T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE YÖNETİCİLERE SAĞLANAN FAYDALAR VE BANKA PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN BANKALAR ÜZERİNE İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eylül YARDIMCI

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Oğuzhan Bahadır

MAYIS 2021

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE YÖNETİCİLERE SAĞLANAN FAYDALAR VE BANKA PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN BANKALAR ÜZERİNE İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eylül YARDIMCI

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Oğuzhan Bahadır

MAYIS 2021

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca değerli desteğini ve rehberliğini eksik etmeyen Sayın hocam Doç. Dr. Oğuzhan Bahadır başta olmak üzere bu zamana kadar eğitim hayatıma katkısı olan bütün hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu süreçte tüm sorularımı yanıtlayan Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde görev alan tüm çalışanlara teşekkür ederim.

İş yerinde tez çalışmam için gerekli özveriyi göstermem konusunda anlayış gösteren yöneticilerime teşekkür ederim.

Son olarak, tüm hayatım boyunca bana destek olan ve bu süreçte de her adımımda yanımda olan babam ve annem başta olmak üzere değerli aileme sonsuz teşekkür ederim.

Eylül YARDIMCI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ……..…….....ii
İÇİNDEKİLER…….....iii
KISALTMALAR……...vi
TABLO LİSTESİ…….……...viii
GRAFİK LİSTESİ…….……...ix
RÉSUMÉ x
ABSTRACT……..……xvi
ÖZET…….……..xxi
GİRİŞ…...……1
1. TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ……3
1.1. Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve İşlevleri ……3
1.2. Türk Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi …….…..5
1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Bankacılık…….…..5
1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Bankacılık…….…6
1.2.2.1. Ulusal Bankalar Dönemi (1923 - 1932)…….6
1.2.2.2. Kamu (Devlet) Bankaları Dönemi (1933-1944)……7
1.2.2.3. Özel Bankalar Dönemi (1945-1959)…….…….8
1.2.2.4. Planlı Dönem (1960-1980)…….8
1.2.2.5. Dışa Açılma Dönemi (1981-2001)…….9
1.2.2.6. Yeniden Yapılandırma Dönemi ve Günümüz (2001- ..)……..11
1.3. Faaliyet Alanlarına Göre Bankalar ……..……12
1.3.1. Merkez Bankaları……...13
1.3.2. Mevduat Bankaları…….13
1.3.3. Kalkınma ve Yatırım Bankaları…….14
1.3.4. Katılım (Faizsiz) Bankaları……...…….14
1.4. Türk Bankacılık Sektörünün Temel Göstergeleri …….……15
1.4.1. Türk Bankacılık Sektörünün Aktif Yapısı…….……...17
1.4.2. Türk Bankacılık Sektörünün Pasif Yapısı …….……18
1.4.3. Türk Bankacılık Sektörü Gelir Tablosu ……19

1.4.4. Türk Bankacılık Sektörünün Seçilmiş Finansal Göstergeleri……...20
2. FİNANSAL PERFORMANS…..…….24
2.1. Finansal Performansın Tanımı ……24
2.2. Finansal Performansın Ölçütleri……..……25
2.2.1. Muhasebe Temelli Performans Ölçütleri……...……...…26
2.2.1.1. Likidite Oranları…….……26
2.2.1.1.1. Likit Varlıklar / Toplam Varlıklar……..…….26
2.2.1.1.2. Kredi Mevduat Oranı…….……...27
2.2.1.2. Kârlılık Oranları…….……27
2.2.1.2.1. Aktif Kârlılığı…….……...……..27
2.2.1.2.2. Özkaynak Kârlılığı……...28
2.2.1.2.3. Net Faiz Marjı……...……28
2.2.1.3. Sermaye Yeterlilik Rasyosu……..……29
2.3.2. Piyasa Temelli Finansal Performans Ölçütleri…….29
2.3.2.1. Fiyat / Kazanç Oranı (F/K)……30
2.3.2.2. Piyasa Değeri / Defter Değeri …….....30
2.3.2.3. Piyasa Değeri…….. ……..……...……....30
2.3.3. Değer Esaslı Finansal Performans Ölçütleri …….……31
2.3.3.1. Ekonomik Katma Değer……31
2.3.3.2. Piyasa Katma Değeri……32
2.3.4. Örneklemde Yer Alan Bankların Finansal Performans Ölçütleri……32
3. FİNANSAL PERFORMASNLA İLİŞKİLİ MUHASEBE TEORİLERİ.37
3.1. Vekalet Teorisi…….……....37
3.2. Temsil Teorisi…….....39
3.3. Kaynak Bağımlılığı Teorisi ……40
3.4. Paydaş Teorisi……..41
4. ÜCRETLENDİRME SİSTEMLERİ……...42
4.1. İşe Dayalı Ücretlendirme…….....42
4.2. Bireye Dayalı Ücretlendirme (Beceri ve Yetkinlik Bazlı)……..……...43
4.3. Performansa Dayalı Ücretlendirme……...43
4.3.1. Bireysel Performans Temelli Ücretlendirme……...44
4.3.2. Grup Performansı Temelli Ücretlendirme……...44
4.3.3. Organizasyon Performansı Temelli Ücretlendirme…….45

4.4. Üst Düzey Yönetici Ücretlendirme ve Performans Değerlendirme Sistemleri ……...…...……...…….45
4.5. Üst Düzey Yönetici Ücret Paketleri ……...…….47
4.5.1. Sabit Maaş…….48
4.5.2. Yöneticilere Sağlanan Yan Haklar ve Faydalar…….48
4.5.3. Kısa Vadeli Teşvikler…….48
4.5.4. Uzun Vadeli Teşvikler……...49
5. LİTERATÜR TARAMASI……..50
5.1. Finansal Sektöre Yönelik Literatür Taraması ……..……...51
5.1.1. Gelişmiş Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi…….……51
5.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi…….53
5.2. Finans Dışı Sektöre Yönelik Literatür Taraması …….55
5.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi…….55
5.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi…….58
6. ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE SAĞLANAN FAYDALARIN BANKA PERFORMANSIYLA İLİŞKİSİNİN İNCENLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA…….....61
6.1. Araştırmanın Kapsamı……..……....61
6.2. Veri Seti……61
6.3. Araştırmanın Yöntemi……..62
6.3.1. Panel Veri Modelleri……...64
6.3.2. Spesifikasyon Testleri…….66
6.3.2.1. Birim Etkisinin Testi……..66
6.3.2.2. Birim Etkisinin Türünün Testi……67
6.3.2.3. Varsayım Sınamaları……..68
6.4. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli…….68
6.5. Bulgular…….……..……71
6.5. Araştırmaya İlişkin Sonuçların Değerlendirilmesi ……..……..76
6.5.1. Model 1: Tahmin Bulguları……...……..76
6.5.2. Model 2: Tahmin Bulguları……..……...79

7. SONUÇ VE ÖNERİLER……..……....82

KAYNAKÇA……...……..84

EKLER…….……98

ÖZGEÇMİŞ……..…….……100

KISALTMALAR

BASEL : Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Komitesi
BDDK : Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BIST : Borsa İstanbul
FASB : Finansal Muhasebe Standartları Kurulu
NFM : Net Faiz Marjı
LM : Lagrange Çarpanı
ROA : Aktif Kârlılığı
ROE : Özkaynak Kârlılığı
SYR : Sermaye Yeterlilik Rasyosu
TBB : Türk Bankalar Birliği
TCMB : Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TL : Türk Lirası

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: 1993-1994 Yılları Temel Göstergeler

Tablo 2: Faaliyet Konusu ve Ortaklık Yapısına Göre Bankalar

Tablo 3: Türk Bankacılık Sektörünün Aktif Yapısı

Tablo 4: Türk Bankacılık Sektörünün Pasif Yapısı

Tablo 5: Türk Bankacılık Sektörü Gelir Tablosu

Tablo 6: Basel III Uygulama Aşamaları

Tablo 7: Örneklemde Yer Alan Bankaların Muhasebe Temelli Performans Göstergeleri (Mart 2021)

Tablo 8: Örneklemde Yer Alan Bankaların Piyasa Temelli Performans Göstergeleri (Mart 2021)

Tablo 9: Banka Listesi

Tablo 10: Değişken Tanımları

Tablo 11: Birim Etkisini Sınayan Breusch-Pagan (1980) Lagrange Testi Bulguları

Tablo 12: Birim Etki Türünü Sınayan Hausman (1978) Test İstatistikleri

Tablo 13: Yatay Kesit Bağımlılığı (Birimler Arası Korelasyon) Sınayan Pesaran (2004) ve Friedman (1937) Test Bulguları

Tablo 14: Model 1 İçin Otokorelasyon Sorununu Sınayan Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Modifiye Edilmiş Durbin-Watson Ve Baltagi-Wu LBİ Testi İstatistikleri

Tablo 15: Model 2 için Otokorelasyon Sorunu Sınayan Lagrange Ve Düzeltilmiş Lagrange Testi Bulguları

Tablo 16: Model 1 İçin Değişen Varyans Sorununu Sınayan Değiştirilmiş Wald Testi Bulguları

Tablo 17: Model 2 İçin Değişen Varyans Sorununu Sınayan Levene, Brown ve Forsythe (1974) Testi Bulguları

Tablo 18: Model 1 Tahmin Bulguları

Tablo 19: Model 2 Tahmin Bulguları

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Türk Bankacılık Sektöründe Çalışan ve Şube Sayısı

Grafik 2: Türk Bankacılık Sektöründe Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Çalışan Dağılımı

Grafik 3: Türk Bankacılık Sektörü Takibe Dönüşüm Oranı

Grafik 4: Türk Bankacılık Sektörü Aktif ve Özkaynak Kârlılığı

Grafik 5: Aralık 2012 – Mart 2021 Dönemi Türk Bankacılık Sektörü Sermaye Yeterlilik Rasyosu

Grafik 6: Aralık 2010 – Mart 2021 Dönemi Türk Bankacılık Sektörü Net Faiz Marjı

RÉSUMÉ

Avec l'industrialisation dans la première moitié du XXe siècle et les effets de la mondialisation de la deuxième moitié dans le monde entier la plupart des entreprises familiales traditionnelles ont été remplacées par de grandes entreprises multinationales. Ainsi, le mécanisme de gestion et le pouvoir de prise de décisions dans les entreprises qui prospèrent et modifient leur structure de partenariat ont échappé au contrôle direct des propriétaires d'entreprises et ont été transférés aux gestionnaires professionnels. Avec ce changement au fil du temps, les gestionnaires professionnels sont devenus plus efficaces sur les décisions de l'entreprise. Avec ce changement de structure de gestion, des conflits d'intérêts ont commencé à se produire entre les propriétaires d'entreprise et les dirigeants d'entreprise sur diverses questions en raison du fait qu'ils ont des objectifs différents. La façon de gérer et de minimiser ces conflits d'intérêts est devenue importante pour une gestion réussie et efficace de l'entreprise.

Les entreprises ont commencé à engager divers coûts qui n'étaient pas impliqués auparavant, tels que la surveillance des gestionnaires et la supervision des activités de l'entreprise, à la fois pour surveiller les activités des gestionnaires et pour s'assurer que les gestionnaires fonctionnent d'une manière qui respecte les intérêts des propriétaires d'entreprises. En outre, les packages de rémunération proposés aux dirigeants ont été planifiés de manière à réduire les conflits d'intérêts entre l'actionnaire et le gérant et à permettre au gérant d'agir au nom des actionnaires de la société. À cette fin, des éléments supplémentaires tels que des incitations à court terme proportionnelles aux objectifs à court terme de la société et des incitations à long terme conformes aux objectifs de performance à long terme de la société ont été ajoutés aux ensembles de salaires fournis aux dirigeants en plus du salaire fixe. De cette façon, il vise à empêcher les gestionnaires de prendre des décisions uniquement en fonction de leurs propres intérêts et à prendre des décisions conformément à des objectifs communs qui prendront également soin des intérêts des propriétaires de l'entreprise. À

l'heure actuelle, les travaux se poursuivent sur la façon d'améliorer ces éléments et d'améliorer la planification des régimes de rémunération de la haute direction, en tenant compte des autres éléments.

Les premières études de la littérature sur les packages de rémunération fournis aux managers devaient donner un sens aux types d'incitations à inclure dans les packages de bénéfices des dirigeants afin de fédérer actionnaires et dirigeants sur un dénominateur commun, en même temps pour minimiser les conflits d'intérêts entre les propriétaires et les dirigeants de l'entreprise, et pour comprendre les éléments qui composent les packages salariaux proposés à la direction générale de l'entreprise (Lewellen 1968). Les études examinant la relation entre les avantages sociaux fournis aux gestionnaires dans les années suivantes avec divers éléments tels que les indicateurs de performance de l'entreprise, les indicateurs de marché, la taille de l'entreprise, les caractéristiques de l'entreprise et les caractéristiques des gestionnaires ont commencé à prendre du poids dans la littérature. (Murphy 1985; Randøy & Nielsen, 2002). En particulier, l'importance de réunir les dirigeants et les actionnaires dans un dénominateur commun a été mieux comprise à la suite de scandales de gouvernance d'entreprise tels qu'Enron, survenus depuis les années 2000, et le nombre de travaux réalisés dans ce domaine a augmenté. Il a été observé quelles sont les conséquences inévitables de la non-réduction des conflits d'intérêts entre propriétaires et dirigeants d'entreprise?, et que en raison de l'asymétrie de l'information, les gestionnaires peuvent décider d'une manière qui augmente leurs intérêts avec l'information qu'ils ont. Bien que la recherche sur le sujet soit intensive dans toute la littérature, généralement des études sur des entreprises dans les pays développés, le nombre d'études sur le sujet a récemment augmenté dans les pays en développement. En tant que principales raisons de l'augmentation du nombre d'études menées sur cette question dans les pays en développement, il peut être démontré que les entreprises partagent des informations avec le public, telles que l'amélioration de la qualité des données et les avantages que les entreprises offrent à leur haute direction conformément au principe de transparence qui accompagne la gouvernance. En fait, les études ont porté sur des entreprises situées principalement en dehors du secteur financier, à la fois dans les pays développés et dans les pays en développement. En Turquie, le nombre d'études menées sur des entreprises en dehors du secteur financier est assez faible et, parallèlement, il n'existe aucune étude sur les avantages que les

banques offrent à la haute direction. À cet égard, notre travail est le premier dans la littérature à examiner les indicateurs de performance des banques en Turquie et les avantages offerts à leur haute direction. Pour cette raison, nous pensons que notre étude apportera une grande contribution à la littérature en Turquie et à la littérature mondiale.

Le secteur bancaire est la plus grande partie de la structure financière grâce à son rôle de courtage entre épargnants et investisseurs. Le secteur bancaire occupe une place importante dans le monde entier avec sa fonction de répondre aux besoins d'investissement du secteur réel et de l'État, de contribuer au développement économique des pays et de jouer un rôle de soutien dans les politiques monétaires mises en œuvre par les gouvernements. Dans le même temps, le secteur joue un rôle actif dans le développement du secteur réel dans notre pays comme dans le monde. La banque avec sa fonction d'intermédiation financière, qui permet la collecte de dépôts et fédère les investisseurs qui ont besoin de fonds répond aux besoins de soutien financier, de crédit et de capital de nombreux secteurs tels que la production, l'industrie, les infrastructures, la construction, les services, le tourisme et l'agriculture. Grâce à cette fonction, la banque agit comme un catalyseur pour le développement des secteurs en fournissant des fonds pour de nouveaux investissements, en contribuant au développement économique et indirectement à l'augmentation du bien-être social. Le secteur bancaire en Turquie a subi un coup dur à la suite des crises financières de 1994 et 2001, et les banques ont été contraintes de cesser leurs opérations dans le processus. Afin de ne pas revivre ces crises financières, le secteur a atteint sa position forte et solide actuelle grâce aux mesures prises par le secteur en même temps que le processus de restructuration après 2001. Grâce à cette position forte, elle n'a pas été aussi affectée par la crise financière mondiale de 2008 que par le passé. Aujourd'hui, grâce aux mesures structurelles prises par le passé, le secteur bancaire continue de soutenir toutes les composantes du secteur réel et les investissements publics avec sa forte structure.

L'objectif de cette étude est d'expliquer la relation entre les critères de performance financière de la banque et les avantages apportés à la haute direction de 11 banques actives dans le secteur bancaire, qui est la partie la plus importante et la plus critique du secteur financier en Turquie et qui sont négociées à Borsa Istanbul entre 2011 et 2020. Des indices de référence fondés sur la comptabilité et sur le marché ont été utilisés comme indicateurs de performance des banques. En outre, l'incidence

de la taille et de la structure de propriété de la banque sur les avantages pour la haute direction a été examinée.

Dans la première partie de l'étude, le développement de la banque en Turquie et en l'état actuel du secteur sont discutés. Par la suite, tant dans le secteur bancaire que dans les critères de performance financière généralement acceptés et les théories comptables liées à la performance financière sont incluses. Dans les sections suivantes de l'étude, les systèmes de rémunération, la rémunération de la haute direction et les éléments de l'ensemble de rémunération offert à la haute direction sont abordés.

Dans la section analyse de l'étude, la relation entre les indicateurs de performance de la banque et la nationalité de la banque a été analysée à l'aide de la méthode de régression par panel couvrant une période de 10 ans entre 2011-2020 comme des avantages fournis aux gestionnaires de 11 banques négociées sur Borsa Istanbul, tels que le rendement des actifs, le rendement des capitaux propres, la marge nette d'intérêt, la valeur de marché, le ratio cours / bénéfice. Étant donné que l'ensemble de données faisant l'objet de l'étude contient à la fois des données temporelles et des données transversales horizontales, les modèles créés ont été estimés à l'aide de la méthode d'analyse des données par panel. Les informations financières requises pour l'analyse ont été recueillies à partir des rapports d'audit indépendants des banques qui constituaient l'échantillon, de la plate-forme de reporting de l'Association des banques de Turquie et par l'intermédiaire de Finnet. Dans les modèles créés dans le cadre des objectifs de l'étude, les avantages pour la haute direction ont été pris en compte en tant que changement dépendant. Les arguments sont basés sur des indicateurs de performance de la banque et des études documentaires qui, selon nous, ont un impact sur les avantages offerts aux gestionnaires. En tant qu'indicateurs de performance fondés sur la comptabilité, le rendement des capitaux propres, le rendement des actifs, la marge nette d'intérêt, la taille de l'actif et le ratio d'adéquation des fonds propres ont été examinés. En tant qu'indicateurs de performance fondés sur le marché, le rapport prix/bénéfice et la valeur marchande sont inclus dans le modèle. En outre, la nationalité bancaire est incluse comme variable fictive dans le modèle pour déterminer l'effet de la nationalité bancaire sur les avantages de la haute direction. La variable muette prend 0 pour les banques à capitaux nationaux et 1 pour les banques à capitaux étrangers. Étant donné que les relations de

corrélation entre la taille de la banque et la valeur marchande incluses dans l'étude et entre la rentabilité active et le rendement des capitaux propres peuvent causer le problème de corrélations linéaires multiples proches de la taille réelle, le modèle d'étude a été créé en divisant en 2 modèles distincts.

Lorsque les résultats de l'analyse ont été évalués, il a été constaté que le ratio de rentabilité des actifs de la banque et la taille de l'actif de la banque avaient un effet statistiquement significatif et positif sur les avantages offerts à la haute direction. À mesure que la taille des actifs et la rentabilité des actifs des banques examinées dans le cadre de l'étude augmentent, nous pouvons dire que les avantages offerts à la haute direction augmentent également, sinon, les avantages offerts à la haute direction diminuent également à mesure que la taille des actifs et la rentabilité des actifs de la banque diminuent. Il a été déterminé que le ratio d'adéquation des fonds propres de la banque a un effet positif sur les avantages offerts aux gestionnaires. Nous pouvons dire que les banques ayant un fort ratio d'adéquation des fonds propres profitent davantage à leurs équipes de direction. Le rendement des capitaux propres et la marge nette d'intérêt n'étaient pas statistiquement significatifs par rapport aux avantages offerts aux gestionnaires. Il a également été constaté que la nationalité bancaire n'avait pas d'effet sur les avantages pour la haute direction des banques examinées. En d'autres termes, il n'y a eu aucun effet des capitaux nationaux ou étrangers sur les avantages accordés aux équipes de direction des banques couvertes par l'échantillon. Lorsqu'on examine la relation entre les avantages fournis à la haute direction et les variables fondées sur le marché; Il a été déterminé que la valeur de marché de la banque a un effet positif sur les avantages accordés aux dirigeants et que le ratio cours / bénéfice a une relation négative avec les avantages accordés à la direction générale. En d'autres termes, nous pouvons dire que les banques à forte valeur marchande offrent plus d'avantages à leur haute direction.

La portée de l'analyse est limitée au nombre de banques dont les actions sont négociées à Borsa Istanbul afin de comprendre l'effet des valeurs de marché et l'étude couvrant une période de 10 ans, 2011-2020, constitue les limites de l'étude.

Les résultats de l'étude sont importantes pour l'étude des facteurs qui ont une incidence sur les avantages de la haute direction dans le secteur bancaire. En outre, l'utilisation d'indicateurs de performance fondés à la fois sur la comptabilité et sur le

marché et l'étude de la relation entre les avantages pour la haute direction et la structure de propriété de la banque ajoutent une perspective multiforme à l'étude. En tant que résultat d'analyse, la détermination que la taille de la banque et la rentabilité active ont une relation positive avec les avantages de la haute direction de la banque peut être exprimée comme un résultat important de l'étude. En outre, la détermination d'une relation statistiquement positive entre le ratio d'adéquation des fonds propres et les avantages pour la haute direction, comme l'une des conclusions de l'étude, montre également que les banques ayant une structure de capital solide offrent plus d'avantages à la haute direction. L'étude est une première dans la littérature en termes d'examen de la relation entre les avantages de la haute direction et les indicateurs de performance des banques dans le domaine bancaire en Turquie. Comme mentionné ci-dessus, l'échantillon de l'étude était limité aux banques négociées à Borsa İstanbul, car des indicateurs basés sur le marché étaient inclus dans le modèle. En outre, un examen d'une période de 10 ans pour les banques incluses dans l'échantillon constitue une autre limite de l'étude. En raison de l'augmentation du nombre de banques négociées à Borsa Istanbul au fil du temps et du fait que les ensembles de données incluent un calendrier plus large, nous prévoyons que la littérature sur le sujet pourrait se développer.

Mots-clés: Avantages Pour La Haute Direction, Performance Bancaire, Borsa Istanbul, Secteur Bancaire Turc

ABSTRACT

Most of the traditional family businesses around the world have been replaced by large multinational corporations with the industrialization in the first half of the 20th century and globalization in the second half of 20th century. Thus, the management mechanism and decision-making authority are out of direct control of the company owners and transferred to professional managers in companies growing and changing partnership structure. Professional managers have become more effective on corporate decisions with this change over time. Due to this structure change in management and conflicting goals, conflicts of interest have started between company owners and company executives. How to manage and minimize these conflicts of interest has become important aspect for a successful and efficient company management.

Companies have begun to bear various costs that were not considered before, in order to both supervise the activities of the managers and to ensure that the managers act in line with the interests of the company owners. Furthermore, the compensation packages offered to directors have started to be planned in a way to reduce conflicts of interest between the shareholder and the manager and to enable the manager to act on behalf of the shareholders of the company. For this purpose, additional elements such as short-term incentives commensurate with the company's short-term goals and long-term incentives in line with the company's long-term performance goals were added to the compensation packages provided to managers in addition to the fixed salary. In this way, it is aimed to prevent managers from making decisions by considering only his own interests. Today, studies continue regarding how to improve senior management compensation packages by considering these conflicts.

Initial studies on the compensation packages provided to managers in the literature, is to understand the elements that make up the compensation packages offered to the top management of the company, at the same time to understand what kind of incentives should be included in executive benefit packages in order to

minimize conflicts of interest between company owners and managers and to unite shareholders and managers on a common ground (Lewellen 1968). In the following years, studies investigating the relationship between benefits packages provided to managers with various elements such as company performance indicators, market indicators, company size, company characteristics and manager characteristics began to gain weight throughout the literature (Murphy 1985; Randøy ve Nielsen, 2002). Especially, after the company management scandals like Enron since the beginning of 2000s, the importance of meeting managers and shareholders on a common ground has been better understood and the number of studies in this field has increased. The inevitable consequences of not reducing conflicts of interest between company owners and managers have been seen. It has been observed that managers can make decisions in a way that will increase their own interests with the information they have due to the information asymmetry.

Although the studies on the subject in the literature generally examine companies in developed countries are intense, the number of studies on the subject in developing countries has been increasing. The main reasons for this increase are increase in data quality in developing countries and due to the transparency principle that comes to the fore with corporate governance companies started to share more datas with public. In fact, the studies conducted in the area are mainly focused on companies from non-financial sector both in developed and developing countries. In Turkey, the number of studies on companies for non-financial sector is quite low, and there are no study on the benefits provided by banks to the senior management. In this respect, our study is a first in the literature in terms of analyzing the performance indicators of banks in Turkey and the benefits provided to their senior management. For this reason, we think that our study will make a great contribution to the literature.

Banking sector forms the largest part of the financial structure with its intermediary role between savers and investors. Furthermore, banking sector has an important position worldwide, with its function of meeting the investment needs of the real sector and the state, contributing to the economic development of countries, and assuming a supportive role in monetary policies implemented by governments. At the same time, the sector plays an active role in the development of the real sector in the world. Banking sector meets the financing, loan and capital needs of many sectors such

as production, industry, infrastructure, construction, service, tourism, agriculture, etc. Banking contributes to economic development and indirectly to the increase of social welfare by acting as a catalyst for the development of sectors by providing funds for new investments. Banking sector in Turkey weakened along the financial crises in 1994 and 2001, and there were banks that had to terminate their activities during this crises. In order to prevent these financial crises from happening again strong measures are taken with the restructuring process after 2001 and the sector has reached its current strong and solid position. Thanks to this strong position, banking sector was not affected by the financial crisis experienced around the world in 2008 as it was in the past. Today, Turkish banking sector continues to support all components of the real sector and public investments with the structural measures taken in the past.

The purpose of this study is to explain the relationship between the benefits provided to senior management and bank financial performance between 2011 and 2020 to 11 banks actively operating in the banking sector and whose shares are traded on Borsa İstanbul. As bank performance indicators, both accounting-based and market-based criterias were used. In addition, the effect of bank size and bank ownership structure on benefits provided to senior management were also analyzed.

In the first part of the study, the development of banking sector in Turkey and the current situation of the sector were mentioned. Afterwards, financial performance criterias that are accepted both in the banking sector and generally, and accounting theories related to financial performance were explained. In the following sections of the study, compensation systems, senior management compensation and components of the compensation package offered to senior management were discussed.

In the analysis part of the study, the relationship between the benefits provided to managers of banks traded in Borsa Istanbul with the performance indicators of the bank such as return on assets, return on equity, net interest margin, market value, price / earnings ratio and the nationality of the bank. The analysis has been covered a period of 10 years between 2011-2020 and the relationship was examined using the panel regression method. Since the data set subject to the study includes both time and cross-section data, the models created were estimated with the help of panel data analysis method. The financial information required for analysis were collected from the

independent audit reports of the banks which presented in report platform of the Banks Association of Turkey, and Finnet report platform. In the models created within the scope of the study purposes, the benefits provided to the senior management were taken into account as dependent variable. Independent variables were formed on the basis of bank performance indicators and literature studies, which we think have an effect on the benefits provided to managers. As accounting-based performance indicators, return on equity, return on assets, net interest margin, asset size and capital adequacy ratio were analyzed. As market-based performance indicators, price / earnings ratio and market value were included in the model. In addition, bank nationality was included in the model as a dummy variable to determine the effect of bank nationality on top management benefits. Dummy variable takes value 0 for banks with domestic capital and takes value 1 for banks with foreign capital. Since correlations were examined between bank size and market value in the study and between return on assets and return on equity, the model divided into 2 different models in order to avoid multiple linear correlation problems.

According to the results of the analysis, a positive and statistically significant relationship was found between benefits provided to the senior management and both bank's return on assets ratio and the bank's asset size. Therefore, it can be said that as the asset size and return on assets ratio of the banks examined within the scope of the study increase, the benefits offered to the senior management also increase; otherwise, as the bank's asset size and asset profitability decrease, the benefits provided to the top management also decrease. Furthermore, positive relationship was determined between the bank capital adequacy ratio and on the benefits provided to the managers. It can be said that banks with a strong capital adequacy ratio provide more benefits to their senior management teams. On the other hand, a statistically significant relationship between return on equity and net interest margin on benefits provided to managers was not found. In addition, there is no statistically significant relationship between bank nationality and the benefits provided to the senior management. In other words, there was no effect of bank nationality on the benefits provided to senior management teams of the banks within the scope of the sample. Among the market-based variables; the market value of the bank has a positive effect on the benefits provided to the managers, while the price / earnings ratio has a negative relationship

with the benefits provided to the senior management. Therefore, it can be said that banks with high market value offer more benefits to their senior management.

Limiting the scope of the analysis to the number of banks whose shares are traded in Borsa Istanbul in order to understand the effect of market values and covering a 10 year time period, 2011-2020, constitutes the limitations of the study.

The results of the study are important in terms of examining the factors that have an impact on the benefits provided to senior management in the banking sector. In addition, the use of both accounting-based and market-based performance indicators and the examination of the relationship between top management benefits and the ownership structure of the bank make the study more versatile. As a result of the analysis, the determination that the bank size and asset profitability have a positive relationship on the benefits provided to the top management of the bank can be expressed as an important output of the study. As one of the study findings, the fact that there is a statistically positive relationship between the capital adequacy ratio and the benefits provided to the senior management reveals that banks with a strong capital structure provide more benefits to senior management. Furthermore, study is a first in the literature in terms of examining the relationship between benefits provided to senior management and bank performance indicators in the field of banking in Turkey. As mentioned above, since market-based indicators are included in the study, the sample of the study was limited to the banks whose shares are traded in Borsa Istanbul. In addition, the examination of a 10 year time period for the banks in the sample constitutes another limitation of the study. We anticipate that the literature on the subject may expand as a result of the increase in the number of banks traded in Borsa Istanbul and the fact that the data sets include a wider time frame.

Keywords: Benefits Provided to Senior Management, Bank Performance, Borsa İstanbul, Turkish Banking Sector

ÖZET

Dünya genelinde 20. Yüzyılın ilk yarısındaki sanayileşme ve ikinci yarısındaki küreselleşme etkisiyle geleneksel aile şirketlerinin çoğu yerini büyük ve çok uluslu şirketlere bırakmıştır. Böylelikle, büyüyen ve ortaklık yapısı değişen şirketlerdeki yönetim mekanizması ve karar alma yetkisi şirket sahiplerinin direkt kontrolünden çıkarak, profesyonel yöneticilere geçmiştir. Zaman içerisinde bu değişiklikle beraber, profesyonel yöneticiler şirket kararları üzerinde daha etkili bir hale gelmiştir. Yönetimdeki bu yapı değişikliğiyle, şirket sahipleri ve şirket yöneticileri arasında farklı hedeflere sahip olmaları gereği, çeşitli konularda çıkar çatışmaları yaşanmaya başlanmıştır. Bu çıkar çatışmalarının nasıl yönetileceği ve nasıl en aza indirilebileceği hususları başarılı ve verimli bir şirket yönetimi adına önemli bir hale gelmiştir.

Şirketler hem yöneticilerin faaliyetleri denetlemek hem de yöneticilerin şirket sahiplerinin çıkarlarını gözetir şekilde faaliyet göstermelerini sağlamak adına yöneticileri izleme ve şirket faaliyetlerinin denetlenmesi gibi daha öncesinde yer almayan çeşitli maliyetlere katlanmaya başlamışlardır. Bunun yanısıra, yöneticilere sunulan ücret paketleri hissedar ve yönetici arasındaki çıkar çatışmalarını azaltacak ve yöneticinin şirket hissedarları adına da haraket etmesini sağlayacak şekilde planlanmaya başlanmıştır. Bu amaçla, yöneticilere sağlanan ücret paketlerine sabit maaşa ek olarak, şirketin kısa vadeli hedefleriyle orantılı kısa vadeli teşvikler ve şirketin uzun vadeli performans hedefleri doğrultusunda uzun vadeli teşvikler gibi ek unsurlar eklenmiştir. Böylelikle, yöneticilerin sadece kendi çıkarlarını gözetir şekilde karar almasının önüne geçilmek ve şirket sahipleri menfaatini de gözetecek ortak hedefler doğrultusunda kararlar almaları amaçlanmıştır. Günümüzde de bu unsurların nasıl daha iyi bir hale getirilebileceği ve başka ne gibi unsurların gözetilerek üst yönetim ücret paketlerinin planlanmasının nasıl geliştirileceği üzerinde çalışmalara devam edilmektedir.

