



**ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK
DEĞERLENDİRMESİ, TÜRKİYE'DEKİ
MEVDUAT BANKALARI ÜZERİNE
BİR UYGULAMA**

Nurullah ÖZBEY

**Doktora Tezi
İktisat Anabilim Dalı
Prof. Dr. Fehim BAKIRCI
2020
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

Nurullah ÖZBEY

**ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ
TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARI ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

DOKTORA TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fehim BAKIRCI**

ERZURUM-2020



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

[23.06.2020]

Aslı Islak İmzalıdır

[Nurullah ÖZBEY]

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fehim BAKIRCI danışmanlığında, Nurullah Özbey tarafından hazırlanan bu çalışma 23 / 06 / 2020 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. İktisat Teorisi Anabilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Fehim BAKIRCI	İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Yusuf AKAN	İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK	İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Adem ÜZÜMCÜ	İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Murat SARIKAYA	İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VIII
ABSTRACT	IX
KISALTMALAR DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
TABLolar DİZİNİ	XIV
GRAFİKLER DİZİNİ	XV
ÖNSÖZ.....	XVIII

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ

1.1. ÜCRET VE ETKİNLİK.....	3
1.2. ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE ÖNEMİ	8
1.2.1. Ücrette İşveren ve İşgücünün Önemi	10
1.2.2. Ücrette Sendikaların Önemi	12
1.2.3. Ücrette Toplum ve Ekonominin Önemi	14
1.3. ÜCRETLE İLGİLİ TEORİK DEĞERLENDİRMELER.....	16
1.3.1. Klasik Ücret Teorileri.....	17
1.3.1.1. Doğal Ücret (Emek Değer) Teorisi	17
1.3.1.2. Ücret Fonu Teorisi.....	21
1.3.1.3. Artık Değer (Emek) Teorisi.....	24
1.3.2. Modern Ücret Teorileri	27
1.3.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi	27
1.3.2.2. Satın Alma Gücü Teorisi	29
1.3.2.3. Pazarlık Gücü Teorisi	31
1.3.3. Güncelliğini Koruyan Ücret Teorileri	34
1.3.3.1. Yeni-Liberal Ücret Teorisi	34
1.3.3.2. Tamamlayıcı Yeni-Liberal Ücret Teorisi	37
1.3.4. Etkin Ücret Teorileri	44
1.3.4.1. Kaytarma Teorisi	50
1.3.4.2. İşgücü Devri Teorisi	51
1.3.4.3. Beslenme Teorisi	52

1.3.4.4. Ters Seçim Teorisi.....	53
1.3.4.5. Sosyoloji Teorisi.....	54
1.4. ÜCRET FARKLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	56
1.4.1. Mesleki Risk Faktörleri.....	57
1.4.2. Eğitim Yetenek ve Mesleki Özellik Faktörleri.....	57
1.4.3. Zaman ve Performans Faktörleri.....	62
1.4.4. Dış Unsur Faktörleri.....	63

İKİNCİ BÖLÜM

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK

2.1. BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN GENEL DEĞERLENDİRMESİ	64
2.2. BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN SINIFLANDIRMASI	66
2.3. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ	71
2.4. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK ARTIRMA SÜREÇLERİ	74
2.4.1. Bankacılık Sektöründe Personel Geliştirme ve Ücretlendirme Süreci.....	74
2.4.2. Bankacılıkta Kurumsal Ve Bireysel Performans Geliştirme Süreci	80
2.4.3. Bankacılık Sektöründe Ekonomik Gelişim Süreci.....	84
2.4.4. Bankacılık Sektöründe Risk Yönetim Süreci.....	86
2.4.5. Bankacılık Sektöründe Bilişim-Teknoloji- Çalışma Koşulları Geliştirme Süreci.....	88
2.5. TÜRKİYE'DEKİ BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİĞİ ARTIRMAYA YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER	95
2.5.1. Türk Bankacılık Sektöründe Yeniden Yapılandırma	95
2.5.2. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun Kurulması.....	97
2.5.3. Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu İle Yeniden Yapılandırması	98
2.5.4. Kamu ve Özel Bankaların Yeniden Yapılandırılması.....	100
2.5.5. Bankalarda İç Denetim ve Risk Düzenlemeleri	104
2.6. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK VE VERİMLİLİK ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR	105
2.6.1. Bankacılık Sektöründe Ulusal Çalışmalar.....	105
2.6.2. Bankacılık Sektöründe Uluslararası Çalışmalar.....	117

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ETKİNLİK ÜZERİNE ANALİTİK YAKLAŞIMLAR

3.1. ETKİNLİK ANALİZLERİ	126
3.1.1. Rasyo Analizi	126
3.1.2. Parametrik Yöntemler	127
3.1.3. Diğer Yöntemler.....	129
3.2. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ	130
3.2.1. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Tanımı Ve Niteliği.....	131
3.2.1.1. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Kuramsal İfadesi	135
3.2.1.2. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Matematiksel İfadesi.....	137
3.2.1.3. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Grafiksel İfadesi.....	139
3.2.1.4. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Güçlü ve Zayıf Yönleri.....	143
3.2.2. Veri Zarflama Analizinde Temel Yaklaşımlar	144
3.2.2.1. CCR Modeli.....	145
3.2.2.2. BCC Modeli.....	150
3.3. TOBİT MODEL	152
3.3.1. Panel Tobit Model.....	156
3.3.1.1. Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model	156
3.3.1.2. Sabit Etkili Panel Tobit Model	157
3.3.1.3. Dinamik Panel Tobit Model	158
3.3.1.4. Diğer Panel Tobit Modeller	159

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE FAALİYET GÖSTEREN KAMU, ÖZEL VE YABANCI SERMAYELİ MEVDUAT BANKALARININ ETKİNLİKLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ AMACI KAPSAMI VE HİPOTEZLER.....	161
4.1.1. Araştırmanın Önemi	162
4.1.2. Araştırmanın Amacı	165
4.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler	167
4.2. ANALİZ BULGULAR VE VZA'DA BCC YÖNTEMİ İLE 2000-2018 YILLARI ARASI ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ.....	172

4.2.1. VZA'DA BCC Yöntemi ile 2000, 2001, 2008 ve 2018 Yılları Etkinlik Değerlendirmesi	172
4.2.2. Kamu Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi	176
4.2.3. Özel Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi	179
4.2.4. Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi	183
4.2.5. Türkiye'deki Kamu Özel ve Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi	186
4.3. TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALAR İÇİN ETKİNLİK İYİLEŞTİRME ÖNERİLERİ.....	187
4.3.1. 2000 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi	187
4.3.1.1. T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	188
4.3.1.2. Şekerbank T.A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	189
4.3.1.3. Arap Türk Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	189
4.3.2. 2001 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi	190
4.3.2.1. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	190
4.3.2.2. Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	191
4.3.2.3. Türkiye Garanti Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	192
4.3.3. 2008 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi	192
4.3.3.1. Türkiye Vakıflar Bankası T. A.O. 2008 Yılı Girdi-Etkinlik İyileştirme Önerisi	193

4.3.3.2. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	193
4.3.3.3. HSBC Bank A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	194
4.3.4. 2018 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi	195
4.3.4.1. Türkiye Halk Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	195
4.3.4.2. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	196
4.3.3.3. Şekerbank T.A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	196
4.3.3.4. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	197
4.3.3.5. Alternatifbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi...	198
4.3.3.6. Denizbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	198
4.3.4.7. QNB Finansbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	199
4.4. TÜRKİYE’DEKİ MEVDUAT BANKALARININ TOPLAM ETKİNLİK İYİLEŞTİRMESİ.....	199
4.4.1. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2000 Yılıının Toplam Etkinlik İyileştirme Önerisi	200
4.4.2. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2001 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	201
4.4.9. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2008 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	202
4.4.9.1. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2018 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirilme Önerisi	203
4.5. ETKİNLİKTE REFERANS BANKALARIN FREKANS DAĞILIMI	204
4.5.1. Referans Bankaların 2000 Yılı Frekans Dağılımı	204
4.5.2. Referans Bankaların 2001 Yılı Frekans Dağılımı	205
4.5.3. Referans Bankaların 2008 Yılı Frekans Dağılımı	205
4.5.4. Referans Bankaların 2018 Yılı Frekans Dağılımı	206

4.6. MEVDUAT BANKALARININ 2018 YILI ETKİNLİKLERİNDE

GİRDİ/ÇIKTI KATKI DERECESESİ 206

4.6.1. T.C. Ziraat Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	207
4.6.2. Türkiye Halk Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	207
4.6.3. Türkiye Vakıflar Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	208
4.6.4. Adabank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	208
4.6.5. Akbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	209
4.6.6. Anadolubank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	209
4.6.7. Şekerbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	210
4.6.8. Turkish Bank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	210
4.6.9. Türk Ekonomi Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	211
4.6.10. Türkiye İş Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	211
4.6.11. Yapı ve Kredi Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	212
4.6.12. Alternatifbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	212
4.6.13. Arap Türk Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	213
4.6.14. Denizbank 'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	213
4.6.15. QNB Finansbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi ..	214
4.6.16. HSBC Bank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	214
4.6.17. Türkiye Garanti Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	215

4.7. TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARININ ETKİNLİĞİNİ

ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN TESPİTİNE YÖNELİK TESADÜFİ ETKİLİ

PANEL TOBİT MODEL BULGULARI 216

4.7.1 Türkiye'deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları	216
4.7.2. Türkiye'deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları	218

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	220
KAYNAKÇA	225
ÖZGEÇMİŞ.....	248



ÖZET

DOKTORA TEZİ

**ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK DEĞERLENDİRİLMESİ
TÜRKİYE’DEKİ MEVDUAT BANKALARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Nurullah ÖZBEY

Danışman: Prof. Dr. Fehim BAKIRCI

2020, 248 Sayfa

Jüri: Prof. Dr. Fehim BAKICI

Prof. Dr. Yusuf AKAN

Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK

Prof. Dr. Murat SARIKAYA

Prof. Dr. Adem ÜZÜMCÜ

Bu çalışma, Ücret teorileri ve etkinlik arasındaki değerlendirmelerin yapılması ile Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının etkinliklerini ortaya çıkarma ve tam etkin olmayan bankalara önerilerde bulunarak etkinliklerini artırmada yol gösterme amacı ile yapılmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde; ücret, ücret ve etkinliğin önemi, ücret farklılıklarının nedenleri ve ücret teorilerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. İkinci bölümde; bankacılığın genel değerlendirilmesi, bankacılığın sınıflandırılması, bankacılık sektöründe etkinlik değerlendirilmesi, bankacılıkta etkinliği artırma süreçleri, Türk bankacılık sisteminde etkinliği artırmaya yönelik çalışmalar, bankacılık sektörü üzerine yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar hakkında genel bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde; Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının etkinliklerine ilişkin analitik yaklaşımlar, Veri Zarflama Analizi ve Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model üzerine açıklamalar yapılmıştır. Dördüncü bölümde bankaların verileri toplanmış ve bu veriler kullanılarak söz konusu yöntemler ile analizler yapılarak yorumlanmıştır. VZA ile mevduat bankaların etkinlikleri belirlenerek sıralanmış ve tobit modelle bankaların etkinliklerine etki eden faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır

Elde edilen sonuçlara göre, etkinliklerine etki eden faktörlerin personel giderleri (ücret) ve yüksek lisans- doktora eğitimini tamamlamış personel olduğu ortaya konulmuştur. Etkinlikleri tam olmayan bankalara da öneriler sunularak banka yönetimlerine yol gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, ücret teorileri, veri zarflama analizi tobit model, mevduat bankaları, etkinlik.

ABSTRACT

Ph. D. DISSERTATION

**WAGE THEORIES AND EFFICIENCY EVALUATION AN APPLICATION ON
DEPOSIT BANKS IN TURKEY**

Nurullah ÖZBEY

Advisor: Prof. Dr. Fehim BAKIRCI

2020, 248 Pages

Jury: Prof. Dr. Fehim BAKIRCI

Prof. Dr. Yusuf AKAN

Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK

Prof. Dr. Murat SARIKAYA

Prof. Dr. Adem ÜZÜMCÜ

This study was carried out with the aim of making evaluations between wage theories and efficiency, revealing the productivity of deposit banks operating in Turkey and making recommendation to the banks which are not fully productive. The study consists of four chapters.

In the first chapter; wage, the importance of wage and efficiency, reasons of wage differences and evaluation of wage theories were discussed. In the second chapter; The information about general evaluation of banking, classification of banking, evaluation of efficiency in banking sector, processes of increasing efficiency in banking, studies aimed at increasing efficiency in Turkish banking system and national and international studies on banking sector were given. In the 3rd chapter; explanation on Analytical Approach related to the efficiency of deposit banks in Turkey, data envelopment analysis and Random Effective Panel Tobit Model was made. In the fourth chapter; The data of banks were collected and evaluated by using the information by the aid of the methods. The efficiency of deposit banks were identified by DEA and arranged, then It was worked to determine the factors which are important for efficiency in banks.

