktadır (Günay: 2019b :6). Kâr veya zarar tablosu, bilançoya göre işletmenin elde ettiği kara ilişkin bilgileri net bir şekilde ortaya koymaktadır. (Munyas, 2018: 122).

2.1.3.3. Nakit Akım Tablosu

Nakit akım tablosu, işletmenin belirli döneminde hangi işlemlerle nakit sağladığını ve bu nakitlerin kullanım alanlarını gösteren mali tablodur. Başka bir ifade ile işletmelerin faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan nakit giriş ve çıkışları nakit akım tablosunda gösterilmektedir(Tetik, 2019: 8).

Nakit akım tablosu, finansal durum tablosu, kar veya zarar tablosunda yer alan bilgileri birleştirerek işletmenin nakit akış yapısı hakkında bilgi vermektedir. Bu sayede finansal tablo kullanıcılarının gelecekteki nakit akışlarının tahmin edilmesine kolaylık sağlar ve işletme sahipleri ve yöneticilerinin geleceğe dönük kararlar almasına yardımcı olur (Çabuk, 2019: 12).

2.1.3.4. Kâr Dağıtım Tablosu

Kâr dağıtım tablosu işletmenin dönem karının dağıtım biçimini gösteren tablodur. Vergiden önceki kardan başlayarak dönem karının nasıl ve ne şekilde kullanıldığının gösterilmesini sağlamaktadır (Toroslu ve Durmuş, 2020: 31). Finansal durum tablosu ve gelir tablosuna ek olarak düzenlenmektedir.

Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde kâr dağıtım tablosunun düzenleme amacı “Kâr dağıtım tablosu, özellikle sermaye işletmelerinde dönem karından, ödenecek vergilerin, ayrılan yedeklerin ve ortaklara dağıtılacak kar paylarının açıkça gösterilmesi ve işletmelerin hisse başına kar ile hisse başına temettü tutarının hesaplanması” şeklinde açıklanmıştır. (Maliye ve Gümrük Bakanlığı, 1992).

2.1.3.5. Özkaynak Değişim Tablosu

İşletme faaliyetleri sonucunda net varlıklarda meydana gelen tüm artış ve azalışları yani tüm değişiklikleri bütün olarak gösteren tablodur. Özkaynak değişim tablosu, ortaklarla yapılan işler, bu işlemlerle doğrudan ilgili giderler dışındaki özkaynaklarda dönem içerisinde meydana gelen değişimler, dönem içinde işletme faaliyetlerinin yarattığı kar ve zararları da içeren, tüm gelir ve giderler hakkında bilgi verir (Gökçen, 2021:557).

Özkaynakların işletmeler için iki önemli işlevi vardır. Birincisi, işletmeler özkaynaklar ile faaliyetlerini sürdürebilmektedir. İkinci işlevi ise, işletmenin alacaklı olanlar için bir teminat göstergesidir ve böylece işletme yabancı kaynaklardan faydalanabilir. Bu nedenle özkaynak değişim tablosu, hesap döneminde özkaynak tutarındaki artış ve azalışları gösterdiği için oldukça önemlidir (Tunçez, 2019: 146).

2.1.3.6. Dipnotlar ve Açıklamalar

Finansal tablolar hazırlanırken finansal tablo kullanıcıların ihtiyaç duyacağı bütün mali bilgileri vermek mümkün değildir. Mali tabloların açık, sade ve kolay anlaşılır bir şekilde düzenlemesi gereklidir. Bu nedenle mali tablolarda karışıklığı önlemek adına finansal bilgilerin açıklamaları dipnotlarda sunulmaktadır. (Tetik, 2019: 8). Finansal tablolar, finansal sonuçların özeti şeklindedir. Dolayısıyla dipnotlarda işletmelerin mali tablolarında gösterilemeyen unsurlara ilişkin bilgilere ve açıklamalara yer verilir. Dipnotlar ve açıklamalar sayesinde işletme yöneticileri, ortakları veya yatırımcılar finansal tabloların detaylarını görebilmekte ve alacakları kararlarda finansal tabloları yorumlayıp göz önüne almaktadırlar.

Finansal tablolarda ilgili olduğu herhangi bir kaleme ilişkin kullanıcılara ilave bilgiler verirler. Bu ilave bilgiler ile finansal tabloların anlaşılmasını kolaylaştırır. Dipnotlar mümkün olduğunca sistematik olarak sunulmalıdır. Dipnotların sunulmuş biçimlerinde finansal tabloları anlaşılabilir olması ve karşılaştırılabilir olmasına dikkat edilmektedir (Yükçü, 2022: 487). Başka bir ifade ile mali tablolara dipnotlar ile açıklık kazandırılır.

2.1.3.7. Fon Akım Tablosu

Fon akım tablosu, işletmenin belirli bir hesap döneminde edindiği fon kaynakları ile bu kaynakların kullanım alanlarına dair açıklayıcı bir çizelgedir (Haftacı, 2013:21). Fon terimi en geniş anlamıyla tüm mali değişimleri ifade etmektedir. Finansal durum tablosu ve gelir tablosunu tamamlayıcı nitelikte düzenlenmektedir (Çabuk, 1987: 85-86).

İşletmenin fon ihtiyaçlarının belirlenmesini, fon kaynaklarının kullanım alanlarının gösterilmesini sağlar. Başka bir ifade ile raporlama dönemindeki işletmenin yatırım ve mali faaliyetlerini özetler, finansal durumunda oluşan değişiklikleri raporlar (Toroslu ve Durmuş, 2020).

2.1.4. Finansal Tablolar Analizinin Önemi

Finansal tabloların analizi finansal tabloların çeşitli analiz yöntemleri kullanılarak, analiz edilmesi, elde edilen bu sonuçların incelenmesi, değerlendirilmesi ve yorumlanmasıdır. Analizi yapılan işletmenin faaliyet sonuçları, karlılık ve borç ödeme kabiliyetinin saptanması, işletmeye ait bir sorunun olup olmadığının araştırılması, şayet varsa bunun ortaya çıkarılması ve sorunun ortadan kaldırılması için alınacak önlemlerin belirlenmesini içeren bu çalışma ile işletme için bir yol haritası oluşturulur (Haftacı, 2013: 7). Finansal tablolar analizi, işletmenin finansal durumunu ortaya koymak ve işletmenin geleceğine dair öngörülerde bulunmak amacıyla işletmenin finansal tablolarında bulunan kalemler arasındaki ilişkilerin ve bunların zamanla gösterdiği değişikliklerin incelenmesi ve değerlendirilmesidir (Yaslıdağ, 2018: 157).

Bir işletmenin yapısı ve geçmiş yıllardaki performansı finansal tablolar yardımı ile ölçülebilir. Finansal tabloların doğru analizi ile bugünün finansal yapısının tam olarak ortaya konulması işletmenin gelecek dönemlerde yapacağı yatırım, istihdam veya üretim amaçlarıyla ilgili planlamaların doğru bir şekilde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Yurttadur, 2015: 127-128).

Finansal tablolar bir denetim aracı olarak işlev görmektedir. Etkin bir denetim yapılabilmesi için işletmelerin finansal durumlarını yansıtan finansal tabloların doğru şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Kısaca finansal tablo analizin iyi bilinmesi işletmelerin denetlenebilmesi için oldukça önemlidir (Arabacı ve Çavdar, 2018: 172).

2.2. İŞLETMELERDE FİNANSAL ANALİZ VE FİNANSAL ANALİZ TEKNİKLERİ

2.2.1. Finansal Analizin Kapsamı

İşletmeler büyüdükçe ve işlemler daha karmaşık hale geldikçe finansal analizin önemi de artmaktadır. İşletme sahiplerinin veya üst düzey yöneticilerinin işletmenin finansal durumuna dair doğrudan bilgi sahibi olmaları zorlaşmaktadır. Bu nedenle işletmenin gelecekte karşılaşılabileceği durumların ortaya konulması ve alınacak kararlara ilişkin bilgilerin bütün olarak değerlendirilmesi için finansal analiz yapılmalıdır.

Alan yazında finansal analizin çeşitli açılardan tanımlamaları mevcuttur. Diğer bir deyişle finansal analiz işletmelerin muhasebe ve mali tablolarından faydalananarak işletmenin durumu ve faaliyet sonuçlarının analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının yorumlanması anlamına gelmektedir (Gümüş ve Bolel, 2017: 88). Genel anlamıyla finansal analiz, işletmenin finansmanında özsermaye ya da yabancı kaynakların kullanılması veya kullandırılması ve ürünün fiyatını belirleme gibi işletmeyi ilgilendiren kararların alınması ve işletme hedeflerine ulaşma ve verimliliğin ölçülmesi amacıyla kullanılmaktadır (Karapınar ve Zaif, 2018: 69).

Aslan ve Erden, (2021) finansal analizi, finansal yönetim sürecinde önemli bir aşama ve işletmenin geçmiş ve mevcut durumunu gösteren finansal tablolardan hareketle işletmenin finansal durumunun değerlendirildiği bir faaliyet olarak ifade etmiştir.

Finansal analiz ile işletmenin mali tablolarında bulunan kalemlerin birbiri ile karşılaştırılması, aralarında oranlaması ile işletmenin faaliyetleri ve finansal durumuna ilişkin önemli bilgiler elde edilir. İşletmenin mevcut ve geçmiş yıllara ait finansal koşulları değerlendirilerek işletmenin güçlü ve zayıf yönleri belirlenebilir ve bu sayede

geleceğe dönük daha akılcı ve stratejik hedefler konulabilir. Finansal analiz sayesinde işletmenin zayıf yönleri de tespit edilebilir ve gelecekte ortaya çıkabilecek sorunlar öngörebilir. Böylece bu sıkıntıları önlemek için gerekli önlemler önceden alınabilmektedir (Çaldağ ve Ayanoğlu, 2020: 4). Finansal analiz genel anlamda finansal tablolardaki kalemlerin kullanılarak analiz edilmesi ve yorumlanmasıdır.

İşletme sahipleri, hissedarları, işletmeye kredi verecek bankalar veya diğer kuruluşlar ile işletmeye yatırım yapmak isteyenler işletmenin finansal yapısına ilişkin gerekli bilgileri elde etmek isterler. Bu bilgiler de işletmedeki finansal yöneticiler tarafından hazırlanmış mali tablolardan elde edilmektedir.

2.2.2. Finansal Analizin Amacı

Finansal analizin yapılma amacı finansal tablolarda bulunan kalemlerin ilişkisinin incelenmesi ve işletmenin geçmiş yıllarındaki faaliyetlerinin değerlendirilmesinin yanında işletmenin gelecek dönemine ilişkin çıkarımlarda bulunmak ve buna yönelik kararların alınmasıdır. Mali kontrolün ön koşulu olan finansal analiz yapılmadan işletmede finansal planlama yapmak, geleceğe yönelik sağlıklı kararlar almak ve planlama yapmak çok mümkün değildir. İşletmenin varlığının devamlılığını sağlamak için etkili bir planlama ve mali kontrol gereklidir.

Finansal analizden yararlanan kişi ve kurumlara göre finansal analizin amacı değişmektedir. İşletmeden sorumlu kişiler ve yöneticiler finansal analizi, planlanan hedeflere ulaşp ulaşılmadığını denetlemek ve işletmenin performansını ölçmek amacıyla kullanırlar. İşletme sahipleri veya ortakları kendi paylarındaki değer ve artışlarını öğrenmek için kullanırken, işletmeye kredi ve kaynak sağlayacak kuruluşlar ise işletmenin finansman yani borç ödeme gücünü tespit etmek için finansal analizden yararlanırlar (Ayhan ve diğerleri 2018: 358). İşletmenin karlılığı ve mali durumunu doğru ölçmek finansal analizin amacıdır.

Finansal analiz işletmenin finansal durumunu değerlendirme açısından önemli bir araçtır ve

- İşletmenin temel ve ikincil amaçlarına ulaşp ulaşmadığını belirlemede, eğer ulaşamadıysa nedenlerini araştırmada,
- İşletme faaliyetlerini denetleme ve ölçmede,

- İşletmenin üreteceği mal ve hizmetlerin fiyat politikasını karşılaştırmada,
- İşletme faaliyetlerinin başarısını ve verimlilik derecesini ölçmede,
- Geleceğe yönelik planlar yapma ve başarısızlığa karşı önlemler almada pek çok fayda sağlamaktadır (Aydın ve diğerleri, 2007: 79).

Etkili bir mali kontrol ve planlama aracı olan finansal analiz mali tablolarda yer alan kalemler arasındaki ilişkilerin saptanması ve yorumlanmasını sağlar. Diğer bir ifade ile finansal analiz, işletme sahiplerine, hissedarlara, çalışanlara ve kamuoyuna işletmenin mali durumu hakkında bilgi verir (Özyürek ve Erdoğan, 2011: 229-230). Finansal analiz, işletme ile ilgilenenler için işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktadır (Kim ve Ayoun, 2005: 60). Diğer bir ifade ile işletmeler kendi mali tablolarını analiz ederek yıllar ve dönemler itibariyle finansal durumlarını karşılaştırabilir, işletmenin bulunduğu sektörde başarılı olup olmadığını belirleyebilir, yapılan stratejilerin sonuçlarını değerlendirebilir ve işletmenin karlılık durumu hakkında bilgi sahibi olabilirler.

2.2.3. Finansal Analiz Türleri

Finansal analiz türleri, Şekil 2’de gösterildiği gibi üç başlık altında sınıflandırılmaktadır (Yaslıdağ, 2018: 157).

Şekil 2: Finansal Analiz Türleri



Kaynak: Yaslıdağ, 2018: 157

2.2.3.1. Analizi Yapan Kişiyeye Göre Finansal Analiz Türleri

Analizi yapanın işletme ile bağlantısına göre yapılan bu sınıflandırmada analiz işletme içinden kişiler tarafından yapılıyorsa iç analiz, işletme dışından kişiler tarafından analiz yapılıyorsa dış analiz olarak kabul edilir. Eğer analiz işletme sahipleri, finans yöneticileri, muhasebe çalışanları gibi kişiler tarafından yapılıyorsa iç analiz, eğer bu kişiler işletme dışındansa dış analiz olarak adlandırılır.

İç analiz, işletmenin amaçlarına ulaşp ulaşmadığının belirlenmesi için işletme yönetimi tarafından gerçekleştirilen analiz türüdür. İç analizi yapan kişiler işletmede çalışan biri olmasından dolayı işletmeyle ilgili tüm bilgi ve dokümanlara rahatlıkla ulaşarak analizi yapabilirler. Bu durum analizin başarı düzeyini olumlu etkilemesi beklenmektedir.

Dış Analiz ise işletmeye kredi veren kuruluşlar, işletme ortakları ve hissedarları gibi işletme ile ilişkisi bulunan üçüncü kişilerin, işletmelerin kamuoyuna sunduğu finansal raporlardan yararlanarak yaptığı analiz türüdür. Analizi yapan kişiler işletmeden bağımsız olduklarından dolayı analizin sonuçlarının daha tarafsız ve tutarlı olması beklenmektedir (Dayı, 2013:101).

2.2.3.2. Yapılma Amacına Göre Finansal Analiz Türleri

İşletme içinden ya da işletme dışından finansal bilgi ihtiyacı olanların yaptığı analiz türüdür. Yönetim, kredi ve yatırım analizleri bu kapsamda değerlendirilir. Yönetim analizinde amaç işletme faaliyetlerinin etkinliği hakkında bilgi sağlamak ve geleceğe yönelik kararlarda bu bilgilerden yararlanarak işletme verimliliğini geliştirmektedir. Kredi verenlerin işletme ile ilgili kredi kararları için yaptıkları analiz türüdür. Yatırım analizini ise işletmenin mevcut yatırımcıları ve potansiyel uzun vadeli kaynak sağlamayı düşünen kişiler tarafından işletme ile ilgili yatırım kararı vermek ve işletmenin gelecek dönemine ilişkin kazanç gücünü ölçmek için yapılmaktadır (Ergun, 2000: 191-192).

Finansal amaçlarına göre finansal analiz türleri üç grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

- Yönetim Analizi,

- Kredi Analizi,
- Yatırım Analizi'dir. (Çabuk ve Lazol, 2008:137).

İşletme yönetiminden sorumlu kişiler tarafından kullanılmak üzere hazırlanan yönetim analizleri, işletmenin işlevlerini yerine getirip getirmediğini tespit etme, alınacak kararlara dayanak oluşturma, finansal planlamanın doğru olması, işletme faaliyetlerinin sonuçlarını daha rahat görebilme amacı taşır.

Kredi analizinde ise işletmeye kredi verecek kurum ve kuruluşlar işletmenin finansal durumunu ve işletmenin borç ödeme gücünü belirlemek için analizleri yaparlar.

Yatırım analizi ile işletmenin kazanma gücünün ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu analiz tekniği mevcut ortaklar, işletmeye yatırım yapmayı düşünen yatırımcılar ve işletmeye uzun dönem borç veren veya vermeyi düşünenler tarafından işletmenin geleceğine yönelik tahminlerde bulunmak amacıyla kullanılmaktadır (Poyraz, 2013: 62-63).

2.2.3.3.Kapsamına Göre Finansal Analiz Türleri

Kapsamına göre finansal analiz türleri, dinamik ve statik analiz olarak sınıflandırılmaktadır. Bu analiz türleri için kullanılan veri seti önemlidir. Finansal analizin kapsamına ve yapılış biçimine göre finansal analiz iki başlık altında incelenmektedir (Munyas, 2018: 120):

- Statik Analiz
- Dinamik Analiz

Bir işletmenin belirli bir dönemine ait finansal tablolarda bulunan kalemler arasındaki ilişkiler analiz ediliyorsa bu statik analizdir. Statik analizde tek bir dönem içinde değerlendirme yapılır. (Gündoğdu, 2018: 90)

Dinamik analiz ise birden fazla döneme ilişkin yapılan karşılaştırmalı analiz türüdür. Dinamik analizin sadece bir dönemin değil işletmenin birbirini izleyen dönemlerinin karşılaştırılıyor olması statik analizden ayrılmasına sebep olmaktadır. İşletmenin belirli bir dönemini geçmiş dönemlerle karşılaştırarak dönemler arası olumlu ve olumsuz değişimleri ortaya çıkarır (Akdoğan ve Tenker, 1983: 232-233).