Literatürde yöneticilere sağlanan ücret paketleri üzerine yapılan ilk çalışmalar, şirket üst yönetimine sunulan ücret paketlerini oluşturan unsurları anlamak, aynı zamanda şirket sahipleri ve yöneticiler arasındaki çıkar çatışmalarını en aza indirmek ve hissedarlarla yöneticileri ortak bir paydada birleştirmek amacıyla ne tür teşviklerin yönetici fayda paketlerine dahil edilmesi gerektiği anlamlandırabilmek yönündedir (Lewellen 1968). İlerleyen yıllarda yöneticilere sağlanan fayda paketlerinin şirket performans göstergeleri, piyasa göstergeleri, şirket büyüklüğü, şirket özellikleri ve yönetici özellikleri gibi çeşitli unsurlarla ilişkisini araştıran çalışmalar literatür genelinde ağırlık kazanmaya başlamıştır (Murphy 1985; Randøy ve Nielsen, 2002). Özellikle, 2000'li yıllardan itibaren meydana gelen Enron gibi şirket yönetim skandalları sonrasında yöneticiler ve hissedarların ortak bir paydada buluşmasının önemi daha iyi anlaşılmıştır ve bu alanda yapılan çalışma sayısı artmıştır. Şirket sahipleri ve yöneticilerin arasındaki çıkar çatışmalarının azaltılmamasının ne gibi kaçınılmaz sonuçlara yol açtığı ve bilgi asimetrisi nedeniyle yöneticilerin ellerinde olan bilgilerle kendi çıkarlarını arttıracak şekilde karar verebildikleri görülmüştür. Literatür genelinde konuya yönelik çalışmalarda, genellikle gelişmiş ülkelerdeki şirketlerin incelendiği çalışmalar yoğunlukta olsa da, son zamanlarda gelişmekte olan ülkelerde de konuyla ilgili yapılan çalışma sayısı giderek artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde konuyla ilgili yapılan çalışma sayısının artmasının temel nedenleri olarak, şirketlerin veri kalitesinin artması ve kurumsal yönetişimle beraber gündeme gelen şeffaflık ilkesi gereği şirketlerin üst yönetimine sağladıkları faydalar gibi bilgileri kamuyla paylaşması gösterilebilir. Esasen yapılan çalışmalar hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak finansal sektör dışında yer alan şirketler üzerinde yoğunlaşmıştır. Türkiye'de ise finansal sektör dışında yer alan şirketler üzerinde konuyla ilgili yapılan çalışma sayısı oldukça azdır ve bunula beraber bankaların üst yönetimine sağladığı faydaları konu alan çalışma ise bulunmamaktadır. Bu yönüyle çalışmamız, Türkiye'deki bankaların performans göstergeleri ve üst yönetimlerine sağlanan faydaları incelemesi konusunda literatürde bir ilk niteliğindedir. Bu sebeple, çalışmamızın hem Türkiye özelindeki literatüre hem de dünya literatürüne büyük katkı sağlayacağını düşünmekteyiz.

Bankacılık sektörü, tasarruf sahipleri ve yatırımcılar arasında üstlendiği aracılık göreviyle finansal yapının en büyük parçasını oluşturmaktadır. Bankacılık sektörü, reel sektörün ve devletin yatırım ihtiyacını karşılaması fonksiyonuyla,

ülkelerin ekonomik gelişimine katkı sağlamasıyla, hükümetler tarafından uygulanan para politikalarında destekleyici görev üstlenmesiyle beraber dünya genelinde önemli bir konuma sahiptir. Aynı zamanda sektör, dünyada olduğu gibi ülkemizde de reel sektörün gelişmesinde etkin bir rol üstlenmektedir. Mevduatların toplanması ve fon ihtiyacı olan yatırımcıların bir araya gelmesini sağladığı finansal aracılık fonksiyonuyla bankacılık, üretim, sanayi, altyapı, inşaat, hizmet, turizm, tarım gibi daha birçok sektörün ihtiyaç duyduğu finanmans desteği, kredilendirme ve sermaye ihtiyacını karşılamaktadır. Bu fonksiyonuyla bankacılık, yapılan yeni yatırımlara fon sağlayarak sektörlerin gelişmesinde katalizör görevi üstlenerek, ekonomik gelişmeye ve dolaylı olarak toplum refahınının artışına katkı sağlanmaktadır. Türkiye'de bankacılık sektörü 1994 ve 2001 yıllarında yaşanan finansal krizler neticesinde büyük darbe almıştır ve bu süreç içersinde faaliyetlerine son vermek zorunda kalan bankalar olmuştur. Bu finansal krizlerin bir daha yaşanmaması adına 2001 sonrası yeniden yapılandırma süreciyle beraber sektöre yönelik alınan tedbirler sayesinde sektör, şuandaki güçlü ve sağlam konumuna erişmiştir. Bu güçlü konumu sayesinde, 2008 yılında dünya genelinde yaşanan finansal krizden geçmişte olduğu kadar etkilenmemiştir. Günümüzde de, geçmişte alınan yapısal önlemler sayesinde bankacılık sektörü güçlü yapısıyla reel sektörün tüm bileşenlerine ve kamu yatırımlarına destek vermeye devam etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de finans sektörünün en önemli ve kritik parçası olan bankacılık sektöründe aktif olarak faaliyet gösteren ve Borsa İstanbul'da işlem gören 11 bankanın 2011 ve 2020 yılları arası üst yönetimlerine sağlanan faydaların banka finansal performans ölçütleriyle olan ilişkisini açıklamaktır. Banka performans göstergeleri olarak hem muhasebe temelli hem de piyasa temelli ölçütler kullanılmıştır. Bunun yanısıra banka büyüklüğünün ve banka sahiplik yapısının üst yönetime sağlanan faydalar üzerindeki etkisi de incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde Türkiye'de bankacılığın gelişimi ve sektörün güncel durumuna değinilmektedir. Daha sonrasında hem bankacılık sektöründe hem de genel olarak kabul görmüş finansal performans ölçütlerine ve finansal performansla ilişkili muhasebe teorilerine yer verilmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerde ücretlendirme sistemleri, üst yönetim ücretlendirmesi ve üst yönetime sunulan ücret paketinin bileşenleri ele alınmıştır.

Çalışmanın analiz bölümünde, Borsa İstanbul'da işlem gören 11 bankanın yöneticilerine sağlanan faydalarının aktif kârlılık, özkaynak kârlılığı, net faiz marjı, piyasa değeri, fiyat/kazanç oranı gibi banka performans göstergeleriyle ve banka uyruğuyla ilişkisi 2011-2020 yılları arası 10 yıllık bir periyodu kapsayacak şekilde panel regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmaya konu olan veri seti hem zaman hem de yatay kesit veri içermesi nedeniyle oluşturulan modeller panel veri analizi yöntemi yardımıyla tahmin edilmiştir. Analiz için gereken finansal bilgiler, örneklemi oluşturan bankaların bağımsız denetim raporlarından, Türkiye Bankalar Birliği'nin rapor platformundan ve Finnet üzerinden toplanmıştır. Çalışma amaçları kapsamında oluşturulan modellerde bağımlı değişen olarak üst yönetime sağlanan faydalar dikkate alınmıştır. Bağımsız değişkenler ise yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde etkisi olduğunu düşündüğümüz banka performans göstergelerinden ve literatür çalışmalarından yola çıkarak oluşturulmuştur. Muhasebe bazlı performans göstergeleri olarak özkaynak kârlılığı, aktif kârlılığı, net faiz marjı, aktif büyüklüğü ve sermaye yeterlilik rasyosu incelenmiştir. Piyasa bazlı performans göstergeleri olarak ise fiyat/kazanç oranı ve piyasa değeri modele dahil edilmiştir. Buna ilaveten banka uyruğunun üst yönetime sağlanan faydalar üzerinde etkisinin tespiti için modele kukla değişken olarak banka uyruğu dahil edilmiştir. Kukla değişken; yerli sermayeye sahip bankalar için 0 değerini alırken, yabancı sermayeli bankalar için 1 değerini almaktadır. Çalışmada yer alan banka büyüklüğü ve piyasa değeri arasında ve aktif kârlılık ve özkaynak kârlılığı arasında tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununa neden olabilecek büyüklükte korelasyon ilişkileri görüldüğü için çalışma modeli 2 ayrı modele ayrılarak oluşturulmuştur.

Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde; banka aktif kârlılık oranı ve banka aktif büyüklüğünün üst yönetime sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışma kapsamında incelenen bankaların aktif büyüklüğü ve aktif kârlılığı arttıkça üst yönetime sunulan faydaların da artış gösterdiğini, aksi şekilde banka aktif büyüklüğü ve aktif kârlılığı düştükçe üst yönetime sağlanan faydaların da azaldığını söyleyebiliriz. Banka sermaye yeterlilik oranının yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde olumlu yönde etkisi tespit edilmiştir. Güçlü bir sermaye yeterlilik oranına sahip bankaların üst yönetim ekiplerine

daha fazla fayda sağladıklarını söyleyebiliriz. Özkaynak kârlılığı ve net faiz marjının ise yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Ayrıca, incelenen bankalarda banka uyruğunun üst yönetime sağlanan faydalar üzerinde bir etkisi bulumadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, örneklem kapsamındaki bankaların üst yönetim ekiplerine sağlanan faydalar üzerinde bankaların yerli veya yabancı sermayeli olmasının bir etkisi görülmemiştir. Üst yönetime sağlanan faydalar ve piyasa temelli değişkenler ilişkisine bakıldığında ise; banka piyasa değerinin yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, fiyat/kazanç oranının ise tam aksi yönde üst yönetime sunulan faydalarla negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, piyasa değeri yüksek olan bankaların üst yönetimlerine daha fazla fayda sunduklarını ifade edebiliriz.

Analiz kapsamının piyasa değerleri etkisini anlayabilmek adına Borsa İstanbul'da işlem gören banka sayısıyla sınırlı tutulması ve 2011-2020 olmak üzere 10 yıllık bir zaman periyodunu kapsaması çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

Çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlar, bankacılık sektöründe üst yönetime sağlanan faydalar üzerinde etkisi olan faktörlerin incelenmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, hem muhasebe temelli hem de piyasa temelli performans göstergelerinin kullanılması ve üst yönetime sağlanan faydaların banka sahiplik yapısıyla olan ilişkisinin incelenmesi çalışmaya çok yönlü bir bakış açısı katmaktadır. Analiz çıktısı olarak, banka büyüklüğü ve aktif kârlılığının banka üst yönetimine sağlanan faydalar üzerinde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunun tespiti çalışmanın önemli çıktısı olarak ifade edilebilir. Ayrıca, çalışma tespitlerinden biri olarak sermaye yeterlilik rasyosu ve üst yönetime sağlanan faydalar arasında istatiksel olarak pozitif yönde bir ilişki tespit edilmesi de güçlü sermaye yapısına sahip bankaların üst yönetime daha fazla fayda sağladığı ortaya koymaktadır. Çalışma Türkiye'de bankacılık alanında üst yönetime sağlanan faydalar ve banka performans göstergeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından literatürde bir ilk olma niteliğini taşımaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi çalışmada piyasa bazlı göstergeler modele dahil edildiği için çalışma örneklemi Borsa İstanbul'da işlem gören bankalarla sınırlı tutulmuştur. Ayrıca, örneklemde yer alan bankalar için 10 yıllık bir zaman periyodunun incelenmesi çalışmanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Zaman

içerisinde Borsa İstanbul'da işlem gören banka sayısının artması ve veri setlerinin daha geniş zaman dilimi içermesi neticesinde konuya yönelik literatürün genişleyebileceğini öngörmekteyiz.

Anahtar Kelimeler: Üst Yönetime Sağlanan Faydalar, Banka Performansı, Borsa İstanbul, Türk Bankacılık Sektörü

GİRİŞ

Şirketlerdeki karar alma ve yönetim mekanizmasının şirket sahiplerinden şirkette çalışan yöneticilere geçmesiyle beraber, yöneticilere şirketin uzun vadeli çıkarlarını korumasını sağlayacak yönetim fayda paketlerinin sunulması önemli bir konu haline gelmeye başlamıştır. Yöneticilere sunulan fayda paketlerinin şirketlerin performansını ve karlılığını nasıl etkilediği konusuna ve bu paketlere şirket sahipleri ile yöneticiler arasında ortaya çıkan çıkar çatışmalarını azaltmak için ne tür teşviklerin dahil edilmesi gerektiğine odaklanan çalışmalar 1980'lerden itibaren literatürde ağırlık kazanmaya başlamıştır (Jensen ve Meckling, 1976; Murphy, 1985). Günümüzde de bu ilişki incelenmesi oldukça ilgi gören bir alan olmaya devam etmektedir.

Özellikle geçmiş yıllarda yaşanan şirket skandallarıyla beraber yöneticilerin şirketin uzun vadeli hedeflerini de gözetmesini sağlayabilmek önemli bir konu haline gelmiştir. Bunu sağlayabilmek hem yöneticinin çıkarlarını gözeten hem de şirketin çıkarlarını gözeten dengeli bir ücret paketinin ve adil bir yönetici ücretlendirme sisteminin oluşturulmasına bağlıdır.

Çalışmada, yöneticilere sağlanan faydalar ile banka performans göstergeleri arasındaki ilişki incenmektedir. Bu ilişki incelenirken, hem muhasebe tabanlı hem de piyasa tabanlı banka performans göstergeleri kullanılmıştır. Ayrıca banka büyüklüğü, sermaye yeterlilik rasyosu ve sahiplik yapısı gibi diğer banka göstergeleri ve yöneticilere sağlanan faydalar arasındaki ilişki de incelenmiştir. Yöneticilere sunulan faydalar ve banka performans göstergeleri arasındaki ilişki panel veri analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada örneklem olarak Borsa İstanbul'da işlem gören bankalar seçilmiş; araştırma dönemi olarak 2011-2020 yılları olmak üzere 10 yıllık bir dönem incelenmiştir.

Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türkiye'de sektörün tarihsel gelişimi, faaliyet alanlarına göre bankalar ve temel göstergelerle Türkiye'deki bankacılık sektörünün güncel durumuna yer verilmiştir.

İkinci bölümde, çalışmanın temelini oluşturan finansal performans ölçütleri ele alınmıştır. Finansal performans ölçütleri, literatür esas alınarak, muhasebe tabanlı, piyasa tabanlı ve değer tabanlı olmak üzere üç ana grup altında incelenmiştir.

Üçüncü bölümde çalışmanın yürütülmesine temel oluşturan finansal performansla ilgili temel muhasebe teorilerine yer verilmektedir.

Dördüncü bölümde, ücretlendirme sistemlerine odaklanılmaktadır. Ücretlendirme sistemleri hakkında genel bir çerçeve çizilmiş olup, özellikle yönetici ücretlendirmesi ve fayda paketlerini oluşturan unsurlar üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın beşinci bölümünde, literatür taramasının sonuçları sunulmaktadır. Literatür taraması gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalar ve gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar olarak iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Buna ek olarak, finansal sektörde gerçekleştirilen çalışmalar ve finansal sektör dışı çalışmaların sonuçları ayrı olarak sunulmuştur.

Altıncı bölümde, araştırma kapsamı, model seçimi, kullanılan analiz yöntemi ve tanısal testler açıklanmıştır. Sonrasında panel veri analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Son olarak, yedinci ve son bölümde çalışmanın sonuçlarına, kısıtlarına ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmiştir.

1. TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Günümüzde bankacılık sektörü kurumsal ve mali yapısıyla hem dünyada hem de Türkiye'de oldukça büyük ve ekonomik gelişme için oldukça kilit bir sektör konumundadır. Bankalar bu kilit konumu ve likit sağlayıcı pozisyonları sayesinde sanayi ve hizmet sektörü başta olmak üzere birçok sektörün gelişmesinde öncü olmaya devam etmektedir. Çalışmanın bu bölümünde bankacılık sektörünün dünyadaki tarihsel gelişim sürecine, Türkiye'de bankacılığın gelişimine ve sektörün güncel durumuna sırasıyla yer verilecektir.

1.1. Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve İşlevleri

Kavram olarak banka, farklı kesimlerden mevduat başta olmak üzere çeşitli fonları toplayan, bu fonları kullanarak gelir elde eden kurumlar şeklinde tanımlanabilir. Bu aracılık fonksiyonlarıyla bankalar mevduat sahipleri ve borçlular arasında para akışını sağlamış olurlar (Heffernan, 2005, s: 1).

Bankacılığın ticaret kadar eski olduğu söylenebilir. Ticaretin etkisiyle ortaya çıkan paranın bir değişim aracı olarak kullanılması, paranın yönetimiyle sorumlu olan kuruluşların da oluşmasını sağlamıştır. Bunun yanısıra, bireylerin varlıklarını koruma ve borç alma ihtiyaçlarının giderilmesi ve bireyler arası para alışverişi gibi ihtiyaçlar da banka benzeri kurumların oluşmasında etkili olmuştur. İlk olarak bankacılık benzeri faaliyetlerin din adamları yönetiminde başladığı görülmektedir. M.Ö. 2000 yılında Babil'deki tapınaklarda ortaya çıkan kayıtlar, o zamanlarda din adamlarının bankacılık işleriyle meşgul olduklarının bir göstergesidir (Roussakis, 1997, s: 46). İlerleyen dönemlerde bankacılık benzeri işlemlerin sadece din adamlarının hakimiyetinden çıktığı ve Antik Yunan'da "Trapezites" adı verilen bankerlerin faaliyet gösterdiği görülmektedir (Ulutan, 1957, s: 18).

Ortaçağın son zamanlarında, ülkeler arası ticari faaliyetlerin artmasıyla bankacılık Avrupa genelinde gelişim göstermiştir. Modern anlamda bankacılık, 1609

yılında Hollanda'da Amsterdam Bankası'nın ve 1694 yılında İngiltere Bankası'nın kurulmasıyla başlamıştır (Yetiz, 2016, s: 109).

Amerika Birleşik Devletleri'nde modern bankacılık, 1782'de Bank of North America'nın kurulmasıyla başlamış olup, bu bankanın faaliyetlerinde başarı elde ettiği görülünce takip eden dönemlerde başka bankalar da faaliyet geçmeye başlamıştır. 1791'de Amerika Birleşik Devletleri Bankası adıyla hem para akışından hem de kredi miktarından sorumlu kamu bankası kurulmuştur. ABD'de 1863 yılında yürürülüğe giren kanunla ulusal bankalar ve kamu bankalarından oluşan ikili bankacılık sistemi oluşturulmuştur. Bugünkü Merkez Bankası (FED – Federal Reserve Bank) 1913 yılında çıkarılan kanunla faaliyete geçmiştir (Mishkin, 1986, s: 254).

1800'lü yılların başından itibaren dünya genelinde büyük ölçekli endüstri ve sömürgeleşme faaliyetlerinin artmasıyla ticaret gelişim göstermiştir. Batı ekonomilerinde küçük şirketler yerini daha büyük şirketlere bırakmış ve buna paralel olarak bankacılık da yeni şirket ve bireysel ihtiyaçlarla gelişmiştir. Bankalar büyük ölçekli ve daha uluslararası konuma sahip bankalar olma yolunda ilerlemişlerdir (Roussakis, 1997, s: 45-53).

Bankalar, mevduat toplama ve borç vermek olmak üzere iki temel işlevi yürüterek dünyadaki ekonomik gelişmeye katkı sağlamaktadırlar. Bu iki temel işlevine ek olarak bankaların çok sayıda parasal ve parasal olmayan başka işlevleri de bulunmaktadır (Shekhar ve Lekshmy, 2005, s: 8).

Bankaların, her ülkenin bankacılık sistemine göre düzenlendiği söylenebilir. Buna karşın, bankaların temelde gerçekleştirdiği işlevler benzer niteliktedir. Geçmişte bankaların işlemleri sadece mevduat ve krediler kaynaklı işlemlerken, günümüzde bu işlemlere ek olarak birçok başka görevi de yerine getirmeye başlamışlardır. Bunlar kısaca aşağıdaki gibidir (Jordan, 1996, s: 2):

- Ticaret işlemlerinde aracılık yapmak,
- Kredi arz ve talebi ile ilgili gerekli bilgileri sağlamak,
- Olası riskleri sigorta gibi yöntemlerle minimize etmek,
- Borçlu performansının izlenmesi.

Bankacılık sektörü ülkelerin büyümesi ve ekonomi politikaların uygulanması için özel bir öneme sahiptir. Ayrıca makroekonomik konuların yapılandırılmasında aktif bir rol üstlenirler. Bankalar ekonomik büyüme ve kalkınma için kaynak görevi üstlenirler. Böylelikle ülkede sermaye oluşumuna yardımcı olurlar (Omankhanlen, 2012, s: 103).

1.2. Türk Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi

Türk bankacılık sektörünün mevcut durumu incelenmeden önce, çalışmanın bu bölümde Türk bankacılık sektörünün tarihi gelişimine cumhuriyet öncesi dönemden başayarak yer verilecektir.

1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Bankacılık

Ülkemizde, Tanzimat dönemine kadar bankacılık izlerine rastlanmamaktadır. Bunun nedeni olarak Türklerin askerlik ve idare gibi yönetim alanlarında görevlendirilmiş olması ve ticarette aktif rol almamaları gösterilebilir. Ayrıca, toplumdan ayni vergi; diğer bir deyişle parasal olmayan vergi alınması ve ticaretin mal takası şeklinde gerçekleştirilmesi bankacılığa olan ihtiyacı önemli bir ölçüde azaltmıştır. Bu dönemde Türk ve Müslüman olmayan kesiminin oluşturduğu bankacılık benzeri para alışverişinin yapılabildiği sarraflar da bulunmaktadır ancak sayıca az oldukları söylenebilir. Cumhuriyet öncesi bankacılık faaliyetleri 1847'de Galata bankerleri Alleon ve Thedor Baltazzi tarafından devlet desteğiyle İstanbul Bankasının (Bank-ı Dersaadet) kurulmasıyla başlamıştır ve bu banka 1852 yılına kadar faaliyetlerini sürdürmüştür. Cumhuriyet öncesi dönemde kurulan bankaların çoğu yabancı yatırımcılar aracılığıyla kurulan bankalardır ve bu bankaların esas faaliyet amaçları Osmanlı'da bulunan yabancı şirketlere finansman faaliyetlerinde yardımcı olmaktır (Parasız, 2007, s: 171-172).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde faaliyette bulunan bankalardan bir diğeri de 1863 senesinde kurulan Osmanlı Bankası'dır. Banka, Osmanlı'nın artan dış borçlarının tahsilatında hükümet ve yabancı sermayedarlar arasında düzeni sağlamak amacıyla kurulmuştur. Osmanlı Bankası para basabilme yetkisiyle dönemin diğer bankalarından ayrılmaktadır. Para basma yetkisinin bu bankaya verilmesi, yabancı

sermayeli bankaların imparatorlukta ne ölçüde etkin bir rol oynadıklarının da göstergesidir (Sümer, 2016, s: 488).

Bankacılık faaliyetleri uzun yıllar boyu yabancı sermayeli bankaların elinde kalmasına karşın, İmparatorluk genelinde millyetçilik haraketlerinin hız kazanması ve II. Meşrutiyet etkisiyle yerel bankalar da faaliyete başlamıştır. Milli bankaların oluşmasındaki esas amaç, ülkenin sermayesini azınlık ve yabancı bankalardan kurtarmak ve sermayeyi ülke için yararlı olabilecek şekilde kullanmaktı. Yerel bankalar, tarım, esnaf ve ticare kredi gibi ülkenin ekonomisini kalkındırma amaçlı kredilendirmeler gerçekleştirmiştir. Ancak sektör genelinde yabancı bankaların hakim olması milli bankaların faaliyetlerini sürdürmesini zorlaştırmıştır (Artun, 1983, s: 39).

İmparatorluğun son döneminde takip edilen ulusal bankaların kurulması ve para reformlarına rağmen, ulusal bankalar yabancı sermayeli bankalar karşısında uzun ömürlü olamamışlardır ve faaliyetlerini sonlandırmak durumunda kalmışlardır (Akgüç, 1989, s: 15).

1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Bankacılık

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte millileşme kavramı güç kazanmış ve bunun etkisiyle ulusal Türk bankacılığının gelişimi de hızlamıştır. Türk bankacılık sektörü; alınan önlemler, iyileştirmeler ve kurulan çeşitli denetleme kurumları sayesinde Cumhuriyetin ilanından günümüze yaşanan ekonomik krizleri başarılı bir şekilde atlatarak ulaşmıştır ve Türk ekonomisinin önemli bir unsuru olmuştur. Cumhuriyet dönemi Türk bankacılığı kendi içinde dönemlere ayrılarak incelenmiştir.

1.2.2.1. Ulusal Bankalar Dönemi (1923 - 1932)

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu ilk yıllarda ekonomi Osmanlı'dan arda kalan birkaç askeri fabrika hariç çoğunlukla küçük işletmelerden ve tarım işletmelerinden oluşuyordu. Cumhuriyetin ardından Osmanlı döneminde kurulan bankaların büyük çoğunluğu ekonomik sebepler ve kuruluş amaçlarının ortadan kalkması sebebiyle faaliyetlerini sonlandırmışlardır. Savaş sonrası özel kesimin maddi durumu yetersiz kaldığı için, hükümet devlet destekli bankaların kurulması gerektiğini

düşünmüştür. Böylelikle Cumhuriyet bankacılığının başlangıcı olan 1923-1932 döneminde milli bankacılığın gelişmesi sağlanmıştır (Zarakolu, 1973, s: 28-29). Ulusal bankacılık ekonomik kalkınmayı sağlamak ve yeni yapılacak fabrikaların sermaye ihtiyaçlarını gidermek konusunda kilit bir konum üstlenmiştir.

1923 yılında gerçekleştirilen İzmir I. İktisat Kongresi'nde milli bankacılığın gelişiminin ve eğer gelişmez ise Türkiye'nin ekonomisinin yabancı sermaye himayesinde kalmaya devam etmesinin kaçınılmaz olduğu üzerinde durulmuştur. (Göktan, 1999, s: 31). Kongrede alınan kararlar doğrultusunda Milli bankacılığın gelişmesi amacıyla, 1924 yılında "Türkiye İş Bankası" ticari banka olarak, 1925'te "Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası" ve 1927'de konut ihtiyacını desteklemek amacıyla "Emlak ve Eytam Bankası" kurulmuştur. Tarım sektörüne kredi sağlayan Ziraat Bankası'nın güçlenmesi amacıyla ise 1924 yılında bankanın sermayesi arttırılmıştır. Ülke genelinde önemli sektörlerdeki kalkınmayı destekleme amacı güden bankaların kurulması sağlanmıştır (Artun, 1983, s: 42).

Ayıca bu dönemde kaydedilen en büyük gelişmelerden biri de 1930'da 'Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nın kurulmasıdır (TCMB, 2020).[1]

1.2.2.2. Kamu (Devlet) Bankaları Dönemi (1933-1944)

Cumhuriyet'in başlangıç yıllarından takip edilen özel kesime destek verilerek sanayileşmeyi arttırma politikası, ülkenin sermaye yetersizliği nedeniyle ve 1929 yılında dünya genelinde yaşanan ekonomik kriz sebebiyle beklenen sonuçları vermemiştir. Sanayileşmenin desteklenmesi ve ekonominin iyileşmesi için devletin yaptırımlarda daha aktif rol almasını gerekli hale gelmiştir (Parasız, 2007, s: 173).

1930'lu yıllardan itibaren benimsenen devletçilik politikası bankacılık sektörünün gelişimini de etkilemiştir. Devletin öncülüğünde sanayinin desteklemesi amacıyla "Sümerbank" (1933), altyapı yatırımlarının gerçekleştirilmesi amacıyla "Belediyeler Bankası" (1933), maden ve enerji finansmanı amacıyla "Etibank" (1935), denizciliği desteklemek amacıyla "Denizbank" (1938) ve küçük işletmelerin

[1] TCMB, (2020). https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/EN/TCMB+EN/Main+Menu/About+The+Bank/History

finansman ihtiyacını karşılamak amacıyla "Halk Bankası ve Halk Sandıkları" (19838) kurulmuştur. Ayıca 1936'da 2999 sayılı Bankalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi önemli bir gelişme olarak kabul görmektedir (Akbulak ve diğ., 2004, s: 85).

1.2.2.3. Özel Bankalar Dönemi (1945-1959)

1945-1959 döneminde sanayileşmenin kilit unsuru olarak benimsenen iktisadi devletçilik politikası yerini özel sektörü ve liberalleşmeyi destekleyecek politikalara bırakmıştır. 1950 yılında değişen iktidarla beraber ekonomide liberal politikalar benimsenmiştir. Bu dönemde özel sektör güçlenmiştir. Bankacılık sektöründe de özel kesimin güç kazanması ve sanayileşme süreçlerine paralel olarak özel bankacılık gelişme kat etmiştir (Zarakolu, 1973, s: 57-59).

Bu dönemde günümüzde hala faaliyetlerini sürmekte olan "Garanti Bankası", "Yapı ve Kredi Bankası", "Akbank" ve "Türkiye Sınai ve Kalkınma Bankası" gibi pek çok özel banka kurulmuştur. Faiz oranlarının ve alınacak işlem bedellerinin hükümet tarafından takip edildiği bu dönemde, şube bankacılığı ve mevduat toplama önem kazanmıştır. Mevduat toplama bankalar arası bir rekabet unsuru haline gelmiştir. Bu gelişmelerin etkisiyle, şube bankacılığı bu dönemde hız kazanmış, küçük ve yerel bankaların tasfiye süreci hızlanmıştır (Çankaya ve Öz, 2011, s: 13).

1.2.2.4. Planlı Dönem (1960-1980)

1950'den itibaren duraklamaya giren ekonomi karşısında uygulanan İstikrar programlarının yetersiz kalması sonucunda 1960'dan itibaren liberal ekonomi politikaları yerini devletin daha çok içinde bulunduğu karma politikalara bırakmıştır. Bu dönemde bankacılık sektörü devletin himayesi altında devam etmiştir. Faiz oranları ve döviz kurlarının fiyatlandırılması dışa kapalı bir ekonomi olarak hükümet tarafından belirlenmiştir. Ekonomik gidişatı düzeltmek için 5 yıl süreli kalkınma planları takip edilmiştir. Bu dönemde "T.C. Turizm Bankası" (1962), "Sınai Yatırım ve Kalkınma Bankası" (1963), "Devlet Yatırım Bankası" (1964), "Türkiye Maden Bankası" (1968) ve "Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası" (1964) olmak üzere 5 kalkınma bankası kurulmuştur. Devlet Yatırım Bankası, kamu kurumlarının finansal

sorunlarını çözümlemek konusunda aktif rol oynamıştır (Keskin ve diğ., 2019, s: 17-18).

Ayrıca bu dönemde 2 tane yabancı kökenli ticari banka kurumuştur. Bunlar; "Amerikan-Türk Dış Ticaret Bankası" (1964) ve "Arap-Türk Bankası" (1977)'dir. Bu bankalar Türkiye'nin bankacılık sektöründe dışarı açıldığının bir göstergesi niteliğinde olmuştur (Akgüç, 1989, s: 11). 1970'den itibaren holding bankacılığı hükümet tarafından desteklenmiştir ve holding bankaları şeklinde faaliyet gösteren banka sayısında artışlar olmuştur (Şahin, 2009, s: 482 - 483).

1.2.2.5. Dışa Açılma Dönemi (1981-2001)

Ekonomik durgunluğu giderebilmek amacıyla 24 Ocak 1980 tarihinde uygulamaya konulan İstikrar Programıyla serbest dış ticaret politikasına geçilmiştir. Böylelikle, planlı dönem boyunca takip edilen dışa kapalı model yerini serbest piyasa ekonomisine dayalı, dışa açık bir modele bırakmıştır ve yeni bankaların kurulması kolaylaştırılmıştır. Bu yeni dışa açılma stratejisi etkisiyle, 1980 yılına kadar hükümet kontrolünde faaliyetlerine devam eden bankaların faiz oranları ve döviz işlemleri serbestleştirilmiştir. Buna ek olarak, vatandaşlara döviz mevduat açma izni verilmiştir. Bütün bu gelişmeler sayesinde sektörde rekabet ortamı oluşmuştur (Vurucu ve Arı, 2017, s: 29).