According to the obtained results, it was found that personel expenses and employees, whose education was graduate and doctorate, had positive effects on efficiency in banks. It was guided to bank administrations by giving suggestions about the banks, the efficiency of which was not completed.

Key Words: Wage, wage theories, data envelopment analysis, tobit model, deposit banks, efficiency.

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
A.B.D.	: Amerika Birleşik Devletleri
A.Ş.	: Anonim Şirketi
AT.	: Avrupa Topluluğu
ATM	: Otomatik Vezne Makinası (Automatic Teller Machine)
BASEL	: Bankacılık Denetim ve Gözetim Komitesi
BBDK	: Bankalar Birliği Düzenleme Kurulu
BCC	: Ölçeğe Göre Değişken Getiri (Charnes, Cooper, Rhodes)
BCC _{it}	: t Yılına Ait i Bankasına Ait BCC Etkinlik Bağımlı Değişkeni
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BIS	: Uluslararası Ödemeler Bankası
CRR	: Ölçeğe Göre Sabit Getiri Varsayımı
CRS	: Ölçeğe Göre Sabit Getiri (CRS Constant Returns to Scale)
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DEA	: Matematik Programlama Tabanlı Etkinlik Ölçüm Yöntemi (Data Envelopment Analysis, VZA)
DFA	: Serbest Dağılım Yaklaşımı (Distribution-Free Approach)
ĐİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EFT	: Elektronik Fon Transfer Sistemi
e _{it} :	: t Yılında i Bankalarının Erkek Çalışanların Erkek Sayısı Etkinlik Derecesi
E _{1it}	: t Yılında i Bankalarının E ₁ İlköğretim Kurumları Bitirenler Sayısı Etkinlik Derecesi
E _{2it}	: t Yılında i Bankalarının E ₂ Ortaöğretim Kurumları Bitirenler Sayısı Etkinlik Derecesi
E _{3it} :	: t Yılında i Bankalarının E ₃ Yükseköğretim Kurumları Bitirenler Sayısı Etkinlik Derecesi
E _{4it}	: t Yılında i Bankalarının E ₄ Yüksek Lisans ve Doktora Öğretim Kurumları Bitirenler Sayısı Etkinlik Derecesi
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla

GSYİH	: Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IRLS	: Kalın Kuyruk Hata Terimi (Iteratively Reweighted Least Squares)
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KB	: Karar Birimi
k_{it}	: t Yılında i Bankalarının Kadın Çalışanların k Kadın Sayısı Etkinlik Derecesi
KSHB	: Kamu Sermayeli Halk Bankası
KSVB	: Kamu Sermayeli Vakıflar Bankası
KSZB	: Kamu Sermayeli Ziraat Bankası
KVB	: Karar Verme Birimleri
ML	: Sansürlenmiş Modelinin En Çok Olabilirlik Tahmin Tobit Modeli
MPI	: Malmquist Toplam Faktör Verimliliği
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	: İktisadi İşbirliği Gelişme Teşkilatı
OLS	: Çoklu Regresyon Modellemesi
ÖE	: Ölçek Etkinliği
ÖGDG	: Ölçeğe Göre Değişken Getiri
ÖGSG	: Ölçeğe Göre Sabit Getiri
ÖSADB	: Özel Sermayeli Adabank
ÖSAKB	: Özel Sermayeli Akbank
ÖSANADB	: Özel Sermayeli Anadolubank
ÖSŞKRB	: Özel Sermayeli Şekerbank
ÖSTEB	: Özel Sermayeli Türkiye Ekonomi Bankası
ÖSTİŞB	: Özel Sermayeli Türkiye İş Bankası
ÖSTRKSB	: Özel Sermayeli Turkish Bank
ÖSYPKRDB	: Özel Sermayeli Yapı ve Kredi Bankası
PDÜ	: Performansa Dayalı Ücret
P_{git}	: t Yılında i Bankalarının Personel Giderleri P_g Personele Ödenen Ücretin Etkinlik Derecesi

POS	: Müşteri Kredi veya Bankamatik Kartındaki Bilgileri Okuyan Elektronik Cihaz
SFA	: Stokastik Sınır Yaklaşımı (Stochastic Frontier Approach)
T.A.O.	: Türkiye Anonim Ortaklığı
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TBS	: Türk Bankacılık Sektörü
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TFA	: Kalın Sınır Yaklaşımı (Thick Frontier Approach)
TFV	: Toplam Faktör Verimliliği
TFVD	: Toplam Faktör Verimlilik Derecesi
TMSF	: Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu
TOPSIS	: İdeal Çözüme Benzerlik ile Tam Uyum Tekniği
U.S.A.	: Amerika Birleşik Devletleri
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
VRS	: Ölçeğe Göre Değişken Getiri (Variable Returns to Scale)
VZA	: Veri Zarflama Analizi
YİGSH	: Yurtiçi Gayri Safi Hasıla
YSALTRNFB	: Yabancı Sermayeli Alternatifbank
YSARPTB	: Yabancı Sermayeli Arap Türk Bankası
YSDNZB	: Yabancı Sermayeli Denizbank
YSFNSB	: QNB Yabancı Sermayeli Finansbank
YSHSBCB	: Yabancı Sermayeli HSBC Bank
YSTGRTB	: Yabancı Sermayeli Türkiye Garanti Bankası

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Sendikaların Ücret- İstihdam Etkisi	14
Şekil 1.2. İşgücü Reel Ücret ve İstihdam İlişkisi.....	19
Şekil 1.3. Etkin Ücret Teorisi	47
Şekil 1.4. Emek Talebi ve Marjinal Ürün Geliri.....	48
Şekil 1.5. İş Sistemi	58
Şekil 2.1. Verimlilik, Etkinlik ve Etkililik İlişkileri	73
Şekil 2.2. Bankacılık Sektöründe Eğitim Döngüsü	77
Şekil 2.3. Bankacılık Sektöründe Gidi-Çıktı ve Etkinlik İlişkisi.....	83
Şekil 3.1. İki Çıktılı (x,y)- Bir Girdili (z) Etkinlik Sınırı VZA Modeli.....	136
Şekil 3.2. VZA'nın Grafıksel Gösterimi.....	140
Şekil 3.3. Etkinlik Sınırları ve Ölçek Etkinliği	143

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Bankacılık Sektöründe Ulusal Çalışmalar	114
Tablo 2.2. Bankacılık Sektöründe Uluslararası Çalışmalar.....	123
Tablo 3.1. Veri Zarflama Analizinde Temel Yaklaşımlar.....	145
Tablo 3.2. CCR Modelleri	149
Tablo 3.3. BCC Modelleri	151
Tablo 4.1. VZA’da Kullanılan Girdi ve Çıktılar	170
Tablo 4.2. VZA’DA BCC Yöntemi ile 2000-2018 yılları Arası Etkinlik Tespiti.....	174
Tablo 4.3. Türkiye’deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları	217
Tablo 4.4. Türkiye’deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Panel Tobit Model Sonuçları	218

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 4.1. Kamu Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yıllar Arası Etkinliği	175
Grafik 4.2. Özel Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği	178
Grafik 4.3. Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği.....	182
Grafik 4.4. Bütün Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği	185
Grafik 4.5. T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	188
Grafik 4.6. Şekerbank T.A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	189
Grafik 4.7. Arap Türk Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	190
Grafik 4.8. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	190
Grafik 4.9. Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	191
Grafik 4.10. Türkiye Garanti Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	192
Grafik 4.11. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	193
Grafik 4.12. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	194
Grafik 4.13. HSBC Bank A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	194
Grafik 4.14. Türkiye Halk Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	195
Grafik 4.15. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	196
Grafik 4.16. Şekerbank T.A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	197
Grafik 4.17. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	197
Grafik 4.18. Alternatifbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi..	198
Grafik 4.19. Denizbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi.....	199
Grafik 4.20. QNB Finansbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi	199

Grafik 4.21. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2000 Yılı’nın Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi	201
Grafik 4.22. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2001 Yılı’nın Toplam Poatansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi	202
Grafik 4.23. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2008 Yılı’nın Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi	203
Grafik 4.24. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2018 Yılı’nın Toplam Etkinlik İyileştirilme Önerisi.....	204
Grafik 4.25. Referans Bankaların 2000 Yılı Frekans Dağılımı	205
Grafik 4.26. Referans Bankaların 2001 Yılı Frekans Dağılımı	205
Grafik 4.27. Referans Bankaların 2008 Yılı Frekans Dağılımı	206
Grafik 4.28. Referns Bankaların 2018 Yılı Frekans Dağılımı	206
Grafik 4.29. T.C. Ziraat Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi .	207
Grafik 4.30. Türkiye Halk Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	208
Grafik 4.31. Türkiye Vakıflar Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	208
Grafik 4.32. Adabank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	209
Grafik 4.33. Akbank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	209
Grafik 4.34. Anadolubank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	210
Grafik 4.35. Şekerbank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	210
Grafik 4.36. Turkish Bank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	211
Grafik 4.37. Türk Ekonomi Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	211
Grafik 4.38. Türkiye İş Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	212
Grafik 4.39. Yapı ve Kredi Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	212
Grafik 4.40. Alternatifbank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	213
Grafik 4.41. Arap Türk Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	213
Grafik 4.42. Denizbank ’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	214

Grafik 4.43. QNB Finansbank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	214
Grafik 4.44. HSBC Bank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi	215
Grafik 4.45. Türkiye Garanti Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi.....	215



ÖNSÖZ

Doktora eğitimim süresince kıymetli bilgi birikimi, tecrübesiyle destek veren, araştırmanın her aşamasında gösterdiği sabır hoşgörüsüyle yapmış olduğu yardım ve yönlendirmeleriyle yol göstererek katkılar sağlayan danışmanım, kıymetli hocam Prof. Dr. Fehim BAKIRCI'ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca doktora eğitimimde ve tez hazırlama sürecinin her aşamasında değerli bilgi birikimlerinden yararlandığım ve sosyal hayatta maddi, manevi desteğini gördüğüm, davranışlarıyla ve bilgisiyle kendime örnek aldığım saygı değer hocam Prof. Dr. Yusuf AKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yine tezin hazırlanması sırasında ve sonlandırılmasında bilgisinden yararlandığım özellikle analiz değerlendirme bölümünde emeğini esirgemeyen yönlendirmeleri ile her zaman yol gösteren sayın hocam Prof. Dr. M. Suphi ÖZÇOMAK'a çok teşekkürlerimi sunarım.

Tezin hazırlanması sırasında verilerin analizinde, bilgi ve deneyimleri ile yardımcı olan Erzurum Atatürk Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Öğretim Görevlisi Dr. Özlem TOPÇUOĞLU'na teşekkürlerimi bir borç bilirim. Tezin analizinde desteğini esirgemeyen İ.İ.B. F. Araştırma Görevlisi Ebubekir KARABACAK'a teşekkür ederim.

Hayatıma girişinden bugüne kadar yılmadan, yorulmadan her başarıda yol almama yardımcı olan, gece gündüz maddi ve manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen eşime, kendilerine ayırmam gereken zamanı çalışmalarım için kullanmama sabır gösteren sevgili oğlum Ahmet Utku ve sevgili kızım Rahiye Sena'ya sonsuz teşekkürler.

Erzurum-2020

Nurullah ÖZBEY

GİRİŞ

Bankacılık sektörü, ülke ekonomisinin ilk dönemlerinde yerel kamu sermayeli bankacılıkla birlikte ve akabinde özel ve yabancı sermayeli bankaların mali sisteme katılımıyla ülke ekonomisinde önemli katkılar sağlamıştır. Türkiye’de bankacılık sektörünün, gelişimi başlamasıyla birlikte finansal aracılık faaliyeti sırasında daha az kaynak kullanarak daha fazla üretim ve hizmet yükümlülüklerini yerine getirmesi biçiminde banka etkinliklerinde kendisini göstermesi söz konusu olmuştur.

Bankacılık, mali sistem içinde gelişmekte olan ülkeler içinde yer alan Türkiye’de iktisadi faaliyetlerini sürdürürken kullanmış olduğu araç, gereç, işgücü ve araçların ekonomik yapıları açısından henüz beklenen düzeyde değildir. Türkiye’de bankacılık sektöründe işgücüne verilen ücret seviyesinin gelişmiş ülkeler düzeyinde olmaması, aynı zamanda bankacılığın üretim ve hizmet sürecinde gelişim ve değişim dönemini yaşaması nedeniyle bankalarda ücret ve etkinliğin önemini daha da artırmıştır. Türkiye ekonomisi içinde bankacılık sektörü, üretim ve hizmet faaliyetlerini artırmak amacıyla işlevsel anlamda kaydı paralar oluşturarak ekonomide ivmeler kazandırma ve etkinliği artırma hedefleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Türkiye’de tüm işletmelerde olduğu gibi üretim yapılmasına sermaye ve kaynak sağlayarak hizmet veren bankaların personeline piyasa ücretinin üzerinde bir ücret ödemesi banka etkinliklerinin artırılmasında önemli görülmektedir. Bu anlamda ekonomik kalkınmada sosyal yaşamın gelişmesinde politik istikrarın sağlanmasında ve ülke refahının artırılmasında önemli rol üstlendiği aşîkârdır.