2.2.4. Finansal Analizde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

İşletmeye ilişkin alınacak kararların sağlıklı olarak alınabilmesi için finansal analizin başarılı bir şekilde yapılması gerekmektedir. İşte bu nokta temel bazı noktalara dikkat edilmelidir. Bu noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- Analize tabi tutulacak veriler, muhasebe ilke ve kavramlarına uygun düzenlenmelidir.
- Analiz, muhasebe kuram ve uygulamalarını bilen kişi veya kişiler tarafından yapılmalıdır.
- İlgili dönemdeki ekonomik şartlar ve eğilimler göz önünde tutulmalıdır.
- İşletmenin sahip olduğu işletme ve muhasebe politikaları dikkate alınmalıdır.
- İşletmenin birkaç oranına veya yüzdesine bakarak işletmenin mali yapısı veya faaliyet sonuçları hakkında kesin yargıya varılmamalıdır. (Başpınar, 2005: 11; Akgüç, 2011: 24-25).

İşletme ile ilgili doğru ve güvenilir finansal kararlar almak ve finansal kontrolü sağlamak işletmenin geleceği için oldukça önemlidir. Bu nedenle finansal analizler sağlıklı bir şekilde yapılmalıdır.

2.3. FİNANSAL ANALİZ YÖNTEMİNDE KULLANILAN TEKNİKLER

İşletmelerin finansal faaliyetlerinin sayısal sonuçları finansal tablolar aracılığıyla izlenmektedir. Hazırlanan finansal tablolar çeşitli yöntemlerle analiz edilerek işletmenin mali yapısı ve karlılığı konusunda fikir sahibi olunmaktadır. Bu analiz süreçlerinde işletmeye ait finansal durum tablosu, kar veya zarar tablosu, özkaynak değişim tablosu vb. finansal tablolarda yer alan finansal bilgiler arasında anlamlı ilişkiler kurulmaktadır (Ağırbaş, 2020: 74-75). Genel olarak finansal analizde kullanılan tekniklerin dört grupta toplandığı görülmektedir. Finansal analizde kullanılan yöntemler,

- Karşılaştırmalı Tablolar (Yatay) Analizi,
- Yüzde Yöntemi (Dikey) Analiz,
- Eğilim Yüzdeleri Yöntemi (Trend) Analizi,

- Oran (Rasyo) Analizi, başlıkları altında incelenmektedir (Haftacı, 2013:70).

Bu analizler birbirinin alternatifi değildir. Yapılacak analiz ve değerlendirmelerde tüm teknikler birbirinin tamamlayıcısı olarak bir arada değerlendirilip yorumlanır. Başka bir ifade ile bir tekniğin eksik kaldığı noktayı diğer teknik ile yapılan analiz tamamlar. İşlevleri itibariyle farklı nitelik ve özellikleri bulunmaktadır. Analizin yapılma amacına bağlı olarak hangi analiz yönteminin veya yöntemlerinin kullanılacağı değişmektedir (Karapınar ve Zaif, 2018: 81). “Finansal tablolarda yer alan hesap kalemleri ve dolayısı ile bir bütün olarak finansal tablonun kendisi yorumlanırken uygulanan analiz tekniği ile finansal tablolarda ilk bakışta görülemeyen değişimler, trendler ya da kalemler arasındaki ilişkiler” kolay bir şekilde tespit edilebilir (Topak, 2019: 146).

Geliştirilen finansal analiz teknikleri ile işletmedeki finansal yapı, yatırım, üretim, satış gibi yönetimin verdiği mali kararlar konusunda güvenilir bilgi edinilmektedir (Özari ve Erol, 2019: 230).

2.3.1. Karşılaştırmalı Tablolar Analizi (Yatay Analiz)

İşletmelerin belirli faaliyet dönemine ilişkin faaliyetlerinin muhasebe verileri sonucu oluşan finansal tablolar işletmelerin belli bir andaki durumlarını gösterir. Daha önceki ve önceki dönemlerle beraber ele alınması ve karşılaştırılması tablolar üzerinde yapılacak değerlendirmelerin daha sağlıklı olması açısından faydalı olmaktadır (Atağan ve diğerleri, 2017: 163).

Karşılaştırmalı tablolar analizi, bir işletmenin iki veya daha fazla dönemleri olmak üzere farklı tarihlerde düzenlenmiş mali tabloların birbirini izleyen dönemlerinin karşılaştırmalı olarak düzenlenmesi ve bu tablolarda bulunan kalemlerin veya hesap gruplarının zaman içerisinde gösterdikleri değişimlerin incelenmesi ve yorumlanmasıdır (Çabuk ve Lazol, 2008: 141). Bu analiz tekniği, dinamik analiz türlerinden biridir ve yatay analiz olarak da bilinmektedir. Söz konusu analiz tekniği ile mali tablolardaki her kalemin yıllar itibariyle gösterdiği değişimler ve gelişmeler karşılaştırmalı olarak incelenmektedir (Akdoğan ve Tenker, 1983: 235). Bu analiz ile işletmeler geçmiş dönemdeki ve şu anki durumu karşılaştırarak aradaki farklı belirlemekte ve bu noktadan hareketle geleceğe yönelik tahminde bulunmaktadır.

Karşılaştırmalı tablolar tekniği ile işletmenin en az iki dönemine ait finansal tablolarının karşılaştırmalı olarak işletmenin mali yapısındaki değişimler tespit edilmektedir (Önal ve diğerleri 2006: 17). Karşılaştırılan hesap kalemlerindeki değişimler hem miktar hem de yüzdesel olarak değerlendirilmelidir, çünkü mali tablo içindeki nispi bir değişim yüzde olarak bakıldığında büyük bir değişim gibi görülebileceği gibi tutardaki küçük bir değişimde işletme açısından önemli olabilir (Çabuk ve Lazol, 2008:141-142).

Karşılaştırması yapılacak mali tabloların en az iki dönemi kapsamı, bu dönemlerin aynı zaman dilimlerini (örneğin, üç aylık dönemi kapsayan mali tablonun karşılaştırması yine üç aylık dönemi kapsayan mali tablolar ile yapılmalıdır) kapsamı ve karşılaştırılan tabloların aynı muhasebe kuram ve ilkelerine uygun olarak hazırlanmalıdır (Yaslıdağ, 2018: 159).

2.3.2. Yüzde Yöntemi (Dikey) Analiz

Yüzde yöntemi ile analiz finansal analiz yöntemlerinden biridir. İşletmenin bilançosunda ve gelir tablosunda bulunan kalemlerin toplam değer veya grup içindeki oransal ağırlıklarını tespit etmek amacıyla yüzde yöntemi ile analiz yapılır. Yüzde oranları hesaplanırken bilançoda toplam aktif ve pasife 100 rakamı verilir ve diğer kalemler 100 rakamına bölünerek hesaplanır (Okka, 2006: 56). Yüzde yöntemi ile analiz tekniğinde finansal tablolar büyük rakamlar yerine yüzdelerle ifade edildiği için mali tablo kullanıcıları için daha anlaşılır olmaktadır (Tunçez, 2019: 164).

İşletmelerin mali tablolarında bulunan kalemlerin kendi içinde analizine dayanmaktadır. Literatürde bu yöntem, dikey analiz tekniği olarak da ifade edilmektedir. İşletmenin tek bir dönemini kapsayan finansal tabloların kullanılmasından dolayı dikey analiz yöntemi statik bir analizdir (Munyas, 2018: 146). Dikey analiz, statik bir analiz yöntemi olmasına rağmen diğer tekniklere kıyasla birtakım özellikleri ön plana çıkmaktadır. Dikey analiz yöntemi ile işletmenin durumu tek bir dönem içinde rahatlıkla görülebilir, mali tablo hesapları rahatlıkla yüzdeler halinde ifade edilebilir, hesapların ağırlıkları daha anlaşılır olur ve karşılaştırmalar yapılabilir (Aslan ve Kızıl, 2021: 8191). Dikey analiz yöntemi istenildiği takdirde dikey analiz yöntemi ile hazırlanmış birden fazla dönemi kapsayan finansal tabloların veya aynı sektördeki

diğer işletmelerin dikey yüzde analizleri ile karşılaştırılması ile dinamik hale getirilebilir (Kaygusuz, 2018a: 119). Dikey yüzdeler yöntemi ile analiz yapılırken aşağıdaki formüllerden faydalanılmaktadır:

$$\text{Bilanço toplamına göre yüzde} = \frac{\text{Grup içindeki kalemin mutlak değeri}}{\text{Aktif (Pasif) toplamı}}$$

$$\text{Grup toplamına göre yüzde} = \frac{\text{Grup içindeki kalemin mutlak değeri}}{\text{Grup toplamı}}$$

2.3.3. Eğilim Yüzdeleri Yöntemi (Trend) Analizi

Mali analiz tekniklerinden bir diğeri ise trend analizidir. Bu yöntem ile finansal tablolardaki kalemlerin yıllar itibariyle eğilimi tespit edilerek incelenebilmektedir. Trend analizi “bir işletmenin uzun bir zaman dönemi içindeki değişimlerinin endüstrideki diğer işletmelere oranla ya da o işletmenin baz olarak alınan yılına oranla ne yönde olduğunu belirlemek üzere yapılan analizdir” (Aydın ve diğerleri, 2007: 119). Başka bir ifade ile trend analizi, birçok dönemin yatay bazda analizini yaparak işletmenin yıllar içerisindeki yaşam seyrini izlemek için kullanılmaktadır (Kaygusuz, 2018b: 149). Eğilim yüzdeleri yöntemi olarak da adlandırılan bu yöntemde finansal tablo kalemlerinin dönem içindeki artış ve azalış eğilimlerine bakılır. Trend analizi genellikle beş yıllık yapılır bu yıllardan biri baz yıl olarak kabul edilir. Baz yılın seçimi önemlidir. Baz yıldaki verilerin konjonktürel süreçlerden etkilenmemesi gerekir.

Bu yöntem ile işletmelerin mali tablolarında bulunan kalemlerin dönemler arasındaki azalış ve artışlar tespit edilmektedir. Bu değişimler, baz alınan yıl/döneme göre diğer yıllardaki finansal tablolarda bulunan kalemlerin değeri hesaplanır. Bu analiz tekniğinde baz olarak alınacak yılın seçimi oldukça önemlidir. Daha sağlıklı bir sonuç elde etmek için olağandışı dönemler baz yılı olarak seçilmemelidir (Songur ve diğerleri, 2016: 5). Baz alınan dönem çeşitli sorunların (kriz vb.) yaşandığı bir dönem ise sonraki dönemlerde işletmenin durumu çok iyiymiş gibi görünür. Benzer şekilde işletmenin en verimli dönemin baz alınma durumunda ise takip eden dönemdeki değişimler olumsuz olarak görünecektir. Her iki durumda da sonuçlar yanıltıcı olabilir ve karşılaştırmaların güvenilirliği azalır (Tunçez, 2019: 180)

Trend analizinde herhangi bir dönem baz alınır ve baz alınan dönem 100 olarak kabul edilir. Analizi yapılan dönemler, baz döneme bölünerek yüzde olarak aşağıdaki formüldeki gibi hesaplanır (Koçyiğit ve diğerleri, 2022: 168):

$$\text{Trend Analizi} = \frac{\text{Analizi Yapılan Yılda İlgili Kalem Verisi}}{\text{Baz Alınan Yılda İlgili Kalem Verisi}} \times 100$$

Diğer analiz yöntemleri ile kıyaslandığında trend analizi daha uzun zaman aralıkların karşılaştırılarak işletmenin finansal durumu ile faaliyet sonuçlarında çıkan değişimleri göstermek açısından en uygun tekniktir. Trend analizi yönteminde aralarında anlamlı ilişkilerin kurulabildiği finansal tablo kalemlerinin seçilmesi ve yaklaşık 5-6 yıl gibi zaman dilimini kapsaması analizde beklenen sonuçların elde edilmesi için oldukça önemlidir. Dönem uzunluğunun fazla olması sayesinde işletmenin daha kapsamlı değerlendirilebilir ve finansal tablo kalemlerindeki eğilimler daha net olarak görülebilir (Topak, 2019: 192-193).

Analiz sonucunu değerlendirirken birbirini etkileyen ve ilişki içinde olan hesap kalemlerinin karşılaştırılması trend analizinden elde edilecek faydayı artırmak için önemlidir. Örneğin; dönen varlık ve kısa vadeli yabancı kaynak arasında ayrıca; net satışlar ve satışların maliyeti gibi kalemlerin kendi arasında karşılaştırılması gereklidir. Bu sayede analiz dinamik hale getirilir ve birbiri ile ilişkisi olan bu kalemlerin analizi yönetime büyüme, küçülme, kar ve zarar gibi konularda bilgi verir (Kaygusuz, 2018b: 149).

2.3.4. Oran Analizi

En basit ifade ile oran analizi, kar veya zarar tablosu ve finansal durum tablosunda bulunan tutarların ilişkilerini inceleyen basit matematiksel ifade olarak açıklanabilir. Oran analizi yöntemi, işletmenin finansal tablolarındaki kalemlerin birbirine oranlamasıdır. Mali tablolarda yer alan iki kalemin oranlaması ile ortaya çıkan matematiksel değerin ne ifade ettiğinin yorumlanması, değerlendirilmesi amaçlanmaktadır (Akgüç, 1976: 16). Önemli olan yorumlanabilir bilgiler elde etmektir. Oran analizi yönteminde finansal tablo verilerini, tablo toplamalarını veya

tabloda yer alan kalemleri birbirleri ilişkilendirerek işletmelerin finansal durumuna ve finansal performansına ilişkin detaylı değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır (Cebeci ve Özbilgin, 2015: 50).

Rasyo analizi olarak da bilenen bu yöntem, finansal tablo verilerinin oranlaması ve bu oranların yorumlaması esasına dayanmaktadır (Poyraz, 2013: 72). Hem statik hem de dinamik analize uygundur. Statik analizde işletmenin bir dönemine ait finansal tablo kalemlerinin oranlanması yapılırken, dinamik analizde ise birden fazla yıl için oranlar hesaplanır ve birbirleriyle karşılaştırılır (Günay, 2019a: 207).

2.4. FİNANSAL PERFORMANS ÖLÇÜM YÖNTEMLERİ

İşletmenin başarısını ölçmede kullanılan ilk kriter finansal sonuçlarıdır. İşletmelerin performans ölçümünde kullanılan finansal göstergelerin kullanılması daha objektif bir değerlendirme yapılmasına olanak verir. Performans analizinde kullanılan likidite, mali yapı faaliyet ve karlılık oranları olarak gruplandırılan oran analizi yöntemi ile işletmenin ekonomik, finansal yapısı ve karlılık durumuna ilişkin bilgiler elde etmek mümkündür (Akdoğan ve Tenker, 1983) İşletme performansının değerlendirilmesinde söz konusu oranlar tek başına yeterli olmayabilir. Halka açık işletmelerinin sayısının artması, küreselleşme ile beraber finansal piyasaların gelişmesi ek finansal performans ölçümlerini de gerekli kılmaktadır. Piyasa temelli işletme göstergesi olarak kullanılan Tobin's Q değeri yatırımcıların geleceğe dönük beklentilerini yansıtmaktadır. (Şenol ve Ulubaş, 2018:86-88).

2.4.1. Oran Analizi ile Finansal Performans Ölçümü

Oran analizi ile hesaplanan oranlar işletme faaliyetlerinin değerlendirilmesine olanak vermektedir. İşletmeye kredi verenler veya kredi verecekler likidite oranlarına bakarak borç verme konusunda karar varırken, işletme ortakları veya yatırımcılar oran analizlerini kullanarak işletmenin durumunu karlılık oranlarına bakarak değerlendirirler. İşletme ilgilileri oran analizi yöntemi ile işletmenin faaliyetleri, ekonomik durumu hakkında bilgi sahibi olmaktadır.

En çok kullanılan analiz yöntemi olan oran analizi finansal tablolarda yer alan kalemlerin kendi aralarında ve farklı tabloların kalemleri arasında kurulan ilişkiyi göstermek amacıyla geliştirilen oranların analiz edilmesidir (Kaygusuz, 2018a: 41). Finansal tablolarda yüzlerce oran hesaplanması yapılabilmektedir. Ancak önemli olan çok farklı oran hesaplanması değil analiz sonucunda elde edilmek istenenin ortaya koyacak oranların tespit edilerek analizinin yapılmasıdır. Hesaplanan oranlar tek başına anlam ifade etmez bu sebeple oranların birbiriyle ilişkilerinin de bilinmesi gereklidir. Oran analizi yapılan finansal tabloların dönemlerinde yaşanan kriz gibi sorunlar olması durumunda mümkünse etkileri bertaraf edilmeli ve yorumlanırken göz önüne alınmalıdır (Okka, 2006: 41; Çabuk ve Lazol, 2008:174).

Elde edilen oranların değerlendirilebilmesi için birtakım oranlarla karşılaştırma yaparak yorumlanması gerekir. Bunlar;

- Geçmiş döneme ilişkin oranlar
- Hedeflenen oranlar
- Rakiplerin oranları
- Sektör oranlarıdır (Karapınar ve Zaif, 2018: 123).

Örneğin geçmiş geçmiş yıldaki oranların sonuçları ile karşılaştırma yapıldığında mali açıdan yapılan kararların ne derece değiştiği, başarılı olduğu ortaya konulabilir ve üzerine daha sağlıklı yorum yapılabilir.

Bir işletmenin finansal durum tablosu ve gelir tablosu kalemlerinin analizinde kullanılan oranlar dört başlık altında sınıflandırılmaktadır (Günay, 2019a: 207):

- Likidite Oranları
- Finansal Yapı Oranları
- Faaliyet (Devir Hızı) Oranları
- Karlılık Oranları

İşletme ile ilgisi olan kişiler ve kurumların (ortaklar, devlet, kredi verenler, borç alanlar vb.) ilgilendikleri oran grupları değişmektedir. Örneğin işletme sahipleri veya ortakları daha çok karlılık oranları ile ilgilenirken, kredi veren kurumlar, daha çok likidite oranları ile ilgilenirler (Öztürk V. , 2018: 248).