Sistemdeki kaynakların etkin kullanılması amacıyla "Bankalararası Para Piyasası" kurulmuştur. Gelişen teknolojiyle birlikte bankalar müşterilerine kredi kartı, otomatik vezneler gibi pek çok yeni hizmet sunmaya başlamıştır ve sektör geneli kalifiye elemana önem verilmiş, mevcut personelin seviyesi yükselmiştir (Parasız, 2007, s: 176).

1989 yılından itibaren ülke, artarak devam eden kamu borçlanma ihtiyacı yüzünden "yüksek faiz, yüksek enflasyon" dönemine girmiştir. Bütçe açıklarının iç borçlanmayla karşılanması bankaların sahip olduğu kaynakların büyük bölümünün kamu borçlanmasına kullanılmasına sebep olmuştur. Kamunun yükselen sermaye ihtiyacına dayalı izlenen enflasyonist politikalar reel faizlerin artmasına neden olmuştur. Ödemeler dengesizliklerinin giderilmesine yönelik doğru adımların atılamaması nedeniyle piyasa beklentileri kötüleşmiştir. Bankalar bu belirsizlik

ortamında aktifleri içinde yabancı para cinsinden kaynaklarını arttırmış ve TL cinsinden kaynaklar ise yüksek faiz ve kısa vadelerde gerçekleşmiştir. Böylelikle, bankaların kârlılık performansları düşüş göstermiş ve bilanço yapıları güçsüzleşmiştir. Bankalar kamunun artan TL borçlanma ihtiyacını giderebilmek adına yurtdışından fon bularak, yabancı para pozisyon açıklarını arttırmışlardır. Kur ve faiz riski sektör genelinde büyük bir sorun haline gelmiştir. 1994 yılında faiz oranları oldukça yükselmiş (Tablo-1), Türk parası yabancı paralar karşısında devalüasyona uğramış ve bankacılık sektörü küçülmüştür (Akbulak ve diğ., 2004, s: 95-106).

Tablo 1: 1993-1994 Yılları Temel Göstergeler

	1993	**1994**
Toplam Aktifler (Milyon $)	72.485	52.672
Toplam Özkaynaklar (Milyon $)	4.835	3.316
Ortalama Aktif Kârlılığı (%)	3,5	2,9
Ortalama Özkaynak Kârlılığı (%)	54,7	45,4
GSYH (yıllık % değişme)	8,0	-5,5
Aktifler / GSMH (%)	52,5	52,0
Krediler ve Alacaklar / GSMH (%)	21,7	20,3
Mevduat / GSMH (%)	27,3	32,8
TL Mevduat Faiz Oranı (%)	74,8	95,6
Hazine Bonosu Faiz Oranı (%)	87,6	164,4
ABD doları/TL	14.458	38.418
Enflasyon (%)	71,1	125,5

Kaynak: www.tbb.org.tr, www.tcmb.gov.tr adreslerinden derlenmiştir.

1995 yılında 5 Nisan'da alınan kararlar etkisiyle ekonomi hızlı bir iyileşme dönemine girmiş ve yaşanan krizin etkileri hafifletilmeye çalışılmıştır. Ekonomi genelinde yaşanan bu iyileşme bankacılık sektörünün de bir ölçüde düzelmesini sağlamıştır ancak tam anlamıyla bir toparlanma sağlananamıştır. 1998 yılında IMF ile "İzleme Anlaşması" imzalanmıştır. Bu anlaşamayla birlikte ekonomik sorunlara çözüm bulunacağı ve finansal sektörün denetlemesinin sağlanmasına yönelik yaptırımların arttılacağı belirlenmiştir. (Kaya ve Arslantürk, 2020, s: 21-23). 1999 yılında yürürlüğe giren "4389 sayılı Bankalar Kanunu"yla sektörde denetimin daha etkin yapılmasını sağlamak amacıyla "Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu" (BDDK) kurulmuştur (Vurucu ve Arı, 2017, s: 31).

BDDK'nın görevleri aşağıdaki şekildedir:[2]

- Denetlenme zorunluluğu bulunan kuruluşları aktivitilerini izlemek ve denetlemek,
- Birikim sahiplerinin çıkarlarını gözetmek ve bankacılık sisteminin faaliyetlerine kesintisiz bir şekilde devam etmesini sağmak ve bu amaçla gerekli önlemleri almak,
- Yasaların zorunlu kıldığı hükümleri yerine getirmek.

1.2.2.6. Yeniden Yapılandırma Dönemi ve Günümüz (2001- ..)

1980 döneminden başlayarak bankaların, ana faaliyetlerinden uzaklaşıp, kamuya finansman sağlama görevi üstlendiği görülmektedir. 2000'li yıllara gelindiğinde ise bu borç stoğu kritik bir seviyede yüksektir. Bu durum ve devam eden enflasyon sektörün risk duyarlığını oldukça arttırmıştır. Sektör üzerindeki bu etkileri giderebilmek adına 2000 yılında enfasyonu düşürmeye yönelik 'Dezenflasyon Programı' kabul edilmiştir. Programın uygulanmaya başlanmasıyla faizler düşüş göstermiş ve ekonomi bir nebze toparlanmıştır, ancak dış ticaret açığı büyümeye devam etmiştir. 2000 yılının sonlarında düzenlemelerin gecikmesi ve enflasyonun beklenen seviyelere gerileme göstermemesi sebebiyle ekonomik durum kötüleşmeye başlamış ve ciddi bir likitide sorunu ortaya çıkmıştır. Kasım ayında kısa vade faizlerinin artması, hisse senedi ve bono fiyatlarında yaşanan ani düşüş ve yabancı yatırımcıların fonlarını çekmesi etkisiyle sektör ciddi bir dalgalanma yaşamıştır. Daha sonrasında çeşitli düzenlemelerle sorunlar çözülmeye çalışılsa da cari açığın büyümesi ve kurlardaki baskının yükselmesiyle Türkiye 2001 Şubat ayında bankacılık sektörü öncülüğünde ülke genelinde kriz yaşamıştır (Keskin ve diğ., 2019, s: 25-26).

2000 ve 2001 yılında yaşanan krizler bankacılık sisteminin önemli ölçüde küçülmesine sebep olmuştur. Sektörde uzun yıllardır devam eden sorunların çözümlenmesi için Mayıs 2001'de "Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı" uygulamaya konmuştur. Bu programla birlikte yaşanan krizlerin etkilerinin ortadan kaldırılması, bankaların finansal anlamda güçlü bir yapıya kavuşmaları ve

[2] "Bankacılık Kanunu (5411 S.K.)", 9568-1, Kasım 2005.

ekonomiyi güçlendirmek amaçlanmıştır. Programda yeniden yapılandırmanın dayandığı dört önemli unsur (Akbulak ve diğ., 2004, s: 112-113):

- Yaşanan krizlerden olumsuz etkilenen özel bankalara sağlıklı bir yapı sağlamak,
- Devlet bankalarının mali ve operasyonel yönlerini güçlendirmek,
- "Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu" (TMSF) kapsamındaki bankaların sorunlarını çözümlemek,
- Tüm bu unsurların esnek, etkili ve şeffaf bir yapıda gerçekleştirilmesini sağlayan yapısal unsurların yasal altyapılarının oluşturulmasıdır.

Bankacılık sistemi yapılandırma sonrası daha güçlü ve sağlam bir yapıya ulaşmıştır. Bankalara olan güven atmıştır. Sektör geneli bu iyileşmelerin etkisiyle yabancılar için hali hazırda faaliyette olan Türk bankalarına ortak olmak ya da bankaları satın almak cazip bir hale gelmiştir. Yabancı sermayeli bankalarla beraber sektörde rekaber artmış ve bankacılık sistemi büyümeye devam etmiştir 2008 yılında dünya genelinde ekonominin kötüleşmesiyle Türkiye ekonomisi dalgalanma gösterse de yapılan düzenlemeler krizi hafif atlatabilmiştir (Kesebir, 2018, s: 13). Bugün Türk bankacılık sektörü, güçlü ve diğer sektörlerin gelişimine öncü bir sektör olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

1.3. Faaliyet Alanlarına Göre Bankalar

Tezin bu bölümde Türkiye'de bulunan bankaların faaliyet alanlarına göre türlerine değinilecektir. Sırasıyla Merkez bankaları, Mevduat bankaları, Yatırım&Kalkınma bankaları ve Katılım bankalarına yer verilmektedir.

Türkiye'de bankalar, "5411 Sayılı Bankacılık Kanunu"na göre merkez bankası haricinde faaliyetlerine göre üç ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

- Mevduat (Ticari) bankalar,
- Katılım bankaları,
- Yatırım ve Kalkınma bankaları.

1.3.1. Merkez Bankaları

Merkez bankası ülkenin para ve bankacılık sisteminin genelini kontrol etmekle görevli bir kurum olarak tanımlanabilir. Merkez bankası esas itibarıyla ülkedeki para politikalarının yönetilmesini sağlar. Bunun yanı sıra, bankacılık işlemlerinde belirleyici rolüyle bankaların yönlendirmesini ve kontolünü de sağlamakla görevlidir (Bordo, 2007, s: 1).

Merkez bankalarının görevleri ülkelere göre ufak farkılılıklar gösterse de ülkemizde bulunan merkez bankası aşağıdaki görevleri yerine getimekle yükümlüdür (TCMB, 2019);

- Fiyat istikrarını sağlamak,
- Finansal istikrarı sağlamak,
- Belirlenen para politikasını uygulamak,
- Rezervlerin yönetimini sağlamak,
- Banknot basımı,
- Döviz kuru rejimini belirlemek.

1.3.2. Mevudat Bankaları

Mevduat bankaları "5411 sayılı Bankacılık Kanunu" üçüncü maddesinde "*kendi nam ve hesabına mevduat kabul etmek ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubeleri"* şeklinde tanımlanmaktadır.

Mevduat bankaları; mevduat kabul etme, işletme kredisi verme ve temel yatırım ürünleri sunma gibi hizmetler sunan bir tür finans kuruluşlarıdır. Bu bankaların esas amacı mavduat toplama ve topladıkları bu kaynaklarla bireylere ve işletmelere faiz yani kazanç karşılığında kredilendirme gerçekleştirmektir (Moradi ve Rafiei, 2019, s: 1).

1.3.3. Yatırım ve Kalkınma Bankaları

Yatırım ve Kalkınma bankaları "5411 sayılı Bankacılık Kanunu" üçüncü maddesinde *"mevduat veya katılım fonu kabul etme dışında; kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren ve/veya özel kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getiren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubeleri"* şeklinde tanımlanmaktadır.

Yatırım ve Kalkınma bankacılığı sermaye eksikliği çeken sektörlerin kalkınması için önemli bir konumdadır. Yatırım ve kalkınma bankalarının temel işlevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Iryna ve diğ., 2017, s: 215-227) :

- Kurumsal finansman hizmetleri sunmak ve halka arz işlemlerini yürütmek,
- Sektörlerin gelişimi için şirketlere kaynak ve sermaye sağlamak,
- Yeni sektörlere yatırım yapmak,
- Sermaye piyasasının gelişmesine destek olmak,
- Danışmanlık hizmeti sunmak.

1.3.4. Katılım (Faizsiz) Bankalar

Katılım bankaları "5411 sayılı Bankacılık Kanunu" üçüncü maddesinde *"özel cari ve katılma hesapları yoluyla fon toplamak ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye'deki şubeleri"* olarak ifade edilmektedir.

Katılım bankacılığını diğer banka türlerinden ayıran en önemli unsuru banka bünyesinde tutulan mevduat ve fonlar için faiz verilmemesidir. Bu bankalar fon sahipleri (yatırımcı), finansal aracı (banka) ve fon kullanıcısı arasında kâr payı dağıtım modeliyle risk paylaşımını teşvik eder (Iqbal ve diğ., 1998, s: 15–16).

1.4. Türk Bankacılık Sektörünün Temel Göstergeleri

Türk bankacılık sisteminde 31 Mart 2021 itibarıyla 34'ü ticari banka, 14'ü kalkınma ve yatırım bankası ve 6'sı katılım bankası olmak üzere 54 adet banka aktif olarak faaliyet göstermektedir. Faaliyet alanı ve mülkiyetine göre banka grupları aşağıdaki tabloda görülebilir.

Tablo 2: Faaliyet Konusu ve Ortaklık Yapısına Göre Bankalar

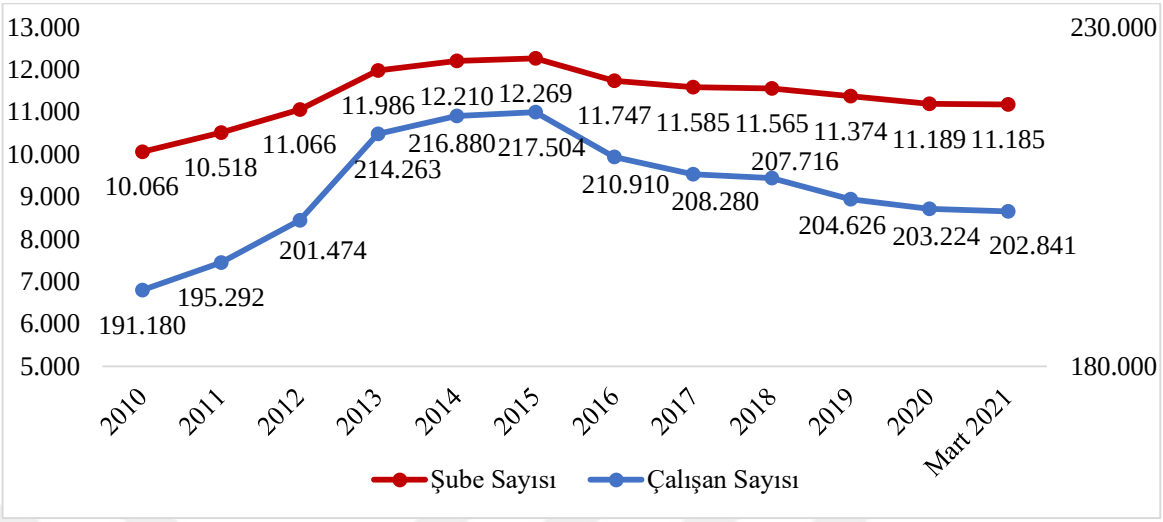
Mevduat Bankaları	34
Yabancı	21
Kamu	3
Özel	8
Fon*	2
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	14
Yabancı	4
Kamu	3
Özel	7
Katılım Bankaları	6
Kamu	3
Özel	3
TOPLAM	54

**Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar*

Kaynak: *TBB (2021), https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf; TKBB, https://tkbb.org.tr/banka-bilgileri#1728*

Bankacılık sektörü genelinde Mart 2021 itibarıyla 11.185 şube ve yaklaşık 203 bin çalışan bulunmaktadır. Türk bankacılık sisteminde Aralık 2010 ile Mart 2021 arası çalışan ve şube sayıları Grafik-1'de sunulmuştur. Grafikten de görülebileceği üzere 2014 yılından başlayarak şube ve çalışan sayısında azalma trendi görülmektedir. Bu azalmanın ana sebebi sektörde mobil uygulamalar, internet bankacılığı gibi artan dijitalleşme kaynaklı şubelere giden müşteri sayısındaki azalmadır.

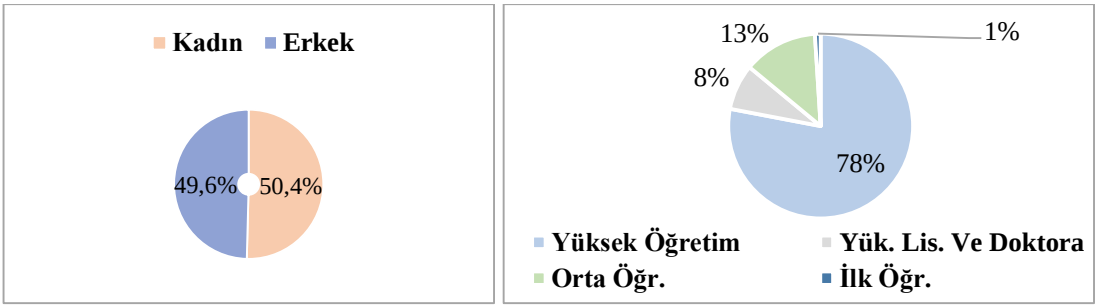
Grafik 1: Türk Bankacılık Sektöründe Çalışan ve Şube Sayısı



Kaynak: *TBB (2021), https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf; TKBB, https://tkbb.org.tr/banka-bilgileri#1728; 2021 yılı verileri https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/ adresinden alınmıştır.*

Sektör genelinde kadın ve erkek çalışan sayısının eşit dağıldığı görülmektedir. (Grafik-2) Ayrıca çalışanların eğitim durumu incelendiğinde, %78'i lisans ve %8'i yüksek lisans derecesi sahibi olmakla birlikte sektörün çoğunlukla vasıflı ve eğitimli çalışanlara sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 2: Türk Bankacılık Sektöründe Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Çalışan Dağılımı*



Kaynak: *TBB (2021), https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/1575/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Mart_2021.pdf*

**Katılım bankaları hariçtir.*

1.4.1. Türk Bankacılık Sektörünün Aktif Yapısı

Aralık 2010 ile Mart 2021 arasında Türk Bankacılık Sektörünün aktif yapısı aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 3: Türk Bankacılık Sektörünün Aktif Yapısı

(Milyar TL)	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**Mart 2021**
Nakit ve Benzeri Kalemler*	86	104	93	111	124	151	222	262	412	450	576	664
Zorunlu Karşılıklar	22	50	100	156	172	206	184	227	159	193	321	363
Krediler	526	683	795	1.047	1.241	1.485	1.734	2.098	2.395	2.656	3.577	3.777
Takipteki Alacaklar (Brüt)	20	19	23	30	36	48	58	64	97	151	153	150
Menkul Kıymetler	288	285	270	287	302	330	352	402	478	661	1.023	1.078
Diğer Aktifler	86	95	113	131	156	186	239	270	424	530	612	606
Toplam Aktifler	**1.007**	**1.218**	**1.371**	**1.732**	**1.994**	**2.357**	**2.731**	**3.258**	**3.867**	**4.491**	**6.108**	**6.488**

* Nakit, Merkez Bankası, Para Piyasası ve Bankalardan alacaklar kalemlerin toplamı
Kaynak: BDDK, https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/tr/Home/Gelismis

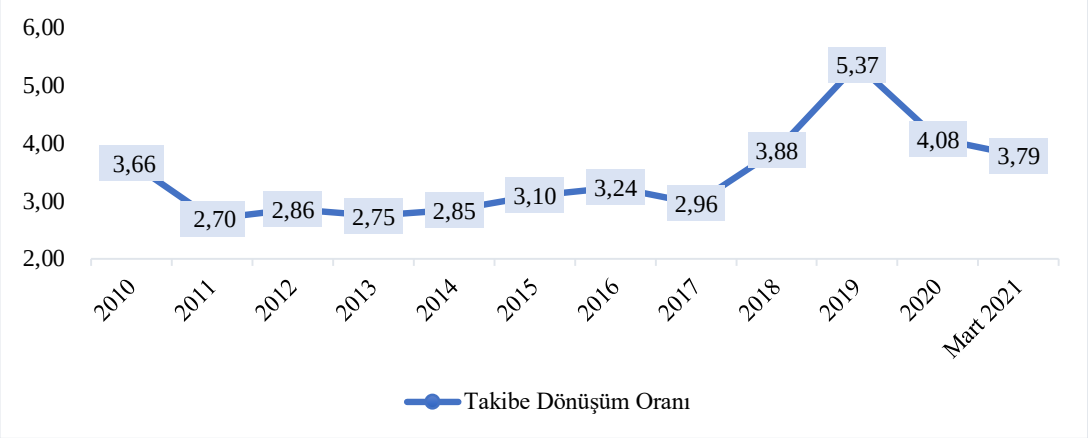
Türk bankacılık sektörünün toplam aktifleri Mart 2021'de 2020 yıl sonuna göre %6 artış göstererek 6.488 milyar TL'ye ulaşmıştır. Ayırca aktif büyüklüğü, 2020'de 2019'a göre %36 artarak 6.108 milyar TL'ye yükselirken, bu genişlemeye en büyük katkı bir önceki yıl sonuna göre %34,7 artışla kredilerden geldiği görülmektedir. Son 11 yıllık dönem incelendiğinde kredilerin kademeli olarak arttığı sektörün aktif büyüklüğünün gelişiminde öncü bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

Aralık 2020 itibarıyla kredi kullanımı en yüksek olan beş sektör; İnşaat (%7,67), Elektrik, Gaz ve Su Kaynakları Ürt. Dağt. San. (%6,80), Toptan Ticaret ve Komisyonculuk (%6,66), Perakende Ticaret ve Kişisel Ürünler (%3,76) ve Araştırma Danışmanlık Reklam ve Diğer Faaliyetler (%3,48) sektörleridir (BDDK, 2020).[3]

[3] https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/veri_0014_47.pdf

Sektörde Mart 2021 itibarıyla takipteki kredilerin toplam kredilere oranı %3,79 olarak gerçekleşmiştir. (Grafik-3) Takipteki kredilerin toplam kredilere oranında son birkaç yıldır görülen artış, kredi tahsilatındaki bozulmanın bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır.

Grafik 3: Türk Bankacılık Sektörü Takibe Dönüşüm Oranı



Kaynak: BDDK, https://www.bddk.org.tr/BultenAylik; BDDK (2020), Bankacılık Sektör Raporu - 2020 Aralık, https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/veri_0014_47.pdf

1.4.2. Türk Bankacılık Sektörünün Pasif Yapısı

Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların Aralık 2010 ile Mart 2021 tarihleri arasındaki pasif yapıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 4: Türk Bankacılık Sektörünün Pasif Yapısı

(Milyar TL)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Mart 2021
Mevduat	617	695	772	946	1.053	1.245	1.454	1.711	2.036	2.567	3.455	3.643
Bankalara Borçlar	122	167	173	254	293	361	418	475	563	533	658	715
Repo İşlemleri	58	97	80	119	137	157	138	99	97	154	255	328
İhraç Edilen Menkul Kıymetler	3	18	38	61	89	98	116	145	174	194	224	240
Özkaynaklar	135	145	182	194	232	262	300	359	421	492	601	604
Diğer Yükümlülükler	72	95	125	159	190	234	305	469	577	552	915	959
Toplam Yükümlülükler	**1.007**	**1.218**	**1.371**	**1.732**	**1.994**	**2.357**	**2.731**	**3.258**	**3.867**	**4.491**	**6.108**	**6.488**

Kaynak: BDDK, https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/tr/Home/Gelismis

Mart 2021 itibarıyla mevduatların toplam pasifler içinde %56,1 pay ile sektör için önemli bir fon kaynağı olmaya devam ettiğini söyleyebiliriz. Sektörün toplam mevduatı büyüklüğü 2010 yılında 617 milyar TL'den Mart 2021'de 3.643 milyar TL'ye yükselmiştir. Mart 2021 itibarıyla mevduatların para cinsinden dağılımına baktığımızda ise %47,3'ü döviz mevduatı, %52,7'si ise Türk Lirası mevduatıdır. (BDDK, 2021).[4]

2020 yıl sonu itibarıyla bankalara olan borçlar toplam 658 milyar TL olup, bunun 92 milyar TL'si Türk Lirası ve 565 milyar TL'si döviz dağılımlıdır. (BDDK, 2020) Küreselleşmenin de etkisiyle son 10 yılda bankaların daha fazla yabancı kaynaklardan borçlanmasıyla birlikte, bankalara borçlu olunan miktarda döviz oranı da Türk Lirasına kıyasla artmaktadır.

Sektörün özkaynaklar büyüklüğü 604 milyar Türk Lirası olarak gerçekleşmiştir. 2020 yıl sonu itibarıyla özkaynakların toplam aktiflere oranı %11,6 olup, 2019'da bu oran %11,5 ve Aralık 2010'da %13,4'tür. Yıllar itibarıyla özkaynakların aktifleri finanse etme oranının düşmesi sonucunda bankalar daha fazla riske maruz kalmaktadır.

1.4.3.Türk Bankacılık Sektörü Gelir Tablosu

Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların Aralık 2010 ile Mart 2021 dönemine ait gelir kalemleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5: Türk Bankacılık Sektörü Gelir Tablosu

(Milyar TL)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Mart 2021
Faiz (Kâr Payı) Gelirleri	77	88	110	111	139	164	195	247	368	421	423	127
Faiz (Kâr Payı) Giderleri	39	49	58	52	73	87	103	134	222	258	209	83
Net Faiz (Kâr Payı) Gelirleri	39	39	52	57	66	77	91	113	146	162	215	44
Faiz Dışı (Kâr Payı Dışındaki) Gelirler	24	27	27	33	38	42	47	56	78	106	103	41
Faiz Dışı (Kâr Payı Dışındaki) Giderler	30	36	43	50	56	64	68	78	111	129	181	51
Vergi Öncesi Kâr	27	25	30	31	31	33	47	61	66	61	76	19
Vergi Provizyonu	5	5	7	6	7	7	10	12	12	12	17	3
Net Kâr	**22**	**20**	**24**	**25**	**25**	**26**	**38**	**49**	**54**	**49**	**59**	**16**

Kaynak: BDDK, https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/tr/Home/Gelismis

[4] https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/

Son 11 yıllık verilere baktığımızda, net kârın 2012 ve 2015 yıllarında hemen hemen aynı kaldığını, sonrasında Aralık 2016'dan Aralık 2019'a kadar faiz gelirlerinde yaşanan artış sayesinde net kârlılıkta güzel bir yükselme yaşandığını söyleyebiliriz. 2019 itibarıyla sektörün kârlılığı faiz giderleri hacimin faiz gelir hacminden fazla artış göstermesi sebebiyle bir önceki yıla göre %9,3 (5 milyar TL) azalma gösterek 49 milyar TL olmuştur. 2020 yıl sonunda ise faiz giderlerinin bir önceki yıla göre %19,2 azalış göstermesi sayesinde net kâr 59 Milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılı ilk çeyrek sonuçlarına baktığımzda ise 16 milyar TL net kâr ile ilk çeyrekte 2020 yılına kıyasla daha iyi bir kârlılık elde edildiği görülmektedir.

Net faiz geliri, sektör net gelirin en büyük bileşenidir. Net faiz geliri 2010 yılından itibaren istikrarlı bir şekilde artmıştır ve Aralık 2020 itibarıyla 215 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2021 yılının ilk çeyrek sonuçlarına baktığımız da ise 44 milyar TL net faiz geliriyle 2020 yılının biraz altında kalan bir performans sergilendiği görülmektedir. Aktif yapısından da anlaşılacağı üzere, menkul kıymet ve kredilerden elde edilen faizdeki genişleme, sektörün faiz gelirlerini de artırmıştır.

1.4.4. Türk Bankacılık Sektörünün Seçilmiş Finansal Göstergeleri

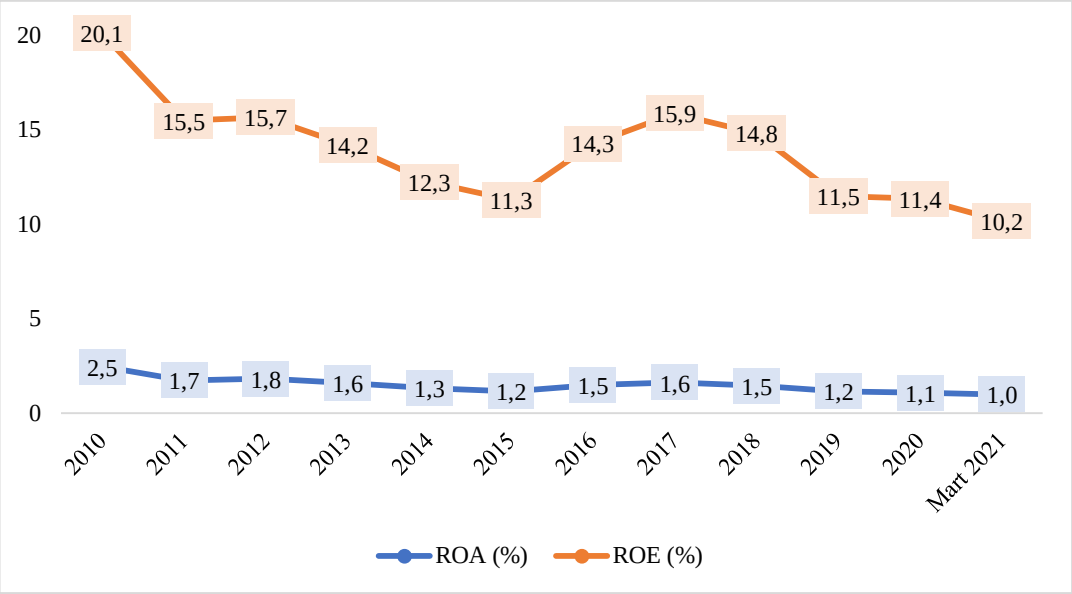
Her sektörde olduğu gibi, bankacılık sektöründe de sektörün kârlılığını analiz etmek ve değerlendirmek için önemli olan çeşitli finansal oranlar ve göstergeler bulunmaktadır.

Grafik-4'te görüldüğü üzere, bankacılık sektörünün özkaynak kârlılığı oranı son on yılda büyük dalgalanmalar göstermiştir. Sektörün özkaynakları planlandığı gibi büyümemektedir, bu nedenle sektörün özkaynak kârlılığı oranı 2017'den başlayarak 2019'a kadar düşme eğilimi göstermektedir. 2020 yılına gelindiğinde ise özkaynak kârlılık oranı bir önceki yıla yakın bir şekilde %11,6 olarak gerçekleşmiştir. Mart 2021'de ise %10,2 olarak gerçekleşmiştir.

Aktif kârlılığı (Return on Assets - ROA) da sektör için önemli kârlılık oranlarından biridir. Aktif kârlılık oranı, şirketin kârlılığının toplam aktif büyüklüğüne oranıyla hesaplanmaktadır ve aktiflerinden ne ölçüde kâr edebildiğini göstermektedir. Sektör, 2020 yıl sonu itibarıyla %1,4 aktif kârlılık oranına sahiptir. Sektörün aktif

kârlılık oranı Aralık 2017'den itibaren düşüş eğilimi göstermektedir. Bunun temel nedeni olarak, 2017-2019 dönemleri arasında sektörün net kârlılık artış oranı düşerken, sektörün aktif yapısının düzenli büyümesi gösterilebilir. 2020 yılına gelindiğinde ise net kârlılıkdaki toparlamayla birlikte sektördeki aktif kârlılığın bir önceki yıl rakamıyla aynı kaldığı gözlemlenmektedir. 2021 yılı ilk çeyrek sonuçlarına baktığımızda ise 2020 yıl sonu seviyesine benzer bir şekilde sektörün aktif kârlılık oranı %1 olarak gerçekleşmiştir.

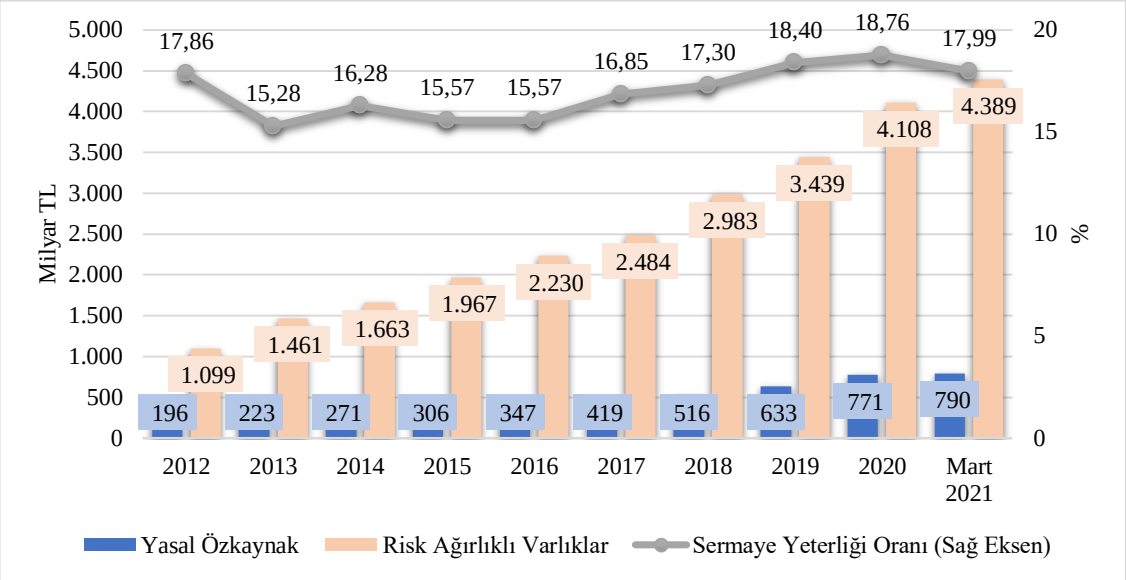
Grafik 4: Türk Bankacılık Sektörü Aktif ve Özkaynak Kârlılığı



Kaynak: BDDK (2021), https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/; 2021 yılı verileri yazar tarafından BDDK'dan elde edilen sektör verileriyle hesaplanmıştır.