Sınırsız insan ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli etkisi olan ücret konusu gün geçtikçe ücret farklılıklarından dolayı içeriği ve anlamı karmaşık hale gelmiştir. Bu nedenle bankalarda ücret ve etkinlik konusunun önemi gittikçe artarken, bilimsel çalışmaların ve tartışmaların konusu olmuştur.

Bankacılıkta teknolojik gelişim ve değişimler sayesinde hizmetlerin hızlı ve hatasız şekilde verilerle işlemlerde sürekliliğinin sağlanması, ekonomik anlamda dünya standartlarını yakalanması amaçlanmaktadır. Küresel dünya ekonomisi ölçeğinde üretim birimlerinin serbest piyasada rekabet edip, personelinin yaşam standartlarını yükseltebilmesi için etkin bir ücretin verilmesi, ücretin bilimsel araştırmalara konu olması ve ücret teorilerinin oluşturulması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Bankalar personele piyasa ücretinin üstünde bir ücret ödediklerinde, personelin motivasyonu artar. Bir taraftan bankalarda personel istihdamları sürekli duruma getirilirken, öte yandan personelin bankaya bağlılıklarını artırdıkları takdirde bankanın etkinliğini de artırmış olur. Bankacılık sektöründe bilgili, eğitilmiş, liyakatli üst düzey niteliklere sahip personel istihdam edildiğinde uzun süreli kalifiye personel istihdamı sağlanmış ve işgücü etkinliğide artırmış olur. Bu nedenle bankalar, etkin ücretle istihdam ederek diğer bankalara karşı rekabet üstünlüğü sağlama ve kendi hedefleri doğrultusunda hizmet vermeyi hedeflerler. Bankacılık sektöründe personelin ücreti belirlenirken, ödenen bedelin işgücünü tatmin edecek seviyede olması istenirken, bankalarda ekonomik işlem maliyetlerini minimize edebilmek için gereken önlemleri almayı isteyeceklerdir.

Çalışma iki ana bölüm olan kuramsal çatı ve uygulamadan oluşmaktadır. Çalışmanın kuramsal çerçevesini birinci ve ikinci bölüm oluştururken; uygulamada, üçüncü bölümü analiz yöntemleri ve dördüncü bölümü de finansal anlamda analizlerle bulgular değerlendirilerek sonuçlardan bahsedilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde; ücretin tanımı, teorileri ve modellerin değerlendirilmesi yanında ücret etkinlik ilişkisi ile ücret farklılıklarının nedenlerine açıklık getirilmiştir.

İkinci bölümde bankacılığın genel değerlendirilmesi, banka etkinlik ilişkisi, bankacılıkta etkinliğine etki eden faktörlerin açıklanması, Türkiye’deki kamu, özel, yabancı sermayeli bankaların etkinliklerini artırmak için yapılan çalışmalar ile bankacılıkta yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalar ifade edilmiştir.

Üçüncü bölümde ise; etkinlik analitik yaklaşımlarla etkinlik gelişim süreçleri incelenmiştir. Etkinlik analizinde kullanılan yöntemlerden rasyo analizi, parametrik yöntemler ve diğer yöntemler içinde yer alan VZA incelenmiştir. Bunun yanında tobit model ve tobit model türleri hakkında açıklamalar yapılmıştır.

Dördüncü bölümde ise VZA yöntemiyle etkinlik analizi yapılarak kamu ve özel bankaların etkinlik seviyeleri tespit edilmiştir. En sonunda ise bankalardan elde edilen etkinlik ölçüleri bağımlı değişken ve personel giderleri (ücret), eğitim seviyeleri ve cinsiyet bağımsız değişken olarak ele alınarak tesadüfi etkili panel tobit modelle etkinliğe etki eden faktörlerin incelenmesi yapılmış ve sonuçları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET TEORİLERİ VE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ

1.1. ÜCRET VE ETKİNLİK

Ücret: Tarih boyunca kültürel, ekonomik ve sosyal farklılıklara göre farklı ücret tanımları yapılmıştır. Günümüze gelinceye kadar yapılan ücret tanımları birbirinden farklı olmasına rağmen insanların ortak hedef ihtiyaçları karşılayacak bir iş imkânı bulma ve ücret elde etmek olmuştur. Çalışanların ve iş kollarının farklılıklarından kaynaklanan farklı ücret tanımlarının yapılması ve yorumlanması kaçınılmaz hale gelmiştir. İşgücünün karşılığı olarak alınan ücret, zamanla farklı fikirlerle yeni anlamsal boyutlar kazanmıştır. Ücret kelimesi ekonomik, toplumsal, politik ve sosyolojik boyutlara sahip olan önemli bir kavramdır. 13. yüzyılın 1225-1274 döneminde yaşamış olan Thomas Aquinas yaşamının son yıllarına doğru ücret kelimesini açıkladıktan sonra ardından gelen araştırmacılar kelimeyi geliştirip bugün ki anlamını kazanmıştır

Gerçek ve çağdaş anlamda ücret kelimesinin anlamı endüstri devrimiyle birlikte başlamıştır. Ücret; “kişinin kendisinin ve varsa ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek fiziksel ve zihinsel emeğinin karşılığı olarak aldığı para” değeri olarak tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2000: 209). Ücret çalışanın emeğinin bedeli, geliri olan ekonomik güç iken bulunduğu ülkenin ekonomisinin kalkınmasına ve gelişmesine katkı sağlar. Personele ödenen ücret iktisadi anlamda maliyet, aynı zamanda milli gelirin topluma dağıtılmasının bir şeklidir. Personele ödenen ücret çalışana yaptığı işlere karşılık verilen bedel verilmesiyle sosyal adaleti topluma yayan pek çok işlem görebilen değerdir (Zaim, 1986: 182). Ücretin çok içerikli olması onu sadece çalışanların değil ücretle alakası olan sendikaların, işverenlerin, hükümetlerin ve bu konu hakkında ileri düzeyde bilgi sahibi olan iktisatçıların önem verdikleri bir konudur.

Ücretin işveren ve personel açısından ele alıp tanımlanması daha akılcı ve doğru bir karar olacaktır. Ücret, işletmeler açısından ele alındığında, çalışanların banka içindeki genel faaliyetlerinin etkinliğini artıran, işgücünün istihdamının sağlanması ve personelin etkin bir şekilde işinde çalışmasını sağlayan bir maliyettir. (Bhatia, 2010: 2). İktisadi anlamda ücret; işveren tarafından belirlenen konu, zaman ve ortamda personelin fiziki ve zihni gücüyle yaptığı iş karşılığında elde ettiği değer ve bedeldir. Bu anlamda

işveren açısından ücret, himayesinde çalıştırdığı personelin işin niteliğine göre saat başı, gündelik, aylık, yıllık olarak işgücüne verilen bedel ve değerdir. İşgücü açısından ücret ise; kendisinin, ailesinin ve bakmakla yükümlü olduğu çevresinin geçimini sağlamak için emeğinin karşılığında aldığı değer veya miktar olarak tanımlanabilir. Ücret, işgücünün emeği karşılığında gelirini ve hayat standartlarını belirleyen, sanayi gelişimine etki eden önemli unsur ve maliyettir. Ücret iktisadi ve sosyal hayatta önemli bir yere sahip olan üretim ve hizmet sektörlerinin başında gelmesi ve emeğin karşılığı olması bakımından değeri daha da artmıştır. Ücret; etkinliği, geliştirip artırırken, işgücünü de işletmeye bağlayan ekonomik motivasyon aracı durumundadır. Ücret miktarlarını belirleyen faktörler, yapılan işlerin nitelikleri, süreçleri ve dönemlerine bağlı olarak değişmektedir. Ücret sistemleri, ücretin ödenme biçimine, düzeyine ve emek etkinliğine etkide bulunan bir yapıdır. İnsanın zorunlu ihtiyaçlarıyla toplumların sosyal-kültürel ihtiyaçlarını karşılayan temel değeri ücrettir (Ataay, 2000: 251).

Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte rekabetin artması ile insan gücüne dayalı ücret sistemi daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Ücret insanın yaşamsal alanı içerisinde her türlü ihtiyaçlarını karşılayan, bu ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenen miktarlara cevap veren, insanlara adil bir ücret dağıtma fonksiyonlarını kullanarak yerine getiren değerlerdir. Personelin milli gelirden almış oldukları paylar adil ücreti ifade ettiği gibi Aquinas'a göre her bir çalışanın emeğinin karşılığı içinde bulunduğu toplumda kendisini idame edebilmesidir (Işığışık, 2007: 25). Adil ücretle, işgücünün motivasyonu, bankaya geri bildirim olarak değerlendirildiğinde, kuruma sadık kalacak, bilgili ve iş kolunda donanımlı, kendini geliştiren etkin çalışanlar eliyle ortaya çıkacak hizmet ve ürünler, her zaman daha kaliteli olacaktır (Özdemirel, 2007: 19).

İşveren ve personel arasında, kendileri veya sendikaları aracılığı ile ücret miktarı belirlemede, toplumların ekonomik gelişmişliğine, yapısına göre ücrete alt ve üst sınır belirlemede hangi araçlarla, nasıl gerçekleştirilecekleri konusunda iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Personelin işletmede karşılıksız veya vicdanı duygularla yapmış oldukları faaliyetlerde bulunması iş akitlerinin yapıldığını göstermez (Çelik, 2010: 78). Ücret, işgücünün işlenmesi karşısında elde edilen değişim değeri ve birikimidir. İnsan kaynakları içerisinde işveren çalışanın iş yerindeki faaliyetlerinin karşılığı olarak ödenen ücretlerle çalışanın iş yerine bağlanması beklenir. Emeğin karşılığında başka bir kişi veya işletmeye, belirlenen sürede ve miktarda çalışmaya ikna edilmesine personelin iş aktinin sağlanması denir. İşveren tarafından personeline ödenen ücretler personelin

biyolojik ihtiyaçlarını karşılaması yanında psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını bütününu karşılayacak seviyede olması gerektedir (Schular, 1987; Ergöl, 2006: 92-105).

İşverenin personele değişim değerini ödeyerek, işgücünü bir süre için satın almış olur. Personelin işgücünü satması demek belli bir karşılık olarak bir başkası için belli bir süre çalışmaya sözleşmeyle razı olması demektir. İşgücü ise; insanın canlı varlığında bulunan ve üretim süreci sırasında harcanan enerjidir (Ataman, 1992: 23). alışan personel iş sözleşmesinde bulunan tüm şartları yerine getirilmesiyle mükelleftir. Buna karşılık işverenin de iş sözleşmesinde geçen şartlar çerçevesinde işgücünün tüm haklarını karşılayarak bütün yükümlölüklerini yerine getirmekle mükelleftir. Ücret; fertler açısından önemli olduğu kadar kurum, kuruluş, firma, işletmeler, bankalar, ulusal ve uluslararası kuruluşların işgücü ihtiyaçları ve maliyetleri olmasından dolayı da önemlidir.

Başka bir anlamına göre ücret; personelin faaliyetleri sırasında işgücünün tüm ihtiyaçlarının karşılanması için sahip oldukları satın alma gücünün elde edilmesi yaşamını sürdürmesi anlamına gelmektedir. Bundan dolayı; asıl ücret, eşit işe eşit ücret, performansa dayalı ücret, ödöl ve ikramiyeler, çıplak ücret, asgari ücret, nominal ücret, gerçek ücret, gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu ücret türleri farklı iş kollarında farklı ücretlerden oluşmuştur. Yapılan iş karşılığında ödenen ücrete asıl ücret denir ve yapılan işin niteliğine göre değişir. İşletme, işkolu ve ölke düzeyinde personeller arasında “eşit işe eşit ücret” ilkesine göre ücret yapısının oluşturulmasında dikkate alınan asıl ücrettir (Akyıldız, 2001: 38). Ücretler içerisinde yer alan diğer ücret türleri; performansa yönelik özendirici ücret sistemi içinde, iş gücü başarı değerlemesi sonucuna verilen sosyal amaçlı ödöl ve ikramiyeleri içine alır. personel arasında ücret adaletinin ve işverenler arasında rekabet adaletinin sağlanması açısından “ücret geliri” anahtar bir kelimedir (Akyıldız, 2001: 35). Kurum, kuruluş veya işletme açısından ücret, daha önceden yapılan anlaşma çerçevesinde çalışana para veya para ile ifade edilen ve verilen değerlerin bütünüdür. Enflasyon doğrultusunda belirlenen ücret veya işgücünün fiyatı gerçek ücreti oluşturur. (Reynolds, vd., 1987: 212-213).