2.4.1.1.Likidite Oranları

Likidite, işletme varlıklarının kısa vadede paraya dönüştürme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir. Likidite analizi ile işletme sermayesinin yeterliliği ve işletmenin bir yıldan daha kısa vadeli yükümlüklerini ödeme gücü kabiliyeti ölçülür (Costea ve Hostiuc, 2009: 252). Başka bir ifade ile likidite oranlarıyla işletmenin parasal durumunu değerlendirilerek kısa vadeli borçlarını ödemede yeterli olup olmadığı tespit edilmeye çalışılır. İşletmenin sahip olduğu çalışma sermayesi ile ne ölçüde kısa vadeli borçlarını ödeyip ödeyemediğini saptamak amacıyla hesaplanan likidite oranları dönen varlıklar ve kısa vadeli yabancı kaynakları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır (Akdoğan ve Tenker, 1983: 291). Likidite oranları bir işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeme gücünün ölçülmesinde kullanılmaktadır (Günay, 2019b: 39).

İşletmenin kısa vadeli borçlarını ödeyebilmek için kısa vadeli yabancı kaynakları ve dönen varlıkları arasında bir dengenin kurulması gerekmektedir. Likidite oranları bu dengenin sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Bu analiz çerçevesinde dönen varlıklar ile kısa vadeli yabancı kaynaklar karşılaştırılır. Net işletme sermayesi kısa vadeli borçlar ile dönen varlıklar arasındaki farktır. Bu karşılaştırma ile net işletme sermayesinin yeterli olup olmadığı da ölçülür (Karapınar ve Zaif, 2018: 252). Ayrıca oran analizi ile farklı büyüklükteki işletmelerin performanslarını karşılaştırmak daha sağlıklı olmaktadır. Likidite yapısının analizinde üç oran kullanılmaktadır:

- Cari Oran
- Asit-Test Oranı
- Nakit Oranı

2.4.1.1.1. Cari Oran

Cari oran, kısa vadeli yabancı kaynaklar ve dönen varlıklar arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla kullanılmaktadır. Dönen varlıkların kısa vadeli yabancı kaynakların toplamına oranlamasıdır (Kaygusuz, 2018b: 31). Oran aşağıdaki formüldeki gibi hesaplanır.

$$\text{Cari Oran} = \frac{\text{Dönen Varlıklar}}{\text{Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar}}$$

Orana ait standart değer ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişmektedir. Gelişmiş ekonomilerde oran sonucunun 2 gelişmekte olan ekonomilerde 1,5 civarlarındaki oran değeri yeterli kabul edilmektedir. Cari oran, işletmenin genel likidite durumu konusunda bilgi verir ve oranın sonucuna göre işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeme gücü ölçülür. İşletme borçlarının iki katı nakde dönüştürebileceği varlığa sahip ise borçlarını zamanında geri ödeyebilecektir. Oran sonucunun 1 çıkması ise dönen varlıklar ile kısa vadeli yabancı kaynaklarının birbirine eşit olduğu anlamına gelir. Cari oranın 1'den küçük çıkması ise işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeme konusunda güçlük çektiğini göstermektedir (Ağırbaş, 2020: 76-77). Bununla birlikte bu oranın 2'den de büyük olması olumlu olarak değerlendirilmez. Çünkü cari oranın yüksek olması işletmede âtil çalışma varlığı olduğunu ve işletmenin varlıklarını iyi yönetemediğine dair fikir verebilir. Likidite derecesi ile karlılık ters yönlüdür. İşletmenin likidite varlığı arttıkça nakit varlıklar üzerinden sağlayacağı kazançlar ters orantılı olarak azalmaktadır (Çakır ve Küçük Kaplan, 2012: 70).

Cari oran ülke ekonomisinin, sektörün, işletmenin ve işletme yönetiminin özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle likidite yeterliliğini tespit etmek için tek başına yeterli olamamaktadır (Karapınar ve Zaif, 2018: 252).

2.4.1.1.2. Asit Test Oranı

Asit test oranı, paraya çevrilmesi vakit alacak stokları hariç tutarak işletmenin dönen varlıkları ile kısa vadeli borçlarını zamanında ödeyip ödemeyeceğini göstermektedir. Literatürde likidite oranları olarak da adlandırılmaktadır (Akgüç, 1976: 21). Peker ve Baki (2015)' ye göre aktifler arasında yer alan stokları paraya çevirmek zaman alır. Bu nedenle asit test oranı ile dönen varlıklar içerisindeki stoklar çıkarılarak borç ödeme gücü tespit edilir. Oran değerinin 1 olması yeterli kabul edilmektedir. Sonucun 1'e eşit ve üzerinde olması, işletmenin stoklarını nakde çevirmese bile kısa vadeli yükümlülüklerini ödeyebileceği anlamına gelir. Eğer oranın sonucu 1'den küçükse, işletme kısa vadeli borçlarını stoklarını satmadan karşılayamaz.

Ancak bu oranın düşük olması işletme açısından olumsuz değerlendirilmemelidir. Bu oran alacakların ve stokların devir hızı ile birlikte yorumlanmalıdır (Tunçez, 2019: 192).

İşletmenin dönen varlıklarından stokların çıkarılıp bu tutarın kısa vadeli yükümlülüklerle bölünmesi ile hesaplanır. Asit test oran aşağıda yer alan formüldeki gibi hesaplanır:

$$\text{Asit Test Oranı} = \frac{\text{Dönen Varlıklar-Stoklar}}{\text{Kısa Vadeli Yükümlülükler}}$$

Asit test oranını cari orandan ayıran fark stokları hesaplama dahil etmemesidir. Bu nedenle de cari orandan daha gerçekçidir (Kendirli ve Diker, 2016: 49). Asit test oranı cari oranı tamamlar ve işletmenin borç ödeme gücünü tespit etme konusunda daha anlamlı sonuçlar elde edilmesini sağlar.

2.4.1.1.3. Nakit Oran

İşletmede ne kadar nakit bulunmalı sorusunun yanıtı için nakit oran değerine incelenmektedir. Nakit oran ile işletmenin satışlarının durması veya alacak tahsilatı yapamaması halinde kısa vadeli yabancı kaynaklarının ne kadarını hazır değerler ile karşılayabildiği ölçülmektedir. Bu oranın %20 olması beklenmektedir (Günay, 2019b: 40-41) Yani işletme elinde kısa vadeli borçlarının %20'sini ödeyecek kadar nakit bulundurmmalıdır. Likidite oranı ile karşılaştırıldığında nakit oran daha keskin ve güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Bulut, 2017: 31) Nakit oran, işletme için gerekli acil para durumunu yansıtır. Oran aşağıdaki formüldeki gibi hesaplanır:

$$\text{Nakit Oran} = \frac{\text{Dönen Varlıklar - Stoklar - Alacaklar}}{\text{Kısa Vadeli Yükümlülükler}}$$

veya,

$$\text{Nakit Oran} = \frac{\text{Nakit ve Nakit Benzerleri + Finansal Yatırımlar}}{\text{Kısa Vadeli Yükümlülükler}}$$

Nakit oran sonucu 1'in üzerinde ise işletme kısa vadeli yükümlülüklerini nakit ve nakit benzeri dönen varlıklarıyla karşılayabilmektedir. Nakit oranın çok yüksek olması da istenmemektedir. İşletmenin gereğinden fazla likiditeye sahip olması işletme kaynaklarının âtıl bir şekilde dönen varlıklarla değerlendirildiği sonucunu doğurur. Bu durumda kısa dönemde işletme karlılığını olumsuz etkilerken, uzun dönemde de işletmenin değerini olumsuz etkileyebilir (Gündoğdu, 2021: 139).

2.4.1.2. Finansal Yapı Oranları

Finansal yapı oranları, işletmenin kaynak yapısını, kısa vadeli ve uzun vadeli borçların işletmenin finansmanındaki dağılımını ve uzun vadeli borçlarını ödeme gücünü gösteren oranlardır (Atağan ve diğerleri, 2017: 213). “Borçlanma Oranları” veya “Kaldıraç Oranları” olarak da adlandırılan bu oranlar ile işletme varlıklarının ne şekilde finansa edildiği ortaya koyulmaktadır. Başka bir ifade ile finansal yapı oranları işletmenin kaynak yapısını göstermesi amacıyla kullanılmaktadır. Finansal yapı oranları ile

- İşletmenin varlıklarının finansmanında izlediği politikalara ve işletme varlıklarının nasıl finansa edildiği, kısa vadeli ve uzun vadeli borçların finansmandaki oranlarına,

- Uzun vadeli borçlanma oranına,
- Özsermaye yeterliğinin yeterli olup olmadığı ve işletmenin borç ve özkaynak dengesini kurup kuramadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Topak, 2019: 280).

İşletmenin mali yapısının nasıl finanse edildiği birçok açıdan önemlidir. “İşletme ölçülü bir şekilde finanse edilmiş midir? Finansman riski yüksek midir? İşletmeye kredi verenlerin emniyet payı yeterli midir?” gibi pek çok soruya yanıt vermesi için finansal yapı oranlarından yararlanılmaktadır (Akgüç, 2011: 447). Kısaca finansal yapı oranları ile işletmenin yabancı kaynaklarla özkaynakların dengesine ilişkin finansman politikaları hakkında ipuçları elde edilir. İşletmelerin finansman yapısını gösteren başlıca faaliyet oranları aşağıda gösterilmiştir.

2.4.1.2.1. Finansal Kaldıraç Oranı

Kaldıraç oranı, işletme aktiflerinin nasıl finanse edildiğini ortaya koymak amacıyla hesaplanmaktadır. Bu oran, işletmenin toplam kaynaklarındaki yabancı kaynak payına ilişkin bilgi verir ve toplam kaynakların yüzde kaçının yabancı kaynaklarla finansa edildiğini gösterir. Bu oran işletmeler için risk göstergesidir ve bu oranın yüksek çıkması kredi kurumlarına işletmenin borçlarını ödeme konusunda sıkıntıya düşebileceğine dair bir olasılık olduğunu gösterdiğinden, işletmeye kredi veya borç verenler bu oranın düşük olmasını isterler. İşletmenin özkaynaklarının toplam borçlarından yüksek olması borçlarını ödeyebileceği anlamına gelir (Gürkan, 2005: 12). Bu oranın düşük olması işletmenin kredi kurumlarından yabancı kaynak temin etmesini kolaylaştırır.

Kısa ve uzun vadeli yabancı kaynakların, aktif toplamına (Pasif tablosuna) bölünmesi ile hesaplanır (Akdoğan ve Tenker, 1983: 299).

$$\text{Finansal Kaldıraç Oranı} = \frac{\text{Yabancı Kaynaklar Toplamı}}{\text{Aktif Toplamı}}$$

veya,

$$\text{Finansal Kaldıraç Oranı} = \frac{\text{Yabancı Kaynaklar Toplamı}}{\text{Yabancı Kaynaklar} + \text{Özkaynaklar}}$$

Finansal kaldıraç oranının %50 civarlarında olması normal kabul edilir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ise oranın %60 olması yeterli görülür (Toroslu ve Durmuş, 2020:149). Oranı yorumlarken aşağıda yer alan unsurlar da göz önüne alınmalıdır (Kaygusuz, 2018a: 47-48):

- Duran varlıklarda meydana gelen artışlar,
- İşletmenin stoklarındaki artışlar,
- İşletme sermayesindeki hareketlilik.

2.4.1.2.2. Özkaynak Oranı

Özkaynak oranı, işletme varlıklarının yüzde kaçının ortaklar veya işletme sahibi tarafından finanse edildiğini göstermektedir. Başka bir ifade ile özkaynakların,

toplam kaynaklar içerisindeki payını ortaya koyar. Bu oranın yüksek olması finansal risk derecesini azaltır ve işletmenin güçlü bir özsermayeye sahip olduğunu gösterir (Poyraz, 2013: 83). Bu oranı iki farklı şekilde hesaplamak mümkündür.

$$\text{Özkaynak Oranı} = \frac{\text{Özkaynaklar}}{\text{Aktif Toplamı}}$$

veya,

$$\text{Özkaynak Oranı} = \frac{\text{Özkaynaklar}}{\text{Yabancı Kaynaklar} + \text{Özkaynaklar}}$$

Özkaynakların pasif içerisindeki payının %50 olması beklenir. Yani işletmenin toplam kaynakları içerisindeki özsermayesinin toplam borçlardan az olmaması istenir. Özkaynakların aktif toplamı içerisindeki payının yüksek olması alacaklıların güvencesini arttırdığından kredi verenler için olumludur, fakat işletme açısından düşük maliyetli kaynak fırsatlarının değerlendirilmediğini ortaya koyduğundan olumsuzdur (Kaygusuz, 2018a: 51).

2.4.1.2.3. Finansman Oranı/ Yabancı Kaynak Oranı

İşletmenin özkaynakları ile borçlanma yoluyla elde ettiği kaynaklar arasındaki ilişkiyi gösterir. Bu oranın 1 olması yeterli görülür. Oranın değerinin 1'den yüksek çıkması, işletme finansmanında ağırlıklı olarak kısa ve uzun vadeli yükümlülüklerin kullanıldığı yani faaliyetlerin borçlanarak gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır (Toroslu ve Durmuş, 2020: 44). Özkaynakların yabancı kaynaklara oranı aşağıdaki gibi hesaplanır:

$$\text{Yabancı Kaynak Oranı} = \frac{\text{Toplam Yabancı Kaynaklar}}{\text{Özkaynaklar}}$$

İşletme varlıklarının finansmanında işletme yöneticileri yabancı kaynaklar ile özsermaye arasında optimal bir denge kurması gerekir. Oran büyüdükçe finansal risk artar. Bu oran, işletmelerin özkaynaklarının kaç katı borçlandığını ortaya koyar.

2.4.1.2.4. Kısa Vadeli Yabancı Kaynak Oranı

Kısa vadeli yabancı kaynak oranı işletmenin finansmanında kısa vadeli borçların oranını ölçer. Başka bir ifade ile işletmenin kaynak yapısı içerisinde kısa vadeli yabancı kaynaklarının payının ne kadar olduğu hakkında bilgi verir. Bu oranın yüksek olması işletmenin faaliyetlerini ağırlıklı olarak kısa vadeli borç ile finanse ettiğini gösterir (Poyraz, 2013, s. 84). Oran, kısa vadeli yabancı kaynakların toplam kaynaklara oranlamasıyla hesaplanır:

$$\text{Kısa Vadeli Yabancı Kaynak Oranı} = \frac{\text{Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar}}{\text{Toplam Kaynaklar}}$$

Bu oranın %30 çıkması normal kabul edilir. Oranın %30'dan yüksek olması varlıkların finansmanında gereğinden fazla kısa vadeli yabancı kaynak kullanıldığını ortaya çıkarır (Atağan ve diğerleri 2017: 214).

2.4.1.2.5. Uzun Vadeli Yabancı Kaynak Oranı

Uzun vadeli yabancı kaynak oranı, uzun vadeli yabancı kaynakların işletme varlıklarındaki oranını ortaya koyar. Başka bir deyişle toplam kaynaklarının ne kadarının uzun vadeli yabancı kaynaklardan oluştuğunu gösterir.

$$\text{Uzun Vadeli Yabancı Kaynak Oranı} = \frac{\text{Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar}}{\text{Toplam Kaynaklar}}$$

Oranın sektör ortalamasının üzerinde çıkması işletmenin borçlarını uzun vadeye yayabildiğini gösterir. Bu oranın yüksek çıkması durumunda borçlanma maliyetleri de göz önünde tutulmalıdır. Oranın sektör ortalamasının altında olması da işletmenin borçlarını uzun vadeye yayamadığını ortaya koymaktadır.

2.4.1.3.Faaliyet Oranları

İşletmenin sahip olduğu varlıkların etkin ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı faaliyet oranları aracılığıyla tespit edilir. Bu oranlar işletmelerin genel başarılarını, sektördeki pozisyonunu ve gelecekteki konumunu ortaya koyar (Berk, 2010: 471-472). Faaliyet oranları, işletme faaliyetlerinde kullanılan varlıkların ne derece etkin kullanıldığını göstermek amacıyla işletmenin satışları ve işletmenin varlık grupları arasındaki ilişkiyi ortaya koyar. (Çetin, 2019: 98). Faaliyet oranlarının sayısı oldukça fazladır. Bu nedenle başlıca faaliyet oranlarına değinilecektir. Bu oranlar;

- Alacak Devir Hızı
- Stok Devir Hızı
- Özsermaye Devir Hızı
- Aktif Devir Hızı
- Net İşletme Devir Hızı

Varlıkların ne derece etkin kullanıldığını gösteren faaliyet oranları, literatürde verimlilik oranları ya da devir hızı oranları olarak da adlandırılmaktadır. Faaliyet oranları, işletme varlıklarının etkili biçimde kullanılıp kullanılmadığını ölçmektedir (Akdoğan ve Tenker, 1983: 305). Faaliyet oranlarının yüksek olması istenilmektedir. Bu oranlar karlılık oranlarıyla beraber değerlendirilmelidir (Aydın ve diğerleri, 2007: 96).