Sermaye Yeterlilik Oranı, bankaların sahip oldukları risk ve sorumluluklarını sermayeleri ile karşılama kabiliyetlerini temsil eder. Türk bankacılık sektörünün 2012'den Mart 2021'e sermaye yeterlilik oranı Grafik-5'de sunulmuştur. Sektörün sermaye yeterlilik oranı, Mart 2021 için %17,99 ile BASEL III standartlarında %2,5'lik koruma payı dahil olarak belirlenen %10,5 limitin oldukça üzerinde gerçekleşmiştir.

Grafik 5: Aralık 2012 - Mart 2021 Dönemi Türk Bankacılık Sektörü Sermaye Yeterlilik Rasyosu



Kaynak: BDDK (2021), https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/

Sermaye yeterlilik rasyosu, dünya çapında bankacılık ve finansal sisteme düzen ve esneklik kazandırmayı hedefleyen Basel kriterlerinin önemli bir parçasıdır. Basel III ile birlikte, toplam sermaye yeterliliği limiti %8 olarak belirlenmiştir. Geçmişte yaşanan finansal krizlerin bir sonucu olarak Türkiye, bankaların sermaye yapılarına ilişkin birçok düzenlemeyi hayata geçirmiştir ve Basel tarafından belirlenen %8'lik standart değerin aksine, %12 veya daha yüksek bir asgari sermaye yeterlilik oranı kriteri koyarak finansal sistemi güçlü tutmayı hedeflemektedir (Citak ve Goker, 2020, 169-185).

Günümüzde yürürlükte olan BASEL III ile birlikte, sermaye yeterliliği açısından bankaların Tablo-6'da yapıyı korumaları öngörülmektedir. BDDK, halihazırda yürürlükte olan %12 ve üstü sermaye yeterlilik rasyosu hedefiyle Türk bankaları BASEL III beklentilerinin oldukça üstünde sermaye yeterlilik rasyolarına sahiptir.

Tablo 6: Basel III Uygulama Aşamaları

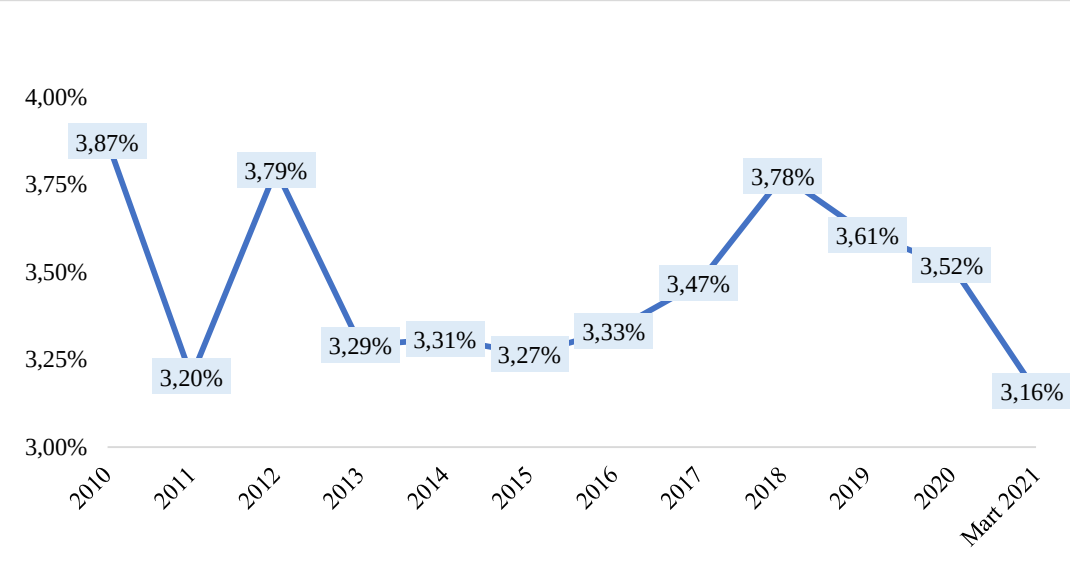
	2015	2016	2017	2018	2019*
Ana Sermaye Yeterliliği Oranı	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
Sermaye Yeterliliği Oranı	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Sermaye Koruma Tamponu	-	0,625%	1,25%	1,875%	2,5%
Total Capital Adequacy Ratio + Capital Conservation Buffer	8,6%	8,6%	9,3%	9,9%	10,5%

**1 Ocak 2019 itibarıyla.*

Kaynak: TBB (2013); *Basel II ve Basel III Nedir?*, Risk Yöneticileri Derneği, Istanbul.

Net faiz marjı, sektörün kârlılığını ve büyümesini değerlendirmek için önemli bir göstergedir ve net faiz gelirinin kazanç getiren varlıklara bölünmesi ile hesaplanır. Grafik 6'da sektörün net faiz marjının yıllar itibarıyla dalgalandığı ve Aralık 2020'de ise aktifteki büyümeye karşı gelir hacmindeki daha kısıtlı gelişme sebebiyle %3,51 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Mart 2021 itibarıyla ise net faiz marjı oranı %3,16 olarak gerçekleşmiştir. Her ne kadar 2020 yıl sonuna kıyasla düşük bir oran olsa da sadece ilk çeyrek sonuçlarını yansıttığı için şimdilik bir değerlendirme yapmak doğru olmayacaktır.

Grafik 6: Aralık 2010 – Mart 2021 Dönemi Türk Bankacılık Sektörü Net Faiz Marjı



Kaynak: BDDK (2021), https://www.bddk.org.tr/BultenAylik/;

2. FİNANSAL PERFORMANS

2.1. Finansal Performansın Tanımı

Performans kavramı yönetimle ilgili tüm alanlarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Performans; bir sonuç yaratma potansiyeli ve sonucun dahili veya harici olarak elde edilen bazı kıyaslama veya referansla karşılaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Lebas ve Euske, 2007, s: 126).

Endüstri Devrimi'nden başlayarak, performans ölçütlerine yaklaşım seri üretim modellerinin ortaya çıkmasıyla bir dizi aşamadan geçerek gelişti. Sistemler büyüdükçe, artan yönetimsel karmaşıklıkla beraber üretkenliği yönetmek gerekli hale geldi. 1950'lerde, küreselleşmenin başladığı ilk yıllarda, şirket performansı, verimlilik yönetiminin bir göstergesi olarak kabul edilmekteydi. Bu yıllarda, başarılı performans gerçekleştirmek için üretkenlik iyileştirmeleri ve sınırlı kaynakları verimli bir şekilde kullanmak esastı. 1960'lar ve 1980'ler arasında ekonomik talep eğrisinin arz yönünden talep tarafına geçişiyle birlikte, performans ölçümüne yapılan vurgu; verimlilik ve zamana dayalı üretimden esneklik ve memnuniyet gibi yeni performans boyutlarına doğru kaymıştır (Bititci, 2016, s: 16-17). Takip eden yıllarda ve günümüzde ise müşteri memnuniyeti ve verimliliğin artırılması şirket performansının vazgeçilmez unsurları olmaya devam etmektedir.

Finansal performans ise bir şirketin hedeflerine ulaşma konusundaki finansal kabiliyetinin ve şirket yönetim kabiliyetinin yansıtılmasının göstergesi olarak tanımlanabilir (Anthony ve Gouvindarajan, 2002, s: 177). Finansal performans, bir şirketin faaliyet alanındaki kaynakları ne kadar iyi kullanabileceğinin, kaynaklarından ne ölçüde gelir ve değer yaratabileceğinin göstergesidir ve şirketin kaynaklarını ne kadar etkin kullandığını göstermek açısından da iyi bir ölçüttür.

Günümüzde finansal performans kavramı, başarılı olmak ve başarısını sürdürmek isteyen şirketlerin göz ardı edemeyeceği bir konu haline gelmiştir. Yöneticiler, şirketin finansal performansını analiz ederek, şirketin ileride izleyeceği gelişmeleri belirleme konusunda kilit bir rol üstlenmektedir. Ayrıca, finansal oranlar ve performans öçülmesi sayesinde şirket karşılaşabileceği sıkıntılı durumları görür ve gerekli önlemleri alabilir (Lebas ve Euske, 2007, s: 17-18).

2.2. Finansal Performans Ölçütleri

Finansal performansı ölçmek için birçok farklı teknik bulunmaktadır. Eskiden şirketlerin veya bankaların performans ölçümü denilince akla genellikle muhasebe bazlı performans kriterleri gelmekteyken, günümüzde piyasa bazlı performans ölçütleri ve muhasebe temeline dayalı değer bazlı performans kriterleri de yaygın olarak kullanılmaktadır. Geleneksel muhasebe temelli performans ölçütleri 1900'lerin başında ortaya çıkmış ve o zamandan beri varlıkların getirisi, özkaynak kârlılığı ve getiri gibi şirketler için önem arz eden farklı hesaplamalarda kullanılmıştır (Maditinos, 2009, s: 324-325). Daha sonra, dünya çapında uluslararası piyasalarda işlem gören şirketlerin artmasıyla, net bugünkü değer (Net Present Value - NPV) ve iç getiri oranı (Internal Rate of Retrun - IRR) gibi piyasa değerlerini içeren modern terimler kullanılmaya başlanmıştır (Hirshleifer, 1958, s: 329-352).

Literatürde kullanılan finansal performans kriterlerine dayanarak, finansal performans ölçütlerini; Muhasebe bazlı finansal performans ölçütleri, Piyasa bazlı finansal performans ölçütleri ve Değer bazlı finansal performans ölçütleri olmak üzere üç grupta ifade edebiliriz. (Vernimmen, 2014) Yıllar içinde yapılan çalışmalarda araştırmacılar, muhasebe temelli ölçütleri geçmiş veya kısa vadeli finansal performans göstergeleri olarak tanımlarken, piyasa temelli ölçütler genellikle gelecek ve uzun vadeli finansal performansın bir yansıması olarak kabul edilmektedir (Keats ve Hitt, 1988, s: 576).

Bankaların bilanço ve gelir tablosu yapısı finansal olmayan şirketlerden biraz farklı olsa da, performans ölçümünde ağırlıklı olarak kullanılan oranlar ve değerler diğer sektörlerle paralellik göstermektedir. Bankacılık sektöründe aktif ve özkaynakları içeren aktif kârlılığı ve özkaynak kârlılığı gibi performans oranlarının

performans ölçümü açısından daha yaygın olarak kullanıldığını söylemek doğru olur. Bankaların kredibilite dereceleri, varlıkları ve özkaynak büyüklükleriyle doğrudan etkilenir, bu nedenle bankaların performansını ölçerken aktif temelli oranlar oldukça kritiktir (Adalessossi ve Oruc, 2019, s: 122-154).

2.2.1. Muhasebe Temelli Performans Ölçütleri

Ticari amaçla kurulan her şirketin finansal performansının ölçülmesi hem şirket yöneticileri hem de şirket paydaşları için önemlidir. Muhasebe temelli finansal performans ölçütleri, 1900'lü yılların sonundan itibaren şirketlerin finansal performans ölçütlerinin bir göstergesi olarak kullanılmaya başlanmıştır. (Maditinos, 2009, s: 324). Muhasebe bazlı performans ölçütleri, şirketin gelir tablosu, bilanço veya mali kayıtları gibi finansal tablolarından elde edilen mali veriler yardımıyla hesaplanmaktadır.

Muhasebe bazlı performans ölçütleri, genel olarak incelenen dönem kârının, çeşitli muhasebe faaliyetleri sonucunda oluşan varlık kalemlerine bölünmesiyle oluşur. Literatürde yer alan banka performansının hesaplanmasında en çok kullanılan muhasebe temelli ölçütler izleyen bölümde tanımlanmaktadır.

2.2.1.1. Likidite Oranları

Likidite oranları genellikle bankaların mevcut nakit durumu ve kaynaklarının hızlı bir şekilde nakde çevrilme kapasiteleri hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlar. Aynı zamanda bu oranlar, bankaların beklenmedik ve ani durumlarda mevcut varlıkları ile ne kadar başarılı faaliyet göstereceklerini ölçmektedir. Banka etkinliğinin önemli bir ölçüsü olan likidite, operasyonlarda ihtiyaç duyulan likit düzeyi için de bir karşılaştırma imkanı sunmaktadır (Todorović ve diğ., 2018, s: 970).

2.2.1.1.1. Likit Varlıklar / Toplam Varlıklar

Likit Varlıkların Toplam Aktiflere Oranı, bankaların kilit likidite göstergelerinden biridir ve varlıkları korumak için elde tutulması gereken likit varlık oranını belirlemek için kullanılır (Arora ve Kohli, 2018, s: 26). Likit varlıklar, nakit

ve kısa vadeli menkul kıymetler gibi kolaylıkla nakde dönüştürülebilir varlıkları içerir. Oran aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\text{Likit Varlıklar / Toplam Varlıklar} = \frac{\text{Likit Varlıklar}}{\text{Toplam Varlıklar}}$$

2.2.1.1.2.Kredi Mevduat Oranı

Kredi Mevduat Oranı, bankaların sahip oldukları mevduat seviyeleri ile kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirme kabiliyetlerini ölçer (Yolanda ve Sumarni, 2018, s: 66). Bu oranın çok yüksek olması iyi bir likidite göstergesi olarak kabul edilmez ve bankanın kredilerini finanse etmek için yeterli mevduata sahip olmadığı anlamına gelir. Düşük bir kredi mevduat oranı ise bankanın mevduatlarını iyi değerlediremediği ve aktif bir şekilde kullanamadığı anlamına gelmektedir. Kredinin mevduata oranı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\text{Kredi / Mevduat} = \frac{\text{Toplam Krediler}}{\text{Toplam Mevduatlar}}$$

2.2.1.2. Kârlılık Oranları

Kârlılık kavramı, kâr amaçlı kurulan her işletme gibi bankaların faaliyetlerine devam etmeleri için önemli bir unsurdur. Üst yönetim, yatırımcılar ve hissedarlar, bankanın kârlılığını ve bankanın gelecekteki yatırım kabiliyetini gösterdiklerinden bu kârlılık oranlarını yakından izlerler. Banka kârlılık oranları olarak sıklıkla kullanılan Aktif Kârlılığı, Özkaynak Kârlılığı ve Net Faiz Marjı oranları aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

2.2.1.2.3. Aktif Kârlılığı

Aktif Kârlılığı (Return on Assets - ROA), işletme gelirini yaratmada şirketin aktiflerinin ne ölçüde payı olduğunu gösterir ve işletmelerin toplam varlıklarını ne kadar etkili kullandıklarını belirlemek için kullanılır. Aktif kârlılık, bir şirketin finansmandan bağımsız olarak kazanç elde etmek için varlıkları kullanmadaki

başarısını ölçer (Wahlen ve diğ., 2014, s: 201). Paydaşlar, yöneticiler veya analistler, şirketin işletme performansını ölçmek için özkaynak veya borç bilgilerine bakmadan önce aktif kârlılık oranlarıyla ilgilenir (Stickney, 1996). Aktif Kârlılığı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\text{Aktif Karlılığı} = \frac{\text{Net Kar}}{\text{Toplam Aktifler}}$$

2.2.1.2.3. Özkaynak Kârlılığı

Özkaynak Kârlılığı (Return on Equity - ROE), hissedarların şirkete koyduğu sermayeden ne kadar gelir elde ettiklerinin bir ölçümüdür, diğer bir deyişle bu oran, öz sermayenin bir yüzdesi olarak net geliri ifade eder (Brealey ve diğ., 2012, s: 87). Aynı zamanda bu oran, şirkete koyulan sermayenin ne ölçüde etkin kullanıldığını gösterir. Özkaynak kârlılığı, bankalara yatırılan sermayenin kârlılığını yansıttığı için bankalar için en önemli performans kriterlerinden biridir. Özkaynak kârlılığı şu şekilde hesaplanır:

$$\text{Özkaynak Karlılığı} = \frac{\text{Net Kar}}{\text{Toplam Özkaynaklar}}$$

2.2.1.2.3. Net Faiz Marjı

Net Faiz Marjı, bankaların fon kaynaklarını kullanmadaki etkinliğini ve verimliliğini ölçer. Ayrıca bankaların mevduat sahipleri ve borçlular arasında sağladığı finansal aracılık fonksiyonun da verimliliği için önemli bir göstergedir (Obeid, 2017, s: 518). Bu değer, hem faizin bankanın ana faaliyetlerinden biri olması hem de faiz marjının net kâr içindeki payından kaynaklanmaktadır. Pozitif bir net faiz marjı, bankanın başarılı yatırımlarını yansıtırken, negatif bir net faiz marjı, banka harcamaların verimsiz olduğunu göstergesi sayılmaktadır. Net faiz marjı şu şekilde hesaplanır:

$$\text{Net Faiz Marjı (NFM)} = \frac{\text{Net Faiz Geliri}}{\text{Toplam Aktifler}}$$

2.3.2.3. Sermaye Yeterlilik Rasyosu (SYR)

Sermaye yeterlilik oranı (SYR), bir bankanın ana sermayesinin riske göre ağırlıklandırılmış varlıklara ve bilanço dışı yükümlülüklere oranını belirler ve bankaların aldıkları risklerin sahip oldukları sermaye gücü ile kıyaslanmasını sağlar (Białas ve diğ., 2010, s: 48). Sermaye yeterlilik oranı, mevduat sahiplerini korumak ve dünya çapındaki finansal sistemlerin istikrarını ve etkinliğini kolaylaştırmak için tasarlanmıştır. Bir bankanın yüksek seviyede sermaye yeterlilik rasyosuna sahip olması, herhangi bir kriz veya acil durum anında potansiyel kayıplara karşı daha güçlü durabileceğine işaret eder. Sermaye yeterlilik rasyosu şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$\text{Sermaye Yeterliği Rasyosu} = \frac{\text{Öz Sermaye}}{\text{Riskteki Aktifler} + [(\text{Piyasa Riskleri} + \text{Operasyonel Riskler}) \times 12{,}5]}$$

2.3.2. Piyasa Temelli Finansal Performans Ölçütleri

Piyasa temelli performans yaklaşımları, muhasebe temelli yaklaşımlara göre çok daha yakın bir tarihte ortaya çıkmıştır. 1980'den 1990'ların başına doğru hissedarların yatırım yaptıkları şirketin hisse fiyatlarına yönelik artan ilgisi nedeniyle, şirketler hissedar değerlerini maksimize etmeyi de hedef olarak benimsemeye ve bu amaca hizmet eder şekilde adım atmaya başladı (Useem, 1993). Bu durum piyasa bazlı performans ölçütlerinin kullanımını arttırdı ve yapılan analizlerde bu ölçütlerden yararlanma da artmaya başladı.

Finansal performans analizinde yaygın olarak kullanılan muhasebe tabanlı finansal performans göstergeleri, şirketin geçmiş ve cari performansı hakkında bilgi sağlasa da, piyasa bazlı finansal performans göstergeleri mevcut durumun netleştirilmesine ve gelecekteki finansal performans beklentilerinin ölçülmesine şirket dışı faktörleri de dahil ederek yardımcı olur. Piyasa temelli performans ölçütleri, kâr verileri yerine şirketlerin piyasa değeri verilerine odaklanır. Piyasa oranları, bir şirketin faaliyetlerinin ne ölçüde iyi gittiğini hisselerinin fiyatı ve ihraç edilen hisse sayısı gibi piyasa temelli değerleri inceleyerek yorumlar (Masa'deh ve diğ., 2015, s: 136). Fiyat / Kazanç oranı (F/K), Pazar Değeri / Defter Değeri ve Piyasa Kapitiliazyonu en yaygın piyasa bazlı finansal performans ölçüleridir.

2.3.2.1. Fiyat/Kazanç Oranı (F/K)

Fiyat / Kazanç Oranı, bir şirketin hisse başına kazançlarına göre hisse fiyatlarını ölçerek şirketleri değerlemek için kullanılır. F/K oranı, şirketin hisselerinin değerini ölçmek amacıyla yatırımcılar ve hissedarlar tarafından en yaygın kullanılan oranlardan biridir ve aynı zamanda şirketin geçmiş kayıtlarını piyasa kayıtlarıyla karşılaştırmak için de kullanılabilir. Yatırımcılar, fiyat / kazanç oranı yardımıyla şirketten elde etmeyi umdukları kazanç için ne kadar ödemek istediklerine karar verirler. Fiyat / kazanç oranının yüksek olması durumunda şirketin hisselerinin dikkat çektiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle yatırımcıların gelecekte şirketin kârının artacağını öngörerek şirketin hisselerine yatırım yaptığı söylenebilir (Park, 2000, s: 27-34). Fiyat / Kazanç oranı hesaplaması aşağıda yer almaktadır:

$$\text{Fiyat Kazanç Oranı} = \frac{\text{Hisse Fiyatı}}{\text{Pay Başına Kar}}$$

2.3.2.2. Piyasa Değeri / Defter Değeri

Piyasa değeri / defter değeri oranı bir şirketin piyasa değeriyle muhasebe kayıtlarındaki değerini karşılaştırma olanağı sunar. Şirketin borsadaki değerinin defter değerine göre ne kadar değerli olduğunu gösterir. Piyasa değeri / defter değeri aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Maditinos ve diğ., 2011, s: 140) :

$$\text{Piyasa Değeri / Defter Değeri} = \frac{\text{Piyasa Değeri}}{\text{Defter Değeri}}$$

2.3.2.3.Piyasa Değeri

Piyasa Kapitilizasyonu, öz sermayenin toplam piyasa değerini ifade eder. Bir şirketin pazar kabiliyetini ve verimliliğini değerlendirirken kullanılan ana parametrelerden biridir. Piyasa Kapitilizasyonu, aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Gligorić ve diğ., 2019, s: 28):

$$\text{Piyasa Değeri} = \text{Hisse Fiyat x Tedavüldeki Toplam Hisse Sayısı}$$

2.3.3. Değer Esaslı Finansal Performans Ölçütleri

Değere dayalı muhasebe gelecek tahminini de sürece dahil ederek geleneksel maliyet esaslı muhasebeden ayrılır. Değere dayalı ölçütler, muhasebe esaslı performans ölçütlerinden farklı olarak, tahminlerde genellikle sermaye maliyetlerini ve şirketlerin ürettiği ekonomik katma değeri de hesaba katar.

1980'lerde bir danışmanlık şirketi olan Stern Stewart & Co. ekonomik katma değer ve piyasa katma değer terimlerinin literatürde ilk kullanımını gerçekleştirmiştir. İlerleyen dönemlerde bu iki yaklaşıma da tüm dünya genelinde oldukça ilgi duyulmuştur. Bu ilginin ana sebebi borsada artan likitide ve finansal piyasada kurumsal yatırımcıların artan önemi olarak açıklanabilir (Ray, 2001, s: 66-70).

2.3.3.1. Ekonomik Katma Değer

Ekonomik Katma Değer, sermaye maliyetinin şirket kârlarıyla karşılanıp karşılanmadığını hesaplayan bir ölçüdür ve yatırılan sermaye maliyetinin vergi sonrası net faaliyet kârından çıkarılmasıyla elde edilir (Peterson ve Peterson, 1996, s: 12). Ekonomik Katma Değer, modern finans dünyasında finansal sonuçları izlemek ve tahmin etmek için kullanılan önemli bir araçtır. Hem şirektlerin kârlılıklarını ölçmek hem de kârlılık seviyelerini geliştirmek için kullanılabilir. Ekomomik Katma Değer aşağıdaki şekilde hesaplanır:

Ekonomik Katma Değer = Vergi Sonrası Net Faaliyet Karı - Yatırılan Sermayenin Maliyeti

2.3.3.2. Piyasa Katma Değeri

Piyasa Katma Değeri, şirketin hisselerinin piyasa değeri (borç ve öz sermaye dahil) ile hissedarların şirkete yatırdıkları nakit miktarı arasındaki farktır. Piyasa katma değeri, hissedarlar tarafından şirkete yatırılan sermaye fazlasının yarattığı ek değerlerin ölçüsüdür ve hisse fiyatını içeren hesaplanması sayesinde bir dış performans değeridir (Brealey ve diğ., 2012, s: 81).

Bu değer sermayenin işletme tarafından ne kadar verimli kullanıldığının bir göstergesidir ve sadece ortakların katma değerini göstermekle kalmaz, ayrıca paydaşların katma değerini de gösterir. Buna ek olarak, piyasa katma değeri şirketlerin sahip oldukları kaynakları değere dönüştürebilme kabiliyetlerini de göstermektedir. Piyasa katma değeri aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Peterson ve Peterson, 1996, s: 23) :

Piyasa Katma Değeri = Piyasa Değeri - Yatırılan Sermaye

2.3.4. Örneklemde Yer Alan Bankların Finansal Performans Ölçütleri

Çalışmanın bu bölümümde örneklemde yer alan bankaların Mart 2021 finansal performans göstergelerine yer verilmiş olup, örneklemden seçilen Garanti Bankası'nın finansal performans göstergeleri yorumlanacaktır.

Örneklem dahilindeki 12 bankanın muhasebe temelli peformans göstergelerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 7: Örneklemde Yer Alan Bankaların Muhasebe Temelli Performans Göstergeleri (Mart 2021)

	Aktif Kârlılığı (%)	Özsermaye Kârlılığı (%)	Likit Varlıklar / Toplam Varlıklar (%)	Kredi/ Mevduat Oranı (%)*	Net Faiz Marjı (%)	Sermaye Yeterlilik Oranı (%)
AKBANK	1,6	12,0	30,5	94,6	3,8	21,1
ALBARAKA TÜRK KATILIM BANKASI	0,5	7,6	50,1	80,0	2,1	13,7
ICBC TURKEY BANK	0,2	3,4	39,9	73,2	1,8	20,1
QNB FİNANSBANK	1,1	13,6	33,5	106,4	4,0	15,8
ŞEKERBANK	0,2	2,7	29,9	83,6	3,9	14,1
TÜRKİYE GARANTİ BANKASI	1,5	12,0	33,3	100,3	4,7	17,4
TÜRKİYE HALK BANKASI	0,3	4,9	18,9	96,2	1,9	14,6
TÜRKİYE İŞ BANKASI	1,3	11,5	31,3	100,6	4,0	17,8
TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI	2,4	19,7	28,3		2,9	21,0
TÜRKİYE SINAİ KALKINMA BANKASI	1,5	14,0	15,8		3,6	18,5
TÜRKİYE VAKIFLAR BANKASI	0,7	9,9	23,7	108,1	2,5	15,5
YAPI VE KREDİ BANKASI	1,2	11,7	30,4	111,3	3,3	17,1

* Kalkınma Bankalarında mevduat toplama yetkisi bulunmadığı için bu oran hesaplanamamıştır.

Kaynak: (TBB, 2021) ve (FİNNET, 2021)'den elde edilen bilgilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Öncelikli olarak likidite oranları incelendiğinde, Kredi / Mevduat oranının incelenen bankalar genelinde değişkenlik gösterdiği görülmektedir ve ortalama %95 olarak gerçekleştiği görülmektedir. %100'lük bir Kredi/Mevduat oranı bankanın topladığı mevduat seviyesi kadar kredi kullandırımı gerçekleştirdiklerini ifade eder. Bu oranın %100 üstünde olması tercih edilir bir durum değildir, çünkü bankanın sahip olduğu mevduattan daha fazla kredi kullandırımı altına girdiğini ve yeterli seviyede likite sahip olmadığını gösterir. %100'ün çok fazla altında kalması da bankanın kaynakları etkin olarak kullanamadığı anlamına gelecektir (Yolanda ve Sumarni, 2018, s: 66). Bu nedenle, %100'ün oldukça altında kalan ICBC ve Şekerbank'ın kaynakları yeterince etkin kullanamadığı ifade edilebilir. Garanti Bankası'nın %100,3'lük Kredi Mevduat oranıyla sınırda olduğu görülmektedir. Aynı zamanda kaynaklarını etkin kullanarak kredi kullandırımı gerçekleştirdiğini söyleyebiliriz. Örneklem genelinde Likit Varlıklar / Toplam Varlıklar oranına baktığımızda ise %30,5 bandında olduğu görülmektedir, Garanti Bankası'nın %33,3'lük oranla incelenen bankalara benzer performans sergilediği söylenebilir.

Kârlılık oranları incelendiğinde, örneklemdeki bankaların %1 gibi bir aktif kârlılık oranı olduğu gözlemlenmektedir. Garanti Bankası %1,5'lik aktif kârlılık oranıyla örneklem ortalamasından yüksek bir aktif kârlılık oranına sahiptir. 2021 yılının ilk çeyreğinde banka, varlık toplamının %1,5'i kadar net kâr elde etmiştir. Aktif kârlılık oranı yönetimin elde bulunan aktiflerle kârlılık yaratma potansiyelini ölçer (Gitman ve Zutter, 2012, s: 81). Garanti Bankası, %1,5'luk aktif kârlılık oranıyla hem örneklemin gösterdiği performanstan yüksek bir orana sahiptir hem de %1'in üzerinde bir oranla aktiflerinden kâr yaratma kapasiyesi güçlü bir banka olarak kabul edilebilir. Örneklem genelinde özsermaye kârlılığı ise %10,2 olarak gözlemlenmektedir. Aktif kârlılığı oranı gibi özsermaye kârlılığı oranında da Garanti Bankası'nın %12 ile incelenen örneklemin üzerinde bir performans sergilediğini görülmektedir. Bankaların kârlılık oranlarından bir diğer önemli oran Net Faiz Marjı'dır, seçilen örneklem genelinde ortalama oran %3 seviyesindedir. Yaklaşık %5 Net Faiz Marjı oranıyla Garanti Bankası'nın örneklem içerisinde en yüksek orana sahip olduğu ve aktiflerine kıyasla faiz geliri elde etmede diğer bankalara kıyasla daha başarılı bir performans sergilediğini söyleyebiliriz.

Örneklemdeki bankaların sermaye yeterlilik rasyoları incelendiğinde ise bütün bankaların BASEL III standartlarında yer alan ve BDDK tarafından kabul edilen azami sermaye yeterlilik rasyosunun çok üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle incelenen bütün bankaların güçlü ve kırılganlıklara karşı dayanıklı bir sermaye yapısına sahip olduğu ifade edilebilir. Garanti Bankası ise %17,4'lük sermaye yeterlilik rasyosuyla, BDDK tarafından belirlenen %12 azami oranın %5,4 üstündedir.[5]

Örneklem dahilindeki 12 bankanın piyasa temelli peformans göstergelerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

[5] BDDK (2018). https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/duyuru_0673_01.pdf

Tablo 8: Örneklemde Yer Alan Bankaların Piyasa Temelli Performans Göstergeleri (Mart 2021)

	Fiyat / Kazanç Oranı	Piyasa Değeri / Defter Değeri	Piyasa Değeri
AKBANK	3,5	0,4	26.832.000.000
ALBARAKA TÜRK KATILIM BANKASI	7,3	0,5	2.187.000.000
ICBC TURKEY BANK	94,7	3,1	4.386.000.000
QNB FİNANSBANK	66,8	8,2	161.470.000.000
ŞEKERBANK	35,1	0,8	2.194.800.000
TÜRKİYE GARANTİ BANKASI	4,6	0,5	32.886.000.000
TÜRKİYE HALK BANKASI	5,8	0,3	10.711.451.048
TÜRKİYE İŞ BANKASI	3,2	0,3	22.949.847.000
TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI	60,3	9,8	36.768.000.000
TÜRKİYE SINAİ KALKINMA BANKASI	4,6	0,6	3.668.000.000
TÜRKİYE VAKIFLAR BANKASI	3,3	0,3	13.474.397.590
YAPI VE KREDİ BANKASI	3,4	0,4	18.161.160.260

Kaynak: (FİNNET, 2021)'den elde edilen bilgilerle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Fiyat/Kazanç oranı yatırımcıların hisse senedine bakış açısını anlamamızı sağlar. Oran, yatırımcıların şirketin kazancı için ödemeye hazır oldukları tutarı öçler. Yüksek bir fiyat/kazanç oranı yatırımcıların şirkete önem verdiklerini ifade eder (Yüksel ve diğ., 2017, s: 42). Ancak aynı zamanda yüksek bir oran şirketin hisselerinin diğer şirketlere göre pahalı olduğu anlamına da gelir. Genel olarak seçilen örneklemdeki bankaların fiyat/kazanç oranlarında dalgalanmalar görülse de, halka açıklık oranı belli bir seviyede olan bankaların fiyat/kazanç oranlarının 3 ile 7 seviyesinde seyrettiği görülmektedir. Garanti Bankasının Mart 2021 itibarıyla fiyat/kazanç oranı 4,6'dır.