Asgari ücret devletin çalışanını koruması ve sosyal güvenceyi sağlayarak sosyal devlet anlayışını yansıtmaları bakımından önemlidir. Asgari ücret taban fiyatının belirlenmesi ile çalışanlara sosyal bakımdan uygun geçim standardı sağlaması ve ailesinin başkasına muhtaç olmasını önleyebilen ücrettir. Asgari ücret, haksız rekabetin önüne geçmede önemli bir katkı sağlaması yönüyle de önemlidir. Asgari ücretin amacı,

aynı işi yapan çalışanlar için ödenen ücretlerin aynı düzeyde olması ve genel olarak da tüm çalışanların ücret düzeyinin yükselmesidir. Asgari ücret yanında işverenin ve personelin çalışma koşullarını iyileştirilmesi banka etkinliklerinin artırılmasında önemli yeri vardır. Asgari ücretin temelinde aynı işkolunda ve aynı liyakate sahip çalışanlar arasında adil ücret dağılımının sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca işgücü açısından asgari ücretin tespit edilmiş olması bir güven unsuru olsa da personel memnuniyetinde hiçbir zaman yeterli olmamıştır. Diğer taraftan asgari ücret artışı tüketim harcamalarının artmasına, dolayısıyla tüketim malı üretimi genişlemesine neden olduğundan ekonomik büyümeyi yavaşlatır. Çok yüksek asgari ücret kayıt dışı ve yasal olmayan istihdama neden olabilir (Gerek, 1999: 16). Asgari ücretle, taban ücretin belirlenmesi ile çalışanlara sosyal bakımdan uygun geçim standartların tespit edilmesiyle personelin ve ailesinin başkasına muhtaç olmasını önlenmesi amaçlanmaktadır. Günümüz ekonomilerin pek çoğunda yer alan asgari ücretin amaçları arasında devletin çalışanını koruması, sosyal güvenceyi sağlayarak sosyal devlet anlayışını yansıtılmasını gerektirmektedir.

Çıplak ücret, personelin çalışma süresi içinde işgücünün emeğinin karşılığı olarak belirlenen ve çeşitli kesintilerden sonra çalışanın elinde kalan ücrete denir. Giydirilmiş ücret, çıplak ücrete eklenen kesintilerle oluşan ücrettir. Genellikle işgücüne ait ücret ödemeleri vergi dışı bırakılırlar ve vergiler zamanla arttırıldığında oluşan ödemelerdir. (Gunderson, 2002: 342-343). Ücret gelir vergisi açısından düşünüldüğünde, işgücünün emeği karşılığında elde ettiği bedelin bir kısmının devlete vergi olarak ödenmesi sonucu personelde kalan ücret olarak tanımlanır. Günümüzde iş tanımı ve ekonomi açısından değerlendirildiğinde vergisi olmayan ücret, ücret olarak kabul edilmemektedir. İşgücünün gerçek ücreti, emekli aidatı ve sosyal sigorta primleri, sosyal güvenlik destekleme primi, işsizlik sigorta primi, hayat/şahıs sigorta primleri, OYAK ve sendika aidatları gibi kesintilerinden sonra kalan miktardır. İşyeri iş yönetmeliğinde ve sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına rağmen işgücüne ikramiye verilmesi, lojman giyecek ve yakacak yardımı gibi sosyal yardımlar sağlanması, doğum, evlenme, hastalık, ölüm gibi hallerde parasal yardımda bulunulması ve yolda geçen süreler için ücret ödenmesi gibi uygulamalar işyeri uygulamaları ile ilgili örnekler olarak gösterilebilir (Süzek, 2011: 66-71; Gerek, vd., 2013: 15).

Türkiye’de iş kanununda, zaman ücreti, akort (parça başı) ücret, yüzde payına göre ücret, götürü usulü ücret, prim ücret, komisyon ücret ve kârdan pay alma şeklinde

Ücretler türleri vardır. cret, lkemizin sosyal devlet anlayışı çerçevesinde belirli kanunlarla çalışanların işgücü karşılığında belirlenen ve verilen değer olarak da tanımlanabilir. Ülkemizde cretler, personel ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklar çerçevesinde sendika kurma, ye olma, toplu pazarlık ve toplu sözleşmelerle belirlenir. Türkiye’de sosyal devlet anlayışı çerçevesinde işgücüne, insan onuru ve yaşamına uygun ücret seviyesi belirlenerek asgari ücret düzeyi belirlenme konusunda son söz pazarlıklarla verildiğinden asgari ücret yetersiz kalmaktadır.

Etkinlik: Etkinlik (efficiency), işletmelerin herhangi bir hedef için yapılan faaliyetlerin amaca ulaşma ölçüsüdür (Baransel, 1993:35). Hedef etkin ücretin verilmesi ile ekonomik kalkınmışlık ve ulusal refahın artırılması sağlandığında amaca ulaşılma derecesi etkinliği oluşturur. Ekonomide veya merkezi planlama yapan tüm sistemlerde ekonomik kalkınma ve başarının temel anahtarı etkinlik olarak görülmüştür. işletmelerde, değişim ve gelişim yavaşlaması karşısında durgunluk ve gerilemenin yaşanması durumunda personelin motivasyonu için ödenen ücretle etkinlik sağlar. Bütün sektörler ve organizasyonlar için üretim ve hizmet kaynaklarını etkili kullanarak çıktı elde etmek için daha etkin ve liyakatli işgücü ile ileri düzeyde teknolojik araç ve gereçlere ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle işgücünün performansı artırma çabası içinde olması etkinlik artışına yol açmıştır. Üretim faktörleri kullanılarak etkinlik artışına ulaşılan farklı sektörlerden biriside finans sektörüdür. Bankacılıkta veya diğer sektörlerde maksimum fayda elde etmek amacıyla bir takım plan ve projelerle bir araya gelirler. Liyakatli ve etkin yöneticiler, işletmelerin ekonomik açıdan rasyonelleşmesi, sürekli değişen, gelişen çevreye uyum sağlaması için plan ve projeler üretirler. Yöneticilerin kendiliğinden, işgücüne danışmadan personeline belirlediği ücretin verilmesi işletmenin etkinliğini artırmada yeterli olmayabilir. Bu nedenle belirli bir teknik güce ve personele sahip olan işletmeler, diğer üretimde kullanılan enerji, hammadde vb. faktörlerin azaltılması yapılırken, personelin ücret konusunda personelin fikirleri doğrultusunda işgücünün motivasyonunu sağlayacak etkin ücret yeniden belirlenmelidir. Genel ekonomik sistem içerisinde, etkinlik, temelde işletmelerin kaliteli hizmeti, sistematik çalışma düzeni içerisinde personeline motive edici etkin ücretin verilmesiyle ortaya çıkacaktır. Bir işletmede üretim departmanları arasında her yönüyle uyum olduğunda, etkin üretime geçilecek ve her departmanın kendi içinde etkinliğini artırmış olacaktır (Demir, vd.,1995: 13).

Etkinlik, genel anlamda kaynakların tam ve etkin kullanılması potansiyel olarak tanımlanabilir. Etkinlik, üretim imkânlar eğrisi üzerinde bir üretim yapılması anlamını taşımaktadır. Bu eğri mevcut teknoloji ve kaynaklar ile üretilebilecek mal ve hizmet bileşimidir. Etkinlik ve etkililik kavramları verimliliğin bileşkesini oluşturur. Etkinliği mevcut girdi ile daha çok çıktıyı elde etmek, mevcut çıktıyı daha az girdi ile sağlamak veya daha az girdi ile en çok çıktıyı elde etmek şeklinde özetlemek mümkündür. Tüketim teorisinde, işgücü piyasasında ve tam rekabet şartları altında oluşan ücret marjinal etkinliğine eşit olmalıdır. Günümüzde personelin ücretleri, işletmelerin etkinliklerine endekslenmesi görüşünün tarihsel dayanağı buraya kadar inmekte ve günümüzde personel etkinliğine dayalı ücret sözleşmeleri önem arz etmektedir. Azalan etkinliklerin işletilmesiyle günümüzde artan maliyet kanunu her işkolunda ve her sektörde personel ücretinin azalmasına sebep olmaktadır. İşletmelerde etkinlik, çıktı (gelir) ile girdi (maliyet) kıyaslanması ile ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda bütün üretim sektörlerinde girdi ve çıktı olarak kullanılan miktar ve fiyatlar esas alınır. İşletmeler üretimle sağlanan etkinliğin faydalarının artması ve azalan maliyetler yardımıyla enflasyonun arz yönüyle etkilerinin azalmasına sebep olmaktadır. İşletmelerde etkinliğin artmasıyla elde edilen fayda maksimizasyonunun toplum tarafından paylaşılması durumunda toplumun hayat standartlarının artacağı görüşünü Keynes ve bilim adamları da ifade etmiştir. Etkinlik kavramını için klasik iktisatçılardan günümüz araştırmacılarına gelinceye kadar oluşan ortak fikir şudur, etkinlik doğru işlerin doğru biçimde en iyi potansiyelle yapılması anlamını taşımaktadır.

Etkinlik ölçümü, piyasa içindeki rekabet ortamında firmanın hangi seviyede olduğunun belirlenmesine imkân sağlaması ve eldeki girdilerin ne ölçüde çıktı üretebildiğini göstermesi yönüyle de önemlidir. Etkinlik, üretim ve hizmet bileşenlerin işlevleri sonucunda elde edilen gelir ve kâr noktasında maksimum iken maliyette minimum seviyede olması potansiyel iyileştirmeyi oluşturmaktadır.

1.2. ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER VE ÖNEMİ

Üretim ve hizmet sektörlerinde emeğin karşılığı olan ücret, günümüz ekonomik ve sosyal yaşamını etkileyen önemli faktördür. Üretim ve hizmet sektörlerinde etkinliği artırıp kâr marjını artırmada etkin ücret seviyesinin belirlenmesi önemli bir husustur. Yapılan araştırmalara göre, sektörlerin rekabet güçleri ile kullandıkları ücretlendirme sistemleri arasında yoğun bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan,

işletmelerdeki farklı özelliklere ve bilgilere sahip olan çalışanların kendi menfaatleri doğrultusunda hayatlarını sürdürerek yaşam standartlarını artırmak için alınan etkin ücret işletmenin etkinliğini de artıracaktır. Ulusal ve uluslararası düzeyde iktisadi ve sosyal hayatı her yönüyle etkileyen etkin ücret, çalışma hayatının en önemli unsurları arasına girmiştir. Bu nedenle de etkin ücret günümüzde sosyal politikaların oluşumunda kendisine yer bulmuş bir bilim haline gelmiştir. Herhangi bir sektörde ücret, sektördeki gelirin, çalışan personeller arasında dengeli ücret dağılımının oluşturulmasında, toplumdaki ücret adaletinin ve paylaşımının gerçekleşmesinde önemlidir. Ücret, işgücü arzının ve talebinin oluşması durumunda reel ücret belirlendiğinde sosyal hayatı dengeleyen önemli bir unsur haline gelmiştir. Etkin ücret dağılımının çalışanlar, işverenler, sendikalar ve toplum açısından önemi büyüktür. Çünkü kalkınmış ülkelerde etkin ücretin etkisiyle işletmelerde etkinlik ve istihdam artışı oldukça fazladır.

Personel ücreti, genel iktisadi süreç içerisinde, üretim ve hizmet kapasitesi artırıldığında, gelir dağılımını etkilediği, emek etkinliğini belirlediği, işsizliğe azaltıp ve istihdamı artırdığı için önemlidir. Ödenen aylık ücretlerin yanı sıra çeşitli sosyal içerikli dolaylı ücret uygulamaları da çalışanların ücret tatminini sağlayacak uygulamalardır. Personel ücretine ek olarak ödenen sağlık ve işsizlik sigortasının yapılması, ulaşım ve maliyetlerinin ödenmesi, ödenen çeşitli aile yardımları vb. ödeme maliyetleri reel ücrete ödenen dolaylı ücretlerdir ve personelin tatminini sağlayarak etkinliklerini artırmada etkin rol oynamaktadır. Personelin ücretler genel düzeyinin artması, tasarruf oranını yükselterek çalışan bireyler gelir grupları arasında adaletli dağılımı ile ülkelerin sosyal ve ekonomik refahını sağlayarak etkinliğin artırılmasına sebep olacaktır. Günümüzde işgücü ücretleri, ülkelerin, toplumların, şirketlerin ve bireylerin toplu pazarlıklar yapması sonucu belirlenir. Zira çalışanlar emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünürlerse çalışmaktan mutlu olmamakta ve iş tatminleri de düşmektedir (Demir, 2007: 143). Bu şekilde işgücü karşılığı yeterli ücret alınmadığında bireysel etkinliğin düşüşü sonucu çalışılan sektörün etkinliği de olumsuz etkilemektedir. Üretim ve hizmet sektörlerinde ücret sisteminin devamlılığı ve hatasız işlemesi için temel hususların oluşturulması, liyakat, performans, yapılan işin niteliklerinin bilinmesi, özveri ile çalışılması ve çalışma sistemin tüm personeller tarafından anlaşılması, benimsenmesi ve katılımıyla mümkün olacaktır.