2.4.1.3.1. Alacak Devir Hızı

Alacak devir hızı, bir işletmenin ticari alacaklarını tahsil etme ve alacaklarını paraya çevirme hızının hesaplanması için kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle, işletme alacaklarının faaliyet dönemi içerisinde kaç kez nakde çevrildiğini ortaya koyar. Oranın yüksek çıkması, işletmenin alacaklarını tahsil etme konusunda başarılı olduğu anlamına gelir (Günay, 2019b: 47). Alacak devir süresinin kısa olması ise işletmenin alacak politikasının etkin olduğuna dair yorum yapılabilir. Alacak devir hızının düşük olması ise işletmenin alacaklarını tahsil etme konusunda risk yaşadığını ortaya koyarak işletmenin finansman ihtiyacının artabileceğine işaret eder (Aydın ve diğerleri 2007: 98). Alacak devir hızı aşağıdaki formüldeki gibi hesaplanır:

$$\text{Alacak Devir Hızı} = \frac{\text{Net Satışlar}}{\text{Ortalama Ticari Alacaklar}}$$

Alacak devir hızıyla beraber alacak tahsil süresi de değerlendirilmelidir. Alacak tahsil süresi, işletmelerin alacaklarını kaç günde tahsil ettiğini gösterir. Oranın küçük olması istenir. Bu sürenin küçük olması alacakların kısa süre içerisinde tahsil edildiğini gösterirken, oranın yüksek çıkması ise söz konusu alacakların zamanında tahsil edilemediği anlamına gelir (Poyraz, 2013: 218).

$$\text{Alacak Ortalama Tahsil Süresi} = \frac{360}{\text{Alacak Devir Hızı}}$$

2.4.1.3.2. Stok Devir Hızı

Stok devir hızı, bir işletmenin faaliyet döneminde stoklarını kaç kez nakde dönüştürdüğünü tespit etmek amacıyla hesaplanmaktadır. Stok devir hızının yüksek olması stoklarda hızlı bir sirkülasyonun olduğuna işaret eder. Bir diğer deyişle işletmenin stok yönetiminde etkin olduğunu gösterir. Bu durumda işletmenin birim başına stoklama maliyeti de düşmektedir (Atağan ve diğerleri 2017: 216). Tam tersi olarak stok devir hızının düşük olması ise stoklama maliyetlerini artırmaktadır ve stoktaki malların bozulma, son kullanım tarihinin ve modasının geçmesi, güncelliğini kaybetmesi gibi sebeplerle değer kaybetmesi de olasıdır (Düzakın, 2014: 73). Oran aşağıdaki formülde gösterildiği gibi hesaplanır.

$$\text{Stok Devir Hızı} = \frac{\text{Net Satışlar}}{\text{Ortalama Stok}}$$

$$\text{Ortalama Stok} = \frac{\text{Dönem Başı Stok} + \text{Dönem Sonu Stok}}{2}$$

Stok devir süresi de stok devir hızının yanında dikkate alınması gereken bir orandır. Stok devir süresi ile işletme stoklarının ortalama olarak stokta ne kadar kaldığı bulunur. Stokların kaç günde bir devrettiğini ortaya koyan bu oran işletme için satın

alma ve üretim maliyetlerini belirlemek için faydalı bir orandır (Kiracı, 2009: 166). Stok devir süresi aşağıda yer alan formül ile hesaplanır:

$$\text{Stok Devir Süresi} = \frac{360}{\text{Stok Devir Hızı}}$$

2.4.1.3.3. Özsermaye Devir Hızı Oranı

İşletmelerin özkaynaklarını verimli bir şekilde kullanıp kullanmadığını gösteren özsermaye devir hızı, net satışların özkaynaklara bölünmesi ile hesaplanır (Dayı, 2013, s. 149).

$$\text{Özsermaye Devir Hızı Oranı} = \frac{\text{Net satışlar}}{\text{Özkaynaklar}}$$

Orana ait standart bir değer mevcut değildir. Özsermaye devir hızının yeterli olup olmadığını değerlendirmek için işletmenin faaliyet konusu, geçmiş yıl verileri gibi faktörlerin de dikkate alınması gerekir. (Yaslıdağ, 2016: 84). Oranın sonucunun yüksek olması özsermayenin verimli kullanıldığına, düşük olması ise verimli kullanılmadığına işaret eder. İşletmeye kredi veren veya verecek kuruluşlar bu oranın yüksek olmasını ister, çünkü işletme karşılaşacağı herhangi bir finansal kriz durumunda borçlarını sahip olduğu özkaynakları ile ödeyebilir (Dayı, 2013: 149).

2.4.1.3.4. Aktif Devir Hızı Oranı

Aktif devir hızı, işletmenin satışları ile aktifleri arasındaki ilişkiyi gösterir. Bir işletmenin varlık kullanımının etkin olup olmadığının ölçülmesinde kullanılan bu oran işletmelerin aktifindeki sermaye yoğunluğuna ilişkin bir göstergedir (Yenisu, 2019: 30). Diğer bir deyişle işletmenin sahip olduğu varlıkları ne ölçüde verimli kullandığını ortaya koyar. Aktif devir hızı ne kadar yüksekse o kadar aktifi tam kullanıyordur. Aktif devir hızı aşağıdaki gibi hesaplanır:

$$\text{Aktif Devir Hızı} = \frac{\text{Net Satışlar}}{\text{Toplam Varlıklar}}$$

Aktif devir hızı ile işletmenin aktif varlıkları ile satışları arasındaki fark ölçülür. İşletme varlıklarının ne kadar etkin kullandığının tespiti yapılmaya çalışılır. Oran yükseldikçe işletmenin etkinliği artar (Arslan, 2019: 1082). Aktif devir hızının düşük çıkması ise işletmenin faaliyetlerini sürdürürken tam kapasite ile çalışmadığını ortaya koyar. Aktif devir hızı işletmenin 1 TL'lik aktifiyle ne kadarlık satış hacmi yaratabildiğini ortaya koyan bu oranın 2 ila 4 arasında olması beklenir (Çetin, 2019: 98). Amaç az aktif ile çok satış yapmaktır.

2.4.1.3.5. Net İşletme Sermayesi Devir Hızı

Net işletme sermayesi devir hızı, dönen varlıkların kullanım düzeyinin etkinliğini ve net işletme sermayesinin satışa dönme düzeyini ölçmek için kullanılmaktadır (Erdemir, 2019, s. 51). İşletmenin sahip olduğu net işletme sermayesinin kaç katı kadar satış yaptığı bu oran ile tespit edilir. Özellikle işletmeye kredi verecek kurumlar bu oranın yüksek olması istemektedir. Net satışların, ortalama çalışma sermayesine oranlaması ile hesaplanır:

$$\text{Net İşletme Sermayesi Devir Hızı} = \frac{\text{Net Satışlar}}{\text{Ortalama Net İşletme Sermayesi}}$$

$$\text{Ortalama Net İşletme Sermayesi} = \frac{\text{Dönem Başı NİS} + \text{Dönem Sonu NİS}}{2}$$

Net işletme devir hızı artması genellikle işletme açısından olumlu olarak değerlendirilmektedir. İşletmenin satış hacmi artıkça, stoklar ve alacaklar da artmaktadır, bu da daha fazla işletme sermayesine olan gereksinimi artırmaktadır. Bu nedenle işletme sermayesinin ne derece etkin kullanıldığını saptamak önemli hale gelmektedir. İşletmenin net devir hızını değerlendirirken benzer iş kolundaki diğer işletmelerle karşılaştırmalar yapılması daha gerçekçi bir yorum yapılmasını sağlayacaktır (Akgüç, 2011: 477).

2.4.1.4. Karlılık Oranları

Her ticari işletme kar elde edebilmeyi amaçlamaktadır. Finansal analizler ile işletmenin büyüme kapasitesi, borç ödeme yeteneği, kaynak kullanımı, işletme performansı ölçülerek işletme hakkında bilgi edinilmeye çalışılsa da hem yatırımcılar hem de işletme sahipleri için en önemli ölçüt işletmenin kar elde etmesidir. Bu nedenle işletmelerin performansını değerlendirme de kullanılan en klasik analiz tekniği karlılık oranlarıdır. Bu oranlar yönetimin başarılı olup olmadığını ortaya koyar. Öztürk V. (2018)'e göre karlılık oranları işletmenin bir bütün olarak tüm faaliyetleri sonucunda elde etmiş olduğu karın yeterli olup olmadığını ortaya koyar.

Karlılık oranları, bir işletmenin faaliyetlerini ne kadar doğru ve etkin yönettiğini ortaya koyan ve işletmenin satışları ve yatırımları üzerinden elde edilen karlılığın değerlendirilmesinde kullanılan bir araçtır (Aydın ve diğerleri, 2007: 195). Başka bir ifade ile bu oranlar aracılığıyla işletme ortakları tarafından sağlanan sermayenin başarılı bir şekilde yönetilip yönetilmediği tespit edilir. Böylece işletme yöneticilerinin yönetim ve performansı hakkında bilgi elde edilir (Gümüş ve Bolel, 2017: 90).

İşletmenin faaliyet sonuçları yeterli midir? İşletme inceleme döneminde yeterince kar elde etmiş midir? Bu soruların yanıtlarını finansal tablolardan doğrudan elde etmek mümkün değildir. Finansal tablolar, tablonun hazırlandığı dönemde ne kadar kar elde ettiğine dair bilgi verir.

İşletme faaliyetlerinin ne ölçüde etkin yönetildiğini tespit etmek için karlılık oranları değerlendirilirken aşağıda yer alan faktörlere de dikkat edilmelidir (Akgüç, 2011: 482).

- Sermayenin alternatif kullanımında sağlayabileceği gelir
- Ekonomik koşullarda yaşanan değişimler
- Aynı sektörde yer alan işletmelerin karlılık değerleri
- Geçmiş dönemlerdeki karlılık oranları
- İşletmenin planladığı eğilim

Bir işletmenin faaliyet sonuçlarının en iyi göstergelerinden birisi kar ve zarardır. Karlılık oranları da işletmelerin faaliyet sonuçlarındaki kar ve zarar göstergeleri üzerinden performans ölçümü yapmak için kullanılır. Eğer işletmenin

karlılık düzeylerini ortaya koymak için yapılan karlılık oranlarında yükselmeler varsa genel olarak işletme açısından olumlu olarak değerlendirilir. Karlılık oranları ile analiz yapılırken kullanılan başlıca oranlar aşağıda gösterilmektedir (Okka, 2006: 51):

- Brüt Kâr Marjı
- Net Kâr Marjı (Satışların Karlılığı)
- Aktif Karlılığı
- Özkaynakların Karlılığı

2.4.1.4.1. Brüt Kâr Marjı

Brüt kâr marjı ile işletmenin satış karının yüzde kaçının brüt kardan oluştuğu tespit edilir (Karagül, 2013:74). Satılan malların satış fiyatı ile maliyetleri arasında ki fark hesaplanarak kaynakların ucuz temin edilip edilmediğini ortaya koymaktadır (Okka, 2006: 51). Brüt kâr marjı aşağıdaki formül ile hesaplanır:

$$\text{Brüt Kâr Marjı} = \frac{\text{Brüt Satış Karı}}{\text{Net Satışlar}}$$

Bir işletmenin brüt kâr marjının, faaliyet giderleri, finansman giderleri ve diğer diğer giderleri karşılayıp işletme sahiplerine yeterli bir kar sağlayacak seviyede olması beklenir. Analiz sonucunda elde edilmesi gereken standart bir değer yoktur. Oran sonucunda elde edilen değer işletmenin geçmiş dönemindeki brüt kar marjları, rakip işletmelerin oranları ve sektör ortalamaları ile karşılaştırılarak değerlendirilmelidir (Tunçez, 2019: 202-203).

Oranın yüksek çıkması işletme açısından olumlu değerlendirilir. İşletmenin % kaç karlılık ile çalıştığını gösterir. Brüt kâr marjı işletmenin satış politikasını ve fiyat politikasında da etkilidir. Örneğin karlılık oranı yüksek çıkan işletmeler satış fiyatlarını düşürebilir ve satış hacmini artırabilirler. Tam tersi durumda işletmelerin fiyat politikalarını ve maliyet yapısını analiz etmeleri gerekmektedir (Kaygusuz, 2018a: 3).

2.4.1.4.2. Net Kâr Marjı (Satışların Karlılığı)

Oran, net kârın net satışlar içerisindeki payını göstermektedir. Vergi sonrası karlılık olarak da bilinmektedir. Satışların karlılığı işletmelerin vergi sonrasında elde ettiği kar ve zarar oranıdır. (Kaygusuz, 2018b: 103). Net kâr marjı aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$\text{Satışların Karlılığı} = \frac{\text{Dönem Net veya Zararı}}{\text{Net Satışlar}}$$

Bu oran için standart bir değer mevcut değildir ve oranın yüksek olması işletme açısından olumludur. Oranın yüksek bir değerde olması işletmenin maliyet konusunda başarılı olduğunu gösterirken, tam tersi durumda işletmenin kötü bir maliyet kontrolüne sahip olduğu ve sektörde rekabet edemediğini ortaya koymaktadır. Oranın düşük olması işletme açısından olumsuzdur. Her iki durumda da net kâr marjı, işletmenin karlılık konusundaki başarısını doğru analiz etmek için cari yıl oranı, geçmiş yıllara ait oranlar, sektördeki benzer işletme oranları ve sektör ortalamaları ile beraber incelenmelidir (Tunçez, 2019: 203).

2.4.1.4.3. Özkaynakların Karlılığı

Özsermaye karlılığı, işletmelerin özkaynaklarını ne kadar verimli kullandığını ortaya koymaktadır. Mali rantabilite veya özkaynaklar rantabilitesi olarak da bilinen bu oran işletmenin başarısının ölçüsü olarak değerlendirilmektedir (Toroslu ve Durmuş, 2020: 168). Özkaynakların karlılık oranı, dönem net kârının özkaynak tutarına bölünmesi ile elde edilir.

$$\text{Özkaynakların Karlılığı} = \frac{\text{Dönem Net Karı}}{\text{Özkaynaklar}}$$

İşletme ortaklarının sağladığı kaynakların her birim değerine düşen net kârını gösteren bu oranı değerlendirmek için hem kaynak dağılımı incelenmeli hem de farklı yıldaki oranlar ile karşılaştırılmalıdır (Gündoğdu, 2018: 100). İşletmenin karını olağan

dışı gelirlerinden elde etmediğine ve oranın paydasında bulunan özkaynaklarının işletmenin gerçek özsermayesi olmasına dikkat edilmelidir (Öztürk K. , 2015: 98). Buna ek olarak işletmenin bulunduğu sektördeki benzer işletmeler ile karşılaştırma yapmak da oranın değerlendirilmesinde faydalı olacaktır.

2.4.1.4.4. Aktif Karlılığı

Aktif karlılık oranı aktiflerin etkin ve verimli kullanılıp kullanılmadığını gösterir. Başka bir ifade ile aktiflerin dönem karına dönüşüm oranıdır. İşletmenin varlıklarının ne ölçüde karlı kullanıldığını ortaya koyar (Erdemir, 2019: 54). Aktiflerin karlılığı aşağıdaki oran hesabı ile hesaplanır:

$$\text{Aktif Karlılığı} = \frac{\text{Net Kâr}}{\text{Aktif Toplamı}}$$

Aktif karlılığının yüksekliği işletme açısından pozitif olarak değerlendirilirken, oran değerinin düşük olması ise olumsuzdur. Oranın yüksek çıkması işletmenin tam kapasite çalıştığı ve işletmenin varlık kullanımının etkin ve verimli olduğu anlamına gelir. Bu oranın değerlendirilmesinde finansman yapısı da göz önünde bulundurulmalıdır. Şayet işletme varlıkların finansmanında ağırlıklı olarak yabancı kaynak kullanıyorsa karlılık yorumunu daha farklı yapmak gerekir (Ağırbaş, 2020: 101). Oranın düşük çıkması ise işletmenin varlıklarını atıl bir şekilde kullandığını ve karı istenilen düzeye çıkarmak için işletmenin daha fazla çaba göstermesi gerektiğine işaret eder (Erdemir, 2019: 54).

2.4.2. Tobin's Q Oranı ile Finansal Performans Ölçümü

Hisseleri borsada işlem gören işletmelerin finansal performanslarını ölçmek için kullanılan birçok piyasa tabanlı performans ölçümleri olsa da uygulamada en çok kullanılan performans ölçüm oranı Tobin's Q oranıdır. 1969 'da James Tobin tarafından hesaplandığından beri oran, etkin kaynak kullanımının ölçümünde ve yönetimin etkinliğini belirlemek için çalışmalarda yer almaktadır (Erickson ve Whited, 2006: 5). Tobin's Q oranı işletmelerin kar dağıtım politikasının hisse senedi

değeri üzerine etkisinin, işletmelerin performanslarının, işletmelerin değerlerinin ölçümünde kullanılmaktadır (Poyraz, 2013: 99).

Tobin 1969 yılında yaptığı çalışmasında finansal performans ölçümlerinde genel kabul görmüş “q” olarak adlandırılan oranını işletmenin pazar değerinin, işletme varlıklarını yerine koyma maliyetine oranlaması olarak formülize etmiştir. Tobin yerine koyma maliyetini varlıkların alternatif kullanım değerinin mantıksal ölçüsü olarak kullanmıştır (Lewellen ve Badrinath, 1997: 78). Bu oran temel olarak işletmenin piyasada sahip olduğu değere ilişkin bir göstergedir (Acaravcı ve diğerleri, 2015: 175).