Piyasa Değeri / Defter Değeri oranı, yatırımcıların şirektin performansını nasıl gördükleri konusunda değerlendirme yapmayı sağlar. Bu oranla şirketin hisselerinin piyasa değeri defter değeriyle ilişkilendirilmiş olur (Gitman ve Zutter, 2012, s: 83). Örneklem genelinde Piyasa Değeri /Defter Değeri oranına baktığımızda ortalama 2,1'lik bir oran olduğu görülmektedir. Ancak, örneklemde yer alan bazı bankaların halka açıklık oranlarının düşük olması bu oranın artmasına da neden olabilmektedir.

Garanti Bankası'nın Piyasa Değeri / Defter Değeri oranı incelendiğinde ise, 0,5'lik bir oranla bankanın piyasa değerinin defter değerine kıyasla daha az olduğunu ifade edebiliriz.

Mart 2021 itibarıyla seçilen bankaların piyasa değerleri incelendiğinde 161 Milyar TL ile QNB Finansbank'ın oldukça yüksek bir piyasa değerine sahip olduğu görülmektedir. Ancak bankanın %1'inden bile az bir kısmı halka açık olduğu için piyasa değeri spekülatif haraketlerden kolayca etkilenebilmektedir. Garanti Bankası'nın piyasa değerine baktığımızda ise 33 Milyar TL bir piyasa değerine sahip olduğu görmekteyiz ve bankanın halka açıklık oranı da Mart 2021 itibarıyla %48'dir.[6]

,

[6] https://www.stockeys.com//FinansalAnaliz/HisseAnaliz#GARAN

3.FİNANSAL PERFORMANSLA İLİŞKİLİ MUHASEBE TEORİLERİ

Teori, Hendriksen (1970, s: 1) tarafından, bir araştırma alanı için genel referans yapısını oluşturan varsayımsal, kavramsal ve pragmatik ilkelerin tutarlı bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Hendriksen (1970), muhasebe teorisini aşağıdaki özelliklere sahip bir dizi mantıksal ilke olarak tanımlamaktadır:

- Hissedarların, yatırımcıların, yöneticilerin ve öğrencilerin mevcut ilkeleri daha derinlemesine anlamalarını sağlar,
- Mevcut muhasebe değerleri kavramlarını değerlendirmek için kavramsal temel sağlar,
- Yeni prosedür ve uygulamaların gelişimine rehberlik eder.

Tüm muhasebe teorileri, finansal raporlamanın temel hedeflerini ana hatlarıyla belirlemek ve değerlendirmek için çalışan otonom bir yapı olan Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (Financial Accounting Standards Board - FASB) tarafından sağlanan kavramsal muhasebe çerçevesinin rehberliğinde oluşturulmuştur. Muhasebe alanında teori, yalnızca genelleştirilebilir sorunları bize öğretmeyi amaçlayan temel zemine atıfta bulunmakla kalmaz, aynı zamanda içinde yaşadığımız sosyal çevreyi anlamamızı sağlayan ve deneyimlerimizi anlamamıza yardımcı olan herhangi bir çerçeveye de atıfta bulunur (Llewelyn, 2003, s: 662-708).

Çalışmanın bu bölümünde; vekalet teorisi, yönetim teorisi, kaynak bağımlılığı teorisi ve paydaş teorisi olmak üzere şirket finansal performansı ile ilgili muhasebe teorileri ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1. Vekalet Teorisi

Vekalet teorisinin temeli, 1960'larda ve 1970'lerin başlarında iktisatçılar tarafından bireyler veya gruplar arasında risk paylaşımının incelemesi ile atılmıştır. Risk paylaşımı sorunu, işbirliği yapan tarafların riske karşı farklı tutumlara sahip

olması durumunda ortaya çıkan bir sorun olarak tanımlanmıştır (Eisenhardt, 1989, s: 57-74). Risk paylaşımı alanındaki literatür, işbirliği yapan tarafların farklı hedefleri ve beklentileri olduğunda ortaya çıkan vekillik meselesini de içine alarak vekillik teorisi tarafından genişletilmiştir (Jensen ve Meckling, 1976).

Vekalet ilişkisi Jensen ve Meckling (1976, s: 308) tarafından, bir veya daha fazla kişinin (asil) başka bir kişiyi (temsilci/vekil) kendi adlarına bazı hizmetleri yerine getirmesi için istihdam ettiği bir sözleşme olarak tanımlanır. Burada vekil terimi, şirketin yöneticileri gibi eylemi gerçekleştireni, asil ise hissedarlar gibi istenen eylemin gerçekleştirildiği kişidir. Vekalet ilişkisi vekil olarak atanan kişinin asilin hedeflerine yönelik haraket etmesiyle başlar. Vekalet teorisine göre, sözleşme sahiplerinin her ikisi de (asil ve vekil) kendi çıkarlarını ön planda tutmak ve yapacakları işlerden daha fazla kazanç sağlamak ister, bu nedenle vekilin kazancını en üst düzeye çıkaran seçeneği seçmesi kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca, vekiller her ne kadar hissedar menfaatlerini maksimize etmekten ahlaki olarak sorumlu olsa da, kendi faydalarını maksimize etmek için bu statüyü kabul ederler (Jensen ve Meckling, 1976, s: 310).

Vekalet teorisi, asil ve vekil arasında ortaya çıkan sorunları açıklamak ve bu sorunları en aza indirgemek için kullanılır. Vekalet teorisi, insanların kişisel çıkar dışında hareket edebileceğine inanmaz ve iyi işleyen bir organizasyonun anahtarının, hem bireye hem de organizasyona fayda sağlayan eylemleri gözeten sözleşmeler yaratmak olduğunu savunur (Deegan ve Unerman, 2011, s: 264).

Vekalet teorisi vekil ve asil arasındaki iki temel problem üzerinde durur. Bunlardan birincisi vekil ve asilin önceliklerinin çatışmasından ortaya çıkan problemlerin düzenlenmesi, ikincisi ise asilin vekilin gerçekte ne eylemde bulunduğunu kontrol etmesinin zorluğu ve maliyetidir (Eisenhardt, 1989, s: 57-74).

Asiller karar verme yetkisini yöneticilere (vekillere) delege eder ve bazı durumlarda vekil, şirket sahiplerinin menfaatleri doğrultusunda hareket etmez. Vekillerin kendi çıkarlarını asillerin çıkarlarından daha ön planda tutmasının önlenmesi için ortaya çeşitli maliyetler çıkmıştır. Jensen ve Meckling (1976, s: 308) vekalet maliyetlerini, vekillerin kontrolü kaynaklı izleme, bağlanma maliyetleri ve

önlenemeyen kayıplar olarak tanımlar. Vekalet sorunları vekillerin eylemlerini kontrol ederek veya asillerin çıkarlarıyla uyumlu davranışlar üreten ödüller sunarak hafifletilebilir veya ortadan kaldırılabilir (Boučková, 2015, s: 8). Asiller, vekillik sorunlarını azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmak, anlaşmazlığı çözmek ve ilişkiyi yönetmek için maliyetlere katlanmak durumundadırlar.

İzleme maliyetleri, vekillerin eylemlerini izlemek ve denetlemek için şirket sahipleri tarafından katlanılan maliyetlerdir. Bir yönetim kuruluna sahip olmanın, mali tabloların yayımlanmasının ve denetim sürecinin maliyeti izleme maliyetleri örnek olarak verilebilir (Agarwal ve Singh, 2020, s: 39).

Vekilin menfaatininin asillerin hedefleriyle uyumlu hale getirmeye yardımcı olmak için katlandığı maliyetler bağlanma maliyetleridir (Boučková, 2015, s: 8). Vekiller tarafından takip edilen ve faaliyetini sınırlayan sözleşme yükümlülüklerine yönelik taahhütler, bağlanma maliyeti olarak sınıflandırılabilir.

Önlenemeyen kayıplar, şirket sahibi ile yöneticiler arasındaki öngörülemeyen çıkar çatışmasından kaynaklanan, izleme ve bağlanma maliyetleri dışında kalan diğer tüm maliyetleri ifade eder (Agarwal ve Singh, 2020, s: 39). İzleme ve bağlanma maliyetlerinin, asiller ile vekillerin ihtiyaçlarını ayırt etmek için yeterli olmadığı durumlardan önlenemeyen kayıplar meydana gelir.

3.2. Temsil Teorisi

Vekalet teorisi, tarafların çıkarları çelişkili olduğu durumlar için anlaşılır bir ilişki sunmasına karşın, diğer insan davranışlarını açıklamak için yetersiz kaldığından zaman içinde ek teoriye ihtiyaç duyulmuştur. Temsil teorisi, Donaldson ve Davis (1989, 1991) tarafından, şirketin hissedarları ve yöneticileri arasındaki diğer davranışsal varsayımlara dayalı olarak mevcut ilişkileri anlamanın ve açıklamanın bir yolu olarak geliştirilmiştir. Temsil teorisi, şirketlerdeki yönetim rolünün anlaşılmasına daha insan odaklı bir yaklaşım sunar. Teorinin kökenleri psikoloji ve sosyolojiye dayanır ve yöneticilerin, hissedarların menfaatlerini gözetir şekilde davranmaya zorlandıkları koşulları analiz etmekle ilgilenir.

İşletme sahiplerinin ve hissedarların menfaatlerini korumaktan ve onların çıkarlarına yönelik haraket etmekten sorumlu olan yöneticiler bu teoride "temsilci" (stewards) olarak tanımlanır. Temsilcilerin hissedarların çıkarına en uygun şekilde davranma eğiliminde oldukları, şirketin misyon ve vizyonunu gerçekleştirmeye yönelik çalıştıkları kabul edilir. Temsilciler kendilerini şirket ile özdeşleştirdikleri için şirketin değerlerine de bağlı olarak haraket ederler (Davis ve diğ., 1997, s: 24).

Temsil teorisine göre bir yöneticinin nihai amacı, kurumsal hedefleri gerçekleştirme ve şirketi performans açısından iyi bir noktaya taşımaktır. Bu hedeflerde başarılı olduklarında temsilciler kendi hedeflerini ve çıkarlarını da maksimize edeceklerini varsaymaktadırlar (Kyereboah ve Coleman, 2008, s: 1-24).

Temsil teorisinde savunulan insan modeli, bireyci davranışlar yerine örgütsel kolektivist yaklaşımlar sergiler. Temsilci kendi amaçlarına hizmet eden davranış ile örgütsel davranış arasında seçim yapması gereken bir durumla karşılaştığında, şirketin genel çıkarlarını kendi çıkarlarından ön planda tutarak seçim yapacağı durumu söz konusur. Buna ek olarak, hissedarlar ile kendi çıkarlarının çakıştığı durumlarda iş birliğine giderek sorunu çözümlemeye çalışacaktır (Davis ve diğ., 1997, s: 24).

3.3. Kaynak Bağımlılığı Teorisi

Kaynak bağımlılığı teorisi, kurumların dışarıya olan bağımlılıklarını yönetmek için alabileceği eylemlerle ilgilenir ve her bir birimin dış ortamdan kaynaklanan zorluklarla mücadele etmende farklı şekilde değerli olduğunu öne sürer. Şirket ile çevresi arasındaki kritik ilişikileri yönetme açısından stratejik olan kaynakları kontrol eden yöneticiler organizasyon içinde güçlü bir konuma erişir. Aynı zamanda şirketin başarısı da bu stratejik kaynakları kontrol edenlere bağlıdır (Cuervo ve diğ., 2019, s: 491–501). Kaynak bağımlılığı teorisi, yönetim kurulu başkanlarının şirketin gerekli kaynaklarına erişim sağlamadaki rolüne odaklanır. Bu kaynakların mevcudiyeti, organizasyonun verimliliğini artırır.

Yöneticiler, dış şirket ortamıyla olan bağlantıları nedeniyle şirkette hayati öneme sahip bilgilerin sağlanmasında veya güvence altına alınmasında önemli bir rol

oynarlar ve ayrıca şirkete bilgi, uzmanlık, tedarikçiler, müşteriler ve kamu otoriteleriyle ilişkiler gibi anahtar bileşenler için erişim sağlarlar (Gales ve Kesner, 1994, s: 271-282).

3.4. Paydaş Teorisi

Günümüzde şirketler pek çok kesim ile ilişki içinde bulunmaktadır ve şirketin elde edeceği potansiyel başarısızlık veya başarı bu kesimlerle iyi ilişkilerin sağlanmasıyla orantılır. Paydaş teorisi, şirket ve paydaşları arasındaki ilişkiye odaklanır ve şirketin gerçekte nasıl işlediğinin bir yorumu olarak düşünülebilir. Şirketin, kaçınılmaz olarak çeşitli paydaşlarının çıkarları arasında bir denge sağlamaya çalışması ve ayrıca her bir paydaş grubunun nasıl tatmin olabileceği ile ilgilenmek teorinin ana konularını oluşturur (Abrams, 1951, s: 54-64). Paydaş teorisi, başarılı olma arzusu olan herhangi bir şirketin tüketiciler, tedarikçiler, çalışanlar, topluluklar, hissedarlar, alacaklılar ve yatırımcılar için değer yaratması gerektiğini belirtir. Paydaş teorisi, bir kuruluşun yönetiminin paydaşları tarafından önemli görülen faaliyetleri üstlenerek ve bilgileri raporlayarak paydaşlarına karşı hesap verebilirliğini yerine getirmesinin beklendiğini öne sürer (Fernando ve Lawrance, 2014, s: 157).

Freeman ve Leed (1983, s: 91) paydaş terimini, şirketin varlığının devam etmesi için bağlı olduğu çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, devlet kurumları, hissedarlar ve finans kurumları gibi tanımlanabilir herhangi bir grup veya birey olarak tanımlar. Paydaş teorisine göre, yöneticiler tüm hissedar gruplarını aynı hedefe yöneltmek doğrultusunda bir araya getirmekle ve bunu sağlayacak şekilde çeşitli yollar bulmakla yükümlüdür.

Her bir paydaş grubunun şirkette farklı çıkarları vardır ve bu çıkarlar aynı zamanda şirketin kurumsal stratejisinin bir parçası olmalıdır. Şirketin başarısı, paydaşlarla iyi ilişkiler sürdürmeye bağlıdır. Bu nedenle yönetici, şirketin başarısını sağlamak için paydaşların istek ve taleplerini iyi analiz etmelidir (Mousa, 2010, s: 399-418).

4. ÜCRETLENDİRME SİSTEMLERİ

Ücretlendirme sistemleri çalışanların işletmeye maksimum düzeyde katkısını sağlamak ve yüksek düzeyde üretkenliği teşvik etmek hususlarında şirketler için kritiktir. Ücretlendirme sisteminin yapısı şirketten şirkete farklılık gösterse de, iyi ve adil bir ücretlendirme sisteminin belirlenmesiyle işgücü verimliliği artacaktır. Çalışmanın bu bölümünde araştımamıza konu olan üst düzey yönetici ücret sistemleri incelenmeden önce genel olarak ücretlendirme sistemlerine yer verilmiştir.

4.1. İşe Dayalı Ücretlendirme

İşe dayalı ücretlendirme sistemi, çalışanları sahip oldukları iş için ödüllendirme mekanizması üzerine kurulmuştur ve ücretlendirme sistemleri arasında en geleneksel olan yöntemdir. Çalışana ödenecek olan ücret zaman, parça başı veya üretim miktarı gibi koşulları önceden belirlenmiş unsurlara dayanır (Mitra ve diğ., 2011, s: 278).

İşe dayalı ücretlendirme sistemlerinden biri olan zamana dayalı ücret sistemi, çalışılan zamana göre ücretin belirlendiği ve işin içeriğinden veya çalışanın verimliliğinden etkilenmeyen bir ücret sistemidir. Zaman esaslı ücretlendirme günümüzde de başta kamu olmak üzere birçok kuruluşta en yaygın kullanılan ücretlendirme sistemlerinden biridir. Çalışanın ürettiği parça başına ücretlendirildiği parça başı ücret sisteminde ise, işin yapılma zamanının bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan çalışanın ürettiği ürün miktarıdır. Diğer bir işe dayalı ücretlendirme çeşidi ise götürü ücret sistemidir. Bu ücretlendirme sisteminde çalışan bir işi önceden belirlenmiş bir süre içinde teslim etmekle yükümlüdür. Teslimin gerçekleşmesiyle ücretini tam olarak alır. Geleneksel ücretlendirme sistemlerinde, artan ücret genellikle deneyimin bir kısmıdır ve işin gereksinimlerinde bir değişiklik olduğunda yeni bir maaş derecesine geçilir (Barrett, 1991, s: 97-105).

İşe dayalı ücretlendirme sistemlerinden hangisinin uygulanmasının şirket için daha verimli olacağını kararlaştırmak için işin tanımı ve değerlendirmesi net bir şekilde belirlenmelidir. Bu noktada, iş analiziyle ilgili değerlendirmeler yapılır ve işe dayalı ücretlendirme sisteminin yapısı bu analizlerle birlikte belirlenir (Milkovich, 2002, s: 91).

4.2. Bireye Dayalı Ücret Sistemleri (Beceri ve Yetkinlik Bazlı)

Bireye dayalı ücret sistemleri, çalışanın ücretlendirilmesinde sahip olduğu yetkinlik ve becerileri esas alarak değerlendirme yapar. Çalışan yetkinliklerine odaklanan bu sistem son yıllarda giderek önem kazanan çalışanların şirket için insan kaynağı olarak düşünme anlayışına bağlı olarak, geleneksel ücretlendirme sistemlerine bir alternatif haline gelmiş ve kullanımı giderek artmıştır. Kişiler, bu ücretlendirme sisteminde sadece işi yapanlar olarak düşünülmez, şirket için bir insan kaynağı olarak ve yetkinlik kazanmalarıyla beraber şirket için daha verimli hale gelecekleri düşünülür (Lawler, 1994, s: 9).

Beceri temelli ücretlendirme sistemleri fiilen gerçekleştirilen iş için değil, çalışanın becerileri için ödeme yapar. Bu yönüyle yapılan işi ücret değerlendirmesinin merkezine koyan geleneksel ücretlendirme sistemlerinden ayrılır. Bu sistemde çalışanın ücret artışı, ustalaştığı becerilerin sayısına bağlıdır (Barrett, 1991, s: 98).

Yetkinlik bazlı ücretlendirme sistemlerinde ise ücretlendirme çalışanın sahip olduğu yetkinliklere göre belirlenir ve kurum içindeki ücret farklılıkları çalışanların sahip olduğu yetkinliklere göre değişir. Çalışan yetkinlik kazandıkça ücreti de buna bağlı olarak artış gösterir (Zaim, 2007, s: 115-133). Yetkinliğin bireylerin performansının geliştirilmesiyle şirket hedeflerine en iyi nasıl ulaşılacağına odaklandığı düşünüldüğünde, yetkinlik bazlı ücret sistemlerinin şirket yönetim seviyesinde çalışan kişiler için daha sık uygulanan bir yöntem olduğu söylenebilir.

4.3. Performansa Dayalı Ücret Sistemi

Performansa dayalı ücret sisteminde ücret, çalışanın çıktısı veya performansı üzerinden belirlenir. Burada çıktı veya performans ölçülürken organizasyon tarafından daha önceden belirlenmiş kriterler esas alınır ve çalışanın bu kriterlere ne ölçüde yaklaşıp yaklaşmadığına göre hesaplanır (Chien ve diğ., 2010, s: 63 - 72). Bu ücret sistemi sayesinde çalışanın performansı ve ücreti arasında bağlantı kurulur.

Performans temelli ücret sistemlerinde, çalışanların ödüllendirilmesinde şirketin uzun vade hedeflerini içeren organizasyonel performanslarına olan katkıları esas alınır. Bu sistem sayesinde hem çalışanlar daha fazla performans göstermeleri için motive edilmiş olur hem de gösterdikleri performans dolaylı olarak organizasyonel performansa da katkı sağlamış olur (Barutçugil, 2004, s: 450). Çalışanların performansı değerlendirilirken anahtar performans göstergeleri veya dengeli sonuç kartı yöntemi gibi hedeflenen performansı ölçmeyi sağlayan yöntemler kullanılmaktadır. Performansa dayalı ücretlendirme; bireysel, grup ve organizasyon performansına dayalı olmak üzere üç alt kategoriye ayrılmaktadır.

4.3.1. Bireysel Performans Temelli Ücretlendirme

Bireyin performansına dayanan ücretlendirme sistemlerinde, her çalışanın tekil olarak gösterdiği performans esas alınarak değerlendirilir ve gösterdiği performans karşılığında ekonomik fayda elde eder (Benson ve Brown, 2000, s:1-26). Bireysel performans temelli planlar, çalışanların performans için motive edilmesinde başarılı olsa da, çalışanlar arası az işbirliğine ve dolayısıyla grup dayanışmasının zayıflamasına sebebiyet verebilir. Ayrıca bireysel çaba ve yetenekten ziyade sistem faktörlerinin performansı yönlendirdiği durumlarda sınırlı değere sahiptir (Gerhart ve Rynes, 2003, s: 179).

4.3.2. Grup Performansı Temelli Ücretlendirme

Grubun gösterdiği performansa dayanan ücretlendirme sistemi, bir grup veya iş birimi düzeyinde gösterilen kolektif performansı esas alır. İstenen düzeyin üzerinde gösterilen performans karşılığında, grubun veya iş biriminin tüm üyeleri bireysel performanslarından bağımsız olarak ekonomik fayda elde eder (Benson ve Brown,

2000, s: 1-26). Bu yöntemin başarısı grubun gösterdiği performansın standartlara dayandırılmış bir şekilde ölçülebilmesine bağlıdır. Grup bazlı planlar, çalışanlar arasındaki işbirliğinin artmasını sağlasa da, genellikle grup büyüklüğü ile doğru orantılı olarak artan grup içindeki bazı bireylerin performansında grubun gösterdiği performansa güvenerek azalma görülebilir. Bu sorunun giderilmesi için grup ve bireysel performansa dayalı sistemler birlikte takip edilebilir (Gerhart ve Rynes, 2003, s: 179-180).

4.3.3. Organizasyon Performansı Temelli Ücretlendirme

Organizasyon performansına dayanan ücret sistemlerinde, şirket çalışanlarının katkılarıyla tüm organizasyona atfedilen performans değerlendirilir. Çalışanların bireysel performansı organizasyonel performansa bağlanarak şirket genelinde organizasyonel hedeflere yönelik haraket edilmesi sağlanır. Performans organizasyon düzeyinde ölçülse bile ücret bireysel olarak verilir (Heneman, 2002, s: 80).

4.4. Üst Düzey Yönetici Ücretlendirme ve Performans Değerlendirme Sistemleri

Bir yöneticiye verilecek toplam ücret, normal ücretlendirme sistemlerinde olduğu gibi işin değerine dayanmalıdır. Yapılan işin değerininin ölçülmesi her ne kadar kurumdan kuruma değişkenlik gösterse de ücretlendirme iş değerleri esas alınarak yapılır. Ayrıca, yöneticileri beklenen performans seviyesinin üstünde performans göstermeye teşvik etmek amacıyla, onlara sabit maaşa ek olarak gösterilen performansla değişen teşvikler sunulur (Zollitsch, 1974, s:7).

İşlerini beklenenin üzerinde veya daha üstün bir başarı ile yapan yöneticiler, gösterdikleri performans için ödüllendirilmelidirler. Bu ödüllendirme genellikle yöneticinin performansının periyodik olarak değerlendirilmesi ve beklenenin üzerindeki iş performansı için maaşın ötesinde ekstra ücret ödenmesiyle gerçekleştirilir (Zollitsch, 1974, s: 8).

Üst düzey yöneticiler için performans değerlendirme sistemleri planlanırken, sahip oldukları bilgi ve becerileri en etkili şekilde kullanmalarının yanısıra, organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmeye sağladıkları katkı ölçülür. Diğer bir

deyişle, üst düzey yöneticiler sahip oldukları pozisyonları gereği hem bireysel performansları hem de organizasyonun genel hedefleri üzerinden değerlendirilmektedir. Üst yönetim performansının değerlendirilmesinde Anahtar Başarı Göstergeleri (Key Performance Indicators – KPI) ve Dengeli Skor Kart (Balanced Scorecard) yöntemi ağırlıklı olarak kullanılmaktadır.

Anahtar Başarı Göstergeleri şirketlerin uzun süreli hedeflere ulaşmada ne kadar başarılı olduklarını ortaya çıkarmak için kullandıkları finansal ve finansal olmayan göstergelerdir (Velimirović ve diğ., 2011, s: 63-72). Anahtar Başarı Göstergeleri, şirketlerin başarısı ölçmede de kullanıldığı gibi üst yönetimin performans değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır. Burada performans göstergeleri olarak işin gereklilikleri ve şirketin uzun/kısa vadeli hedefleri esas alınır.

Robert Kaplan ve David Norton tarafından 1992 yılında sadece finansal gösterge esaslı değerleme yöntemlerine karşı geliştirilen Dengeli Skor Kart yöntemi, şirketin vizyonunu ve stratejisini de uygulamaya aktarmasını sağlayan bir performans yönetim sistemidir. Dengeli Skor Kart sistemi, şirketlerin vizyon ve stratejilerini hem finansal hem de finansal olmayan ölçütler üzerinden incelemeye fırsat sağlar (Kaplan ve Norton, 1996, s: 75-85).

Dengeli skor kart, misyon ve stratejiyi finansal, müşteri, iç süreç ve öğrenme ve geliştime olarak dört farklı perspektifte düzenlenmiş hedeflere ve önlemlere dönüştürür. Finansal boyut geleneksel şirketin durumuna yönelik kârlılık, satışların büyümesi gibi sayısal göstergeleri içeren boyuttur. Müşteri boyutunda müşteri ilişkilerinin başarısı ölçülür. İç süreç perspektifi, müşteri memnuniyeti ve şirketin mali hedeflerine ulaşılması üzerinde büyük etkiye sahip olacak iç süreçlere odaklanır. Öğrenme ve geliştirme boyutu ise şirketin uzun vadeli büyüme ve gelişme sağlamak için izlemesi gereken yolu tanımlar (Kaplan ve Norton, 1992, s: 71-79).

Dengeli skor kartı yöntemi; hedefler, finansal göstergeler ve gelecek planları gibi birçok şirket bileşenini tek bir değerleme sisteminde birleştirir. Finansal performans göstergeleri ve finansal olmayan performans göstergeleri içerdiğinden yönetici başarısının değerlendirilmesi için oldukça kapsamlı bir sistemdir (Chi ve Hung, 2011, s: 224-239).

4.5. Üst Düzey Yönetici Ücret Paketleri

Günümüzde üst düzey yöneticiler, şirket yönetiminin şirket sahiplerinden yöneticilere geçmesiyle şirketlerin gelecekteki başarılarını veya başarısızlıklarını etkileyebilecek kritik bir konuma erişmişlerdir. Şirketlerin kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak ve pay sahiplerinin menfaatlerini korumak için, üst düzey yöneticilerin ücret paketlerinin de bu çıkarları gözetir şekilde düzenlenmesini gerekli kılmaktadır (Bianchi, 2016, s: 4299-4300).

Yöneticilerin şirketlerdeki artan rolü, şirkette iyi bir yönetici bulundurma ve yönetici çıkarlarını hissedarların çıkarlarıyla uyumlu hale getirme konusunu da önemli kılmaktadır. Yönetici, hissedar ve şirket çıkarlarının birbirine uyumlanabilmesi adına yönetici maaş paketlerine kök maaşa ek olarak çeşitli kısa ve uzun vadeli hedeflerin gerçekleşmesine dayalı teşvik planları da dahil edilmeye başlanmıştır. Gelişmiş ülkelerde yönetici ücret paketleri ağırlıklı olarak olumlu performans sonuçlarına bağlı kısa ve uzun vadeli teşviklerden oluşmaktayken, gelişmekte olan ekonomilerde teşviklerin yönetici paketlerinde kullanımı daha sınırlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde maaş paketi çoğunlukla sabit maaş ve sağlanan yan haklar gibi değişmez kalemlerden oluşmaktadır (Mercer, 2009, s: 12-14). Yöneticilere sunulan fayda paketlerinin detayları Türkiye'de kamuoyuna açıklanmadığından, verilen fayda paketlerinde baz ücret, teşvik ve yan menfaatlerin dağılımı hakkında herhangi bir bilgimiz bulunmamaktadır.

Şirketin yönetim kurulu, yönetici fayda paketinin içeriğinin nasıl oluşturulacağı konusunda çok önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim kurulu, şirket için maliyetleri analiz ederek yönetici ücret paketlerine uzun ve kısa vadeli teşvikler veya diğer menfaatler gibi seçenekler ekleyebilir, bu şekilde yöneticilerin hissedar menfaatlerini de dikkate alarak karar almaya motive edebilirler (Bianchi, 2016, s: 4299-4300).

Üst düzey yönetici ücret paketleri genel olarak aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır (Ellig, 2007, s: 5-8):

- Sabit Maaş,
- Çalışana Sağlanan Fayda ve Yan Haklar,
- Kısa Vadeli Teşvikler,
- Uzun Vadeli Teşvikler,

4.5.1. Sabit Maaş

Balsam (2002) maaşı, performansa göre açıkça değişmeyen sabit sözleşmeye dayalı ücret miktarı olarak tanımlamaktadır. Sabit maaş yöneticiye standart görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi adına verilir. Maaş, ücret paketlerinin temel unsurudur ve paketin diğer unsurları maaşa göre katmanlandırılır.

Diğer ücret paketi unsurları da dahil olmak üzere maaş, yöneticinin karşılaşabileceği diğer potansiyel fırsatlarla rekabet edebilir olmalıdır. Buna ek olarak, bir yöneticinin maaşı şirketin organizasyonel değeri için de bir gösterge niteliği taşımaktadır (Ellig, 2007, s: 221).

4.5.2. Yöneticilere Sağlanan Fayda ve Yan Haklar

Yöneticilere sağlanan fayda ve yan haklar, şirket tarafından üst yönetime sağlanan bazı sağlık sigortası, emeklilik planları gibi özel avantajları temsil eder. Bu tarz yan hakların kapsamı normal şirket çalışanlara sunulan hakların kapsamından geniştir. Ayrıca yöneticilere araç hizmeti, bazı tesislere üyelik veya şirket kredi kartı gibi ek normal şirket çalışanlarına sağlanmayan haklar da sağlanabilir.

4.5.3. Kısa Vadeli Teşvikler

Kısa vadeli teşvikler, 1 yıl veya daha az zaman periyodundaki performans sonuçları değerlendirilmesi sonucu ücret paketlerinde yer alan ek ikramiyelerdir. Kısa vadeli teşvikler, kısa (normal, yıllık) bir hedefin başarılma derecesini ödüllendirerek hem aşağı yönlü riski hem de yukarı yönlü potansiyeli içerecek şekilde tasarlanmıştır.

Ödeme miktarı gösterilen performansa bağlı olarak her yıl artar veya azalır. Kısa vadeli teşvik planları, 20. yüzyılın başında şirket yönetiminin şirket sahiplerinden profesyonel yöneticilere geçmesiyle yönetici ücret paketlerine dahil edilmeye başlamıştır (Ellig, 2007, s: 7). Esas olarak yöneticilere sunulan ücret paketine kısa vadeli teşviklerin dahil edilmesinin amacı, hak edecekleri teşvik miktarını şirketin finansal performansının başarısına bağlayarak yöneticilerin şirket sahipleri gibi davranmalarını sağlamaktır.