Ücret sisteminin nesnel kriterlere ve iş sistemine dayanması ve bankaların bulunan benzer pozisyonlar arasında ve iş sisteminde eşitliğin sağlanmasıyla etkinlik

artışı sağlanmaktadır. Ücret sisteminin devamlılığının sağlanması ve sektörde etkinliğin artması için; ücret sisteminin personel ve işveren tarafından planlanması, hangi çalışmaların hangi ücret sistemine dahil edileceği ve ücret planlamasının hangi esaslar doğrultusunda ve kimler tarafından belirleneceğinin tespit edilmesi sektör etkinliği açısından önemlidir. Sağlıklı yaşam sigortaları, emeklilik ve kıdem tazminatları ve çeşitli sosyal yardım işlerinin aksatılmadan yürütülmesini sağlamak ücret yönetiminin programlanmasının amaçları arasında görülmektedir (Balta, 2007: 17). Ücrete sektörlerin etkinlikleri açısından bakıldığında, ilk olarak işveren ve personel açısından önemli olduğu, bir o kadar da sendikalar, ekonomi ve toplumlar açısından da önemi büyük olduğundan aşağıda ayrı ayrı değerlendirilmeleri yapılmıştır.

1.2.1. Ücrette İşveren ve İşgücünün Önemi

Ücret kelimesi farklı zamanlarda ve konumlarda, çalışan personeller arasında değişik kavramsal ifadelerdir. İşverenler çalışanlara ödedikleri ücretin düşük ya da yüksek olduğunu benzer sektördeki işletmelerin çalışanlara verdikleri ücret düzeyleri ile kıyaslanarak anlaşılır (Benligiray, 2007: 7). Çalışan personel ücretleri çeşitli amaçları doğrultusunda harcamak, biriktirmek, yatırım yapmak ve benzeri işlemler yapmak için kazanırlar. Çalışanlar kendi ücretlerinin değerlerini kendisi ile aynı statüde olan diğer çalışanların almış oldukları ücret düzeyi ile karşılaştırılır. Ücret karşılaştırmasında kendi ücretleri daha yüksek seviyede ise mutlu olurlar, daha düşük seviyede ise mutsuz olurlar. Ücret, işgücünün ve bakmakla yükümlü olduğu bireylerin gelir ve yaşam standartlarını belirleyen önemli bir etken olması nedeniyle bulunduğu sektörün etkinliği olumlu veya olumsuz etkileyeceği bir gerçektir. İşveren açısından ücret, ekonominin ve sanayinin kalkınması ve gelişiminde etkisi oldukça fazla olan bireylerin yaşam standartlarını belirleyen yüksek bir maliyet aynı zamanda da personelin ve işverenin motivasyonuna etki eden ve etkinliği belirleyen önemli bir faktördür. Ücret, birey tarafından önemli olarak görülen sonuçlara ulaşmayı sağladığı ölçüde önemi artan bir unsurdur (Tınar, 1996: 63). Personele işin niteliğine göre ödenen ücretin değeri, firmanın etkinliğini ne kadar yüksek derecede artırdığına bağlıdır. Firma serbest piyasa koşulları altında personeline ücret ödeyerek maliyeti düşürmeye çalışıldığında, zamanla liyakatli çalışan, bilgili ve kalifiye personelin kaybedecektir. Liyakatli ve bilgili personelin kaybedilmesi sonucu, iş akışında aksaklıklar ve iş yavaşlamaları, üretim

aşamasında oluşan hatalar çalışmada motivasyon bozukluklarına ve dolayısıyla da yapılan iş etkinliğinde azalmasına neden olmaktadır.

Personelin almış olduğu ücret temel insan ihtiyaçlarını karşılayan bir faktör olduğu gibi, personelin çalışma dışındaki zamanlarda hayatına yön vererek kişisel ilgi alanlarındaki harcamaların bir kaynağı olarak aracılık görevini yerine getirmektedir. Ücret, personelin ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için ekonomik bir güvence olması yanında refah seviyesinin belirlenmesinde önemli etkiye sahiptir. Çalışanların ücreti, çalışmakta oldukları yere yaptıkları etkilerin karşılığı olarak da değerlendirilmektedir (Arnold, Feldman, 1986). Günümüz ekonomilerinde bilim ve teknolojinin çok hızlı gelişimi, işgücü üretiminin yerini makine araç gereçlerin alması, hızlı nüfus artışı, yoğun rekabetin oluşmasına ve istihdamın da azalmasına sebep olmuştur. İşgücü piyasasında rekabetten dolayı personel istediği iş kolunda ve istediği ücret seviyesinde çalışma imkânı bulmuştur. Buna karşılık işveren açısından işin özelliğine göre nitelikli ve liyakatli iş gücünü elinde bulundurması ve elde tutabilmesi noktasında aşırı maliyetler zorluklar ortaya çıkmaktadır.

İşverenler ve işgücü açısından ücretin önemini fizyolojik, ekonomik, sosyal, psikolojik vb. açılardan ele almak mümkün ve en önemli noktada iken, ücret diğer farklı açılardan da ele alınmasının önemi ortaya çıkmıştır. Ücret aracılığıyla fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ücretin önem seviyesinde azalma meydana gelecek, iş motive olmasını yükselten bu özellikler karşısında ücret arka planda kalabilir. Personelin ücrete bağlı gelir seviyesi azaldığında çalışanın iş tatmini üzerinde diğer faktörlerden daha önemli hale gelir. (Thierry, 1992: 697). Personelin ücretleri çoğunlukla tek gelir kaynağı olduğundan aileleri ile birlikte hayat seviyelerini belirler (Zengin, 2005: 46). Herhangi bir personelin temel ihtiyaçları tatmin edildiğinde diğer personele göre sosyal sıralamasında ortaya konulan statüyü sembolize ettiğinden personelin ücret ve diğer gelirleri kendisi için daha önemli hale gelmiştir (Bingöl, 2010: 431).

Personelin ücret geliri bir kişinin başkalarına göre sosyal sıralamasını ortaya koyan statüsünü sembolize etmesinden dolayı, personelin temel maddi ihtiyaçları diğer gelirleri ile tahmin edilse de, personel için ücret gelirleri, diğer gelirlerinden daha önemlidir.

Personelin iş ortamı içerisinde kendi işgücü kullanması konumunu ve iş ortamını belirlemede etkin rol oynayacağından personeller arasında statü farklılıkları göstermesi doğal bir durumdur. Yeni iş hayatına başlayan personel başlangıçta ücreti satın alma gücü olarak değerlendirirken, çalışarak tecrübe kazandıkça ücretin kendisi için bulunduğu işletme içindeki yerini belirleyen önemli bir etken olduğunun farkına varılır (Yüksel, 1998: 196). Yapılan bilimsel araştırma sonuçlarına göre, ücretin personeli işine motive eden önemli bir faktör olarak görüldüğünü ancak personeli işine motive eden tek faktör olmayacağını ortaya koyulmuştur.

Üretim yapan işletmelerde ücret, diğer üretim maliyetlerine göre daha düşükken, bu ücret miktarı hizmet sektörü olan bankacılıkta ücret maliyeti yönüyle daha yüksek seviyelere ulaşabilmektedir. İşverenin üretim ve hizmet sonucunda bekledikleri gelir ve etkinlikleri elde ettiği sürece işgücü maliyeti (ücret) fazla çıktı olarak görülmez. Buna karşın geliri ve etkinlikleri düşük maliyetleri yüksek olan işletmeler için, ücret önemli bir maliyet olduğundan işverenin (işletmenin) maliyetlerinin tam karşılığını alabilmesi ve etkinliklerinin artırılması beklenir. Bunu yaparken de karar birimlerinin bir yandan personelinin potansiyel etkinliğini ölçmeye, diğer yandan personelinin etkinliğinin karşılığı olan etkin ücreti belirlemeye çalışmak zorundadırlar.

1.2.2. Ücrette Sendikaların Önemi

Sendikaların amaçları, başta iş gücü ücretleri olmak üzere üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak, kollamak, geliştirmek ve çalışanların bireysel etkinliklerinin artışına sebep olmaktır. Bütün ülkelerin ekonomisinde personel ücretinin oluşumunda etkin rol oynayan faktörlerden birisi de sendikalar olmuştur. Sendikaların başarı dereceleri, toplu pazarlık aşamasında işverenden çalışanlar adına alabildikleri ücret seviyesinin yüksekliğiyle ölçülmektedir. (Bingöl, 1996: 342). Sendikaların başarılarının sadece personele kazandırılan yüksek ücretle ölçülmesi doğru ve akılcı bir yaklaşım olmayacaktır. Sendikaların toplu pazarlık aşamasında eğitim, sosyal haklar, sosyal yardımlar vb. diğer konularda pazarlık yapmalarına rağmen asıl hedefleri personel ücretlerinin yüksek seviyede artırılması konusuna daha fazla ağırlık verirler (Benligiray, 2003: 8). Sendikaların toplu pazarlık aşamasında personele kazandırılmak istenen yüksek seviyede ücretin altında yatan gerçek ve temel neden, ülke ekonomisindeki yaşam pahalılığı karşısında personel ücretlerinin gerçek değerinin düşmesi ve personel motivasyonlarının azalması olarak görülmektedir. İşletmelerin ve üretim sektörlerinin

kâr paylarından vazgeçip, kârlarını personeline ek ücret olarak dağıtıldığı zaman çalışanların motivasyonu artacağından işletme etkinliklerinde artışlar olacaktır. Böyle bir döngüsel süreç içerisinde işletme, personel etkinlik artışından dolayı işletme personeline vermiş olduğu fazla ücretten daha yüksek gelir elde etme imkânına ulaşabilmektedir.

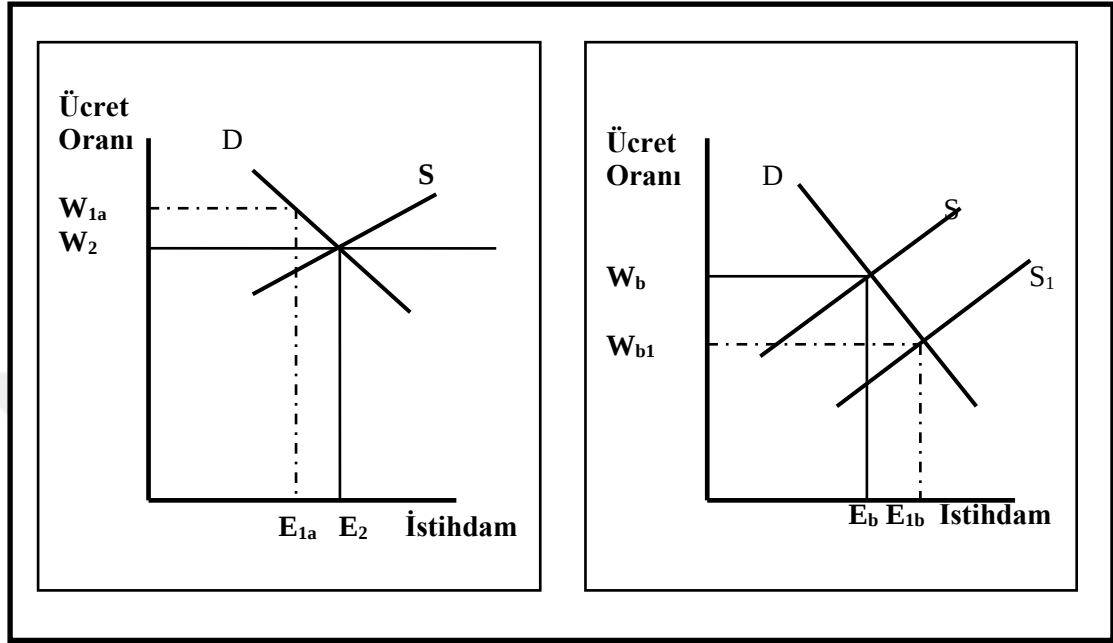
İşletmeler ödedikleri yüksek seviyedeki ücretlerle personelin refah düzeylerine yansıtılmasıyla birlikte, piyasada ekonomik canlılık, kârlılıklar karşısında bireysel ve milli gelirde artışlar gözlenebilir. Sendikaların toplu pazarlık ve diğer zamanlarda güçlerine güç katabilmeleri için personellerine kazandırdıkları yüksek seviyedeki ücretlerle birlikte her bir personelin eğitim seviyesi, liyakat durumu, statüsü vb. özellikler dikkate alınarak adaletli ve hakkaniyetli bir ücret artışlarında öncülük ederler.