Literatürde oranın hesaplanmasındaki zorlukları ortadan kaldırmak amacıyla Tobin’s Q oranının hesaplanmasında farklı yöntemler geliştirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan Tobin’s Q oranı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır (Maury, 2006: 352).

$$\text{Tobin's Q} = \frac{(\text{Toplam Pasif} - \text{Özkaynaklar}) + \text{Piyasa Değeri}}{\text{Toplam Aktif}}$$

Tobin’s Q oranının 1’in üstünde olması işletmenin varlıklarını iyi kullandığını gösterir ve bu durum, hisse senedi yatırımcılarına işletmenin karlı olabileceği ve rekabet gücünde yüksek olduğuna sonuçlar verir. Bu nedenle oran değerinin 1’in üstünde olması istenir. Bununla beraber oranın sonucu 1’den düşük çıkarsa verimsiz kaynak kullanımına işaret etmekte ve yatırım fırsatlarının getirisinin sermaye maliyetinin altında olduğuna dair ipuçları verir (Toroslu ve Durmuş, 2020: 173); Canbaş, 2005:25). Tobin’s Q oranı formülünde varlık değerinin kullanılmasından dolayı sadece halka açık işletmelerin finansal performanslarını ölçümünde kullanılmaktadır (Li ve diğerleri, 2014: 4).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BORSA İSTANBUL ŞİRKETLERİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN FİNANSAL PERFORMANSA ETKİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Literatürde yönetimde cinsiyet çeşitliliği ve işletme performansı arasındaki ilişki genel olarak yönetim kurulları bağlamında incelenmiştir. Genel müdür veya finans yöneticisi gibi üst düzey yöneticilerinin cinsiyetinin finansal analizlerdeki oranlara etkisini veya işletme performansına yansımaları tespit eden çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışma ise Borsa İstanbul işletmeleri için üst düzey iki yönetici olan genel müdür ve finans yöneticilerinin cinsiyetine odaklanmıştır. Yöneticilerin cinsiyetinin finansal performans açısından farklılığa yol açıp açmadığını araştıran bu çalışma, Türkiye’de yapılan ilk çalışmalardan olmasından dolayı önem arz etmektedir. Çalışma kapsamında kadın yöneticilerin, finansal performansa etkisine ilişkin kadın yöneticilerin görev yaptığı dönemler ve erkek yöneticilerin görev yaptığı dönemlerde rasyo analizleri ve Tobin’s Q oranlarının ortalamaları karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir. Böylelikle kadınların yönetimde yer almasının önemine ilişkin yapılan bilimsel çalışmalara katkı sağlanacaktır.

Çalışmanın temel amacı kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasında finansal rasyo analizlerine ve Tobin’s Q oranları açısından farklılıkları tespit etmektir. BİST işletmeleri üzerine yapılan araştırmada kadın yöneticilerin finansal performans oranlarına etkisinin ortaya konulması hedeflenmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmada BİST’de işlem gören işletmeler incelenmiştir, ancak gerek bazı işletmelerin internet sitelerinde yönetici bilgilerine yer vermemesi gerekse de Kamuyu Aydınlatma Platformu’nda gerekli bilgilerin güncellenmemesi sebebiyle kimi yönetici verilerine ulaşamaması araştırmanın kısıtlarındandır.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise tüm işletmelerin verilerinin elde edilebilir olmasına dikkat edilmiş ve belirlenen üçer yıllık periyotlardaki finansal tablolarına ulaşamayan işletmeler çalışmanın dışında tutulmuştur. İşletmelerin finansal tabloları Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan alınmıştır. KAP üzerinde 2009 yılı itibariyle işletmelerin finansal tabloları yer almaktadır. Bu nedenle araştırmada incelenen işletmelerin kadın yöneticisi 2011 yılından önce göreve başladıysa araştırmaya dahil edilememiştir.

Örnekleme dahil edilen işletmelerden yedisinin hisse senedi fiyatlarına ulaşılmamasından dolayı Tobin's Q oranı hesaplanırken bu işletmeler örneklemden çıkarılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Çalışmada BİST'de hisse senedi işlem gören işletmelerde kadın yöneticilerin ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasındaki farkların finansal oranlar kullanılarak istatistiksel olarak ortaya çıkarılmaktadır. Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'nda Mayıs 2022 itibariyle 563 işletme listelenmektedir. Öncelikle listelenen bu işletmelerin yönetim organizasyon yapısı araştırılarak üst yönetim kadrolarında bulunan kadın yöneticiler ve işletmelerde görev aldıkları pozisyonlar listelenmiştir. Bu veriler, kamuyu Aydınlatma Platformundan alınan bağımsız denetim raporları, finansal raporlar ve özel durum açıklamalarının içerikleri, işletmelerin websitelerinden elde edilmiştir.

Tablo 13: BİST'de Üst Düzey Yönetim Kadrolarında Bulunan Kadınlar

Üst Yönetim Pozisyonları	Verilerine Ulaşılabilen İşletme Sayısı	Kadın Yönetici Sayısı
CEO/Genel Müdür	445	42
CFO/Finans Yöneticisi	390	114
İnsan Kaynakları Direktörü	115	72
Kurumsal İletişim Yöneticisi	30	11
İş Ve Strateji Geliştirme Müdürü	51	10
Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi	382	174
Pazarlama Yöneticisi	97	25

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

İşletmelerde karar mekanizmasının en üst düzey yetkilisi olan CEO ve CFO’lar işletmelerde üstlendikleri sorumluluklar ile işletmenin performansında büyük bir etkiye sahiptir. Söz konusu bu üst düzey yönetici pozisyonlarının gerektirdiği yetkinliklere sahip olan kadınların işletme performansında anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığını tespit etmek, “Kadından yönetici olur mu?” sorusunun cevaplanmasını sağlayacaktır. Kadın genel müdür ve finans yöneticilerinin bulunduğu BİST işletmelerinin sektörleri Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14: Kadın CEO ve CFO’ların Yer Aldığı BİST İşletmelerin Sektörleri

SEKTÖR	CEO	CFO
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	1	-
Madencilik ve Taş Ocaklığı	-	1
İmalat	5	38
Elektrik Gaz ve Su	-	4
İnşaat ve Bayındırlık	-	1
Toptan ve Perakende Ticaret	4	4
Ulaştırma ve Depolama	1	3
Mali Kuruluşlar	25	50
Eğitim, Sağlık, Spor ve Diğer Sosyal Hizmetleri	-	3
Teknoloji	3	5
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	-	-
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	2	2
Gayrimenkul Faaliyetleri	-	-
Oteller ve Lokantalar	1	2
Bilgi ve İletişim	-	1
Toplam	42	114

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Araştırmada incelenecek yönetici pozisyonları seçildikten sonra mali tablo yapıları farklılık arz eden finans sektöründe faaliyet gösteren işletmeler araştırma kapsamından çıkarılmıştır. İşletmelerde kadın yöneticilerin göreve başladığı yıl baz alınmıştır. Araştırmada kadın yöneticinin bulunduğu üçer yıllık döneme ve kadın yöneticiden önceki üçer yıllık döneme ait finansal durum tablosu ve gelir tablosunda

yer alan veriler kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 2009-2021 arasındaki finansal tablolar analiz edilmiştir. Ancak her işletme için analiz edilen altı yıllık dönem verileri kadın yöneticinin göreve başladığı yıla göre değişmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Analiz iki farklı ölçümü kapsamaktadır. Çalışmanın analiz kısmında öncelikli olarak işletmelerin kadın yöneticinin görev yaptığı üç yıl ve erkek yöneticinin görev aldığı üç yıl olmak üzere 6 yılı kapsayan finansal tablolar kullanılarak elde edilen likidite, faaliyet, mali yapı, karlılık oranları ve Tobin's Q oranları Microsoft Excel yardımıyla hesaplanmış ve ortalamaları bulunmuştur. Kadın yönetici ve finansal performans arasındaki ilişkiyi ortaya koyacağı düşünülen 6 yıllık 17 adet finansal oran ve Tobin's Q oranı hesaplanarak SPSS paket programı ile analizler yapılmıştır. Araştırmada toplam 39 işletme verileri incelenmiştir.

SPSS programı kullanılarak Wilcoxon işaretli sıralar testinden elde edilen analiz sonuçları tablolaştırılmıştır. Analizde kullanılan ve tüm işletmeler için hesaplanan finansal oranlar Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Araştırma Kapsamında İncelenen Oranlar

Likidite Oranları	Cari Oran
	Asit Test Oranı
	Nakit Oranı
Finansal Yapı Oranları	Yabancı Kaynak Oranı
	Özkaynak Oranı
	Yabancı Kaynakların Özkaynaklara Oranı
	Kısa Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı
	Uzun Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı
Faaliyet Oranları	Alacak Devir Hızı
	Alacak Tahsil Süresi
	Stok Devir Hızı
	Stok Devir Süresi
	Aktif Devir Hızı

Karlılık Oranları	Net Kâr Marjı Kullanılan Sermayenin Karlılığı Aktif Karlılık Oranı Özsermaye Karlılığı
Piyasa Temelli Performans Ölçütü	Tobin's Q Oranı

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Kadın yöneticilerin ve yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliğinin finansal performans üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda finans performans ölçümü için genel olarak aynı oranların kullanıldığı görülmüştür. Kadın yöneticilerin işletmelerin durumu hakkında bilgi veren diğer finansal oranlarada etkisini incelemek daha kapsamlı bir sonuç elde edilmesini sağlayacaktır. Bu doğrultuda Tablo 15’de yer alan oranlar araştırmaya dahil edilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kadın yöneticiler ile erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasındaki ilişkiye yönelik ve çalışmanı amaçlarına uygun olarak aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir. Toplam on sekiz adet hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 16: Araştırma Hipotezleri

Likidite oranlarına ilişkin geliştirilen hipotezler		
Hipotez 1	Cari Oran	H₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasında cari oranda farklılık yoktur.
		H₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında cari oranda farklılık vardır.
Hipotez 2	Asit Test Oranı	H₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında asit test oranında farklılık yoktur.
		H₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında asit test oranında farklılık vardır.

Hipotez 3	Nakit Oranı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında nakit oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında nakit oranında farklılık vardır.
Finansal yapı oranlarına ilişkin geliştirilen hipotezler		
Hipotez 4	Yabancı Kaynak Oranı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynak oranında anlamlı bir farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynak oranında anlamlı bir farklılık vardır.
Hipotez 5	Özkaynak Oranı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında özkaynak oranında anlamlı bir farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında özkaynak oranında anlamlı bir farklılık vardır.
Hipotez 6	Yabancı Kaynakların Özkaynaklara Oranı	H ₀ :Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynakların özkaynaklara oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynakların özkaynaklara oranında farklılık vardır.
Hipotez 7	Kısa Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplama Oranı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında kısa vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında kısa vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranında farklılık vardır.
Hipotez 8	Uzun Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplama Oranı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında uzun vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında uzun vadeli yabancı kaynakların pasif toplama oranında farklılık vardır.
Faaliyet oranlarına ilişkin geliştirilen hipotezler		
Hipotez 9	Alacak Devir Hızı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında alacak devir hızı oranında bir farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında alacak devir hızı oranında bir farklılık vardır.
Hipotez 10	Alacak Devir Süresi	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında alacak devir süresi oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında alacak devir süresi oranında farklılık vardır.

Hipotez 11	Stok Devir Hızı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında stok devir hızı oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında stok devir hızı oranında farklılık vardır.
Hipotez 12	Stok Devir Süresi	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında stok devir süresi oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında stok devir süresi oranında farklılık vardır.
Hipotez 13	Aktif Devir Hızı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında aktif devir hızı oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında aktif devir hızı oranında farklılık vardır.
Karlılık oranlarına ilişkin geliştirilen hipotezler		
Hipotez 14	Net Kâr Marjı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında net kar marjı oranında bir farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında net kar marjı oranında bir farklılık vardır.
Hipotez 15	Kullanılan Sermayenin Karlılığı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında kullanılan sermayenin karlılığı oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında kullanılan sermaye karlılığı oranında farklılık vardır.
Hipotez 16	Aktif Karlılık	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında aktif karlılık oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında aktif karlılık oranında farklılık vardır.
Hipotez 17	Özsermaye Karlılığı	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında özsermaye karlılığı oranında farklılık yoktur.
		H ₁ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında özsermaye karlılığı oranında farklılık vardır.
Piyasa temelli performans ölçütü Tobin's Q oranına ilişkin geliştirilen hipotezler		
Hipotez 18	Tobin's Q	H ₀ : Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında tobin's q oranında farklılık yoktur.
		H ₁ :Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında tobin's q oranında farklılık vardır.

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

3.6. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

İstatistiksel çalışmalarda veri analiz yönetimi araştırma sürecinin en önemli noktalarından biridir. Araştırma sürecinde geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde kullanılan yöntemler parametrik ve parametrik olmayan testler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Doğan ve Bulut, 2016: 64). Verilerin hangi tür test yöntemi ile analiz edileceğini belirlemek için öncelikli olarak örneklem grubu için Kolmogorov Smirnov testi ile verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir.

İşletmelerin kadın ve erkek yönetici dönemleri arasındaki finansal performans farklılığının karşılaştırılması için verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle parametrik olmayan testler arasında yer alan Wilcoxon işaretli sıralar testi yönteminden yararlanılmıştır. Wilcoxon işaretli sıralar testi, birbiri ile ilişkili ölçüm setine ait puanların aralarındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2020: 173). Wilcoxon işaretli sıralar testini tekrarlı ölçümler için tasarlanmıştır. Örneklemen veya grubun, iki durum üzerinden veya iki farklı koşul altında değerlendirilmesinde kullanılır. Ortalamaları karşılaştırmak yerine değerleri sıraya döndürür ve Zaman 1 ve Zaman 2 'de kıyaslar. İlişkili örneklem t-testinin alternatifidir. Veriler normal dağılmıyorsa Wilcoxon işaretli sıralar testi ile analiz edilir (Pallant, 2017: 253).

Eşler arasındaki farklılığın kontrolü için geliştirilen Wilcoxon işaretli sıralar testinde eşler arasındaki farkların sürekli değişiklik gösterdiği ve medyan etrafında simetrik dağıldığı varsayılmaktadır. Örnek değerleri medyana göre büyük (+) ve küçük (-) şeklinde ayrılır. Wilcoxon işaretli sıralar testinin formülü aşağıda formülde gösterildiği gibidir ((Nakip ve Yaraş, 2016, s. 347):

$$Z = \frac{(k-n)/2}{\sqrt{n(1/2)(1/2)}}$$

Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerdeki finansal oran değişkenleri $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.7. BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan araştırmanın bu bölümünde kadın yöneticilerin ve erkek yöneticilerin görev yaptığı dönemler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde sunularak değerlendirilmiş ve yorumlar ayrıntılı olarak aktarılmıştır.

3.7.1. Likidite Oranlarına İlişkin Bulgular

Likidite oranları, işletmenin sermayesinin kısa vadeli borçlarını ödemek için yeterli olup olmadığını belirlemek için hesaplanmaktadır. Tablo 17’de işletmelere ait likidite ortalamaları, Tablo 18’de ise ikidite oranlarına ilişkin analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 17: İncelenen İşletmelerin Likidite Ortalamaları

Likidite Oranları	N	Erkek Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler		Kadın Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler	
		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Cari oran	39	60,8134	353,68008	11,1917	56,5934
Asit test oranı	39	60,1065	353,79394	10,8323	56,65615
Nakit oran	39	59,1754	353,38787	10,0109	56,19419

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 18: İncelenen İşletmelerin Likidite Oranlarının ile Analizi

Oranlar	N	Pozitif Fark	Negatif Fark	Eşit	Z	P
Cari oran	39	18	21	0	- 0,740	0,460
Asit test oranı	39	19	20	0	- 0,572	0,567
Nakit oran	39	18	21	0	- 0,570	0,615

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ilk oran olan cari oran değerleri incelendiğinde, işletmelerin erkek yöneticilerin görev aldığı dönemlerde ortalamasının 60,81 olduğu görülmüştür. Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde ise bu oran 11,19 seviyesine gerilemiştir. Tablo 18'deki veriler incelendiğinde 21 işletmede cari oran değerleri kadınların olduğu dönemlerde yükselirken 18 işletmede bu oranda düşüş olmuştur. Analize tabi tutulan işletmelerin cari oran bakımından kadın yöneticinin olduğu dönemler ve erkek yöneticinin olduğu dönemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluşmadığı gözlemlenmiştir ($z=-0,740$, $p=0,460>0,05$).

Asit test oran sonuçlarına göre, erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerin ortalamaları 60,10 iken, kadın yöneticilerin görev aldıkları dönemlerde bu oranın ortalaması 10,83 seviyesindedir. Analiz sonuçlarına göre asit test oranı bakımından kadınların yönetici olduğu dönemler ile erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmadığından ($z=-0,572$, $p=0,567>0,05$) ikinci hipotez için H_0 hipotezi reddedilemez. Asit test oran cari oranın tamamlayıcısıdır, işletmelerde stok yatırımlarının dönen varlıklara etkisi ile kısa vadeli borç ödeme gücü arasındaki ilişkiyi gösterir. Bu bağlamda analiz kapsamındaki işletmelerde bu iki oranın birbirine paralel olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ve likidite oranlarının sonucusu olan nakit oran ortalamaları incelendiğinde, kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerdeki nakit oran değerlerinin erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemlere göre düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu dönemler arasında oluşan farkın anlamlı olup olmadığını Wilcoxon işaretli sıralar testi ile belirlenmiştir. Araştırma sonucunda nakit oranda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($z=-0,570$, $p=0,615>0,05$). Dolayısıyla üçüncü hipotez için de H_0 hipotezi reddedilemez.

Likidite oranlarına ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde işletmelerin likidite oranlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Hesaplanan likidite oranlarının analiz edilmesi ile elde edilen sonuçlar, bu değerlerde oluşan değişimlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Kadın yöneticilerin yönetimde bulunduğu dönemlerde likidite oranları değişmemiştir.