Kısa vadeli teşviklerin hak edilmesi, önceden belirlenmiş çeşitli hedeflere ulaşılmaya bağlıdır. Bu hedeflerin özü, şirket stratejisine, hissedarların beklentilerine ve diğer faktörlere bağlı olarak değişir. Teşvikler; şirketin karlılığı, hisse senedi fiyat performansı, satışların, pazar payının ve müşteri memnuniyetinin arttırılması gibi çeşitli ölçütlere bağlanabilir (Balsam, 2002, s: 91-92).

4.5.4. Uzun Vadeli Teşvikler

Uzun vadeli teşvikler, şirketin uzun süreli hedeflerine bağlı olarak yöneticilere sunulan teşviklerdir. Uzun vadeli teşvikler yapısı gereği şirketin uzun vadeli stratejik planlarıyla bağlantılı olmalıdır (Balsam, 2002, s: 103). Bu teşviklerle üst düzey yöneticilerin şirket sahibi olarak hareket etmeleri ve şirketin genel çıkarlarını dikkate almaları amaçlanır.

Uzun vade, genel olarak 3 ila 5 yıl anlamına gelir, ancak kurum stratejisine bağlı olarak 5 yıldan daha uzun olabilir. Ücret komiteleri, toplam fayda paketindeki kısa vadeli ve uzun vadeli teşviklerin derecesini uygun şekilde dengelemelidir (Lipman ve Hall, 2008, s: 21). Uzun vadeli teşvik örneklerinden bazıları yöneticilere hisse senedi opsiyonları, performans payları ve doğrudan nakit miktarları sağlamak olabilir.

5. LİTERATÜR TARAMASI

Kurumsal şirketlerde sahipler ve yöneticiler arasındaki ayrışmanın artması etkisiyle 1960'lardan beri akademik literatürde üst yönetim ücreti ve belirleyicileri geniş çapta analiz edilmiştir. İlk çalışmalar daha çok yönetici ücret paketlerinin bileşenlerine odaklanmaktayken (Lewellen, 1968), ilerleyen yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar yönetici ücretleriyle şirket bileşenlerinin ilişkisini anlamaya ve incelemeye odaklanmıştır (Murphy 1985; Randøy ve Nielsen, 2002). Bu alanda yapılan araştırmalar genel olarak Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi gelişmiş ülke şirketlerine odaklanmış olsa da son yıllarda gelişmekte olan ülkeler arasında da konuya olan ilgi arttığı söylenebilir.

Literatür taraması sırasında, araştırmacıların ağırlıklı olarak CEO (Chief Executive Officier) ücretleri ile şirket performansı, hisse senedi fiyatı performansı ve şirket büyüklüğü arasındaki ilişkiye odaklandıklarını belirlenmiştir. Üst yönetime sağlanan faydalar ve şirket performansı ilişkisini inceleyen çalışmaların sonuçları üç kategoriye ayrılabilir: pozitif bağlantı bulunan çalışmalar (Lewellen ve Huntsman, 1970; Murphy 1985), negatif bağlantı bulunan çalışmalar (Nourayi ve Mintz, 2008; Crumley 2008) ve önemli bir ilişkinin bulunmadığı sonucunda olan çalışmalar (Randøy ve Nielsen, 2002; Athar ve diğ., 2012). Bu çelişkili sonuçları, incelenen verilerin çeşitli ülkelerden, sektörden ve zaman diliminden alınması ve ücret bileşeni olarak dahil edilen unsurların çalışmalarda farklılık göstermesi açıklayabilir. Bu durumun aksine, araştırmacıların çoğu CEO'lara sağlanan faydalar ile şirket büyüklüğü arasında önemli ve olumlu bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır (Nourayi ve Mintz, 2008; Nourayi ve Doroca, 2008; Akhigbe ve diğ., 1997). Ancak sayıca az da olsa şirket büyüklüğü ile CEO'lara sağlanan faydalar arasında herhangi bir ilişki tespit edemeyen bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Deysel ve Kruger; 2015).

Literatür taramasında öncelikle finansal sektörde yapılan çalışmalara, ardından da finans dışı sektörde gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca, her iki

sektör grubu için yapılan çalışmalar, gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalar ve gelişmekte olana ülkelerde yapılan çalışmalar olarak alt gruplarda incelenmiştir.

5.1. Finansal Sektöre Yönelik Literatür Taraması

CEO'lara sağlanan faydalar ve şirket performansı ile ilgili çalışmalar, 2008 küresel finansal krizine kadar ağırlıklı olarak finans dışı sektörlerde yoğunlaşmaktadır. 2008 yılında yaşanan finansal krizin ardından finansal sektörde ücret-performans ilişki dinamiklerinin incelenmesinin oldukça önemli bir husus olduğu daha iyi anlaşılmıştır. Yaşanan krizle birlikte banka hissedarları, yatırımcılar, kamuoyu ve araştırmacılar arasında banka üst yönetimine fazla ödeme yapılıp yapılmadığı ve yöneticilerin kendi çıkarlarını gözeterek riskli kararlar alıp almadığı soruları ortaya çıkmıştır. Bu soruların etkisiyle, konuya yönelik ne gibi iyileştirmeler yapılabileceği ve ücreti etkileyen faktörlerin incelendiği çalışma sayısı artmıştır (Athar ve diğ., 2012; Deysel ve Kruger, 2015).

Finansal sektörde konu ile ilgili ilk çalışmalar, hissedarların ve yönetimin çelişen hedefleri ve şirketlerin veya endüstrilerin dinamiklerini bu çatışmaları en aza indirgemek için nasıl tasarlandıkları gibi vekalet teorisi ile ilgili hususlara odaklanmaktadır (Hubbard ve Paila, 1995, s: 105-130). Daha sonrasında yapılan çalışmalar, banka performansı, büyüklüğü ve kârlılığı gibi şirket dinamikleri ve üst yönetim ücretleri arasındaki ilişkiye ağırlık vermeye başlamıştır.

Bölüm 5.1.1'de gelişmiş ülkelerde yöneticilere sağlanan faydalar ve şirket performansı arasındaki bağlantıya odaklanan çalışmalar incelenirken, Bölüm 5.1.2.'de gelişmekte olan ülkelerde yönetim ücreti ile şirket performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalara yer verilmektedir.

5.1.1. Gelişmiş Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi

Gelişmiş ülkelerde finans sektörü için alanda yapılan ilk çalışmalar, şirketlerin ücret-performans ilişkilerini açıklamayı ve vekalet teorisinin CEO'lara sağlanan faydaları nasıl ve hangi düzeyde etkilediğini anlamayı amaçlıyordu (Hubbard ve Paila,

1995, s: 105-130). Daha sonra araştırmacılar, CEO'lara sağlanan faydalar ile kurumların performansı, aktif büyüklüğü ve hisse senedi getirisi gibi göstergeleri arasındaki bağlantıya vurgu yaptılar. Finansal sektörde performans ve yönetici ücretlendirme arasındaki ilişkiye ilişkin çalışmaların sonuçları, genel literatüre benzer şekilde, tutarlı sonuçlar içermemektedir.

Akhigbe ve diğ. (1997) Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren 49 ticari bankada 1989 ve 1993 yılları arası CEO'lara sağlanan faydalar ile banka büyüklüğü, muhasebe bazlı performans ve piyasa bazlı banka performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, yönetim ücretlendirmesi ile hem muhasebe tabanlı hem de piyasa tabanlı performans arasında güçlü ve olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Ayrıca, banka büyüklüğünün ve yöneticilere sağlanan faydaların pozitif bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Joyce (2001), ABD'de 1993 ve 1994 yılları için yöneticilere sağlanan faydalar ve banka performansı ilişkisini araştırmaktadır. Modelin, hisse senedi fiyatlarındaki değişiklikleri esas alarak oluşturulan hisse performansı, özkaynak kârlılığı ve aktif kârlılığı olmak üzere üç ana performans yönü vardır. Aktif kârlılığı ve CEO'lara sağlanan faydalar arasında küçük ancak pozitif yönde ilişki bulunduğu, banka performansının ölçütlerinden biri olarak kabul edilen öz sermaye ile CEO'lara sağlanan faydalar arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir.

Sigler ve Porterfield (2001), 1988-1997 dönemini kapsayarak 31 Amerikan yatırım bankasında CEO ücretleri ile banka performansı arasındaki ilişkiyi kontrol etmek için bir model oluşturmuştur. Çalışma 1988 ve 1997 yılları arasını kapsamaktadır. Oluşturulan modelde, CEO ücretlerindeki değişikliklerin dört özerk faktöre bağlı olduğu belirtilmektedir. Bunlar: CEO görev süresi, varlık getirisi, bankanın hisse senetlerinin betası ve gelir değişimleridir. ROA'nın, yönetici ücretlerindeki değişikliklerin açıklığa kavuşturulmasında ölçülebilir bir şekilde dikkate değer olduğunu ancak yönetici görev süresi ve bankanın hisse senetlerinin betasının yöneticilere sağlanan faydaları açıklamakla ilişkili olmadığını ifade etmektedirler.

Yu ve Zhang (2004), ticari bankalarda performans ve ücret arasındaki bağlantıyı incelemektedir. Çalışmada CEO'lara sağlanan faydalar ücret ve ikramiye toplamı olarak ele alınmıştır ve finansal performans göstergeleri olarak ROE, ROA, Beta ve Fiyat/Kazanç oranı esas alınmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük 30 bölgesel ve 30 ulusal ticari banka örneklem olarak seçilmiştir. En iyi ihtimalle yönetici ücreti ile bankaların finansal performansı arasında zayıf bir genel korelasyon olduğu ifade edilmiştir.

Crumley (2008), 2001-2003 yılları arasında Amerikan ticari bankacılık endüstrisinde faaliyet gösteren 36 bankanın yönetici ücretleriyle CEO yaşı, görev süresi ve eğitimi gibi CEO özellikleri ve banka performansı, büyüklüğü gibi bankaya özgü özelliklerle ilişkisini araştırmaktadır. Banka performansı, özkaynak kârlılığı ve piyasa getirisi ile, banka büyüklüğü ise satışlar, varlık toplamı ve çalışan sayısı ile ölçülmektedir. Çalışma sonucunda, CEO ücretlerinin bankanın büyüklüğü ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, banka performansı ve CEO özellikleriyle zayıf ve olumsuz bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur.

5.1.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi

Dünya genelinde yaşanan 2008 finansal krizinden sonra, üst yönetime sağlanan faydaların adil ödenmesi ve şeffaflık ilkesi gereği banka performansı ile üst yönetime sağlanan faydaların ilişkisini inceleyen çalışmalar açısından önem kazanmıştır. Bu zamana kadar gelişmiş olan ülkeler üzerine az sayıda da olsa çalışmalar yürütülse de kriz sonrası gelişmekte olan ülkelerde de konuyla ilgili araştırmalar gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Genel literatürde olduğu gibi, performans ile yönetici ücreti arasındaki bağlantıya ilişkin sonuçlar, gelişmekte olan ülkelerdeki bankalar için yapılan araştırmalarda tutarlılık göstermemektedir. Bazı çalışmalar ücret ve performans arasında pozitif bir ilişki ortaya koyarken, bazılarında aralarında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Athar ve diğ. (2012), Pakistan'da 2000-2009 yılları arasında Karaçi Borsası'nda listelenen bankalar için şirket büyüklüğü ve muhasebe ölçütleri bazlı şirket performansı ile CEO'lara sağlanan faydalar arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Banka performans ölçütleri olarak ROA, ROE, vergi öncesi kâr ve kâr marjını, bankanın büyüklüğü için ise toplam çalışan sayısını ve aktif büyüklüğünü kullanmışlardır. Çalışmada bankanın toplam varlıkları ile CEO'lara nakit olarak sağlanan faydalar arasında güçlü ve olumlu bir bağlantı olduğu, ancak yönetici ücretinin banka performans ölçütleri olarak alınan ölçütler (vergi öncesi kâr hariç olmak üzere) ile arasında güçlü bir bağlantı bulunamadığı öne sürülmüştür.

Deysel ve Kruger (2015), yedi yıllık bir dönem boyunca Johannesburg Borsa'sında yer alan bankaların CEO ücreti ve performansı arasındaki ilişkiyi banka performansı göstergeleri olarak hem piyasa bazlı hisse fiyatı gibi hem de muhasebe bazlı özkaynak getirisi, FAVÖK (Faiz ve Vergi Öncesi Kâr) gibi değişkenler ekleyerek analiz etmişlerdir. CEO ücretlendirmesi ile şirket performansı arasında uzun vadeli pozitif bir ilişki olmasına rağmen, CEO'lara sağlanan faydalar ile şirket büyüklüğü arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Dimaano ve diğ. (2015), 2007-2009 dönemi için Filipin Borsası'nda listelenen bankalara odaklanarak, bankaların finansal performansı ile üst düzey yönetim ücretleri arasındaki ilişikiyi araştırmışlardır. Bankaların finansal performansı olarak aktif kârlılığı, özkaynak kârlılığı, net faiz marjı, Kredi / Mevduat Oranı, Sermaye yeterlilik oranı ve Hisse Başına Kazanç değerlerini kullanmışlardır. Çalışmada banka finansal performansı ile üst yönetim ücretleri arasında önemli bir ilişki bulamamışlardır.

Yusuf ve Abubakar (2014) Nijerya'daki 14 ticari bankada banka büyüklüğünün, banka performansının ve kurumsal yönetişimin yönetim ücreti üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışma 2008-2012 yılları arası dönemi kapsamaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, banka performansının CEO ücretiyle ilgili olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Omoregie ve Kelikume (2017), 2005-2014 döneminde Nijerya'daki 12 ticari bankada CEO ücretleri ile banka finansal performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında banka performansı mevduat, özkaynak getirisi (ROE) ve öz sermaye-varlık oranı ile hesaplanmıştır. Bankaların performansının üst yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde bir etkisi olmadığını öne sürmüşlerdir.

5.2. Finans Dışı Sektöre Yönelik Literatür Taraması

Ücret-performans ilişkisinin incelendiği literatürde üretim ve hizmet sektöründe yer alan şirketler için yapılan çalışmalar finans sektörü şirketlerine göre oldukça fazladır. Çalışmanın bu bölümünde gelişmiş ülkelerde finans dışı sektörde yapılan çalışmalara ve gelişmekte olan ülkelerde finans dışı sektörde gerçekleştirilen çalışmalara sırasıyla yer verilmiştir.

5.2.1. Gelişmiş Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi

Lewellen ve Huntsman (1970), şirket performansıyla üst yönetime sağlanan faydalar ilişkisini inceleyen ilk ampirik araştırmalardan birini gerçekleştirmişlerdir. 1942'den 1963'e kadar olan yılları inceleyen çalışmalarında 50 şirket için kârlılığın, satış gelirlerlerinin ve şirket piyasa değerinin üst yönetim ücretlendirilmesindeki rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları hem kârlılığın hem de piyasa değerinin yönetim ücretlerinin önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Cosh (1975) 1969-1971 yılları için binden fazla Birleşik Krallık şirketi'ni inceleyerek, üst düzey yönetici ücretinin şirket büyüklüğü ve kârlılığı ile ne ölçüde açıklanabileceğine odaklanmıştır. Şirket büyüklüğünün üst düzey yönetici ücretinin ana belirleyicisi olduğu, ancak kârlılığın incelenen 17 sektör grubunun sadece 7'sinde %5 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Murphy (1985), 461 bireysel yöneticiye odaklanarak gerçekleştirdği çalışmasında, hissedar getirisi ve satış büyümesi ile değerlendirdiği kurumsal performans ile yönetici ücretleri arasında pozitif ancak küçük bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Jensen ve Murphy (1990), 1.295 şirket verisi üzerinden ücret-performans ilişkisini incelemiş ve hissedar servetindeki her 1.000 $'lık değişimin CEO ücretinde 3.25 $ değişime neden olduğunu bulmuşlardır. Hissedar servetindeki değişimin üst yönetim ücretinde oldukça az değişime neden olduğu düşünüldüğünde üst yönetim kazançları ile hissedar serveti arasındaki bağlantının olumlu ancak kayda değer bir ilişki olarak görülmediğini söyleyebiliriz.

Coughlan ve Schmidt (1985), yöneticilere ödenen ücretlerin şirketin hisse senedi fiyatı ve temettü performansı ile ilişkisini incelemiştir. Çalışmada 1978 ve 1980 yılları için 149 şirket verisi kullanılmıştır ve şirket yönetim kurullarının üst düzey yöneticilere sunucakları ücreti belirlerken hisse senedi fiyatı performansının etkili olduğunu göstermiştir.

Sloan (1993), 1970-1988 yıllarını kapsaysan çalışmasında 800 üst düzey yöneticinin ücret paketinde muhasebe kazançlarının rolünü incelemiş ve kâr temelli bir ücret politikasının varlığına ilişkin önemli bulgular ortaya koymuştur. Çalışmanın sonuçları, yöneticilere ödenen ücretler ile şirket performansı olarak kullanılan muhasebe kazancı arasında dikkat çekici bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Kaplan (1994), Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde şirket performansı kaynaklı yönetim ücretleri ve yönetici devir hızındaki değişiklikleri incelemiştir. İki farklı ülkenin şirketlerini karşılaştırma olanağı sunduğu için çalışma daha önceki literatürden ayrılmaktadır. Çalışmada 119 Japon şirketi, 146 Amerikan şirketi yer almaktadır. Performansın ölçütü olarak hisse senedi getirisi, satışların büyümesi ve gelir / varlıklardaki değişimi kullanılmıştır. Çalışma sonucu, Japon yöneticilerin ücretlerinin hisse senedi getirileri ve cari nakit akışlarıyla yüksek oranda ilişkili olduğunu ve satışlarla daha az ilişkili olduğunu ve ABD'deki yönetici ücretleri ve devir hızının Japonya'nın aksine olumsuz kazançlara karşı daha az duyarlı olduğunu ortaya koymuştur.

1975-1989 yıllarını kapayasan çalışmalarında McConaughy ve Mishra (1996), 430 şirketin yönetim kazançları ve hisse getirisi ile şirket performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hisse getirisinin, özellikle şirketin performansının kötü olduğunu dönemlerde performansa dayalı ücretlerin belirlenmesinde önemli rol oynadığı ve kısa vadede şirket performansı ve üst yönetim ücretlerinin doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur.

Attaway (2000) bilgisayar ve elektronik endüstrisindeki seçilen 42 şirket için performans ve CEO'lara sağlanan faydalar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 1992-1996 yılları 5 yıllık bir zaman dilimini kapsamaktadır. CEO ücreti olarak maaş, bonus ve uzun dönemli gelir, şirket performansı olarak ise yıllık öz sermaye getirisi

kullanılmıştır. Sonuçlar, şirket performansı ile CEO'lara sağlanan faydalar arasında küçük ama pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Zhou (2000), CEO ücretlerinin şirket büyüklüğü ve performasıyla olan ilişkisini 755 Kanada şirketi için 1995-1995 dönemini kapsayacak şekilde incelemiştir. Şirket değişkenleri olarak toplam varlıklar, satışlar, piyasa değeri, aktif kârlılığı, özkaynak kârlılığını esas almıştır. Üst yönetim ücretinin şirket büyüklüğü ile arttığı ve ücretin şirket performansına bağlı olduğu sonucuna varmıştır.

Randøy ve Nielsen (2002), Norveç ve İsveç'teki yöneticilerin sağlanan faydalarla performans, piyasa kapitilizasyonu ve şirket yönetim kurulu büyüklüğü ilişikisini incelemişlerdir. Çalışmada borsada işlem göre 120 Norveç ve 102 İsveç şirketinin 1996-1998 yılları arasındaki verileri yer almaktadır. Yönetim Kurulu büyüklüğü ve piyasa kapitilizasyonun yönetici ücretleriyle oldukça bağlantılı olduğunu, ancak şirket performansı ile üst yönetim ücretleri arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Boschen ve diğ. (2003), şirket performansının yönetici ücreti üzerindeki uzun vadeli etkilerini analiz etmişlerdir. Çalışma 1959 ve 1995 dönemini kapsamaktadır ve 30 şirket verisi yer almaktadır. CEO'lara sağlanan faydaların kısa vadede muhasebe performansı ile güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu ancak bu bağlantının uzun vadede terse döndüğünü ortaya koymuşlardır.

Cordeiro ve Veliyath (2003), yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde kurumsal yönetim mekanizmalarının, şirket büyüklüğünün ve performansının etkisini analiz etmişlerdir. Çalışmada panel veri yöntemi kullanılmıştır ve 222 Amerikan şirketinin 1992-95 yılları arası verilerini içermektedir. Şirket büyüklüğü, muhasebe ve piyasa performansının CEO'lara sağlanan faydalar üzerinde olumlu etkisi bulunduğu gözlemlenmiştir.

Kato ve Lee (2004), 1998 ve 2001 dönemini kapsayan üç yıllık dönem için 246 Kore şirketi verilerini inceleyerek yönetici ücret ve şirket performansı ilişkisini araştırmışlardır. Üst yönetimin elde ettiği nakit ödemelerin hisse getirileri ile yakından

ilişkili olduğunu ve yönetici ücreti ile şirket performansı arasında aile şirketlerinde bağlantı bulunmazken, kurumsal şirketlerde olumlu bir bağlantı bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

Nourayi ve Mintz (2008) CEO görev süresinin yönetici ücret ve şirket performans ilişkisi üzerindeki etkisini inceliyor. 2001 ve 2002 yıllarını konu alan çalışmada 25 sektör ele alınmıştır. Çalışma, 0 ile 3 yıllık deneyimli CEO'lara sağlanan faydaların şirket performansı ile yakından ilişkili olduğunu, 15 yıl ve üstü deneyimli CEO'ların ücretinin belirlenmesinde ise şirket performansının önemli bir etken olmadığını göstermektedir. Ayrıca, toplam ücret ile hem piyasa bazlı hem de muhasebe bazlı performans arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

Özkan (2011), 1999–2005 dönemi için 390 Birleşik Krallık şirketinin ücret-performans ilişkisini incelemiş ve Birleşik Krallık yöneticilerinin ücret-performans esnekliğinin ABD'li yöneticilerden daha düşük olduğunu bulmuştur. Çalışmada, hem nakit bazlı hem de sermaye bazlı bileşenler CEO ücreti olarak kabul edilmiştir. Ayrıca Özkan (2011), büyük ölçekli şirketlerin daha fazla yönetici ücreti ödediğini öne sürmektedir.

Zoghlami (2020), CEO'lara sağlanan faydaların şirket performansı üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla 155 Fransız şirketinin 2009'dan 2018'e on yıllık verilerini incelemiştir. Çalışma sonuçları, yönetici brüt ücretinin şirketlerin finansal performansı üzerinde olumlu etki eğiliminde olduğunu, ancak şirket piyasa performansı üzerinde olumsuz ve önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

5.2.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Üst Yönetime Sağlanan Faydalar ve Performans İlişkisi

2000'li yıllarda konuyla ilgili gelişmiş ülkelerde yapılan birçok araştırmanın aksine, gelişmekte olan ülkelerde yöneticilere sağlanan faydalar ile şirket performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı, mevcut veri eksikliği nedeniyle sınırlı kalmıştır. Son 10 yılda ise veri kaynaklarının kalitesinin artması ve kurumsal yönetim ilkelerinin ağırlık kazanması sayesinde üst yönetim ücretlendirmesi ile şirket performansı arasındaki ilişki konulu araştırmalarda artış gözlemlenmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler için yapılan araştırmalarda, şirket büyüklüğünün genel olarak CEO'lara sağlanan faydalarla ilişkili bulunduğu söylenebilir, ancak hem muhasebe bazlı hem de piyasa bazlı ölçütler bazında şirket performansı ile yönetici ücretleri arasındaki ilişkisi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler için ilk çalışma Jones ve Kato tarafından 1996 yılında yapılmıştır. Araştırmada Bulgaristan'daki yöneticilere sağlanan faydaların belirleyicileri incelenmiştir. Jones ve Kato (1996), panel veri yöntemini kullanarak 1989'dan 1992'ye kadar olan dört yıllık dönem için şirket büyüklüğü ve kârlılıkla yöneticilere sağlanan faydaların ilişkisini incelemişlerdir ve yönetici ücretinin, çalışan büyüklüğü ve şirketin satışları olarak ölçülen şirket büyüklüğü ile bağlantılı olduğunu, şirket kârlılığıyla ise bağlantısı bulunmadığı ortaya koymuşlardır. Bu çalışma ardından 1998 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada ise 1992-1995 yılları için aynı ilişkiyi incelemişlerdir ve bir önceki çalışma sonuçlarına benzer sonuçlar elde etmişlerdir (Jones ve Kato, 1998).

Karacaer ve diğ. (2010), 2004-2006 dönemini kapsayan araştırmalarında Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerden elde edilen verileri analiz ederek üst yönetim ücretleri ile satış ve getiri olarak ele aldıkları şirket performans göstergeleri arasındaki anlamlı ilişkiyi ortaya koymaktadır. Ayrıca şirket büyüklüğünün şirketin uyguladığı ücret tutarına karar vermede önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir.

Raithatha ve Komera (2016), 2002-2012 yılları arasında 3.100 Hint şirketi için yönetici ücreti ve şirket performans ilişkisini incelemişlerdir ve ücret ile performans, özellikle de muhasebe tarafından ölçülen performans arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca araştırma, küçük ölçekli şirketlerde ücret ile performansının ilgisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Buachoom (2017), üst yönetim ücreti ile şirket performansı arasında hem piyasa bazlı hem de muhasebe bazlı ölçütler arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Araştırmada Tayland borsasında 2000-2004 yılları dahil olmak üzere 432 finansal sektör dışı şirket yer almaktadır. Ayrıca Buachoom, takip eden yıllardaki

şirket performansının da CEO'lara sağlanan faydalardan büyük ölçüde etkilendiğini tespit etmiştir.

Sheikh ve diğ. (2018), 2005-2012 döneminde Pakistan Karaçi Borsası'nda işlem gören 225 şirket için yönetici ücretlerinde şirket performansı ve kurumsal yönetişimle bağlı meydana gelen değişimleri incelemişlerdir. Sonuç olarak, CEO'lara sağlanan faydaların piyasaya dayalı performanstan çok muhasebe kazançlarıyla ilgili olduğunu ve sahiplik yapısının CEO ücretleriyle yüksek oranda bağlantılı olduğunu ortaya koymuşlardır.

6.ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERE SAĞLANAN FAYDALARIN BANKA PERFORMANSIYLA İLİŞKİSİNİN İNCENLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, üst yönetime sağlanan faydaların banka performans göstergeleriyle olan ilişkisi ekonometrik bir model kurularak incelenmiştir. Çalışmada banka performansı hem muhasebe bazlı hem de piyasa bazlı göstergeler yardımıyla araştırma modeline dahil edilmiştir. Ayrıca performans göstergelerine ek olarak bankaların önemli göstergelerinden olan sermaye yeterlilik rasyosu ve büyüklük de modele dahil edilmiştir. Bu bölümde araştırmanın kapsamı, kullanılan model, değişkenler, hipotezleri, tanısal testler ve bulgular açıklanacaktır.

6.1. Araştırmanın Kapsamı

Üst yönetimin ücret paketlerini oluşturan faydaların şirket performansı ve büyüklüğünden ne ölçüde etkilendiği günümüz dünyasında kurum sahipleri ve yöneticilerin arasındaki ayrışmanın büyümesiyle önemli bir husus haline gelmiştir. Bütün sektörlerde olduğu gibi bankacılık sektörü için de bu ilişkinin incelenmesi daha verimli şirket yönetimi sağlamak açısından gereklidir.

Bu çalışma, üst yönetime sağlanan faydaların banka performans göstergeleri ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Borsa İstanbul'da işlem gören bankalar bağlamında 2011'den 2020'ye kadar olan on yıllık dönemi kapsamaktadır.

6.2. Veri Seti

Çalışma kapsamında Borsa İstanbul'da işlem gören bankalar incelenmiştir. Araştırma modelinde yer alan üst düzey yöneticilere sağlanan faydalar, ROA (Return On Assets – Aktif Kârlılığı), ROE (Return On Equity – Özkaynak Kârlılığı), NIM (Net Interest Margin – Net Faiz Marjı), Büyüklük, Uyruk ve Sermaye Yeterlilik Oranı

değişkenlerine TBB'nin rapor platformunda yer alan bankaların yıllık bağımsız denetim raporlarından, piyasa bazlı değişkenlere ise (Fiyat/Kazanç Oranı ve Piyasa Değeri) FİNNET web sitesi üzerinden ulaşılmıştır. Fiyat/Kazanç oranı ve piyasa değeri değişkenlerinin hesaplanmasında yer alan hisse fiyatının hesaplanabilmesi için bankaların borsaya açık olması gerekmektedir. Bu nedenle bu araştırmada Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yer alan halka açık 12 banka kullanılmıştır. (Tablo-9) Üst yönetime sağlanan faydalar hakkında incelenen yıllarda bilgi bulunmayan Türkiye Vakıflar Bankası A.Ş. çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 11 banka için 10 yıllık gözlem değerlerinden yola çıkarak 110 gözlem içeren dengeli panel veri seti oluşturulmuştur.

Tablo 9: Banka Listesi

1	AKBANK T.A.Ş.
2	ALBARAKA TÜRK KATILIM BANKASI A.Ş.
3	ICBC TURKEY BANK A.Ş.
4	QNB FİNANSBANK A.Ş.
5	ŞEKERBANK T.A.Ş.
6	TÜRKİYE GARANTİ BANKASI A.Ş.
7	TÜRKİYE HALK BANKASI A.Ş.
8	TÜRKİYE İŞ BANKASI A.Ş.
9	TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI A.Ş.
10	TÜRKİYE SINAİ KALKINMA BANKASI A.Ş.
11	TÜRKİYE VAKIFLAR BANKASI T.A.O.
12	YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Ekonomik ve finansal analizlerde kullanılan veriler farklılık göstermektedir ve buna bağlı olarak veri türlerine göre farklı analiz yöntemleri uygulanmaktadır. İstatistiksel analizlerde verileri temelde 3 ana gruba ayırmak mümkündür. Bunlar;

- Yatay kesit veriler,
- Zaman serisi verileri,
- Panel veridir.

Aynı zaman diliminde çeşitli birimlerden toplanan verilerle yapılan ekonometrik analiz, yatay kesit veri analizi olarak adlandırılmaktadır. Farklı zaman dilimlerinde aynı birimden toplanan verilerle yapılan ekonometrik analiz, zaman serisi analizini ifade etmektedir. Bu iki veri türünün birleşiminden oluşan yani hem zaman verisi hem de yatay kesit veri içeren veri seti de panel veri olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, panel veri analizi, zaman boyutlarının yatay kesit serilerini kullanarak ekonomik ilişkileri tahmin etme yöntemi olarak adlandırılmaktadır. Panel verileri, daha karmaşık zaman serilerini ve yatay kesit veri davranış modellerini oluşturmaya ve analiz etmeye olanak tanır.

Yatay ve zaman serisi verilerinin birleştirildiği ilk panel verilerinden Hildreth (1950), Kuh (1959), Grunfeld ve Griliches (1960) ve Svvamy (1970) tarafından yapılan araştırmalarda bahsedilmiştir. 1990'larda ise araştırmalar yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Panel veri, esas itibarıyla, kişiler, ülkeler, şirketler ve hane halkı gibi birimlerin kesitsel gözlemlerinin bir dönem boyunca derlenmesidir (Baltagi, 2005, s: 1). Bu tür karma verilere, eğer aynı bölüm birimi zaman içinde izleniyorsa, panel verileri denir. Panel verileri, N birim ve her birim için T gözlem sayısından oluşmaktadır.

Yatay kesit veriler birkaç birim için yalnızca bir dönem hakkında bilgi sağlarken, zaman serisi verileri yıllar ya da seçilen dönemlere göre yalnızca bir birim hakkında bilgi sağlar. Hem birden fazla dönem için hem de birden fazla birim incelenmek istenirse panel veri kullanılmalıdır (Baltagi, 2005). Araştırmamızda incelemek istediğimiz veri seti hem zaman serileri hem de yatay kesit verilerinden oluştuğu için bu tezde araştırma yöntemi olarak panel veri analizi kullanılmıştır.