İşveren açısından ücretin yüksek olmasına bakacak olursak; üretim ve hizmet sektörlerinde işgücüne ödenen ücretin personelin beklentileri seviyesinde olması durumunda, işverenin personeline ödediği yüksek ücret karşısında zorlanması durumunda işveren maliyetlerini azaltmak için daha az personel çalıştıracak (istihdamın azalması) veya sermayede azaltma yolunu tercih etmek zorunda kalacaktır. Bu nedenle personel ve işveren açısından dengeli bir ücret artışının yapılması daha kalıcı ve akılcı yaklaşım olacaktır. Bu işgücü istihdam durumu sendikalı ve sendikasız olmak üzere Reynolds ve arkadaşları tarafından aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

Şekil 1.2.'deki gibi serbest rekabetçi piyasa içerisinde sendikanın olmadığı durumda her iki sektörde aynı ücreti ödemek durumunda ($W_a=W_b$) olur. Sendikalaşmanın ücrete etkisini belirtmek amacıyla A sektöründe sendikanın olduğu düşünüldüğünde, sendika daha yüksek bir ücret seviyesi olan W_{1a} 'dan çalışanına ödeme yapabilmesi için işverene baskı yapar. İşverende bu ücret seviyesinde yalnızca E_{1a} kadar çalışanları istihdam etmeyi kârlı bulacaktır. Bundan dolayı sektör önceden istihdam edilen çalışanların bir kısmı (E_{1a}, E_a) kadar işsiz kalacaktır.

Bu nedenle A sektöründe işten çıkarılan çalışan işsiz kalmaktansa B sektöründe istihdam edilmeyi kabul etmek zorunda kalacaklar. Bu durumda B sektöründe emek arzı genişleyerek S' 'den S_1 'e doğru aşağı doğru kayarak arz yükselecektir. B sektörünün ücret düzeyi W_{1b} 'ye düşerken istihdam düzeyi ise E_{1b} 'ye yükselecektir. Bu artış miktarı A sektöründeki istihdam azalış miktarına eşit olacak ve bu bütün çalışanlar yeniden istihdam edilmiş olacaktır. Sendikaların ücret etkisini ölçen analiz sistemi A sektöründe

sendika öncesi ve sonrası ücretleri ($W_{1a}-W_a$) kadar belirlemeye çalışır. $W_{1a}-W_a$ kadar farka sendika üyelerinin “ücret kazancı” ‘dır. Sendikalı ve sendikasız çalışanlar $W_{1a}-W_{1b}$ kadar ücret farkı A sektöründeki sendikalı çalışanlar ücret kazancından daha yüksek olacaktır (Reynolds,vd., 1991: 543).



Kaynak: Reynolds, G., Lloyd.Masters H.Stanley Moser H.Colletta .(1991). Labor Economics and Labor Relations, (pp.541-543). New Jersey., Prentice Hall.

Şekil 1.1. Sendikaların Ücret- İstihdam Etkisi

Sendikalaşma sendika üyeleri çalışanlarının hem sosyal haklarını koruma hem de ücret kazancını artırarak etkinliklerini artırmada yardımcı olabilir. Sendikacılıkta inandırıcılıklarını artırmak üyelerine vermiş oldukları vaatlerle pazarlıkta elde edilen hakların hedeflenen seviyeye ulaşmış olmasına bağlıdır. Sendikaların siyasi partilerin uzantısı olması da üyelerin haklarını aramada zorluklar çıkarması noktasında etkinliklerini azaltır. Sendikalar ne kadar çok özgür olursa çalışanların ücretlerini ve çalışma koşullarını düzeltme ve sektör etkinliğini artırmada o kadar çok etkili olacaktır.

1.2.3. Ücrette Toplum ve Ekonominin Önemi

Dünya ekonomisi içerisinde ücretler, bireylerin bulundukları ülkenin refah seviyesini ve yaşam standardını belirleyen önemli bir olgudur. Bir ülkede ücretin milli gelir içindeki payının yüksek olması bize o ülkenin sanayisinin ve teknolojisinin yüksekliğini, istihdam fazlalığını ve halkın refah payının yüksekliğini ve kişi başına

düşen milli gelirin yüksekliğini gösterir. Personel ücreti belirlenirken, liyakate, eğitim seviyesine, işin zorluk derecesine göre eşit dağılım dikkate alınırken, milli gelir dağılımı içerisinde bütün toplumun huzur ve refahı seviyesini artırdığında ücretin gücü ve etkinliğinden bahsedilebiliriz. Toplumsal adaletin ve düzenin sağlanması etkenlerinden birisi de eşit işe eşit ücretin verilmesi hususudur. Ücretler, gayrisafi milli hasıla içerisinde gelir dağılımını etkilediği ve üretim miktarını belirlemede etkin bir faktör olduğundan, üretim ve hizmet sektörlerinin etkinliğini olumlu veya olumsuz etkileyen, ülke ekonomileri açısından önemli bir maliyet unsuru olan, toplumsal adaleti ve barışı etkileyen önemli bir kaynaktır.

Ücret, çalışanın fiziki gücüne dayanarak kazanılan tek sermayesi olmasıyla birlikte ekonomi açısından gelir dağılımında etkin rol oynaması ve bu rolü sürekli devam ettirmesi süresince önemini sürdürmektedir (Zengin, 2000: 45). Bu nedenle günümüzde fiziki güçle birlikte ruhsal güç olan akılla birlikte ortaya konulan emek karşılığında sergilenen performansa dayalı ücret sistemi önemini artırmıştır. Ekonomik açıdan çalışanların ücret artışı, bir bakıma performansa dayalı ücret karşılığında çalışanın etkinlik artışına bağlı olduğunu ifade edebiliriz. İşverenler her dönemde işletmelerinin etkinliklerini artırmak için (performansa bağlı ücret, parça başı vb.) ücret sistemleri arayışlarını sürekli sürdürmüştür. (Sabuncuoğlu, 1997: 211). Ücretin etkinliğine bir bütün olarak baktığımızda; toplumsal barış, huzur ve refahın sağlanmasında, çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin verilip istihdam edilmesinde, ülke ve sektörler bazında ekonomik istikrar ve yüksek gelir elde edilmesinde, personel etkinliği yanında işletme anlamda etkinliklerin artırılmasında vb. katkılar sağlanmasında önemli faydası olmuştur.

Özellikle işletmeler ekonomik olumsuzluklar yaşadıklarında personel ücretleri sabit tutulmak zorunda kalabilmektedirler. Ekonomide yüksek faiz oranlarının ve enflasyonun yaşandığı dönemlerde ülke ekonomisinin düzlüğe çıkarılması için tüketicilerin alım gücünün azaltılması yoluyla tüketici kısıtlamasına gidebilmektedirler. Deflasyonist dönemlerde ise çalışanlara daha fazla ücret verilerek tüketici alım gücünün artırılmasıyla piyasada canlılık kazandırmak istenmektedir. (Uğur, 2003: 149-150). Ücretler; devletler ve hükümetler tarafından eşit gelir dağılımı, yatırım ve tasarrufları, ülke ekonomisi gelişmişlik düzeyini ve hızını, istihdamı, enflasyon durumunu etkilemesi yönünün olması nedeniyle önemli görülmüştür (Talas, 1972: 3). İşletmelerin personeline etkin ücret ödemesi durumunda, kendisini daha iyi finans etmek için daha

yüksek vergi gelirinin elde edilmesine yol açacaktır. Personele ödenen toplam yıllık ücretlerin ödenmesi durumunda, personelin satın alma gücünü artırmasıyla birlikte toplumların ekonomilerine katkıda bulunarak refah seviyesi artırmaktadır (Bingöl, 2010: 432). Çeşitli iş kolları ve gruplarının yıllık toplam ücretleri ele alındığında işgücü karşılığında ödenen ücret personelin ve toplumun gelirlerindeki oranıyla ölçülür (Bingöl, 2010: 432).

Gelişmiş ülkelerde ücrete verilen değer, personele ödenen toplam ücretlerin oranını milli gelir toplamının %40'nın üzerine çıkarmış ve aynı zamanda toplam personele ödenen ücret miktarı eğer memurlar ve diğer personel göz önünde bulundurulduğunda bu oran milli gelirin toplamının %75'ini görmektedirler (Öztürk, 2005: 30). Her ülkede yaşayan insanların hayat standartlarının bir göstergesi olan ücretin etkisi, yaşayanlar arasında beklenen bir hayat düzeyinin belirlenmesi konusunda çok önemli yeri vardır. Personele ödenen ücretler seviyesi baz alındığında, ödenen ücret bireylerin kendilerini başkasının gelir seviyesi oranı ile karşılaştırabildikleri sürece personel etkinliklerini artırmada katkıda bulunmaktadır.

1.3. ÜCRETLE İLGİLİ TEORİK DEĞERLENDİRMELER

Ücret teorilerinin oluşumu belli bir bilgi birikimi dahilinde her dönemin ve her toplumun yaşam felsefesi içinde karıştırılarak iktisadi düşünürler tarafından gerçekleştirilmiştir. İktisadi sistemler ise ekonomilerde mal ve hizmetlerin kimler tarafından ve ne şekilde, hangi üretim kaynaklarıyla üretileceğine karar veren ve üretilen mal ve hizmetlerin dağıtımında kimlerin ne şekilde yapılacağına karar veren uygulamalar bütünüdür. İktisat teorileri bulundukları dönemin ekonomik yapılarının işleyiş biçimine yön verirken; iktisat sistemleri ise bulundukları piyasa içinde toplumların sosyal yapılarında değişim ve farklılaşmalara yol açmaktadır. Ücret teorileri, değişim ve gelişim süreci içinde sürekli birbirlerini destekleyen veya engelleyen nitelikte birbirlerini etkilemişlerdir. Ücret teorileri doğrultusunda ücret seviyesinin belirlenmesi konusunda, iktisadi sistemin yanı sıra, sosyal nitelikteki verilerle de ilişkilidir. Durağan dönem olarak adlandırılan tarım ve zanaatın gelişim sürecinde oluşan ücret teorileri dinamik dönem olarak bilinen sanayileşme döneminde etkinliklerini kaybetmiştir ve yeni dönem ücret teorileri doğmaya başlamıştır. Aynı zamanda iktisadi anlamda ücret teorileri oluşumunda ekonomik şartlar yanında sosyal oluşumu sağlayan coğrafik koşullar, siyasi yapılar, kültürel yapılar vb. faktörler

etkilemiştir. Her dönemde ücret teorileri ve düşünürleri, ücret oluşumunu etkileyen faktörler farklı olduklarından ücret belirleme yöntemlerini tam anlamıyla ifade etmede başarılı olunmamıştır (Yalçıntaş, 1969: 22-23). Her dönemin kendine özgü yoğun ekonomik şartlar altında kalındığı halde toplumsal hayatta önemli yere sahip olan teorileri açıklamada iktisadi anlamda etkin bir konu olmuş fakat hemen hemen her teorisinin eksik yanları kalmıştır.

1.3.1. Klasik Ücret Teorileri

Klasik ücret iktisat teorisi sanayi inkılabının sonucunda ortaya çıkmış bir teoridir. Teorinin ilk çıkışı felsefe temellerine oturtulmuş ve kendine özgü bir sistem geliştirmiştir. O dönemde İngiltere’de sömürgeciliğin yaygın olması, deniz ticaretinin gelişmesi, sanayi hammadde elde edilmesi ve hammaddelerin tekrar işlenip sömürge ülkelerine satılması sermaye birikimini ve gelişimini artırarak klasik iktisat teorisinin kendi kendine oluşumunu kolaylaştırmıştır. Klasik ücret teorilerinin temsilcilerini Adam Smith, David Ricardo, Robert Malthus olarak sıralanmıştır. Klasik ücret öncüsü Adam Smith’in ‘emek değer teorisi’ olarak adlandırdığı teoriye göre, yalnızca işgücü talebine bağlı bir ücret sisteminin oluştuğu düşüncesine sahiptir. Bu yaklaşımda kişi bilgi birikimine ve başarılı olacağına inandığı, kendisine en fazla avantaj sağlayacak ve ücreti kazandıracak işi seçmiş olmasına rağmen ücret miktarını işgücüne olan talep miktarı belirleyeceği düşüncesi hakimdir. Smith’e göre işlerin farklılaşması karşısında çalışana sağlanan avantaj karşılığında, işin öğrenilmesi ve uygulanmasındaki zorluklar, iş güvencesi ağırlığı, sorumluluk yükü, karşısında alınan önlemler işte başarı veya başarısızlık olarak görülmüştür (Dunn, Rachell, 1971: 63). Klasik ücret teorisini, doğal ücret teorisi, ücret fonu teorisi ve artık değer teorisi olarak sıralamak mümkündür.