3.7.2. Finansal Yapı Oranlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada incelenen işletmelerin mali yapı oranlarına ait ortalamaları hesaplanarak kadın yöneticiler ve erkek yöneticilerin olduğu dönemler karşılaştırmalı olarak Tablo 19’da sunulmuştur. Tablo 20’de ise finansal yapı oranlarına ilişkin Wilcoxon işaretli sıralı testinin analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 19: İncelenen İşletmelerin Finansal Yapı Oranları

Finansal Yapı Oranları	N	Erkek Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler		Kadın Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler	
		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Yabancı Kaynak Oranı	39	0,5589	0,32615	0,5992	0,30743
Özkaynak Oranı	39	0,4387	0,32373	0,4008	0,30743
Yabancı Kaynakların Özkaynaklara Oranı	39	2,9774	6,13144	6,2755	17,71017
Kısa Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı	39	2,4096	11,86633	0,3689	0,25688
Uzun Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı	39	0,3187	0,73167	0,6818	2,10542

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 20: İncelenen İşletmelerin Finansal Yapı Oranlarının Analizi

Oranlar	N	Pozitif Fark	Negatif Fark	Eşit	Z	P
Yabancı Kaynak Oranı	39	14	25	0	-2,414	0,016
Özkaynak Oranı	39	24	15	0	-2,289	0,022
Yabancı Kaynakların Özkaynaklara Oranı	39	17	22	0	-1,605	0,109
Kısa Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı	39	20	19	0	-0,698	0,485
Uzun Vadeli Yabancı Kaynakların Pasif Toplamına Oranı	39	27	12	0	-2,568	0,010

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Finansal yapı oranlarından ilk olarak yabancı kaynak oranına bakılmıştır. Yabancı kaynak oranında küçük bir miktar artış olduğu görülmektedir. Erkeklerin yönetici olduğu dönemlerde işletmelerin yabancı kaynak oranı ortalama değeri 0,5589 iken, kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde bu oranda artış olmuş ve ortalama değer 0,5992' ye yükselmiştir. Yabancı kaynak oranının kadın yöneticinin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasındaki artış istatistiksel olarak anlamlıdır ($z=-2,414$, $p=0,016<0,05$). Bu sonuca istinaden kadınların yönetici olmasının yabancı kaynak oranı bağlamında anlamlı bir farklılığa yol açtığı söylenebilir.

Toplam varlıkların ne ölçüde özkaynakla finanse edildiğini tespit etmek için kullanılan özkaynak oranına ait ortalama değerler incelendiğinde, kadınların yönetici olduğu dönemlerde bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. 24 işletmede özkaynak oranının kadınların yönetici olduktan sonra düştüğü, 15 işletmede ise arttığı görülmüştür. Bu sonuç yabancı kaynak oranındaki artışa paralel bir sonuçtur. Analiz sonuçlarına göre incelenen işletmelerin kadınların yönetici olduğu dönemler ve erkeklerin yönetici olduğu dönemler arasında $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($z=-2,289$, $p=0,022<0,05$). Bu bağlamda beşinci hipotezde geliştirilen H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Bir sonraki incelenen oran yabancı kaynakların özkaynaklara oranıdır. Yabancı kaynakların özkaynaklara oranına ait ortalamalar işletmelerin özkaynak ve yabancı kaynak dengesini sağlayamadığını göstermektedir. İşletmeler her iki dönemde de aktiflerinin çoğunluğunu yabancı kaynaklarla finanse etmektedir. Analiz sonucunda kadın yöneticiler ve erkek yöneticilerin görev aldığı dönemlerde yabancı kaynakların özkaynaklara oranı açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($z=-1,605$, $p=0,109>0,05$). Bundan dolayı yabancı kaynakların özkaynaklara oranına ilişkin geliştirilen altıncı hipotezin H_0 hipotezi reddedilemez.

Araştırmada incelenen başka bir oran ise kısa vadeli yabancı kaynakların toplam pasife oranıdır. Oranın ortalama değerleri incelendiğinde kadın yöneticilerin olduğu dönemlerde artış olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları sözkonusu işletmelerin 22'sinin varlıklarının daha fazla kısa vadeli borç ile finanse ettiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır ($z=-0,698$, $p=0,485>0,05$).

Araştırma kapsamında incelenen işletmelerin 27'sinin uzun vadeli yabancı kaynaklarının toplam pasife oranına ait ortalamalar, kadın yöneticilerin olduğu dönemlerde artmıştır. Bu artış, kadın yöneticinin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir($z=-0,2568$, $p=0,010<0,05$). Buna göre uzun vadeli yabancı kaynakların toplam pasife oranı kapsamında geliştirilen sekizinci hipotezin H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

3.7.3. Faaliyet Oranlarına İlişkin Bulgular

Kadınların ve erkeklerin yönetici oldukları üçer yıllık dönemler faaliyet oranları kapsamında karşılaştırılmıştır ve iki dönem arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 21'de sunulmuştur. Tablo 22'de ise faaliyet oranlarına ilişkin yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 21: İncelenen İşletmelerin Faaliyet Oranlarının Ortalamaları

Faaliyet Oranları	N	Erkek Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler		Kadın Yöneticinin Yönetimde Olduğu Dönemler	
		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Alacak Devir Hızı	39	669,4579	4149,87886	161,4105	990,86904
Alacak Tahsil Süresi	39	361,1754	1048,19464	502,9195	601,92143
Stok Devir Hızı	39	4,5622	10,34047	3,4837	9,57177
Stok Devir Süresi	39	324,2966	513,77191	424,9787	678,10787
Aktif Devir Hızı	39	0,1710	0,16962	0,4659	1,85282

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 22: İncelenen İşletmelerin Faaliyet Oranlarının Analizi

Oranlar	N	Pozitif Fark	Negatif Fark	Eşit	Z	P
Alacak Devir Hızı	39	14	23	2	-1,441	0,150
Alacak Tahsil Süresi	39	25	12	2	-1,365	0,172
Stok Devir Hızı	39	10	21	8	-1,587	0,112
Stok Devir Süresi	39	21	10	8	- 1,646	0,100
Aktif Devir Hızı	39	22	16	1	-1,414	0,157

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Araştırmada faaliyet oranları kapsamında incelenen ilk oran alacak devir hızıdır. Sözkonusu oranın ortalama değerleri incelendiğinde, erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerin ortalamasının kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Analize dahil edilen işletmelerden ikisinin alacak devir hızında fark bulunmamıştır. 23 işletmenin alacak devir hızı oranlarında artış yaşanırken 14 işletmede ise düşüş olmuştur, iki işletmede ise alacak devir hızında değişiklik olmamıştır. Ancak bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir ($z=-1,441$, $p=0,150>0,05$). Buna göre alacak devir hızı ile beraber değerlendirilen alacak devir süresine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($z=-1,365$, $p=0,172>0,05$). Tablo 20'deki sonuçlara bakarak alacak devir sürelerinin kadınların yönetici olduğu dönemde arttığı söylenebilir.

İncelenen işletmelerin stok devir hızı oranına ait ortalamaları kadın yöneticilerin olduğu dönemlerde düşmüştür. Başka bir ifade ile, erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemlerde işletmeler stoklarını daha fazla yeniledikleri için kadınların olduğu dönemde işletmelerin stok devir hızında azalma olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu değişim istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamıştır ($z=-1,587$, $p=0,112>0,05$). Stokların yıllık devir sürelerine ilişkin ortalama değerlerinde erkeklerin yönetici olduğu dönemlerde işletmelerin stoklarının stokta kalış süresi artmıştır. Bu artış yapılan analiz sonucunda elde edilen verilere göre $p \leq$

0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Stok devir süresine ilişkin geliştirilen H_1 hipotezi reddedilmiştir ($z=-1,646$, $p=0,100>0,05$).

Faaliyet oranları grubu içerisinde incelenen son oran aktif devir hızıdır. Aktif devir hızı oranı ortalamaları erkeklerin yönetici olduğu dönemlerde 0,1710 iken, kadınların yönetici olduğu dönemlerde artarak 0,4659'a yükselmiştir. İşletmenin aktifinin ne kadar etkin bir şekilde kullanıldığını gösteren bu orana ait ortalamalara göre kadın yöneticilerin olduğu dönemlerde bu oranda yükselme eğilimi olduğu tespit edilmiştir. Orana ilişkin analiz bulgularına göre incelenen işletmelerin 22'sinde bu oran, erkeklerin yönetici olduğu dönemlere kıyasla kadınların yönetici olduğu dönemlerde artarken, 16 işletmede oranda azalmıştır. Bir işletmede ise oranın ortalamaları birbirine eşittir. Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçlarına bakıldığında ise bu değişimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($z=-1,414$ $p=0,157>0,05$).

3.7.4. Karlılık Oranlarına İlişkin Bulgular

Kısa vadeli yabancı kaynaklar ile varlıkları arasındaki ilişki inceleyen karlılık oranları, işletmelerin dönem sonunda faaliyetleri sonucunda elde ettiği karın yeterli düzeyde olup olmadığı belirlenmesinde kullanılır. Bu oranlar, işletmenin elde ettiği karın başarı düzeyini ölçmek için hesaplanır. Çalışmada karlılık oranlarına ilişkin yapılan analizler ve analizlerin yorumları ayrıntılı bir şekilde aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur.

Tablo 23: İncelenen İşletmelerin Karlılık Oranlarının Ortalamaları

Karlılık Oranları	N	Erkek Yöneticinin Olduğu Dönemler		Kadın Yöneticinin Olduğu Dönemler	
		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Net Kar Marjı	39	0,5939	1,23990	5,8393	33,68952
Kullanılan Sermayenin Karlılığı	39	0,1478	0,35060	0,0825	0,09278
Aktif Karlılık Oranı	39	0,0472	0,07285	0,0453	0,05906
Özsermaye Karlılığı	39	0,1858	0,54655	0,1303	0,18529

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 24: İncelenen İşletmelerin Karlılık Oranlarının Analizi

Oranlar	N	Pozitif Fark	Negatif Fark	Eşit	Z	P
Net Kar Marjı	39	17	18	4	-0,508	0,612
Kullanılan Sermayenin Karlılığı	39	17	19	3	-204	0,838
Aktif Karlılık Oranı	39	17	19	3	- 314	0,753
Özsermaye Karlılığı	39	17	19	3	-157	0,875

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Karlılık oranlarına ilişkin incelenen ilk oran net kar marjı oranıdır. Bu oran, erkeklerin yönetici olduğu dönemlerde kadınların yönetici olduğu dönemlere göre yüksektir. Kadınların yönetici olduğu dönemlerde 18 işletmede net kar marjı oranının yükseldiği, 17 işletmede bu oranda azalış olduğu ve dört işletmede ise oranın değişmediği görülmüştür. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($z=-0,508$ $p=0,612>0,05$). Buna göre net kar marjı oranı için geliştirilen on dördüncü hipotezin H_1 hipotezi reddedilmiştir. Kadın yöneticilerinin göreve gelmesinin işletmelerin net kar marjı oranlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık yaratmadığı söylenebilir.

Kullanılan sermayenin karlılığına ilişkin analizlere göre incelenen işletmelerin 19'unda bu oran azalırken, 17 işletmede ise oranın yükseldiği görülmüştür. 3 işletmede ise bu oranın ortalamaları birbirine eşittir. Kullanılan sermaye karlılığı bağlamında hazırlanan H_1 hipotezi ile kadın yöneticinin olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetici olduğu dönemler arasında bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Ancak hipoteze ilişkin p değeri $=0,838>0,05$ olduğundan fark anlamlı bulunmamıştır ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Aktif karlılık oranına ilişkin geliştirilen on altıncı H_1 hipotezi ile işletmelerin aktif karlılık oranlarında yöneticinin erkek olduğu üçer yıllık dönem ile kadın yöneticinin yer aldığı üçer yıllık dönem arasındaki farklılık araştırılmıştır. Oranın ortalama değerlerine bakıldığında aktif karlılık oranının her iki dönemde de neredeyse aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları da bunu desteklemektedir.

Analizde aktif karlılık oranında kadınların yönetici olduğu dönemler ile erkeklerin yönetici olduğu dönemler arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($z=-314$ $p=0,753>0,05$).

Kadın yöneticiler ile finansal performans arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda performans ölçüsü olarak aktif karlılık oranının kullanıldığı görülmüştür. Analiz sonuçları literatürde yapılan çalışmalar ile karşılaştırıldığında bazı çalışmalar ile paralel sonuçlar elde edilirken bazı çalışmaların aksine farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yurt (2019), Borsa İstanbul'da işlem gören işletmelerin yönetim kurullarında kadın üye oranı ve kadın üye varlığı ile işletme karlılığı arasındaki ilişki incelediği çalışmasında aktif karlılık oranı ve kadın üye oranı ve kadın üye varlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bu bağlamda analiz sonuçları Yurt (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile paraleldir.

Darmadi (2011) Endonezya Borsa'sındaki 169 işletme yönetim kurulu çeşitliliği ve finansal performans arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında göre aktif karlılık ve cinsiyet arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu konuda yapılmış başka bir çalışmada ise Romano ve diğerleri (2012) İtalyan bankalarındaki kadın yöneticilerin finansal performans üzerindeki etkisini araştırmışlar. Araştırma sonuçlarına göre Aktif karlılık üzerinde kadın yöneticilerin pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Darmadi (2011) ve Romano ve diğerleri (2012) tarafından yapılan bu çalışmaların aksine bu çalışmada kadın ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerdeki aktif karlılık oranında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmamıştır.

Karlılık oranları içerisinde analiz edilen son oran ise özkaynak karlılığıdır. Kadın yöneticinin olduğu dönemlerdeki özkaynak karlılığına ilişkin ortalama değerler azalmıştır. Ancak bu azalma istatistiksel açıdan incelendiğinde anlamlı değildir. Söz konusu azalış $p \leq 0,05$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır ($z=-157$ $p=0,875>0,05$). Özkaynak karlılığı da yönetim kurulu çeşitliliği ve kadın yöneticilerin finansal performans üzerindeki etkisinin araştırılmasına yönelik daha önceki çalışmalarda kullanılmıştır. Özkaynak karlılığına ilişkin yapılan analiz ile Karayel ve Doğan'ın (2014) çalışmaları ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Karayel ve Doğan (2014) Borsa İstanbul 100 endeksinde işlem yapan firmaların yönetim kurulu cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasındaki ilişkiyi

incelemişler cinsiyet çeşitliliğinin özkaynak kârlılığı üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

3.7.5. Piyasa Temelli Performans Ölçütü Tobin's Q Oranına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında analiz edilen son oran ise Tobin's Q oranıdır. Tobin's Q oranı ortalama değerleri ve analiz sonuçları Tablo 25 ve Tablo 26'da sunulmuştur. Tobin's Q oranını hesaplarken bazı işletmelerin geçmişe dönük piyasa hisse senedi fiyatlarına ulaşılmamasından ve bazı işletmelerin analiz edilecek yıllarda halka arz edilmemesinden dolayı piyasa değerleri bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmada 32 işletmenin Tobin's Q oranı hesaplanmıştır.

Tablo 25: Tobin's Q Oranına Ait Ortalama Değerler

Piyasa Temelli Performans Ölçütü	N	Erkek Yöneticinin Olduğu Dönemler		Kadın Yöneticinin Olduğu Dönemler	
		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Tobin's Q	32	0,9542	0,41275	1,1761	0,47273

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 26: Tobin's Q Oranı Analiz Sonuçları

Oranlar	N	Pozitif Fark	Negatif Fark	Eşit	Z	P
Tobin's Q	32	11	21	0	-2,543	0,011

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tobin's Q oranı ortalamalarına bakıldığında kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde oranın arttığı tespit edilmiştir. Tobin's Q oranının 1'in üstünde olması işletmelerin piyasa değerinin yükseldiğini ve rekabet gücünde arttığını

gösterir. Yatırımcılar için işletmelerin büyümesine ilişkin bilgi verir (Canbaş ve diğerleri 2005: 25). Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde bu oran yükselmiştir. 21 işletmede Tobin's Q oranı yükseldiği belirlenmiştir. Bu oran için uygulanan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçlarına göre kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($z=-2,543$ $p=0,011<0,05$). Kadınların yönetici oldukları dönemlerde işletmelerin piyasa değeri yükselmiştir. Yönetimde yer alan kadınların finansal performans açısından etkisi Tobin's Q oranı ile tespit edilmeye çalışmıştır. Piyasa temelli performans ölçüsü olan Tobin's Q oranında kadın yöneticiler ile erkek yöneticiler arasında tespit edilen istatistiksel farklılık, Carter ve diğerleri(2003), Dezső ve Ross (2008), Campell ve Minguez-Vera (2008), Erdur ve Kara (2015), Ataüenal ve Aybars (2018)'in çalışmalarını desteklemektedir.

Ataüenal ve Aybars (2018) BİST'de işlem gören finans sektörü haricinde 151 işletmenin 2008-2015 yıllarına ait verileri inceleyerek yönetim kurulunda bulunan kadın üyelerin finansal performansa etkisini araştırmıştır. Yönetim kurulunda kadın üye varlığı ile finansal performans göstergesi olarak incelenen oranlardan biri de Tobin's Q oranıdır. Araştırmanın sonuçlarına göre kadın üyenin bulunması bu oranları artırmamaktadır. Benzer şekilde Carter ve diğerleri (2003) Fortune 1000'deki işletmeler için yönetim kurulu çeşitliliği ve işletme değeri ilişkisinin araştırdıkları çalışmalarında kadın üyeler ile işletme performansı arasında Tobin Q oranı açısından pozitif bir etki bulunmuştur.

Piyasa temelli performans ölçüsü olan Tobin's Q oranında kadın yöneticiler ile erkek yöneticiler arasında tespit edilen istatistiksel farklılık, literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarından farklıdır. Topaloğlu ve Ege (2018) yaptıkları çalışmalarında bankaların yönetim kurulu yapılarının finansal performansa etkisini tespit etmek amacıyla Borsa İstanbul'a kayıtlı 16 bankanın 2007-2014 dönem verileri incelenmiştir. Finansal performans ölçütü olarak aktif karlılık, özsermaye karlılık ve Tobin's Q oranları kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yönetim kurulu yapısı içerisinde kadın üye varlığının bankacılık sektöründe finansal performans açısından pozitif bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Finansal performans ölçütü olan Tobin's Q oranı ile kadın yöneticilerin arasındaki ilişkiyi araştıran başka bir çalışma

ise Yağlı ve Ünlü (2016) tarafından yapılmıştır. Çalışmada kadın üyelerin toplam üye sayısına oranı arasındaki ilişki analiz edilmiştir ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.