Baltagi (2005, s: 4-6) 'e göre araştırma modellerinde panel verilere yer vermenin avantajları aşağıdaki gibidir:

- Panel analizinde yer alan veriler, hem kesitsel hem de zaman bazlı değişkenler içerdiğinden daha bilgilendirici veriler içermektedir,
- Gözlemlenemeyen bireysel heterojenlik, panel veri modelleri ile düzenlenebilir ve panel verileri, bireysel heterojenliğin kontrolüne izin vermektedir,

- Panel verileri, ayarlama dinamiklerinin incelenmesine yardımcı olmaktadır,
- Panel verileri, hem kesit hem de saf zaman serisi verilerinin aksine basitçe gözlemlenemeyen etkileri daha iyi tanıyabilir ve nicelendirebilir.

Tatoğlu (2020, s: 14) 'ya göre araştırma modellerine panel verilerinin dahil edilmesinin bazı sınırlamaları bulunmaktadır. Bunlar;

- Kaliteli veri toplamanın zorluğu,
- Hata teriminde meydana gelen sapmalar.

6.3.1. Panel Veri Modelleri

Genel olarak panel veri çalışmalarında kullanılan veri modeli aşağıdaki şekilde ifade edilebilir;

$$Y_{it} = \beta_{0it} + +\beta_{1it}X_{1it} + \ldots + \beta_{kit}X_{kit} + u_{it} \qquad i = 1, \ldots, N\,; t = 1, \ldots, T$$

Burada Y modelin bağımlı değişkeni, X_k bağımsız değişkenler, β_{0it} sabit parametre, β eğim parametreleri ve u hata terimidir.

Bu gösterim, sabit terim dahil tüm parametreleri zamana ve birime göre değişen genel bir panel veri modeli gösterimidir. Ancak panel veri modelleri birim etkisi içerip içermediği veya birim etkisi içeren modellerdeki birim etkisinin sabit veya rastsal olma durumlarına göre farklılaşabilmektedir (Tatoğlu, 2020).

Klasik Model

Birim etkisinin olmadığı klasik model aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$Y_{it} = \alpha + \sum_{k=1}^{K} \beta_k X_{kit} + \varepsilon_{it} \qquad i=1,..,N \qquad t=1,..,T$$

Klasik modelde sabit parametre (α) ve eğim parametreleri (β_k, k=1,…) zaman ve birimlere göre değişmemektedir. Daha açık bir ifade ile parametreler tüm model için tahmin edilmekte, birimler için ayrı parametrelerin tahmin edilmesi söz konusu olmamaktadır. Birim etkisinin olmadığı varsayımı altında klasik modeldeki eğim parametreleri klasik havuzlanmış en küçük kareler yöntemi ile aşağıdaki gibi tahmin edilebilir.

$$\hat{\beta} = \left(\sum_{i=1}^{N}\sum_{t=1}^{T} X_{it}' X_{it}\right)^{-1} \left(\sum_{i=1}^{N}\sum_{t=1}^{T} X_{it}' X_{it}\right)$$

Sabit Etkiler Modeli

Panel veri modellerinde her bir birimde gözlenemeyen etkilerin ortaya çıkması muhtemeldir. Söz konusu birimlerde ortaya çıkan gözlenemeyen etkilere hata terimi gibi tesadüfi bir değişken olarak davranılıyorsa tesadüfi (rastsal) etkiler modeli, gözlenemeyen etkilere yatay kesit gözlem için tahmin edilecek bir parametre gibi davranılıyorsa sabit etkiler modeli söz konusudur (Baltagi, 2005, s: 12-14).

Sabit etkiler modelinde eğim parametreleri tüm yatay kesit gözlemler için aynı iken ($\beta_i=\beta$) sabit parametre birim etki içermesi sebebiyle birimden birime değişmektedir. Daha açık bir ifade ile sabit etkiler modelinde birimler arası farklılıklar sabit terimin birimler için ayrı ayrı tahmin edilmesi ile modellenmektedir. Sabit etkiler modelinde yapılan dönüşüm ile birim etkinin elimine edilmesi amaçlanır. Sabit etkiler modeli aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Tatoğlu, 2020).

$$Y_{it} = \alpha + X_{it}\beta + \mu_i + u_{it} \qquad i=1,..,N \qquad t=1,..,T$$

μ_i ve α'nın zaman boyutuna göre birim ortalamaları eşittir. Sabit etkiler modeli aşağıdaki koşullar altında tahmin yapar:

$E(u_i) = 0$ (Hata teriminin ortamalası sıfırdır.)
$E(u_i u_i') = \sigma_v^2|_T$ (Hata teriminin varyansı sabittir.)
$E(u_i u_j') = 0 \quad i \neq j$ (Hata terimi otokorelasyonsuzdur.)

Sabit etkiler tahmincisi β aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$\hat{\beta}_{SE} = \left(\sum_{i=1}^{N} \sum_{t=1}^{T} (X_{it} - \bar{X}_i)' (X_{it} - \bar{X}_i) \right)^{-1} \left(\sum_{i=1}^{N} \sum_{t=1}^{T} (X_{it} - \bar{X}_i)' (Y_{it} - \bar{Y}_i) \right)$$

Tesadüfi Etkiler Modeli

Panel veri modellerinde sabit etki modellerine bir alternatif de birimler arası farklılıkların tesadüfi olduğu tesadüfi etkiler modelidir. Tesadüfi etkiler modelinde birim etkiler sabit olmadığından dolayı sabit terimde değil, tesadüfi olan hata teriminde yer almaktadır. Tesadüfi etki modeli için panel veri modelindeki hata terimi aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır (Tatoğlu, 2020, s: 104):

$$v_{it} = u_{it} + \mu_i$$

Genel model ise aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$Y_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^{K} \beta_{ki} X_{kit} + (u_{it} + \mu_i)$$

Hata teriminin varyans kovaryans matrisi elde edildikten sonra tesadüfi etkiler tahmincisi aşağıdaki gibi elde edilir.

$$\hat{\beta}_{TE} = \left[\sum_{i=1}^{N} \overline{X}_i' \Omega^{-1} \overline{X}_i \right]^{-1} \left[\sum_{i=1}^{N} \overline{X}_i' \Omega^{-1} \overline{Y}_i \right]$$

6.3.2. Spesifikasyon Testleri

Bu kısımda panel veri tahmin modelleri arasındaki seçim amacıyla kullanılan testlere dair bilgiler yer almaktadır.

6.3.2.1. Birim Etkisinin Testi

Panel veri tahmincileri arasında seçim yapmak amacıyla ilk aşamada birim etkinin varlığı sınanmaktadır. Birim etkisinin testi Breusch-Pagan (1980) Lagrange çarpanı yaklaşımı ile incelenmiştir. Breusch-Pagan (1980) bireysel heterojenliği bir

başka ifade ile havuzlanmış en küçük kareler yönteminin uygun olup olmadığını sınamaktadır. Test için sıfır hipotezi şu şekildedir:

H_0: Birim etki varyansı sıfırdır. ($\sigma_u^2 = 0$)

Breusch-Pagan LM istatistiği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$LM = \frac{NT}{2(T-1)}\left[\frac{\sum_{i=1}^{N}(\sum_{t=1}^{T} u_{it})^2}{\sum_{i=1}^{N}\sum_{t=1}^{T} u_{it}^2} - 1\right]^2$$

Hesaplanan test istatistiği 1 serbestlik derecesinde Ki-Kare (χ^2) dağılımına uymaktadır. LM istatistiği ile χ^2 tablosunun karşılaştırılması sonucu H_0 hipotezi reddedilemezse birim etkinin olmadığı dolayısıyla klasik havuzlanmış en küçük kareler yönteminin uygun olduğu söylenebilir. Aksi durumda birim etkisinin varlığı sonucuna ulaşılır ki bu bulgu da birim etkisinin türünün belirlenmesini gerekli kılar (Breusch ve Pagan, 1980).

6.3.2.2. Birim Etkisinin Türünün Testi

Birim etkisinin türüne karar vermek amacıyla ise Hausman (1978) yaklaşımından faydalanılmıştır. Hausman (1978) testi sabit etki ve tesadüfi etki modellerinde yer alan birim etki ile bağımsız değişken arasındaki korelasyon ile ilgili varsayım kısıtlamasından yola çıkmaktadır. Buna göre bağımsız değişken ile birim etki arasında korelasyon olmaması durumunda her iki tahminci de tutarlıdır fakat tesadüfi etkiler tahmincisi daha etkindir.

Diğer yandan bağımsız değişken ile birim etki arasında korelasyon olması durumunda ise tesadüfi etkiler tahmincisi sapmalıdır, sabit etkiler tahmincisi tutarlıdır. Hausman test istatistiği için H istatistiği aşağıdaki gibi sabit ve tesadüfi etkiler tahmincileri arasındaki farktan yararlanılarak elde edilmektedir.

$$H = \left(\hat{\beta}_{SE} - \hat{\beta}_{TE}\right)'\left[A\,Var\left(\hat{\beta}_{SE}\right) - A\,Var\left(\hat{\beta}_{TE}\right)\right]'\left(\hat{\beta}_{SE} - \hat{\beta}_{TE}\right)$$

Denklemdeki SE alt indisi sabit etkiler tahmincisini, TE alt indisi tesadüfi etkiler tahmincisini, $A\ \mathrm{Var}(\hat{\beta}_{SE})$ ve $\mathrm{A\ Var}(\hat{\beta}_{TE})$ ise sırasında sabit ve tesadüfi etkiler modellerinden elde edilen asimptotik varyans kovaryans matrislerini ifade etmektedir. Hausman testi değişken sayısı serbestlik derecesi ile Ki-Kare (χ^2) dağılımına uymaktadır. Hesaplanan test istatistiği ile χ^2 tablosunun karşılaştırılması sonucu temel hipotezin kabul edilmesi durumunda tesadüfi etkiler modeli, reddedilmesi durumunda ise sabit etkiler modelinin kullanılması uygun olacaktır (Hausman, 1978).

6.3.2.3. Varsayım Sınamaları

Gerek sabit etkiler gerekse rastsal etkiler modelleri için yatay kesit bağımlılığını araştırma üzere önerilen Pesaran (2004) ve Friedman (1937) testleri kullanılmıştır (Pesaran, 2004; Friedman, 1937).

Yapılacak testler sonrasında modelin sabit etkiler tahmincisi altında tutarlı olması halinde otokorelasyon varsayımının denetlenmesi amacıyla önerilen test Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın (1982) Durbin Watson testi iken değişen varyansın incelenmesi için önerilen test ise Değiştirilmiş Wald (2000) testidir (Greene, 2000).

Modelin tesadüfi etkiler tahmincisi altında tutarlı olması halinde ise otokorelasyon sorununu tespite yönelik önerilen testler Lagrange (LM) ve Düzeltilmiş Lagrange çarpanı (ALM) testleri iken, değişen varyans sorununu tespite yönelik Levene, Brown ve Forsythe (1974) testi önerilmektedir (Brown ve Forsythe, 1974).

6.4. Araştırmanın Değişkenleri ve Modeli

Bağımsız değişkenlerin belirlenmesinde literatürdeki diğer çalışmalar dikkate alınmıştır. Araştırma modelinde aktif kârlılık, özkaynak kârlılığı, net faiz marjı, fiyat/kazanç oranı ve sermaye yeterlilik rasyosu oran olarak gösterilirken, üst yönetime sağlanan faydalar, büyüklük ve piyasa değeri tutar olarak gösterilmektedir. Modelde oluşabilecek ölçek etkisinin önüne geçebilmek adına tutarsal olarak modele dahil edilen kalemlerin logaritması alınmıştır.

Araştırmada kullanılan bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10: Değişken Tanımları

Notasyon	Değişken Adı	Değişken Tipi	Ölçütler
Log(YSF)	Yöneticilere sağlanan faydalar (Bin TL)	Bağımlı Değişken	Yöneticilere sağlanan faydaların logaritmasıdır.
ROA	Aktif Kârlılık Oranı	Bağımsız Değişken	Net Kâr/Toplam Aktifler
ROE	Özkaynak Kârlılık Oranı	Bağımsız Değişken	Net Kâr/Öz Sermaye
NFM	Net Faiz Marjı	Bağımsız Değişken	Net Faiz Geliri/Toplam Aktifler
SYO	Sermaye Yeterliliği Rasyosu	Bağımsız Değişken	Öz Sermaye/ Riskteki Aktifler + [(Piyasa Riskleri + Operasyonel Riskler) x 12,5]
Log(BUY)	Banka Büyüklüğü	Bağımsız Değişken	Toplam aktiflerin logaritmasıdır.
YAB	Banka Uyruğu	Kukla Değişken	YAB_{it}=0, Yerli Sermaye YAB_{it}=1, Yabancı Sermaye
FKO	Fiyat Kazanç Oranı	Bağımsız Değişken	Hisse Fiyatı/Hisse Başına Kâr
Log(PDE)	Piyasa Değeri	Bağımsız Değişken	Log (Hisse FiyatıxToplam Hisse Sayısı)

Araştırma modeli oluşturulurken öncelikli olarak değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığı incelenmelidir. Bu amaçla değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. (Korelasyon matrisi Ek-1'de yer almaktadır.) Yapılan analiz sonucunda Log(BUY) ile Log(PDE) değişkenleri (0.851) ve ROA ile ROE değişkenleri (0.911) arasında tama yakın çoklu doğrusal bağıntı sorununa neden olabilecek büyüklükte korelasyon ilişkileri görüldüğü için çalışma modelleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.[7]

$$\mathrm{Log(YSF)_{it}} = \alpha_{it} + \beta_{1it}\mathrm{ROA_{it}} + \beta_{2it}\mathrm{NFM_{it}} + \beta_{3it}\mathrm{SY0_{it}} + \beta_{4it}\mathrm{Log(BUY)_{it}} + \beta_{5it}\mathrm{YAB_{it}} + \varepsilon_{it}$$

$$\mathrm{Log(YSF)_{it}} = \alpha_{it} + \beta_{1it}\mathrm{ROE_{it}} + \beta_{2it}\mathrm{FKO_{it}} + \beta_{3it}\mathrm{Log(PDE)_{it}} + \varepsilon_{it}$$

Modellerde yer alan α sabit parametreleri, ε model hata terimlerini, βi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ifade eden parametreleri (i=1, 2, 3,

[7]Modellerin gösteriminde parametrelere ait zaman ve birim etkilerinin gösterilmesi tercih edilmiştir; Modeller parametrelerinde zaman boyutunun kısalığından dolayı (T<30) zaman etkisi söz konusu değildir, birim etkisi ise birim etkisi ile ilgili test bulguları sonucunda elde edilecektir.

4,5), i alt indisi panelin birim (banka), t alt indisi ise panelin zaman (yıl) boyutunu ifade etmektedir.

Literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile aktif kârlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile aktif kârlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile net faiz marjı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile net faiz marjı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile banka sermaye yeterlilik oranı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile banka sermaye yeterlilik oranı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile banka aktif büyüklüğü arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile banka aktif büyüklüğü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile bankaların uyruğu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile bankaların uyruğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile öz kaynak kârlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile öz kaynak kârlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile fiyat / kazanç oranı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile fiyat / kazanç oranı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0: Yöneticilere sağlanan faydalar ile piyasa değeri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
H_a: Yöneticilere sağlanan faydalar ile piyasa değeri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 10'da yer alan tüm değişkenlere ait gözlemler 2011 ile 2020 yılları arasında eksiksiz olarak toplanmış ve dengeli panel veri setleri oluşturulmuştur. Araştırmanın kapsadığı zaman boyutu göz önünde alındığında kısa 11 adet gözlem içerdiği görülmektedir. Bu derece az gözlem içeren zaman boyutuna sahip panel veri setleri için literatürde mikro panel tanımlanması yapıldığı görülmekte ve panel veri ekonometrisinde zaman boyutunda ortaya çıkabilecek durağan dışılıktan kaynaklı sahte regresyon tehlikesi olmadığı bilinmektedir (Baltagi, 2005, s: 237-238). Bu nedenle panel veri modellerinin çözümlenmeleri sırasında durağanlığın tespiti amacıyla birim kök testleri yapılmamıştır.

6.5. Bulgular

Model 1 ve Model 2 için birim etkisinin tespiti için Breusch-Pagan (1980) Lagrange çarpanı testi bulguları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11: Birim Etkisini Sınayan Breusch-Pagan (1980) Lagrange Testi Bulguları

	Model 1			**Model 2**	
	σ_u^2	σ_u		σ_u^2	σ_u
Log(YSF)	1.313	1.146	**Log(YSF)**	1.313	1.146
ε	0.048	0.219	**ε**	0.085	0.291
μ	0.379	0.616	**μ**	0.726	0.852
χ^2 **(01)**=181.86***		**Sig.**=0.000	χ^2**(01)**=346.46***		**Sig.**=0.000

***(%1) anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiğini ifade eder, χ^2: Ki-Kare test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.)σ_u^2: Birim Etki Varyansı,$\sqrt{\sigma_u^2} = \sigma_u$: Standart Hata, ε: Hata Terimi, μ: Birim Etkisi

Tabloda Model 1 ve Model 2 için bağımlı değişkenlere ait varyans ve standart hatalar ile modellere ait hata terimi ve birim etki varyans ve standart hataları ile Breusch-Pagan testi Ki-Kare (χ^2) test istatistikleri ile anlamlılık değerleri (Sig.)

görülmektedir. Model 1 için bağımlı değişkenin Log(YSF) olduğu ve birim etkisinin sıfır olduğu yönündeki sıfır hipotezinin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği görülmektedir ($\chi^2(01)=181.86>\chi^2_{0.01}(01)$), sig.<0.01). Diğer yandan Model 2 için de hipotezinin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği görülmektedir ($\chi^2(01)=346.46>\chi^2_{0.01}(01)$), sig.<0.01). Her iki model için de birim etkisinin olduğu yönündeki alternatif hipotezlerin kabul edilmesi gerektiği söylenebilir.

Breusch-Pagan (1980) yaklaşımı çerçevesinde modeller için birim etkiyi hesaba katmayan klasik havuzlanmış en küçük kareler yönteminin uygun olmadığı modellerin birim etkisinin türüne göre sabit veya tesadüfi etkiler yöntemleri ile tahmin edilmesi gerektiği görülmektedir.

Araştırma kapsamında çözümlenmek istenen her iki model için de birim etkisinin olduğu görüldüğünden modellerdeki birim etkisin türünü tespit etmek amacıyla Hausman (1978) testinden faydalanılmıştır. Hausman testi istatistikleri Tablo 12'deki gibidir.

Tablo 12: Birim Etki Türünü Sınayan Hausman (1978) Test İstatistikleri

Değişken	Model 1				Değişken	Model 2			
	SE(b)	**RE(B)**	**Fark (b-B)**	**S.H**		**SE(b)**	**RE(B)**	**Fark (b-B)**	**S.H**
ROA	0.189	0.158	0.031	0.011	**ROE**	-0.019	-0.019	0.000	0.000
NFM	-0.047	-0.032	-0.015	0.011	**FKO**	-0.004	-0.004	0.000	0.000
SYI	0.012	0.011	0.001	0.002	**LNPDE**	0.567	0.570	-0.003	0.273
BUY	0.762	0.722	0.040	0.011					
YAB	-0.015	0.071	-0.086	0.016					
	χ^2 (05)=11.21** **Sig**.=0.047					**χ^2 (03)**=0.42 **Sig**.=0.936			

**(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiğini ifade eder χ^2 Ki-Kare test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.) b: Sabit Etkiler Tahmincisi, B: Rastsal Etkiler Tahmincisi, (b-B) Tahminciler arasındaki fark, S.H: Standart Hata

Tablo 12'de Model 1 ve 2'ye ait sabit etkiler ve rastsal etkiler tahmincileri, tahminciler arasındaki farklar ve standart hataların raporlandığı görülmektedir. Model 1 için hesaplanan test istatistiğinin %5 anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezini reddetmek için yeterli büyüklükte olduğu görülmektedir ($\chi^2(01)=11.21>\chi^2_{0.05}(05)$), sig.<0.05). Bu durumda Model 1 için bağımsız değişkenler ile birim etki arasında manidar bir korelasyon olduğu ve sabit etkiler modelinin daha etkin bir tahminci üreteceği söylenebilir.

Model 2 için Hausman test istatistiği incelendiğinde ise %10 anlamlılık düzeyinde dahi H_0 hipotezinin reddedilmediği görülmektedir ($\chi^2(03)=0.42<\chi^2_{0.10}(03)$), sig.>0.10). Daha açık bir ifade ile Model 2'de birim etki ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonun manidar olduğu ve modelin rastsal etkiler tahmincisi ile çözümünün daha etkin parametreler üreteceği söylenebilir.

Araştırmanın bu kısmında Model 1 ve Model 2 için yatay kesit bağımlılığı, otokorelasyon ve değişen varyans sorunları incelenmiştir.

Model 1 ve Model 2 için yatay kesit bağımlılığı (birimler arası korelasyon) incelemesi amacıyla yapılan Pesaran (2004) ve Friedman (1937) test istatistikleri Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 13: Yatay Kesit Bağımlılığı (Birimler Arası Korelasyon) Sınayan Pesaran (2004) ve Friedman (1937) Test Bulguları

Model	Pesaran Test		Friedman Test	
	χ^2**(55)**	**Sig.**	χ^2**(09)**	**Sig.**
Model 1	0.527	0.401	7.165	0.709
Model 2	5.624***	0.000	34.729***	0.002

***(%1) anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiğini ifade eder χ^2:Ki-Kare test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.)

Tablo 13 incelendiğinde Model 1 için gerek Pesaran (2004) gerekse Friedman (1937) test istatistiklerine göre yatay kesit bağımlılığın olmadığı yönündeki sıfır hipotezlerinin reddedilmediği görülmektedir ($\chi^2<\chi^2_{0.10}$'sig.>0.10). Daha açık bir ifade ile Model 1'de yatay kesit bağımlılığa rastlanmamıştır. Diğer yandan Model 2 için hesaplanan Pesaran (2004) ve Friedman (1937) test istatistikleri incelendiğinde sıfır hipotezlerinin reddedilip, birimler arası korelasyon olduğu yönündeki alternatif hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir ($\chi^2>\chi^2_{0.01}$'sig.<0.01). Daha açık bir ifade ile Model 2'de birimler arası manidar korelasyon ilişkilerine rastlandığı söylenebilir.

Model 1 için otokorelasyonsuzluk varsayımını denetlemek amacıyla yapılan Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Modifiye Edilmiş Durbin-Watson ve Baltagi-Wu LBİ testi istatistikleri Tablo 14'deki gibidir.

Tablo 14: Model 1 İçin Otokorelasyon Sorununu Sınayan Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Modifiye Edilmiş Durbin-Watson Ve Baltagi-Wu LBİ Testi İstatistikleri

Test	**Test İstatistiği**
Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Modifiye Edilmiş Durbin-Watson Testi	1.163
Baltagi-Wu LBİ Testi	1.524

Her iki test içinde literatürde kritik değer bulunmamakla beraber 2 değerinden küçük olmaları halinde otokorelasyonun ciddi olduğu yorumu yapılmaktadır.

Tablo incelendiğinde gerek Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Modifiye Edilmiş Durbin-Watson testi gerekse Baltagi-Wu LBİ testi istatistiklerinin 2 değerinden küçük olduğu görülmektedir. Her iki test için de literatürde kritik değerlerin bildirilmemesine rağmen, değerlerin 2'den küçük olması durumunda modeldeki otokorelasyon sorununun ciddi olduğu bilinmektedir (Tatoğlu, 2020, s:254). Bu şartlar altında Model 1 için otokorelasyon sorununun varlığından söz edilebilir.

Model 2 için otokorelasyonsuzluk varsayımını denetlemek amacıyla yapılan Lagrange Ve Düzeltilmiş Lagrange testi bulguları Tablo 15'deki gibidir.

Tablo 15: Model 2 için Otokorelasyon Sorunu Sınayan Lagrange Ve Düzeltilmiş Lagrange Testi Bulguları

LM (Lambda=0)		**ALM (Lambda=0)**		**Birleşik Test (Var(u)=0, Lamda=0)**	
$\chi^2(01)$	**Sig.**	**$\chi^2(01)$**	**Sig.**	**$\chi^2(01)$**	**Sig.**
102.72***	0.000	4.10**	0.004	350.56***	0.000

***(%1), **(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiğini ifade eder, χ^2: Ki-Kare test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.)

Tablo 15 incelendiğinde Model 2 için otokorelasyonun sıfır olduğu yönündeki temel hipotezlerin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği görülür ($\chi^2 > \chi^2_{0.01}$' sig.<0.01). Daha açık bir ifade ile LM ve ALM testi bulgularına göre modelde otokorelasyon sorununa rastlanmaktadır. Otokorelasyon ile birim etkiyi aynı anda test eden birleşik test istatistiği de otokorelasyon ve birim etkisinin olduğunu göstermektedir. Birim etkisi daha önce Breusch-Pagan (1980) testi ile tespit edilmişti. Bu durumda modelde

daha önce tespit edilen birim etkisine ek olarak otokorelasyon sorununun da olduğu söylenebilir.

Model 1 için sabit varyans varsayımını denetlemek amacıyla yapılan Değiştirilmiş Wald Testi İstatistiği tablo 16'daki gibidir.

Tablo 16: Model 1 İçin Değişen Varyans Sorununu Sınayan Değiştirilmiş Wald Testi Bulguları

Test İstatistiği $\chi^2(11)$	**Sig.**
2430.87***	0.000

***(%1) anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiğini ifade eder. , χ^2: Ki-Kare test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.)

Tablo 16 incelendiğinde Model 1 için %1 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olmadığını ifade eden H_0 hipotezinin reddedildiği, değişen varyans sorununun olduğu yönündeki alternatif hipotezin ise kabul edildiği görülmektedir ($\chi^2 > \chi^2_{0.01}$' sig.<0.01). Daha açık bir ifade ile Model 1'de değişen varyans sorununa rastlanmaktadır.

Model 2 için sabit varyans varsayımını denetlemek amacıyla yapılan Levene, Brown ve Forsythe (1974) testi İstatistiği Tablo 17'deki gibidir.

Tablo 17: Model 2 İçin Değişen Varyans Sorununu Sınayan Levene, Brown ve Forsythe (1974) Testi Bulguları

W0		**W50**		**W10**	
F(10, 99)	**p**	**F(10, 99)**	**p**	**F(10, 99)**	**p**
0.861	0.572	0.641	0.776	0.789	0.638

F:F test istatistiği, (parantez içi test serbestlik derecesini içerir.)

Tablo 17 incelendiğinde Model 2 için %10 anlamlılık düzeyinde dahi modelde değişen varyans olmadığı yönündeki H_0 hipotezinin reddedilemediği görülmektedir ($F<F_{0.10}$' sig.>0.10). Daha açık bir ifade ile Model 2'de istatistiksel olarak manidar bir değişen varyans sorunu gözlemlenmemiştir denilebilir.

6.5. Araştırmaya İlişkin Sonuçların Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelleri, birim etki içermesi, birim etki türü, yatay kesit bağımlılığı otokorelasyon ve değişen varyans durumlarına uygun çözümlenme yöntemleri ile çözümlenip bulgular sunulmuştur.

6.5.1. Model 1 Tahmin Bulguları

Model 1 için spesifikasyon testleri sonucunda modelde birim etkisinin var olduğu ve söz konusu birim etkisinin sabit etki modelleri ile daha etkin tahmin edilebileceği görülmüştür. Diğer yandan sabit etkiler modelinde yapılan varsayım sınamalarında ise modelde yatay kesit bağımlılık sorunu görülmez iken, Otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarına rastlanmıştır. Söz konusu bulgular ışığında Model 1'in Sabit Etkiler tahmin yöntemi altındaki Gölge Değişkenli En Küçük Kareler tahmin yöntemi ve Otokorelasyon ve değişen varyansa dirençli (Robust) standart hatalar ile tahmin edilmesine karar verilmiştir.

Gölge Değişkenli En Küçük Kareler tahmin yöntemi ve Otokorelasyon ve değişen varyansa dirençli (Robust) standart hatalar ile tahmin bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18: Model 1 Tahmin Bulguları

Değişken	β	S.H.(Robust)	T	p
ROA	0.189	0.076	2.49**	0.014
NFM	-0.047	0.037	-1.26	0.212
SYO	0.012	0.005	2.46**	0.016
BUY	0.762	0.069	11.03***	0.000
YAB	-0.015	0.130	-0.12	0.907
B2	0.944	0.306	3.08***	0.003
B3	1.127	0.113	9.93***	0.000
B4	-1.055	0.104	-10.06***	0.000
B5	1.692	0.333	5.08***	0.000
B6	-0.141	0.324	-0.43	0.666
B7	1.558	0.224	6.94***	0.000
B8	0.628	0.152	4.13***	0.000
B9	0.584	0.076	7.64***	0.000
B10	-0.423	0.067	-6.31***	0.000
B11	1.651	0.253	6.52***	0.000
Sabit Terim	-4.798	1.425	-3.37***	0.000
Tanısal İstatistikler				
Uyum İyiliği(F)	F(15, 94)=329.52***		Sig.=0.000	
Determinasyon		R^2=0.968		

***(%1),**(%5) anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade eder, Robust üst imi otokorelasyon ve değişen varyansa dirençli Huber (1967), Eicker (1967) ve White (1980) dirençli (Robust) standart hataları ifade eder.

Tablo 18 incelendiğinde modelde bağımsız değişkenler ile birlikte B_i (i=2,...11) terimlerininde yer aldığı görülmektedir. Söz konusu terimler birim etkilerini içeren banka kukla değişkenli olmakla beraber 1 adet banka için kukla değişken model dışında bırakılarak kukla değişken tuzağından sakınılmıştır. Dışarıda bırakılan banka etkisi ise sabit terim içinde yer almaktadır. Söz konusu tahmin yöntemi Sabit Etkiler tahmin yöntemi altındaki Gölge Değişkenli En Küçük Kareler tahmin yöntemidir.

Modelin bir bütün olarak anlamlılığını test eden uyum iyiliği F istatistiği incelendiğinde modelin %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu görülmektedir ($F(15, 94)=329.52>F_{0.01}$ Sig.<0.01). Model için determinasyon katsayısı oldukça yüksek olmakla beraber her bağımsız değişken ile artan R^2 istatistiğinin Gölge Değişkenli En Küçük Kareler tahmin yönteminde önemli bir bulgu olmadığı söylenebilir.

Tahmin edilen parametreler incelendiğinde;

Aktif kârlılık oranının yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. (β_1=0.189, Sig.<0.05) Daha açık bir ifade ile ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka aktif kârlılık (ROA) oranındaki artışların yöneticilere sağlanan faydaları artırdığı görülmektedir. Aksi bir durum olarak ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka aktif kârlılık (ROA) oranındaki azalışların yöneticilere sağlanan faydaları azalttığı da söylenebilir. Literatür genelinde aktif kârlılık ve yöneticilere sağlanan fayda ilişkisi ağırlı olarak incelenmiştir, ancak sonuçlar tutarsızdır. Çalışmamız sonucunda aktif kârlılık oranının yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde olumlu etkisi tespit edilmiş olup, sonuçlar bu görüşü savunan literatürü desteklemektedir (Akhigbe ve diğ., 1997; Joyce, 2001; Sigler ve Porterfield, 2001).

Net Faiz Marjı değişkeninin Log(YSF) değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir etkisi bulunmamaktadır. (β_2=-0.047, Sig.>0.10) Daha açık bir ifade ile ele alınan bankalar için ele alınan zaman boyutu dâhilinde banka net faiz marjının yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Net faiz marjının yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde etkisi olmadığı yönündeki tespitimiz bu ilişkinin incelendiği literatür genelinde desteklenmektedir (Dimaano ve diğ., 2015).

Banka sermaye yeterlilik rasyosunun yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. (β_3=0.012, Sig.<0.05) Ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka sermaye yeterlilik (SYO) oranındaki artışların yöneticilere sağlanan faydaları artırdığı görülmektedir.

Banka aktif büyüklüğünün yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir (β_4=0.762, Sig.<0.01) Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu tespit, literatürle uyumlu olup, yapılan çalışmalar incelendiğinde banka büyüklüğü ve yöneticilere sağlanan faydalar arasında genellikle pozitif bağlantı bulunmuştur

(Akhigbe ve diğ., 1997; Zhou, 2000; Cordeiro ve Veliyath, 2003; Özkan, 2011). Ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka büyüklüğündeki artışların yöneticilere sağlanan faydaları artırdığı görülmektedir. Aksi bir durum olarak ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka büyüklüğündeki azalışların yöneticilere sağlanan faydaları azalttığı da söylenebilir.