1.3.1.1. Doğal Ücret (Emek Değer) Teorisi

Doğal ücret teorisine göre ücretler belirlenirken ailelerin asgari geçim seviyesi dikkate alınarak tespit edilmiştir. Teori, tarihte ilk kez 1817 yılında David Ricardo’nun yazmış olduğu “İktisat Politikası ve Vergilendirme Prensipleri” adlı eserinde ortaya konulmuştur. Ücretlerin asgari geçim seviyesine göre belirlenmesi günümüz asgari ücret seviyesine yol açan ücret sistemiyle aynı konumdadır ve günümüz asgari ücret sisteminin temelini oluşturması anlamında da önemlidir. Ricardo’dan sonra Alman iktisatçı Ferdinand La-Selle bu teoriyi “Ücretin Tunç Kanunu” şeklinde ifade etmiştir.

Bu teoriye göre emeğin değerini ve fiyatını işgücü arz ve talebi belirlemektedir. İşgücü arz ve talebinin belirlediği ücret ise piyasa denge fiyatıdır. İşgücünün gerçek fiyatı ise çalışanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılayıp varlığını sürdürmesine fırsatı veren ücret miktarıdır.

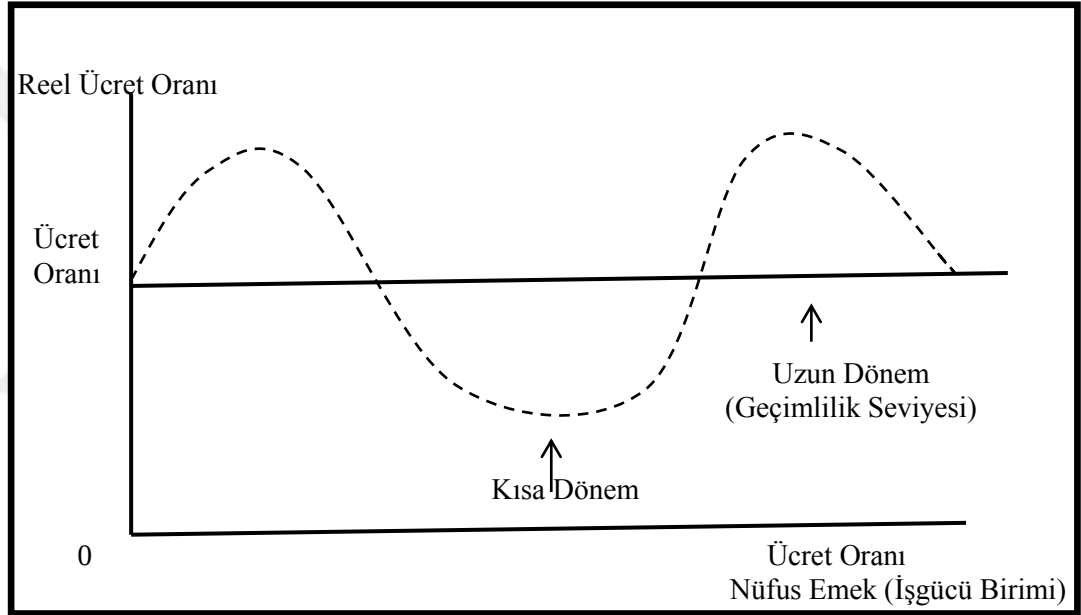
Klasik iktisadin öncüsü Adam Smith'e göre en geniş anlamıyla toprağın mülkiyet hakkının söz konusu olmadığı ve sermaye birikiminin yaşanmadığı bu dönemde üretimi sağlayan ve kıt sayılan işgücünün değeri üretilmiş malın değerine eşit olacağı düşüncesi hakimdir. Daha sonraki dönemlerde toprağın mülkiyet hakkının doğması ve toprak sahiplerinin ortaya çıkmasıyla üretilen malların değerinin belli miktarları toprak sahiplerine kira bedeli karşılığı olarak verilmiştir. Smith'e göre emek değer teorisinde toprak sahiplerinin sermaye birikimine başladıktan sonra sermaye payı olan kârlarının paylaşımında kira ve kâr payı ayırımından sonra arta kalan değer emeğin karşılığı olan ücret miktarıdır (Yücel, 1980: 3).

Doğal ücret teorisine göre, piyasanın genel yapısı içinde işgücü arz yönü dikkate alındığı buna karşılık talep yönünde ihmal edildiği bir piyasa yapısına sahiptir. Burada işgücü arzındaki farklılıklar gerçek ücreti belirler ve arzdaki bu farklılıklar, ücret düzeyi asgari geçim düzeyine gelinceye kadar azalır. Bu teorideki arz fazlalığı durumu günümüzde daha çok istihdam yetersizliği ve işsizlik oranının fazlalığını ifade etmesi yönüyle benzerlik göstermektedir. Doğal ücret teorisi günümüzde serbest piyasa koşullarında işletmelerin ve bankaların arz ve talebinin kesiştiği denge noktasında oluşan personel ücretine ve arz ve talebe göre de istihdam fazlası veya işsizliğin oluşum şekliyle benzerlik arz eder.

Klasik yaklaşımın diğer temsilcilerden Ricardo ve Malthus, gelişen toplumlar için gerekli ek işgücünün kazanılabilmesi için nüfus artışına sebep olacak bir ücret düzeyinin asgari ücretin üzerinde bir ücretin olması gerektiği fikrini ileri sürmüşlerdir. Ricardo, işgücünün "doğal ücretinin" işçilerin (işgücünün) ailelerinin yaşamlarını devam ettirmesine imkân verecek miktarda olması gerektiğini ifade etmiştir. Türkiye'de faaliyet gösteren bankacılık sektöründe alt departmanın da çalıştırılan personele ödenen asgari ücretin biraz üstünde yapılan ücretlendirmeyi temsil ettiği ifade etmek mümkündür. İşgücünün piyasa fiyatının uzun süre doğal ücretin üstünde veya altında kalmayacağını, sürekli hareket halinde olacağını ileri sürülmüştür. Dönemsel olarak eğer işgücü ücreti (fiyat) doğal fiyatın üzerinde bir ücret miktarında oluştuğunda piyasada istihdam fazlalığı oluşacak ve bu durum karşısında çalışanın ücret düzeyi

doğal ücret seviyesine ulaşınca kadar azalacaktır. Uzun dönemde işgücü ücreti (fiyat) doğal ücretin altında ise istihdam azlığı yaşanacak ve işgücü ücreti (fiyat) doğal fiyatın seviyesine çıkıncaya kadar artacaktır (Dunn, Rachell, 1971: 33-34).

Bu durum ücretin personelin geçinebilme düzeyi üzerine çıkması veya altına düşmesi sonucuyla nüfusun artmasına veya azalmasına sebep olmaktadır. Doğal ücret teorisinde nüfus artışını, personele ödenen ücretin kendisine sağlamış olduğu refah seviyesi belirtmektedir. Nüfustaki artma veya azalma ücret düzeyini düşürecek veya artıracaktır ve uzun dönemde ücret geçimlilik ücret düzeyine gelecektir. Doğal ücret teorisine göre kısa ve uzun dönemler içerisinde ücret oluşumu ve istihdam seviyesi durumu J. D. Dunn ve Frank M. Rachel tarafından Şekil 1.2’de ifade edilmiştir.



Kaynak: Dunn, J.D., Frank M. R. (1971). Wage and Salary Administration: Total Compensation Systems, (p.p.63). USA McGraw Hill Book Company.

Şekil 1.2. İşgücü Reel Ücret ve İstihdam İlişkisi

Ücretin yüksek olduğu normal süreç, alım gücü artmış olan işgücünün daha çok yiyecek satın alabilecek gücünün varlığını ifade etmektedir. Bu durum karşısında personelin daha fazla kaliteli, besleyici yiyeceği satın alabilmesi daha iyi beslenme ve daha çok çocuk yapma ortamını artırırken; diğer taraftan da yeterli beslemeyle hastalıklardan kaynaklanan ölümlerin azalması vb. durumları nüfus da artışlarına sebep olabilmektedir.

Uzun dönemde işgücünün azalması çalışanın ücret seviyesinde artışlar meydana getirir, uzun dönemde işgücünün artması durumunda çalışanın ücretinde azalmalar görülür ve uzun dönemlerde çalışanların ücret seviyesindeki artış ve düşüş şeklindeki bu dönüşümler sürekli tekrarlanır. Doğal ücret teorisi kelimesi Ricardo tarafından “emek değer teorisi” olarak adlandırılmıştır ve mal ve hizmetlerin üretim aşamasında malların doğal fiyatlarını harcanan emeğin bir maliyeti olarak görmüştür. Ricardo, her üretim sektöründe söz konusu sermaye olunca çalışanın maliyetlerinin farklı olacağını ve maliyet farklılıklarından dolayı da işletme kârlılıklarının da çalışanların maliyetlerine göre değişeceğini ileri sürmüştür.

Ricardo, tam rekabet piyasada farklı endüstri kollarında kârlar matematiksel olarak eşit şekilde ifade edilsede beklenen personel ücret miktarlarının farklı olabileceğini ileri sürmüştür. Ricardo’ya göre doğal ücret miktarı diğer üretim faktörleri dikkate alınmadan direkt işgücünün miktarına bağlanmıştır. İktisadi anlamda ise üretimde sermayenin bir değerinin olmadığını buna karşılık işgücünün bir değerinin olduğunu ileri sürmüştür. Üretimde aynı miktarda işgücü olsa da, maliyet oranlarındaki farklılıklar ücretleri etkiler ve ücret farklılıklarına sebep olur. Doğal ücret teorisinde Ricardo’ya göre Smith’in emek (işgücü) değer teorisinin geçerliliği bütün endüstri alanlarında kullanılan sermaye birikiminin aynı miktarda olması durumunda geçerli olabileceği ileri sürülmüştür (Douglas, 1964: 28-30). Malthus’ün nüfus teorisine göre, doğanın, gıda maddesi üretiminde cimri fakat insanların çoğalmasında cömert olması, klasik ekonomik yaklaşımda işgücü arzını artırma konusunda etkili olsa da belli bir süre sonra piyasa arz talep dengesi değişebileceğini ifade etmiştir. Her dönemde ücret tespiti ile nüfus arasında bağ kurularak ücretler arttığında buna bağlı nüfus artışı olmakta ancak artan nüfus (işgücü) karşısında ücretlerde azalışlar olacağından dolayı belli bir üretimden sonra nüfus artışı azaldığında çalışanın yeni denge ücreti oluşacaktır (Ekelund, Hebert, 1990: 132-134).

Klasik yaklaşıma göre, bilimsel olarak değer in kaynağını ürünün kendi değeri ile elde edilen ücret miktarı oranına emek değer teorisi denir ve piyasa değişim teorisinde emeğin piyasa değeri olarak dikkate alınır. Üretimde ürünün işlenen değeri ile kalmayıp piyasadaki farklı tüketici görüşlerini ele alarak belirlenen ücret değerleri dikkate alınır. Serbest piyasa ekonomisinde emek değeri kapitalizmin bir göstergesi olduğu gibi üretim sırasında oluşan işgücü maliyet değeri ve piyasada oluşan değer olmak üzere ikiye ayrılabilir. İşte bu iki değer arasındaki farktan oluşan değere de artık değer denir.

Gerçek piyasa değeri ile malın değeri arasındaki fark Marks'ın görüşünün temelini oluşturmuştur. Doğal ücret teorisine göre, devletin sosyal politikalarını geliştirip ekonomik ve sosyal hayata etkisini artırarak ve işgücünü organize edip toplu pazarlık imkânı sağladıkça doğal ücret teorisinin önemi ortaya çıkmıştır. İşgücünün fiyatı olan ücretler yükseldiğinde emek talebi düştüğünde emek talebi ucuzlayacağından emek talebini düşürecektir. Say Kanununa göre her arz kendi talebini oluşturduğundan kısa dönemde arz düşük olsa da, uzun dönemde talep esnekliğine bağlı olarak mal ve hizmet fiyatları düşerek talep artışına sebep olur ve bunun sonucunda arz/talep dengesi ile yeni ücret değeri oluşur. Malthus, serbest piyasada nüfusun artış hızı geometrik dizi şeklinde gerçekleşirken iyi koşullarda bile gıda vb. hayati ürünlerin üretimi aritmetik diziden fazla artış göstermeyeceğini ileri sürmüştür. Emek teorisinde nüfus artışını belirleyen hastalık, ölüm oranlarında artış veya azalışlar üretimde temel dengeleyici unsur olarak görülmektedir ve döngüsel olarak birbirini etkileyebilecekleri görüşü mevcuttur.