SONUÇ

Yüzyıllar boyunca erkek egemenliğinde şekillenen iş yaşamına geç dahil olan kadınlar, bu dünyada var olabilmek için mesleki ayrımcılık, ücret ayrımcılığı, toplumsal kültür ve annelik veya evlilik sebepleriyle ayrımcılık gibi pek çok sorunla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde iş yaşamında kadına yönelik bakış açısı değişmiş olsa da yönetim kademlerinde yer alan kadın yönetici sayısı hala yetersizdir. Geleneksel toplumsal anlayışın ve kültürün kadına bakışı kadının iş yaşamında kariyer süreçlerini etkileyen temel sorunlardan biridir. Kadınlar bu etkiyi kimi zaman zorunlu olarak kimi zaman içselleştirerek iş yaşamlarına yansıtmaktadırlar. Bu anlayış nedeniyle kadınlar zaman /kariyer planlaması yapmak zorunda kaldıkları için yönetim kademlerinde yükselmede erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

Üst düzey yönetim kademeleri incelendiğinde kadınların temsil edilme oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Üst düzey yönetim kadrolarına yükselmeyi başarabilen kadın yöneticilerin yönetsel ve finansal performansa etkisi literatürde hala tartışmalı bir konudur.

Bu çalışmayla BİST’de bulunan işletmelerdeki kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasındaki farklılıklar, işletmelerin finansal oranları hesaplanarak SPSS programı ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz kapsamındaki işletmelerin finansal performansına sadece yönetsel faktörlerin değil piyasadaki diğer değişkenlerin de etkileyeceği unutulmamalıdır. Bu çalışmada seçilen işletmeler detaylı olarak incelenmiş finansal performansı etkileyebilecek özel durumları olan işletmeler araştırma kapsamına alınmamıştır.

İlk iki bölüm çalışmanın teorik kısmını oluşturmuştur. Birinci bölümde kadın işgücünün tarihsel gelişim süreci, kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engeller ve kadınların işgücü piyasalarındaki durumu sayısal veriler ile aktarılmıştır. Yönetimde kadın ve literatürde kadın yöneticilerin finansal performansına yönelik olarak yapılan araştırmalar bu bölümde incelenmiştir.

İkinci bölümde ise işletmelerde finansal performans kavramı ve finansal analiz yöntemlerine ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmanın üçüncü

bölümünde ise Borsa İstanbul'a kote olan işletmeler çerçevesinde finansal oranlar üzerinden analiz yapılmıştır. Finansal oranlar hesaplanarak bu oranlar aracılığıyla, kadın yöneticilerin yönetimde olduğu üçer yıllık dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu üçer yıllık dönemler arasında bu oranların farklılaşıp farklılaşmadığı, Wilcoxon işaretli sıralar testi kullanılarak tespit edilmiştir. Kadın yöneticilerin ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasındaki fark, 17 adet finansal oran ve 1 adet piyasa temelli performans ölçütü olan Tobin's Q oranı açısından değerlendirilmiştir.

Araştırmanın amacı, kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ile erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerdeki finansal performansın finansal oranlar aracılığıyla tespit edilmesi ve sonuçların karşılaştırılmasıdır. Bu bağlamda kadın yöneticilerin BİST'de işlem gören işletmelerin finansal performansı üzerindeki etkisi finansal oranlar aracılığıyla incelenmiştir.

BİST 'e kote olan işletmelerin likidite oranlarına ait analiz sonuçları değerlendirildiğinde, kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlere ilişkin bulgular ile erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlere ait bulgular arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İşletmelerin cari oran, nakit oran ve asit test oran sonuçları değişmemiştir. Bu nedenler çalışma kapsamında likidite oranlarına ilişkin oluşturulan H₁ hipotezleri reddedilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadın yöneticilerin yönetimde olmasının likidite oranları üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Borsaya kote olan işletmelerde likidite oranları ile ilgili değerler genellikle istikrarlı seyreden değerlerdir. İşletmeler finansal tablolarındaki dönen varlıklar ve kısa vadeli yükümlülükler tutarların temel finansal yönetim ilkelerine uygun olarak belirlerler.

Finansal yapı oranları açısından kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemlere bakıldığında oranların erkeklerin lehine değiştiği görülse de yapılan analizlerde yabancı kaynak oranı, özkaynak oranı ve uzun vadeli yabancı kaynak oranı haricinde diğer oranlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Yabancı kaynak oranının ve uzun vadeli yabancı kaynak oran değerinin kadınların yönetimde olduğu dönemlerde arttığı tespit edilmiştir. Yabancı kaynak oranının arttığı işletmelerin finansal tabloları incelendiğinde duran varlıklarının bu artışa paralel olarak arttığı görülmektedir. Kadın

yöneticilerin duran varlık yatırımlarına önem verdiği söylenebilir. Özkaynak oranı ise kadınların yönetimde olduğu dönemlerde düşmüştür. Bu üç orana ilişkin geliştirilen H₁ hipotezleri kabul edilmiştir.

Konuyla ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde kadın yöneticilerin finansal performans üzerindeki etkisinin en fazla karlılık oranları kullanılarak araştırıldığı görülmüştür. Karlılık oranları ve kadın yönetici arasında pozitif ilişki bulan çalışmaların aksine bu çalışmada yapılan analizlere göre kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Karlılık oranları en önemli finansal performans göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Araştırma kapsamındaki BİST işletmelerinde karlılık oranlarında kadın yöneticilerin olduğu dönemlerde anlamlı farklılıklar yoktur. Bu sonuç yönetimde cinsiyet çeşitliliğinin finansal performansı etkilediğini ileri süren görüşler açısından önemlidir. İşletmelerin en temel amacı olan kar elde etme durumunun, analiz sonuçları dikkate alındığında cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde BİST işletmelerinde piyasa değeri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tobin's Q oranları analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarında Tobin's Q değerlerinin kadın yöneticilerin yönetimde olduğu dönemlerde yükseldiği tespit edilmiş ve anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre kadın yöneticilerin piyasa değerini etkilediği görülmektedir. Alan yazınındaki sonuçları destekleyen bu bulgu önemlidir. Tobin's Q oranı piyasa değerine dayanan bir oran olması nedeniyle, karlılık oranlarında farklılık olmamasına rağmen Tobin's Q oranındaki artış piyasanın kadın yöneticileri desteklediği ve kadın yöneticiler güvendiği şeklinde yorumlanabilir. Uzun dönemli çalışmalarda ve kadın yöneticilerin sektörel dağılımının uygun olduğu işletmelerde, piyasa değerindeki olumlu gelişmelerin işletmelerin diğer performans göstergelerine olumlu yansımaları mümkündür. Bu doğrultuda işletmeler üst düzey yönetim kademelerini oluştururken kadın yöneticilerin işletme performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu göz önünde tutmalıdır. Ancak bu sonuç kullanılan veri seti ve analiz edilen işletmeler bağlamında sınırlılıklara sahiptir. Bu nedenle daha farklı veri seti ve

daha fazla dönemi kapsayan Tobin's Q değerleri incelenerek literatüre katkı sağlanabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak kadın yöneticinin yönetimde olduğu dönemler ve erkek yöneticinin yönetimde olduğu dönemler arasında yabancı kaynak oranı, özkaynak oranı, uzun vadeli yabancı kaynak oranı ve Tobin's Q oranında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır.

Kadın ve erkek yöneticiler arasında finansal performans göstergeleri olan finansal oranlar açısından dört oran haricinde farklılık olmamasına rağmen kadınların kurumsal yönetim anlayışını benimseyen büyük işletmelerde bile üst düzey yönetici pozisyonlarında yer alamaması dikkat çekicidir. Bu çalışmanın kadın yöneticilerin işletme performansına etkisine yönelik yapılacak akademik çalışmalara ışık tutacağı ve faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acaravcı, S. K., Kandır, S. Y. ve Zelka, A. (2015). Kurumsal Yönetimin BİST Şirketlerinin Performanslarına Etkisinin Araştırılması. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 171-183.

Adler, R. D. (2001). Women in The Executive Suite Correlate to High Profits. *Harvard Business Review*, 79(3), 1-8.

Ağırbaş, İ. (2020). *Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim ve Maliyet Analizi* (2. Baskı.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Akan, Y. (2019). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akça, H. ve Ela, M. (2012). Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi. *Maliye Dergisi*, (163), 223-242.

Akdoğan, N. ve Tenker, N. (1983). *Finansal Tablolar Ve Analizi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Akdoğanlı, Ç. (2019). *Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akdöl, B. ve Menteş, S. A. (2017). Kadınların Yönetici Pozisyonlarında Yaşadıkları Zorluklar ve Lider Üye Etkileşiminde Cinsiyet Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 859-879.

Akgüç, Ö. (1976). *Finansal Yönetim*. İstanbul: Met/Er Matbaası.

Akgüç, Ö. (2011). *Mali Tablolar Analizi* (14. Baskı.). İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Alhas, F. (2020). Cam Uçurum: Efsane Avcısı. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 9-21.

Alkan, G. (2017). Muhasebe İşlevleri. M. Babacan (Ed.), *İlkeler ve İşlevlerle İşletme* içinde (ss. 441-477). Ankara: Detay Yayıncılık.

Alkan, G. (2022). Kavramsal Çerçeve ve Finansal Tablolar. S. Yükçü (Ed.), *Bobi FRS Uygulamaları* içinde (ss. 1-29). İzmir: Kitapana Yayınevi

Alkan, G. ve Doğan, O. (2020). İç Kontrol Sisteminin İşletmelerin Finansal Performansına Etkileri: Bist İmalat Sektöründeki Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 91-102.

Alptekin, V. ve Kasa, H. (2016). Türkiye'de Kadın İşgücünün Büyümeye Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1), 1-24.

Amaratunga, D., Baldry, D. ve Sarshar, M. (2000). Assessment of Facilities Management Performance. What next? *Facilities*, 18(1/2), 66-75.

Arabacı, H. ve Çavdar, F. (2018). Temel Finansal Tablolar Analizinin Etkin Bir Vergi Denetimi Açısından Önemi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(4), 172-182.

Argun, D. ve İbiş, C. (2004). *Mali Tablolar Analizi Uygulamaları*. İstanbul: Mart Matbaacılık.

Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.

Arman, M. ve Arpacı, Ö. Y. (2014). Öğretim Elemanları ve Çalışanların Örgüt Kültürüne İlişkin Algılamaları: Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Yeni Fikir Dergisi*, 2(13), 47-62.

Arslan, Ö. (2019). Mali Oranların İşletmelerin Etkinlikleri Üzerindeki Etkilerinin VZA Yöntemiyle Analizi: Bist Dokuma Giyim Eşyası Ve Deri Sektörü Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1079-1091.

Aslan, Ö. F. ve Erden, B. (2021). *Güncel Finansal Yönetim Yaklaşımları* (1. Baskı.). İstanbul: Efe Akademi.

Aslan, T. ve Kızıl, C. (2021). Finansal Performansın Yüzde Yöntemi ile Analizi: Galatasaray AŞ'ye Yönelik Bir Uygulama. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 8172-8197.

Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.

Atağan, G., Kaplanoğlu, E., İçerli, Y., ve Yükçü, C. (2017). *Mali Tablolar Eğitimi* (1.Baskı). (S. Yükçü, Ed.) İzmir: Kitapana Yayınevi.

Ataünal, L., ve Aybars, A. (2018). Gender Diversity in The Board Room and Its Financial Performance Effect: Evidence from An Emerging Market. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1(109), 71-90.

Aydın, N., Başar, M. ve Çoşkun, M. (2007). *Finansal Yönetim* (2. Baskı.). Eskişehir: Detay Yayıncılık.

Aydın, S. (2016). Türkiye'de Kadının İstihdamı Ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları . *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 243-258.

Ayhan, D. Y., Varoğlu, D. ve Tuncer, D. (2018). *Genel İşletmecilik Bilgileri* (9. Baskı.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Aztimur, H. (2005). *GAP Bölgesinin Sosyo Ekonomik Kalkınmasında Kadın İstihdamının Yeri: Şanlıurfa Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başpınar, A. (2005). Finansal Analiz Tekniklerinin Sigorta Şirketi Mali Tablolarına Uygulanması. *Maliye Dergisi*, 49(Mayıs-Aralık), 5-35.

Bayram, L. (2006). Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*(62), 47-65.

Bayyurt, N. (2007). İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi Ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler. *In: Journal of Social Policy Conferences*, 0(53), 577-592.

Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H. ve Nekhili, M. (2018). Female Board Directorship and Firm Performance: What Really Matters? *Journal of Banking and Finance*, 88, 267-291. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.12.010>

Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.

Berk, N. (2010). *Finansal Yönetim* (10. Baskı.). İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Bowles, B. B. (2013). *The Glass Cliff: An Examination of The Female Superintendency in South Carolina*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). USA: College of Education University South Carolina College of Education, Educational Administration.

Bruckmüller, S., Ryan, M. K. ve Rink, F. (2014). Beyond The Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons For Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232.

Bulut, T. (2017). Organize Sanayi Bölgeleri (OSB'ler) Tüzel Kişiliklerinin Finansal Performans Analizine Yönelik Endeks Önerisi: Bulut Performans Endeksi. *Verimlilik Dergisi*(3), 29-57.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Campbell, K. ve Mínguez-Vera, A. (2008). Gender Diversity in The Boardroom and Firm Financial Performance. *Journal of Business Ethics*, 435-451.

Canbaş, S., Doğukanlı, H., Düzakın, H. ve İskenderoğlu, Ö. (2005). Performans Ölçümünde Tobin Q Oranının Kullanılması: Hisse Senetleri İmkb'de İşlem Gören Sanayi İşletmeleri Üzerinde Bir Deneme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(28), 24-36.

Cebeci, G., ve Özbilgin, İ. (2015). Borsa İstanbul Bilişim Endeksinde Yer Alan Şirketlerin Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 47-64.

Costea, C. D. ve Hostiuc, F. (2009). The Liquidity Ratios and Their Significance in The Financial Equilibrium of The Firms. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 9(1), 252-261.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.

Çabuk, A. (1987). Fon Akım Tablosu. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), 85-94.

Çabuk, A. (2019). Finansal Tablolar ve Mali Analiz. S. Önce (Ed.), *Mali Analiz* içinde (ss. 2-19). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.

Çabuk, A. ve Lazol, İ. (2008). *Mali Tablolar Analizi* (6. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çakır, H. M. ve Küçük Kaplan, İ. (2012). İşletme Sermayesi Unsurlarının Firma Değeri Ve Karlılığı Üzerindeki Etkisinin İMKB’de İşlem Gören Üretim Firmalarında 2000–2009 Dönemi İçin Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (53), 69-86.

Çaldağ, Y ve Ayanoğlu, Y. (2020). *Genel Muhasebe* (13. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

Çetin, A. A. (2019). Bir Tekstil İşletmesinin Mali Tablolarının Finansal Analizinde Oran Analizi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 90-102.

Çonkar, K., Elitaş, C ve Atar, G. (2012). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi’ndeki (XKURY) Firmaların Finansal Performanslarının Topsis Yöntemi ile Ölçümü ve Kurumsal Yönetim Notu ile Analizi. *International Journal of Economic & Social Research*, 61(1), 81-115.

Dalgakıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın işgücü ve Cinsiyet Ayırmacılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Darmadi, S. (2011). Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, 8(2), 450-466.

David A. Carter, B. J. ve Simpson, W. G (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial review*, 38(1), 33-53.

Dayı, F. (2013). *Sağlık İşletmelerinde Uygulamalı Finansal Analiz*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Dezső, C. L., & Ross, D. G. (2008). Girl Power': Female Participation in Top Management And Firm Performance. *University of Maryland Robert H Smith School of Business*.

Dirik, N. (2016). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İşkurumu Genel Müdürlüğü. 20 Ocak 2021 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/15674/nuriye-dirik.pdf> adresinden erişildi.

Doğan, B. B., Korkusuz, M. R. ve Çelik, M. Y. (2011). Diyarbakır İlinde Özel Sektör Bünyesindeki Kadın İstihdamının Analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-24.

Doğan, O. ve Bulut, Z. A. (2016). *Uygulamalı Araştırma Planlama, Tasarım ve Temel Analizler*. İzmir: İlkem Ofset.

Dünya Bankası. (2022). İşgücüne Katılım Oranı % (15+ yaş) ILO Modellenmiş Tahminler. *Dünya Bankası*. 10 Mart 2022 tarihinde <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS> adresinden erişildi.

Düzakın, H. G. (2014). *İşletme Finansmanı* (2. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Dzanic, L. (2009). *The Role of Women in Business: The Case of Bosnia and Herzegovina*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University of Ljubljana Faculty of Economics, Bosnia and Herzegovina.

Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı* (1. Baskı). Ankara: Pelin Ofset.

Eken, H. (2006). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(15), 247-279.

Er, Ş. (2012). Women Indicators of Economic Growth: A Panel Data Approach. *The Economiic Researrch Guarrdiian*, 2(1), 27-42.

Erdemir, N. K. (2019). Finansal Analiz Teknikleri. F. Karasioğlu ve N. K. Erdemir (Ed.), *Mali Tablolar Analizi* içinde (ss.29-65). Konya: Eğitim Yayınevi.

Erdoğan, S. ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya-Karaman Örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.

Erdur, D. A. ve Kara, E. (2015). Relationship Between Number of Women Executives and Tobin’s q Ratio: An Anaylsis on Borsa İstanbul Borsa . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 493-507.

Ergun, Ü. (2000). *Tekdüzen Muhasebe Sistemlerine Göre Finansal Tablolar Düzenlenmesi ve Analizi* (4. Baskı.). İzmir: İlkem Ofset.

Erickson, T. ve Whited, T. M. (2006). On the Accuracy of Different Measures of Q. *Financial Management*, 35(3), 5-33.

Erikli, S. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam İçerisinde Kadınlar: Kayıt Dışı İstihdam İle Kadın (Çalışan) Yoksulluğu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *İş Dünyası Kayıtsız Kalmıyor Projesi* içinde (ss.55-67). Ankara.

Erken, C. (2020). *Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller Ve İşkur İçin Öneriler*. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 20 Haziran 2020 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/42500/caner-erken.pdf> adresinden erişildi.

EuroStat. (2021). Employment Rate by Sex. *EuroStat*. 12 Şubat 2021 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en>. adresinden erişildi.

Faniko, K., Ellemers, N. ve Derks, B. (2017). Queen Bees and Alpha Males: Are Successful Women More Competitive Than Successful Men? . *European Journal of Social Psychology*, 903-913.

Fidan, H. ve Sami, G. (2013). Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 137-150.