Banka uyruğunun yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir etkisi bulunmamaktadır. (β_5=-0.015, Sig.>0.10) Daha açık bir ifade ile ele alınan bankalar için ele alınan zaman boyutu dâhilinde bankanın yabancı sermaye bankası olma durumunun yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

6.5.2. Model 2 Tahmin Bulguları

Model 2 için birim etkisinin saptandığı ve söz konusu birim etkisinin Rastsal etkiler modeli ile tahmininin daha etkin parametreler sunacağı görülmüştür. Model 2 için yapılan varsayım sınamalarında modelin yatay kesit bağımlılığı ve Otokorelasyon sorunlarına rastlandığı fakat modelde değişen varyans sorunu olmadığı görülmüştür. Bu bulgular ışığında modelin, Rastsal Etkiler modeli ve yatay kesit bağımlılığa karşı dirençli (Cluster) ve otokorelasyona dirençli (Robust) standart hatalar ile tahmin edilmesine karar verilmiştir.[8]

Otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığa karşı dirençli Rastsal Etkiler modeli tahmin bulguları Tablo 19'daki gibidir.

[8] Yatay kesit bağımlılığa dirençli Arellano, Froot ve Rogers Dirençli standart hataları aynı zamanda otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarına karşı da dirençlidirler. (Tatoğlu, 2012, s. 246-249)

Tablo 19: Model 2 Tahmin Bulguları

Değişken	B	S.H.(Cluster)	z	p
ROE	-0.019	0.012	-1.57	0.117
FKO	-0.004	0.002	-1.66*	0.097
LNPDE	0.571	0.063	9.13***	0.000
Sabit Terim	-2.914	1.413	-2.06**	0.039
Tanısal İstatistikler				
Uyum İyiliği (Wald)	χ^2**(3)**=276.79***		Sig.=0.000	
Determinasyon	Birimler İçi		R^2=0.602	
	Birimler Arası		R^2=0.469	
	Genel		R^2=0.488	

***(%1),**(%5),*(%10) anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade eder, (Cluster) üst imi Arellano, Froot ve Rogers Dirençli Standart Hatalarını ifade eder.

Modelin bir bütün olarak anlamlılığını test eden uyum iyiliği χ^2 istatistiği incelendiğinde modelin %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu görülmektedir ($\chi^2(3)=276.79 > \chi^2_{0.01}(3)$, Sig.<0.01).

Modelde tahmin edilen parametreler incelendiğinde;

Özkaynak kârlılığının yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin saptanmadığı görülmektedir. (β_1=-0.019, Sig.>0.10) Daha açık bir ifade ile ele alınan bankalar için ele alınan zaman boyutu dâhilinde banka öz kaynak kârlılık oranının yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Literatür genelinde özkaynak kârlılılığı ve yöneticilere sağlanan fayda ilişkisine yönelik bulgular çelişkilidir. Çalışmamız sonucunda özkaynak kârlılığı oranının yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde önemli sayılabilecek bir etkisi tespit edilmemiş olup, sonuçlar bu görüşü savunan literatürü desteklemektedir (Dimaano ve diğ., 2015; Joyce, 2001; Athar ve diğ., 2012).

Fiyat-Kazanç oranının yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. (β_2=-0.004, Sig.<0.10) Ele alınan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka fiyat kazanç oranındaki artışların yöneticilere sağlanan faydaları azalttığı görülmektedir. Aksi bir durum olarak ele alınan bankalar için ele alınan

zaman dilimi boyunca banka fiyat kazanç oranındaki azalışların yöneticilere sağlanan faydaları artırdığı da söylenebilir.

Banka piyasa değerinin yöneticilere sağlananan faydalar üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. (β_3=0.571, Sig.<0.05) Örneklemde yer alan bankalar için ele alınan zaman dilimi boyunca banka piyasa değerindeki artışların yöneticilere sağlanan faydaları artırdığı görülmektedir. Aksi bir durum olarak da banka piyasa değerindeki azalışların yöneticilere sağlanan faydaları azalttığı söylenebilir. Bulgu şirket piyasa değeri ve yönetici ücretleri ilişkisini inceleyen literatürü desteklemektedir (Randøy ve Nielsen, 2002).

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişte şirketlerin çoğu küçük ve aile şirketleri olduğundan, şirketlerin yönetimi de şirket sahiplerinin elindeydi. Zamanla artan üretim, kurumsallaşma ve küreselleşme etkisiyle, şirketler büyük ölçekli hale gelmiştir ve şirket yönetimi şirket sahiplerinden profesyonel yöneticilere geçmiştir. Yönetim kademesinde meydana gelen bu değişiklikle beraber şirket sahipleri ile profesyonel yöneticiler arasında çıkar çatışmaları yaşanmaya başlamıştır. Vekalet teorisinin de belirttiği gibi, şirketler, profesyonel yöneticilerin şirket sahiplerinin menfaatlerini dikkate almalarını sağlamak için çeşitli vekalet maliyetleri üstlenmeye başlamıştır. (Jensen ve Meckling, 1976) Ayrıca bu çıkar çatışmasının azaltılması adına yöneticilere sağlanan ücret paketlerine sabit maaşa ek olarak, kısa vadeli performans hedefleriyle orantılı kısa vadeli teşvikler ve şirketin uzun vadeli hedefleri doğrultusunda uzun vadeli teşvikler gibi ek unsurlar eklenmiştir. Böylelikle şirket sahipleri ile profesyonel yöneticiler arasındaki çıkar çatışmasının azaltılması amaçlanmıştır.

Çalışmada Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren bankaların finansal performansları, büyüklükleri ve sahiplik yapısının üst yönetime sağlanan faydalar üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, 2011-2020 yılları arasında Borsa İstanbul'da kesintisiz faaliyet gösteren 11 bankanın verileri panel regresyonu ile analiz edilmiştir.

Banka performansı hem muhasebe temelli değişkenler hem de piyasa temelli değişkenler üzerinden incelenmiştir. Piyasa etkisini analiz edebilmek için fiyat/kazanç oranı ve piyasa değeri araştırma modeline dahil edilmiştir. Muhasebe bazlı banka göstergeleri olarak ise aktif kârlılığı, özkaynak kârlılığı, net faiz marjı, aktif büyüklüğü ve sermaye yeterlilik rasyosu incelenmiştir. Ayrıca yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde banka sahiplik yapısının etkisini incelemek adına banka ana ortaklığına göre uyruk bilgisi modele dahil edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre banka aktif kârlılığı ve büyüklüğünün üst yönetime sağlanan faydalar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak incelenen bankaların aktif büyüklüğü arttıkça üst yönetim ekiplerine daha fazla fayda sağladıklarını söyleyebiliriz. Ayrıca, banka sermaye yeterliliğinin yöneticilere sağlanan faydalar üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu etkisi tespit edilmiştir. Özkaynak kârlılığı, net faiz marjının ve banka sahiplik yapısının ise yöneticilere sağlanan faydalar üzerinden istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Çalışmada piyasa temelli değişken olarak yer alan fiyat/kazanç oranının yöneticilere sağlanan faydalar ile negatif ilişikli olduğu, piyasa değerinin ise yöneticilere sağlanan faydalar üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular, banka üst yönetimine sağlanan faydaları etkileyen banka ile ilgili faktörlerin incelenmesi açısından önemlidir. Ayrıca, çalışma banka büyüklüğü ve aktif kârlılığının üst yönetime sunulan faydalarla olan bağlanısının tespitinin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bankaların üst yönetimine sağlanan faydaların banka performansı ve diğer banka göstergeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın bazı sınırları bulunmaktadır. Öncelikle analizin kapsamı Borsa İstanbul'da işlem gören bankalarla sınırlandırılmış ve bu da Türkiye'de faaliyet gösteren banka sayısına kıyasla daha küçük sayıda banka incelenmesine yol açmıştır. Ayrıca çalışmada elde edilen bulgular, Borsa İstanbul'da (BIST) faaliyet gösteren bankalar açısından yorumlanmalıdır. Çalışmanın diğer bir kısıtı da incelemeye alınan dönemin veri seti kısıtı sebebiyle 2011-2020 yılları olmak üzere on yıllık bir zaman periyodunu kapmasıdır. Gelecek yıllarda Borsa İstanbul'da işlem gören banka sayısının artması ve veri setinin genişlemesiyle farklı sonuçlar alınabileceğini düşünüyoruz. Çalışmada kullanılan bağımlı değişkenler farklılaştırılabilir, artırılabilir veya azaltılabilir. Böylelikle elde edilecek sonuçlar değişkenler arasındaki ilişkiyi hem Türkiye hem de diğer gelişmekte olan ülkeler bağlamında açıklamaya katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Abrams, F. W. (1951): "Management's Responsibilities in a Complex World", *Harvard Business Review*, 29, 54-64.

Adalessossi, K., & Oruc Erdogan, E. (2019). Analysis of Factors Influencing Bank Profitability : Evidence from the West African Economic and Monetary Union Banking Sector. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 5(1), 122-154.

Agarwal, S., & Singh, A. (2020). Relationship between Managerial Ownership and Agency Cost. *International Journal of Financial Management*, 10(4), 35–43.

Akbulak Y., Kavaklı E., & Tokmak A., (2004). Kayıp Yıllar, Türkiye'de 1980'li Yıllardan Bu Yana Kamu Borçlanma Politikaları ve Bankacılık Sektörüne Etkileri, Beta Basım A.Ş., İstanbul

Akgüç, Ö. (1989), Yüz Soruda Türkiye'de Bankacılık, İstanbul, 2. Baskı, Gerçek Yayınevi.

Akhigbe, A., Madura, J. & Ryan, H. (1997), CEO Compensation and Performance of Commercial Banks, *Managerial Finance*, Vol. 23 No. 11, pp. 40-55. https://doi.org/10.1108/eb018654

Arellano, M. (1987). Computing Robust Standart Errors for Within-Group Estimators. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 431-434.

Arora, A., & Kohli, H. K. (2018). Liquidity Risk and Asset-Liability Management: A Comparative Study of Public and Private Sector Banks. *IUP Journal of Applied Finance*, 24(4), 18–33.

Athar, I., Khan, M. I. & Ali, S. (2012): CEO Compensation and Bank Performance. *American Journal of Scientific Research* , Vol. 9, No. 78, pp. 93-100.

Attaway, M. C. (2000). A study of the relationship between company performance and CEO compensation. *American Business Review*, 18(1), 77-85. Retrieved from https://search.proquest.com/scholarly-journals/study-relationship-between-company-performance/docview/216319517/se-2?accountid=15955

Artun, T., (1983), İşlevi, Gelişimi, Özellikleri ve Sorunlarıyla Türkiye'de Bankacılık, Tekin Yayınevi, 2. Basım, İstanbul.

Balsam, S. (2002), An Introduction to Executive Compensation, Academic Press, San Diego, California

Baltagi, B. H. (2005). Econometric Analysis of Panel Data. San Francisco: Johan Wiley & Sons, Ltd.

Barrett, G. V. (1991), Comparison of Skill-Based Pay with Traditional Job Evaluation Techniques, *Human Resource Management Review*, V:1, Issue 2, 97-105.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yonetimi, Kariyer Yayıncılık.

Benson, J., & Brown, M. (2000). Individual Performance Related Pay and Enterprise Outcomes in Australia and Japan. *International Journal of Employment Studies*, 8(2), 1–26.

BDDK, (2020). Turkish Banking Sector Basic Indicators, Data and System Management Department, Istanbul. https://www.bddk.org.tr/ContentBddk/dokuman/veri_0014_47.pdf (10.03.2021)

Bharava, A., Franzini, L., & Narendranathan, W. (1982). Serial Correlation and Fixed Effect Models. *The Review of Economic Studied*, 533-549.

Białas M., & Solek A., Evolution of Capital Adequacy Ratio, *Economics& Sociology*, Vol. 3, No 2, 2010, pp. 48-57.

Bianchi G. (2016). The Effect of Price Targets on the Composition of CEO Pay. *Applied Economics,* 48(45), 4299-4311.

Bititci, U.S., (2015). Managing business performance: The science and the art. John Wiley & Sons.

Brealey, R.A., Myers, S.C., & Marcus, A.J., (2012), Fundamentals of Corporate Finance, Seventh Edition, McGraw-Hill, New York.

Breusch, T., & A.Pagan. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *Review of Economic Studies*, 239-253

Bordo M. D. (2007). A Brief History of Central Banks, Economic Commentary, Federal Reserve Bank of Cleveland, issue Dec.

Brown, M., & Forsythe, A. (1974). The Small Sapmle Behavior of Some Statistics Which Test the Equality of Several Means. *Technometrcis*, 129-132.

Boschen, J., Duru, A., Gordon, L., & Smith, K. (2003). Accounting and Stock Price Performance in Dynamic CEO Compensation Arrangements. *The Accounting Review,* 78(1), 143-168.

Boučková, M. (2015). Management Accounting and Agency Theory. *Procedia. Economics and finance, 25*, 5-13.

Buachoom, W., (2017), Simultaneous relationship between performance and executive compensation of Thai non-financial firms, *Asian Review of Accounting*, 25, issue 3, p. 404-423.

Chi D., & Hung H., (2011) Is the Balanced Scorecard Really Helpful for Improving Performance? Evidence from Software Companies in China and Taiwan. *African Journal of Business Management* Vol. 5(1), pp. 224-239, 4.

Chien, M. S., Lawler, J. S., & Uen, J.-F. (2010). Performance-based pay, procedural justice and job performance for R&D professionals: evidence from the Taiwanese high-tech sector. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2234–2248. https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509626

Citak, F., & Goker, I. E. K. (2020). Bankacılık Sektöründe Sermaye Yeterlilik Rasyosunu Belirleyen Faktörlerin Analizi. *Business & Economics Research Journal*, 11(1), 169–185. https://doi.org/10.20409/berj.2020.243

Cordeiro, J. J., & Veliyath, R. (2003). Beyond Pay for Performance: A Panel Study of the Determinants of CEO Compensation. American Business Review, 21(1), 56-66.

Cosh, A., (1975). "The Remuneration of Chief Executives in the United Kingdom," *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 85(337), pages 75-94, March.

Coughlan, A. T., & Schmidt, R. M., (1985). Executive Compensation, Management Turnover, and Firm Performance: An Empirical Investigation. *Journal of Accounting and Economics* 7 (April 1985): 43-66.

Crumley, C. R. (2008). A study of the relationship between firm performance and CEO compensation in the U.S. commercial banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship,* 13(2), 26-45. https://search.proquest.com/docview/203913917?accountid=15955

Cuervo, C. A., Mudambi, R., & Pedersen, T. (2019). Subsidiary power: Loaned or owned? The lenses of agency theory and resource dependence theory. *Global Strategy Journal*, 9(4), 491–501. https://doi.org/10.1002/gsj.1362

Çankaya F. & Öz M. (2011). Türkiye'de Kamu Bankalarının Özelleştirilmesi. Türkiye Bankalar Birliği Yayınları,1,13.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a Stewardship Theory of Management. *Academy of Management Review*, 22(1), 20-47.

Deegan C. & Unerman J., 2011, Financial Accounting Theory, Second European Edition, The McGraw-Hill Companies

Deysel, B, & J Kruger. 2019. The Relationship Between South African CEO Compensation and Company Performance in the Banking Industry. *Southern African Business Review* 19 (1), 137-69. https://doi.org/10.25159/1998-8125/5837.

Dimaano, W. D., Gatus, T. M., & M.Poot, M. D. (2015). Relationship of Philippine Banks Financial Performance to Top Executive's Compensation. *De La Salle Lipa Journal of Management*, 2(1), 21–32.

Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. Australian Journal of Management, 16(1), 49–64.

Eicker, F. (1967). Limits Theorems for Regressions with Unequal and Dependent Errors. Fifth *Berkeley Symposium in Matematical Statistics and Probability* (s. 59-82). Berkeley: University Of California.

Eisenhardt, K. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, 14(1), 57-74. Retrieved November 7, 2020, from http://www.jstor.org/stable/258191

Ellig, B. R. (2007). The Complete Guide to Executive Compensation. Revised and Expanded Edition. McGraw-Hill

Fernando, S. & Lawrence, S.. (2014). A Theoretical Framework for CSR Practices: Integrating Legitimacy Theory, Stakeholder Theory and Institutional Theory. *Journal of Theoretical Accounting Research*. 10. 149-178.

Freeman, R. E. and Reed, D. L. (1983) Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance, *California Management Review,* Vol. 25, No. 3, pp.88–106.

Friedman, M. (1937). The Use Ranks To Avoid the Assumption of Normality Implicit in the Analysis of Variance. *Journal Of the American Statistical Association,* 333-355.

Froot, K. (1989). Consistent Covariance Matrix Estimation with Cross-Sectional Dependence and Heteroskedasticity in Financial Data. *Journal Of the American Statistical Association,* 333-355.

Gales, L. M. & Kesner, I. F., (1994). An Analysis of Board of Director Size and Composition in Bankrupt Organizations. *Journal of Business Research*, Elsevier, vol. 30(3), pages 271-282, July.

Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). Compensation: Theory, Evidence and Strategic Implications. SAGE Publications, Inc.

Gitman, L. J., & Zutter, C. J., (2012), Principles of Managerial Finance, 13th Edition. Pearson Education Yayıncılık, University of Pittsburgh.

Gligorić, M., Mizdraković, V., Mitrašinović, I., & Marković, V. B. (2019). Audit Timeliness and Market Capitalization: Evidence from an Emerging Market. *Industry / Industrija*, 47(4), 21–45. https://doi.org/10.5937/industrija47-24095

Göktan, H. B. (1999), Türkiye'de Merkez Bankası, Hazine Bankacılık Kesimi İlişkileri ve 5 Nisan Kararları, Şekerbank Kültür Yayınları No:10, Ankara, 1999

Greene, W. (2000). Econometric Analysis. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hausman, J. (1978). Specification Test in Econometrics. *Econometrica*, 1251-1271.

Heffernan, S. (2005). Modern Banking. John Wiley & Sons Ltd., London

Heneman, R. L. (2002) Strategic Reward Management: Design, Implementation, and Evaluation. Greenwich, CT: Information Age Publishers

Hendriksen, E. 1970, Accounting Theory, Fifth Edition. Irwin, Homewood, IL, Boston, MA.

Hirshleifer, J. (1958). On the Theory of Optimal Investment Decision. *Journal of Political Economy*, 66(4), 329-352.

Hubbard, R. & Palia, D., (1995), Executive Pay and Performance Evidence From The U.S. Banking Industry, *Journal of Financial Economics*, 39, issue 1, p. 105-130.

Huber, P. (1967). The Behavior of Maximum Likelihood Estimates Under Non-Standart Conditions. *Fifth Berkeley Symposium in Matematical Statistics and Probability* (s. 221-233). Berkeley: University Of California.

Jensen, M. C. & Meckling, W. H., (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, Elsevier, vol. 3(4), pages 305-360, October.

Jensen, M., & Murphy, K. (1990). Performance Pay and Top-Management Incentives. *Journal of Political Economy*, 98(2), 225-264.

Jones, D. C., & Kato, T., (1998). Chief Executive Compensation during Early Transition: Further Evidence from Bulgaria. *The William Davidson Institute Working Paper*, Number 146, http://ideas.repec.org/p/wdi/papers/1998-146.html

Jordan, J. L. (1996). The Functions and Future of Retail Banking, Economic Commentary, Federal Reserve Bank of Cleveland, issue Sept.

Joyce, W. B. (2001). Return and reward: Bank performance and CEO compensation. *American Business Review*, 19(2), 93-99. https://search.proquest.com/docview/216311512?accountid=15955

Kaplan, S. N., (1994). Top Executive Rewards and Firm Performance: A Comparison of Japan and the United States. *The Journal of Political Economy,* 102(3): 510-546.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P., (1992) The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance, *Harvard Business Review,* (January-February): 71-79.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P., (1996) Using The Balanced Scorecard As a Strategic Management System, *Harvard Business Review,* (January/February): 75-85.

Karacaer, N., & Aygün M., & İç S. (2010). Yöneticilere Ödenen Ücretler ve Firma Performansı Arasındaki İlişki: İMKB Üzerine Bir İnceleme . *MÖDAV*, 2: 1-19.

Kato, T., Kim, W., & Lee J. H. (2004). Executive Compensation and Firm Performance in Korea, *KDI School Working Paper Series* 04-01, http:// papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=480544

Kaya, E. & Arslantürk Çöllü, D. (2020), Bankerlerden Günümüze Türk Bankacılık Tarihinin Kronolojik Olarak Değerlendirilmesi, *BMIJ*, 8(4): 1-36, doi: http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1701

Keats, B. & Hitt, M., (1988). A Causal Model of Linkages among Environmental Dimensions, Macro Organizational Characteristics, and Performance. *Academy of Management Journal* 31: 570-598.

Kesebir, M. (2018). Türkiye'de 2001 krizi sonrası bankacılık sektörünün durumu, yapısal reformlar ile son yıllardaki gelişmeler. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3 (2), 1-19.

Keskin, E., İnan, E., & Ünsal, Ü., (2019), 60th Year of Banks Association of Turkey and Banking System in Turkey 1958-2018. The Banks Association of Turkey, No: 335

Kyereboah-Coleman, A. (2008). Corporate governance and firm performance in Africa: A dynamic panel data analysis. *Studies in Economics and Econometrics*, 32(2), 1-24.

Lawler, E.E., III (1994). From Job-Based to Competency-Based Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15, No. 1 (Jan., 1994), pp.3-15.

Lebas, M. & Euske, K. (2007). A conceptual and operational delineation of performance. In A. Neely (ed.), Business Performance Measurement : Unifying theories and integration ractice (pp. 125-139) . Cambridge Univ. Press .

Lewellen, W. G., (1968). "Introduction, "Executive Compensation in Large Industrial Corporations"," NBER Chapters, in: Executive Compensation in Large Industrial Corporations, pages 1-9, National Bureau of Economic Research, Inc.

Lewellen, W. G. & Huntsman, B., (1970). *Managerial Pay and Corporate Performance, American Economic Review,* 60(4), 710-720.

Lipman F. D. & Hall S. E. (2008), Executive Compensation Best Practices. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey.

Llewelyn, S. (2003), What Counts As 'Theory' In Quantitative Management and Accounting Research?, *Accounting & Accountability Journal*, 16(4). 662-708.

Maditinos, D., Sevic, Z. & Theriou, N. (2009). Performance measures: traditional accounting measures vs. modern value-based measures. The case of earnings and EVA in the Athens Stock Exchange (ASE). *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*. 2. 323-334.

Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C. & Theriou, G. (2011), "The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance", *Journal of Intellectual Capital,* Vol. 12 No. 1, pp. 132-151. https://doi.org/10.1108/14691931111097944

Masa'deh, R., Tayeh, M., Jarrah, I. & Tarhini, A. (2015). Accounting vs. Market-based Measures of Firm Performance Related to Information Technology Investments. *International Review of Social Sciences and Humanities*. 9. 129-145.

Mcconaughy, D. L., & Mishra, C. S. (1996). Debt, Performance-Based Incentives and Firm Performance. *Financial Management*, 25(2): 37-53.

Mercer. (2009), Pay for Results: Aligning Executive Compensation with Business Performance. Willey and Sons, Hoboken, New Jersey.

Milkovich, G. T. & Newman, J. M., (2002). Compensation. 7th ed., McGrawhill, Boston.

Mishkin, F. (1986). The Economics of Money, Banking and Financial Markets. New York: Little and Brown..

Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. (2011). A Comparative Examination of Traditional and Skill-based Pay Plans. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 278–296. https://doi.org/10.1108/02683941111124827

Moradi, S., & Mokhatab, R. F., (2019). A Dynamic Credit Risk Assessment Model with Data Mining Techniques: Evidence from Iranian Banks. *Financial Innovation*, 5(1). https://doi.org/10.1186/s40854-019-0121-9

Mousa, G. (2010). Stakeholder Theory As An Arch to Manage Successful Legitimacy Strategies. *International Journal of Critical Accounting*. 2. 399-418. 10.1504/IJCA.2010.036178.

Murphy, K. J. (1985). Corporate Performance and Managerial Remuneration: An Empirical Analysis. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1-3): 11-42.

Nourayi, M. M., & Daroca, F. P. (2008). CEO Compensation, Firm Performance and Operation Characteristics. *Managerial Finance*, 34(8): 562-584.

Nourayi, M. M., & Mintz, S. M. (2008). Tenure, Firm's Performance and CEO Compensation. *Managerial Finance*, 34(8): 524-536.

Obeid, R. , Adeinat, M., (2017). Determinants of Net Interest Margin: An Analytical Study on the Commercial Banks Operating in Jordan (2005-2015) . *International Journal of Economics and Financial Issues* , 7 (4) , 515-525 .

Omankhanlen, A. E., (2012). The Role of Banks in Capital Formation and Economic Growth: The Case of Nigeria. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 15 (1). pp. 103-111.

Omoregie, O. K., & Kelikume, I., (2017). Executive compensation and banking sector performance: Evidence from Nigeria. *Journal of Developing Areas*, 2, 1.

Ozkan, N., (2011). CEO Compensation and Firm Performance: an Empirical Investigation of UK Panel Data. *European Financial Management*, (17)2: 260–285.

Parasız, İ. (2007). Finansal Kurumsal ve Piyasalar. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Park, S. (2000). What Does The PE Ratio Mean?. *The Journal of Investing*, 9(3), 27-34

Peterson, P.P., & Peterson, D.R., (1996), Company Performance and Measures of Value Added, The Research Foundation of the Institute of Chartered Financial Analysis, USA.

Raithatha, M., & Komera, S. (2016). Executive compensation and firm performance: Evidence from Indian firms. *IIMB Management Review*, 28: 160–169.

Randøy, T. & Nielsen, J. (2002) Company Performance, Corporate Governance, and CEO Compensation in Norway and Sweden, *Journal of Management & Governance* 6: 57. https://doi.org/10.1023/A:1015511912289

Ray, R., (2001). "Economic Value Added: Theory, Evidence, A Missing Link", *Review of Business*, 22, 1/2 (Spring/Summer 2001): 66-70.

Rogers, W. (1993). Regression Standart Errors ın Clustered Samples. *Stata Technical Bulletin*, 19-23.

Roussakis, E. N., (1997). Global banking: origins and evolution. *Revista de Administração de Empresas*, 37(4), 45-53. https://doi.org/10.1590/S0034-75901997000400006

Sheikh, M. F., Shah, S. Z. A., & Akbar S. (2018). Firm Performance, Corporate Governance and Executive Compensation in Pakistan. *Applied Economics*, (50)18: 2012–2027.

Shekhar, K., Lekshmy, S. (2005). Banking Theory And Practice, 19th ed, Vikas Publishing House Pvt Ltd, New Delhi , Indian.

Sigler, K. J., & Porterfield, R. (2001). CEO compensation: Its link to bank performance. *American Business Review,* 19(2), 110-114. https://search.proquest.com/docview/216320076?accountid=15955

Sloan, R. G., (1993). Accounting Earnings and Top Executive Compensation. *Journal of Accounting and Economics*, 16(1-3): 55-100.

Stickney C. (1996), Financial Reporting and Statement Analysis: A Strategic Perspective, Fort Worth, Texas: Dryden Press.

Sümer, G. (2016). Türk Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi Ve Ab Bankacılık Sektörü İle Karşılaştırılması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2

Şahin, H. (2009). Türkiye ekonomisi, tarihsel gelişimi ve bugünkü durumu. Bursa: Ezgi Yayınevi.

TBB (2013); What is Basel II and Basel III?, Risk Executives Association, Istanbul. https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/konferanssunumlari/127/TBB-TIM_Basel.pdf (20.12.2020)

Todorovic, V., Furtula, S. & Pantovic, D. (2018). Measuring Performance of the Serbian Banking Sector Using CAMELS Model. *Teme*. 961-977. 10.22190/TEME1803961T.

Ulutan, B (1957) Bankacılığın Tekamülü, Doğuş Ltd Şti. Matbaası, Ankara 1957.

Useem, M. (1993). Executive Defense: Shareholder Power and Corporate Reorganization. Cambridge, Ma: Harvard University Press.

Yerdelen Tatoğlu, F. (2020), Panel Veri Ekonometrisi Stata Uyuglamalı, Beta Kitapevi, İstanbul.

Tatoğlu, F. Y. (2012). Panel Veri Ekonometrisi. İstanbul: Beta Yayımcılık

Yetiz, F. (2016). Bankacılığın Doğuşu ve Türk Bankacılık Sistemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2): 107-117.

Yolanda, & Sumarni. (2018). Financial Performance and Factors Influencing Its Banking Companies in Indonesia Stock Exchange. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 75(3), 63–72. https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-03.07

Yu, T. T., & Zhang, M. M. (2004). Financial Performance Vs. Ceo Compensation: Recent Evidence from the Banking Industry. *Journal of Accounting & Finance Research*, 12(5), 1–9.

Yusuf, I. & Abubakar, S., "Chief Executive Officer's Pay in Nigerian Banks: Are Corporate Governance, Firm Size, and Performance Predictors?", 2014.

Yüksel, S., Canöz İ., & Adalı Z., (2017). "Türkiye'deki Mevduat Bankalarının Fiyat-Kazanç Oranını Etkileyen Değişkenlerin Mars Yöntemi İle Belirlenmesi," *Fiscaoeconomia*, Tubitak Ulakbim JournalPark (Dergipark), issue 3.

Wahlen, J. M., Baginski, S. P., & Bradshaw, M. (2014). Financial reporting, financial statement analysis and valuation. Cengage learning.

White, H., (1980). Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and A Direckt Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 817-838.

Velimirović, D., Velimirović, M., & Stanković, R. (2011). Role and importance of key performance indicators measurement. *Serbian Journal of Management,* 6(1), 63-72.

Vernimmen, P., Quiry, P., Dallocchiom, M., Le Fur, Y., & Salvi, A. (2014). Corporate Finance: Theory and Practice. 4th Edition. John & Wiley Sons Ltd. United Kingdom.

Vurucu M., & Arı M. U. (2017), A'dan Z'ye Bankacılık Yasal Mevzuat-Organizasyon-Fonlar Cilt-I, 2. Baskı Seçkin Yayıncılık, İstanbul

Zaim H. (2007), "Competency Based Pay a New Approach to Compensation Policy", *Akademik Araştırmalar Dergisi,* No:32, 2007, s.119

Zarakolu, A. (1973), Cumhuriyet'in 50. Yılında Memleketimizde Bankacılık, Ankara, Türkiye Bankalar Birliği Yayını, No. 61

Zhou, X. (2000), CEO pay, firm size, and corporate performance: evidence from Canada. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 33: 213-251. https://doi.org/10.1111/0008-4085.00013

Zoghlami, F. (2020). Does CEO compensation matter in boosting firm performance? Evidence from listed French firms. *Managerial and Decision Economics*; 1– 13. https://doi.org/10.1002/mde.3219

Zollitsch, H. G. (1974). Executive Compensation Questions. *Industrial Management*, 16(5), 7.

EKLER

Ek 1: Korelasyon Matrisi

Ek 1: Korelasyon Matrisi

	Log(YSF)	ROA	ROE	NFM	SYO	Log(BUY)	FKO	Log(PDE)
Log(YSF)	1.000							
Log(YSF)	0.041	1.000						
ROE	0.099	0.911	1.000					
NFM	0.328	0.248	0.146	1.000				
SYO	-0.236	0.067	-0.052	0.046	1.000			
Log(BUY)	0.729	0.184	0.260	0.064	-0.252	1.000		
FKO	-0.153	-0.248	-0.184	-0.232	0.282	-0.338	1.000	
Log(PDE)	0.664	0.382	0.398	0.112	-0.072	0.851	-0.006	1.000

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite	: T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü	: SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı	: Eylül YARDIMCI
Tez Başlığı	: Bankacılık Sektöründe Yöneticilere Sağlanan Faydalar ve Banka Perfomansı Arasındaki İlişki: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Bankalar Üzerine İnceleme
Savunma Tarihi	: 15 / 06 / 2021
Danışmanı	: Doç. Dr. Oğuzhan BAHADIR

JÜRİ ÜYELERİ

Unvanı, Adı Soyadı İmza

Doç. Dr. Oğuzhan BAHADIR
Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Gürol DURAK
Dr.Öğr.Üyesi Büke TOLGA

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. M. Yaman ÖZTEK