Gerşil, G. (2015). Küresel Boyutta Yoksulluk ve Kadın Yoksulluğu. *Journal of Management & Economics*, 22(1), 159-181.

Göcen, C. E. (2018). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri Ve Uluslararası İstihdam Çabaları. *Econder Uluslararası Akademik Dergi*, 2(2), 313-333.

Gökçen, G. (2021). Faizsiz Finans Ve Muhasebe Standartları (Ffms) Kapsamında Düzenlenen Finansal Tabloların İncelenmesi Ve Türkiye Finansal Raporlama Standartları (Tfrs)/Türkiye Muhasebe Standartları (Tms) İle Karşılaştırılması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 552-565.

Gözüm, S. ve Yücel, G. (2019). *Yönetim Kurulu Üyeleri İçin Finans* (3. Baskı.). İstanbul : Hümanist Ajans.

Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri: Kuşadası 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama* . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güloğlu, T. (2005). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Visiting Fellow Working Papers*(9), 1-35.

Gümüş, U. T. ve Bolel, N. (2017). Rasyo Analizleri ile Finansal Performansın Ölçülmesi: Borsa İstanbul’da Faaliyet Gösteren Havayolu Şirketleri’nde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 87-96.

Günay, S. G. (2019a). *Finansal Yönetimin İlkeleri (SPK Sınavı Çözümlü Sorular* (1.Baskı.). Gazi Kitabevi.

Günay, S. G. (2019b). *İşletme Finansmanı* (1.Baskı.). Gazi Kitabevi.

Günday, P. D. (2011). *Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı* . (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Gündoğdu, A. (2018). *Finansal Yönetim Temel Teoriler ve Açıklamalı Örnekler* (2. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gündoğdu, A. (2021). *Uygulamalı Finansal Tablolar Analizi* (5. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Gündüz, Ş. (2017). Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 35(35), 84-94.

Gündüz, Ş. (2018). İş Yaşamında Erkeklerde Ortaya Çıkan Ancak Kadını Tehdit Eden Sendromlar. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 37(37), 145-157.

Günsoy, G. ve Özsoy, C. (2012). Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 49(568), 23-42.

Gürkan, A. (2005). *1994 Ve 2001 Yılı Krizlerinin Tekstil Ve Tekstil Ürünleri Sektörüne Etkilerinin Oran Analizi Yardımıyla İncelenmesi*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İstatistik Genel Müdürlüğü, 6 Kasım 2021 tarihinde <https://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/aynurgurkan.pdf> adresinden erişildi.

Haftacı, V. (2013). *Finansal Tablolar Analizi* (1. Baskı.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Halaçlı, B., Karaalp, O. ve Simay, H. (2022). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(61), 65-90.

Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz İBFF Dergisi*, 16(34), 108-137.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ILO. (2019). *İş ve Yönetimde Kadınlar: Değişim İçin Gerekçeler*. International Labour Organization. 10 Mart 2022 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700964.pdf adresinden erişildi.

ILO. (2020). World Employment and Social Outlook 2020 Trends. *International Labour Organization*. 10 Aralık 2021 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf adresinden erişildi.

ILO. (2022). Labour Force Participation Rate by Sex and Age - ILO Modelled Estimates. *International Labour Organization*. 10 Ağustos 2022 tarihinde <https://ilostat.ilo.org/> adresinden erişildi.

Irmak, R. (2010). Cam Tavan Sendromu-Bir Hastane Uygulaması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jaumotte, F. (2003). Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*(376).

Joecks, J., Pull, K. ve Vetter, K. (2012). Gender Diversity in The Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a ‘‘Critical Mass?’’. *Journal of Business Ethics*, 61-72.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. Ankara. 10 Haziran 2022 tarihinde http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/502_1.pdf adresinden erişildi.

Kamu Gözetimi Kurumu. (2018). Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve. *Kamu Gözetim Kurumu*. 9 Aralık 2022 tarihinde <https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TFRS/Finansal%20Raporlamaya%20%C4%B0li%C5%9Fkin%20Kavramsal%20%C3%87er%C3%A7eve%20.pdf> adresinden erişildi.

Karabetyan, L. (2019). Kadın Çalışanlarda Örgüt Kültürünün Kariyer Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 19, 37-52.

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

Karag l, A. A. (2013). Oran Analizi. S.  nce (Ed.), *Mali Analiz* içinde (ss. 62-81). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Karapınar, A. ve Zaif, F. A. (2018). *Finansal Analiz Uluslararası Finansal Raporlama Standartları ile Uyumlu* (6. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Karayel, M. ve DoĒan, M. (2014). Yönetim Kurulunda Cinsiyet  e itliliĒi Ve Finansal Performans İlişkisi: B ST 100  irketlerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 75-88.

KarcıoĒlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu”  zerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.

Kartal, M. (2014). *Emek Piyasasında Kadın  alı anlara Yönelik Cinsiyet AyrımcılıĒı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü  rneĒi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaygusuz, S.Y. (2018a). *Finansal Tabloların Okunması ve Yorumlanması* (1. Baskı.). Bursa: Dora Yayıncılık.

Kaygusuz, S. Y. (2018b). *Mali Tablolar Analizi Excel Uygulamalı* (1. Baskı.). Bursa: Dora Yayıncılık

Kendirli, S. ve Diker, F. (2016). K Ēıt ve Ambalaj Sanayi İşletmelerinde Entelektüel Sermayenin Finansal Performansa Etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 9(1), 45-58.

Keskin, S. (2018). Türkiye’de EĒitim Düzeyine Göre Kadınların İ  Hayatındaki Yeri. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(17), 1-30.

Khan, W. A. ve Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. *Journal of Economics and Business*(67), 55-66.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.

Kim, W. G. ve Ayoun, B. (2005). Ratio Analysis For The Hospitality Industry: A Cross Sector Comparison of Financial Trends in The Lodging, Restaurant, Airline, and Amusement Sectors. *The Journal of Hospitality Financial Management*, 13(1), 59-78.

Kıracı, M. (2009). Stok Yönetimi Ve Karlılık İlişkisinin Finansal Oranlar Aracılığıyla İncelenmesi: İMKB İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*(36), 161-195.

Kocacık, F. ve Gökyaka, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-218.

Koçyiğit, S. Ç., Bıyık, E. ve Ertaş, Ş. (2022). Özel Bir Sağlık İşletmesinin Finansal Performansının Trend Analizi ile Değerlendirilmesi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1).

Kopuk, B. M. ve Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 75-90.

Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-65.

Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *The Journal of Academic Social Science*, 2(5), 1-14.

Kubalı, D. (1999). Performans Denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62.

Küçükbaşol, F. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Geçici Özel Önlem Uygulamaları: Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardımları Örneği*. KSGM. 10 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.aile.gov.tr/media/2516/fatmakucukbasol.pdf> adresinden erişildi.

Leblebici, Y. ve Karcıoğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.

Lewellen, W. G. ve Badrinath, S. G. (1997). On The Measurement of Tobin's Q. *Journal of Financial Economics*, 44(1), 77-122.

Li, Q., Wu, Y., Ojiako, U., Marshall, A. ve Chipulu, M. (2014). Enterprise Risk Management and Firm Value within China’s Insurance Industry. *Acta Commercii*, 14(1), 1-10.

Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 547-567.

Maktav, D. S. (2019). İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Ücret Politikasına Yansıması ve Birleşmiş Milletler Antlaşmalarındaki Yeri. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 104-117.

Maliye ve Gümrük Bakanlığı. (26.12.1992). Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği Sıra No:1. *Resmi Gazete*.16 Ekim 2022 tarihinde https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21447_1.pdf adresinden erişildi.

Maury, B. (2006). Family Ownership and Firm Performance: Empirical Evidence From Western European Corporations. *Journal Of Corporate Finance*, 12(2), 321-341.

Mavi, G. ve Çelik, C. (2019). Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromu ve Cam Uçurum Olgusu. Y. Z. Erdoğan Kaygın(Ed.), *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular* içinde, (ss. 237-256). Konya: Eğitim Yayınevi.

McKinsey&Company. (2007). *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*. Mckinsey Women Matter. 12 Ekim 2022 tarihinde <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/gender-diversity-a-corporate-performance-driver> adresinden erişildi.

Metin, Ş. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma*. Ankara: KSGM. 15 Haziran 2022 tarihinde <https://www.aile.gov.tr/media/2529/sahinmetin.pdf> adresinden erişildi.

Moghadam, V. M. (1999). Gender and Globalization: Female Labor and Women's Mobilization. *Journal of World-Systems Research*, 5(2), 367-388.

Munyas, T. (2018). *Finansal Yönetim ve Portföy Yönetim Teorisi* (1. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Nakip, M., & Yaraş, E. (2016). *SPSS Uygulamalı Pazarlama Araştırmalarına Giriş* (5.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Ocak, M. (2013). Yönetim Kurulu Ve Üst Yönetimde Yer Alan Kadınların Finansal Performansa Etkisi: Türkiye'ye İlişkin Bulgular. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 60, 107-126.

OECD. (2020). *Labour Force Statics Indicators.OECD*. 12 Şubat 2021 tarihinde https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lf_ssexage_i_r# adresinden erişildi.

Okka, O. (2006). *İşletme Finansmanı* (1 Baskı.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Otluoğlu, E., Sarı E. ve Çakmak K. Ö. (2016). Yönetim Kurulu Çeşitliliğinin Finansal Performansa Etkisi: BİST 100 Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(46), 749-758.

Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler:Cam Tavan Sendromu. *Selçuk Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(18), 56-78.

Önal, Y. B., Karadeniz, E. ve Çoşan, L. (2006). Finansal Analiz Tekniklerinin Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Aracı Olarak Kullanımına İlişkin Teorik Bir Değerlendirme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 2(2), 16-25.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Örten, R., Kaval, H. ve Karapınar, A. (2017). *Türkiye Muhasebe -Finansal Raporlama Standartları Uygulaması* (10. Baskı.). Ankara: Gazi Kitapevi.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.

Özar, Ş. (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*. Ankara:KSGM

Özari, Ç. ve Erol, E. D. (2019). Trend Analizi ve Gri İlişkisel Analiz Yöntemleriyle Finansal Performans Analizi. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 2(5), 230-246.

Özçatal, E. Ö. (2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler. *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi* içinde (ss. 45-54). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü.

Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.

Özge, S., Karasoy, A. ve Kara, Ö. (2014). A Research on Glass Ceiling Syndrome Career Barriers of Women Academics. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 8(9), 3019-3028.

Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.

Öztürk, K. (2015). *Kredi Politikası Ve Değerlendirmesi* (1.Baskı.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Öztürk, S. ve Başar, D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 41-58.

Öztürk, V. (2018). *Muhasebe* (1. Baskı). Ankara: Astana Yayınları.

Özyürek, H. ve Erdoğan, E. (2011). Finansal Kurumlarda Mali Analiz Ve Bir Uygulama. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(2), 229-238.

Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Çev. S. Balcı ve B. Ahi, (2. Baskı.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.

Peker, İ. ve Baki, B. (2015). Gri İlişkisel Analiz Yöntemiyle Türk Sigortacılık Sektöründe Performans Ölçümü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(7), 1-18.

Peni, E. (2014). CEO and Chairperson Characteristics and Firm Performance. *Journal of Management & Governance*, 18(1), 185-205.

Peni, E. ve Vähämaa, S. (2010). Female Executives and Earnings Management. *Managerial Finance*(36), 629-645.

Place, K. R. (2011). Power and Gender of The Crossroads: Aqualitative Examination of The Rexus of Power and Gender in Public Relation. *Prism*, 8(1), 1-13.

Poyraz, E. (2013). *Finansal Yönetim* (2.Baskı.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Resmi Gazete. (11.02.2012). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine Ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Seri:IV, No:56)‘de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri:IV, No:57). *Resmi Gazete*. 10 Ocak 2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/02/20120211-8.htm> adresinden erişildi.

Resmi Gazete. (03.01.2014). Kurumsal Yönetim Tebliği (Seri:II, No:17.1). *Resmi Gazete*. 10 Mayıs 2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140103-3.htm> adresinden erişildi.

Romano, G., Ferretti, P. ve Rigolini, A. (2012). Corporate Governance and Performance in Italian Banking Groups. *Corporate Governance & Regulation: Outlining New Horizons for Theory and Practice Bildirileri* (ss.1-35). Italy: University of Pisa.

Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff : Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu. (t.y.). *Türkiye'de Yönetim Kurulunda Kadınlar*. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu. 3 Temmuz 2022 tarihinde <https://cgft.sabanciuniv.edu/yayinlar/detay/2020-yonetim-kurulunda-kadin-turkiye-raporu> adresinden erişildi.

Sağlık, B. ve Çelik, H. Y. (2018). Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 95-120.

Savaşkan, E. (2019). Kadın Yöneticiler Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-23.

Sevilengül, O. (2020). *Genel Muhasebe* (19. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.

Sipahi, B. (2005). İşletme Performansının Ölçülmesinde Ekonomik Katma Değer. *Öneri Dergisi*, 6(23), 107-112.

Smith, N., Smith, V. ve Verner, M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International Journal of productivity and Performance management.*, 55(7), 569-593.

Songur, C., Kar, A., Top, M., Gazi, A. ve Babacan, A. (2016). Türkiye Kamu Hastane Birlikleri Hastanelerinin Finansal Performanslarının Değerlendirilmesi: Finansal Tablo Analizleri. *Sayıştay Dergisi*(100), 1-26.

Şener, E., Kocaoğlu, M., Baybek, H. ve Kıvrak, A. (2018). Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Çalışma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 461-472.

Şenol, Z. ve Ulubaş, A. (2018). Muhasebe Temelli Performans Ölçümleri İle Piyasa Temelli Performans Ölçümlerinin CRITIC Ve ARAS Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*(641), 983-1002.

Tetik, N. (2019). Mali Tablolar Analizine Giriş. B. Elmas (Ed.), *Mali Tablolar Analizi* içinde (ss. 1-20). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakülte Kitabevi.

Tinaz, P. (1999). Performans Değerleme Sistemlerinin Önemi Ve Türkiye'deki Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme. Yönetim ve Ekonomi:.. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(5), 389-406.

Tire, O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerı Açısından Türkiye'de Kadın Yoksulluğu. *Mavi Atlas*, 5(1), 97-112.

Toksöz, G., Özkazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.

Topak, M. S. (2019). *Finansal Tablolar Analizi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Topaloğlu, E. E. ve Ege, İ. (2018). Borsa İstanbul'da İşlem Gören Bankaların Yönetim Kurulu Yapısının Finansal Performansa Etkisi: Panel Veri Analizi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(41), 9-34.

Toroslul, M. V. ve Durmuş, C. N. (2020). *Finansal Tablolar Analizi* (5. Baskı.). Ekim: Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tunçez, H. A. (2019). *TMS/TFRS İle Uyumlu Finansal Tablolar Analizi* (1. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tuskan, A. A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller Ve Çözümleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(99), 445-449.

TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti. *TÜİK*. 12 Mayıs 2022 tarihinde <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf> adresinden erişildi.

TÜİK. (2022a). İşgücü İstatistikleri. *TÜİK*. 5 Mayıs 2022 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden erişildi.

TÜİK. (2022b). İstatistiklerle Kadın 2021. *TÜİK*. 11 Haziran 2022 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Adrese%20Dayal%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi,1'ini%20ise%20erkekler%20olu%C5%9Fturdu.> adresinden erişildi.

Türel, N. Ş. ve Dolmacı, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.

Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu . (16.05.2005). Finansal Tabloların Hazırlanma ve Sunulma Esaslarına İlişkin Kavramsal Çerçeve Hakkında Tebliğ (Sıra No: 1). *Resmî Gazete*. 27 Kasım 2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/01/20050116-3.htm> adresinden erişildi

Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 191-215.

Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.

Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünnü, N. A., Barbaras, M. ve Kesken, J. (2014). Türkiye'de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(42), 121-134.

Watson, J. (2002). Comparing The Performance of Male-and Female-Controlled Businesses: Relating Outputs to Inputs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3), 91-100.

Wirth, L. (2001). *Women in Management: Closer to Breaking Through The Glass Ceiling. Women, Gender and Work*.

Yağlı, İ. ve Ünlü, U. (2019). Yönetim Kurulu Çeşitliliğinin Firma Değerine Etkisi: Türkiye Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 77-91.

Yaran, L. N. (2013). *Türkiye'de Emek Piyasalarında Toplumsal Cinsiyet*. İzmir: Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

Yased. (2016). *Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar Ve Öneriler*. 20 Kasım 2022 tarihinde <https://yased-api.yased.org.tr/Uploads/Reports/9bf410f1-a8be-40fe-8d03-7e7c5a3bcf4a.pdf> adresinden erişildi.

Yaslıdağ, B. (2016). *Uygulamalı Finansal Analiz: Finansal Tablolar, Analiz Yöntemleri, Finansal Tabloların Yorumlanması* (1. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yaslıdağ, B. (2018). *Finansal Yönetim ve Finansal Analiz* (2. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yenisu, E. (2019). Finansal Tabloların Oran Analizi İle İncelenmesi: Adese Örneği. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 19-45.

Yetiş, Ş. A. ve Çalışkan, N. (2020). Turizm Sektöründe Kadın İstihdamı: Mevcut Duruma İlişkin Bir Değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 105-119.

Yıldız, S. (2017). Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımada Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi. *Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138.

Yıldız, S., Sakal, Ö., Alhas, F. ve Kosa, G. (2019). Cam Uçurum Algısı: Kafkas Üniversitesi Öğrencileri Arasında Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 423-438.

Yılmaz, S. (2018). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği. *İmgelem*, 2(2), 55-76.

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

Yurttadur, M. (2015). Finansal Analiz. F. Kaya içinde, *Finansal Yönetim* (s. 127-170). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Yükçü, S. (2022). Dipnotlar. S. Yükçü (Ed.), *BOİ FRS Uygulamaları* içinde, (ss. 487-501). İzmir: Kitapana.Yayınevi

Zulvinaa, D. ve Adharianib, D. (2019). Executives' Gender and Firm Value. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(5), 266-279.