1.3.1.2. Ücret Fonu Teorisi

Doğal ücret teorisi kısa dönemli ücret değişikliklerini tam olarak açıklayamadığından ücret fonu teorisi ortaya çıkmıştır. Ücret fonu teorisi A. Smith tarafından öne sürülmüş ve John Stuart Mill tarafından geliştirilmiştir. John Stuart Mill tarafından geliştirilen teoriye göre kısa vadeli ücret değişimleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ücret fonu teorisinin özünde çalışanın ücretinin asgari geçim seviyesinde kalacağı fikri yatmaktadır. Ücret fonu teorisinin geliştiricisi John Stuart Mill, uzun dönemde ücretin en yüksek geçim seviyesinde kalacağını ileri sürmüştür. Aynı zaman da Mill; kısa dönemde ücretin doğal ücret seviyesinin altına düşebileceği gibi üstüne de çıkabileceğini ifade etmiştir. Mill'in sonraki görüşlerinde işgücü piyasasındaki monopol piyasaların ücretleri etkilediğini, genel yaklaşım olan ücret seviyesinin belirlenmesinde, nüfus-sermaye ilişkisi yönüyle değil, sosyal ve psikolojik etkenlerin daha etkili olduğu görüşü ağır basmıştır. Mill'e göre fon vardır ve bu fonun bir kısmı tasarruflardan bir kısmı de makine araç gereçlerden oluşan sermayedir.

Ücret fonu teorisinde işgücünün hem arz hem de talep yönü dikkate alınmış olmasına rağmen emeğin talep yönüne daha fazla ağırlık verilmiştir. Ücret fonu teorisine göre işgücüne olan talep, tüketicinin mal ve hizmetlere olan talebi tarafından belirlenmektedir. Ücret fonu teorisine göre, herhangi bir zamanda ve yerde elde edilen piyasadaki gelirin bir kısmı ücretler için ayrılacağı bir fonda biriktirilecektir. Belirtilen

fon, söz konusu olan ülkenin sermaye birikiminin bir kısmını oluşturmaktadır. Ücret fonu teorisinde fon oranı arz ve talebe göre değişir ve ücret fonu için belirlenen sermaye miktarı, endüstrinin içinde bulunduğu şartlara, kişilerin herhangi bir dönemdeki davranış biçimlerine bağlı olarak farklılıklardan ücret fonu her dönem farklı miktarda ortaya çıkmıştır (Seyidoğlu, 2015: 678). Fon teorisine göre, belirli bir kısa dönemde fonun sabit kaldığı kabul edilir ve sabit kalan miktarı hiç bir kanun, yasa, kişi, kamuoyu, ya da başka bir güç tarafından değiştirilemez. Klasik iktisatçılardan Ricardo sermayedeki artışın emek talebini artıracaklarını ileri sürerken, Smith emek talebinde bulunanlara ücret ödenebilmesi için belirlenen fon miktarında artış olmadan çalışanın ücretlerinin artırılamayacağını ileri sürmüştür. Yukarıdaki ifadeye göre çalışanın ücretinin oluşumunda bir tarafta emek talebini bir tarafta sermaye miktarını ortaya koyan farklı görüşler ortaya çıkarmıştır. D. Ricardo'nun işgücü arzı ve ücrete ilişkin düşüncelerini paylaştığı "Ekonomi Politîğinin İlkeleri" adlı 1823 tarihli eserinde; emeğinde diğer mallar gibi alınıp satılabileceğini ve azalıp çoğaltılabileceğini ifade etmiştir. Ücret fonu teorisi marksist olmayan teoriler içinde ücretin marjinal verim teorisi ve ücretin pazarlık gücü teorisi gibi yeni teoriler geliştirilmiştir (Seyidoğlu, 2015: 678). Ülkemizde personel ücretlerinin sendikalar aracılığı ile hükümetlerle pazarlık yapılarak belirlenmesi D.Ricardo'nun emeğin diğer mallar gibi alınıp satılabileceği görüşünü destekler mahiyettedir.

Ücret fonu teorisinde, fonun miktarı ülke ekonomisine bağlı olarak dönemsel olarak artış veya azalışlar göstermektedir. Belirli bir dönemde fonun miktarı sabit olduğu kabul edildiğinde ortalama ücret, ücret fonu miktarının çalışan sayısına bölünmesiyle elde edilen miktardır. Smith'e göre ücret fonu, üçüncü şahıs olan zenginler için kullanıldığı ve kullanılan kısımdan sonra arta kalan kısmın fona devredildiğini ileri sürerken; Ricardo ise sermaye yönüyle, üretim hammaddeler ve makine teçhizat vb. sermayeler emeğin etkinliğini artıracığından ücret fonunu etkileyeceğini ileri sürmüştür. (Ar, 2007: 87). Ücret fonu teorisi, sermaye veya gelir artışları sonucu ayrılan fonlar olarak günümüzde de ülke ekonomik politikalarında kullanılmaktadır.

Türkiye'de iş ve işçi bulma kurumları tarafından veya yardımlaşma dayanışma dernekleri aracılığıyla çalışanlara veya ihtiyaç sahiplerine karşılıksız olarak ayrılan miktarlar ücret fonu olarak görülmektedir. Ücretler dışında kalan sosyal bir yapı içerisinde ayrılan fon, çalışan sayısının oranına göre daha çok ise fon ihtiyaç

sahiplerinin ücret düzeyi yüksek, ayrılan fon çalışan sayısına göre daha düşük ise verilen ücrette düşük olmaktadır.

Malthus'un düşüncesine benzer görüşe göre, nüfus, gıda maddeleri diğer sermaye ihtiyaçlarına göre daha fazla arttığında, ücretler de asgari geçim düzeyinde kalır ya da asgari geçim ücretin altına düşebilmektedir. Bu nedenle işgücü bakımından örgütlenerek aşırı ücret taleplerine başvurmak yerine, sermaye birikimine yardımcı olmak, ücret fonun büyümesine katkıda bulunmak istihdamda ve ücrette devamlılık açısından daha olumlu ve etkin bir yaklaşım olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle hükümetler tarafından işgücü ücretlerini yükseltmek veya düşürmek kalıcı değil yapay bir çözüm olacağından üretim ve gelir seviyesine göre ücret belirlemesi daha kalıcı ve etkili olacaktır. Bazı çalışanlar ücret artışlarının yalnızca işleri karşılığında olacağını düşündüklerinden bu işi kaybetme durumunda ücret elde etme gibi bir düşünceleri olmayacaktır. (Dunn, Rachell, 1971: 35).

Ücret fonu teorisini özetleyecek olursak; genel ücret seviyesi yalnızca gelir, sermaye artışı veya işçi sayısının azaltılması ile mümkündür (Yücel, 1980: 4-59). Ücret fonu teorisinde, üretim sektörlerinin diğer maliyetlere karşı işgücü maliyetlerini ayarlayabileceği dikkate alınmamıştır. Bu teorinin eleştirilen yanı; belli bir sürede ücretleri ödemek için mevcut para, fon ve gerekse işgücünün belirli dönemlerde esnek olmasıdır. Ücret fonu teorisine göre milli gelirdeki ücretlerin payı uzun dönemde çok küçük farklılıklar göstermektedir. Sermaye sahipleri ekonomik zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında çalıştırdıkları personellerine işsizlik ücreti ödemek istemezler. Sermaye sahipleri normal ekonomik koşulların yaşandığı ve gelirlerin elde edildiği dönemlerde belli konuda sermayelerinin bir miktarını işsizlik fonu olarak ayırırlar. Olumsuz ekonomik koşullar için ayrılan fonlar personel ücretlerinin azalmasını önleyeceğinden gerçek personel ücreti artışı gelire veya nüfusun azalmasına bağlıdır (Zaim, 1986: 228-229).

Ücret fonu olarak ayrılan hammadde, makine teçhizat vb. araçların işsiz kalan personelin işgücü etkinliğini artırmada önemli rolü olmaktadır. Fonlar sosyal bir güç olarak görüldüğü gibi istihdam eksikliği yaşandığı dönemde daha önceden ayrılan fon personel sayısından yüksek olduğunda ödenecek olan ücrette yüksek olurken, ayrılan fon personel sayısından düşük ise ödenecek ücrette düşük olmaktadır (Walker, 1888: 2).

Çalışana işsiz kaldığında ödenmek üzere ayrılan fona fazla miktarda pay ayrıldığı durumda çalışana piyasa ücreti verilmediğinde milli gelir paylaşımında adaletsizlik ve istihdam problemleri ortaya çıkmaktadır. Klasik görüşün etkin olduğu dönemde ücret fonu teorisi yaklaşık yarım yüzyıl kadar bir süre teorikler tarafından kabul edilmiş daha sonra etkinliğini kaybetmiştir. Francis Walker, teorinin geçerliliğini zayıflatan ve ücret fonu teorisinin tarihi gelişiminin tabiatına aykırı fikirler ileri sürmüştür. Üreticilerin üretim sonucu elde etmek istedikleri kârı malın satış değeri ile malın üretimi sırasında katlanılan sermaye, işgücü, pazarlama vb. maliyetler arasındaki farktır. Bu nedenle, ücret fonu üretim istihdamını sağlanmasında belirleyici rol oynadığı gibi ücretlerin belirlenmesinde de önemli bir faktör olarak görülmektedir. Ücret fonu teorisinde sermaye sahiplerinin önceden ayrılan fonların birikiminin miktarı oranında ücretler belirlenir görüşünün geçerliliği ancak sermayeden ayrılan fon miktarının yüksekliğine ve sürekliliğine bağlıdır (Walker, 1888: 2).

Ücret fonu teorisinin eleştirilen yanı, işi talep eden işgücünün sayı ve niteliklerinin ne olduğunun tam olarak dikkate alınmamasıdır. Ücret fonu teorisi, iddia ettiği gibi çalışan personelin elde ettiği sermaye birikimi ile ücretlerin oluşturulduğu tezini tam olarak ortaya koyamamıştır. İstihdam azlığında personel ücret ödemeleri için önceden belirlenen bir fonun varlığıyla sermaye arasında belirlenmiş bir bağlantı tam olarak yapılmamıştır. Üreticiler önceki üretim sürecinde kullanılan üretim faktörlerinden emeğin ne kadar miktarının sermaye oluşuna katkı sağladığı ve sermayeden fona ayrılan miktarın ne kadarının işgücünün karşılığı olduğu tam olarak ayırt edilmemiştir. (Ar, 2007: 90). Üretime etki eden işgücü, sermaye, yer altı zenginlikleri vb. üretim faktörlerinin karşılığında ayrılan fondan daha önceki üretim sürecindeki emeklerinin karşılığı olarak işsizlik dönemlerinde ödenen ücret miktarı olarak görülen fon teorisi eleştirilere rağmen 19. yüzyılın sonuna kadar varlığını sürdürmüştür. (Ar, 2007: 90). Ücret fonu teorisi uygulaması işletmelerde olduğu gibi bankacılıkta da ekonomik risklerin yaşandığı dönemlerde personel ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanılması için uygulanması gereken bir teoridir.

1.3.1.3. Artık Değer (Emek) Teorisi

Karl Marks tarafından ortaya konulan bu teoride değeri belirleyen tek unsurun işgücü (emek) olduğunu ileri sürülmüştür. Artık değer teorisi 19.yüzyılda ortaya çıkmış ve işveren açısından işgücünün fiyatı, çalışanın hayatını sürdürmesi için gerekli olan

ihtiyaçlarını karşılayacak ücret düzeyi olarak ifade edilmiştir. Bu teori geçimlik ücret ve ücret fonu teorilerinden etkilenerek ortaya çıkmıştır. Bu teoriye göre daha sistematik çalışma ortamında işgücü arz-talebe bağlı kalmadan açıklanmıştır (Ar, 2007: 90).

Artık değer teorisi Marks ncesi sosyalist dşnrlr tarafından dikkate alınmasına rağmen gerçek bir şekilde Marks tarafından analitik bir araç olarak ortaya konulmuştur. Artık değer, işgücünün (emek) yeniden üretimi için ihtiyaç duyulan değer ile işgücünün oluşturduğu değer arasındaki farktan ortaya çıkmıştır. Çalışanın fiilen çalıştığı süre içinde ortaya çıkan değer işgücü (emek) değeri olarak ifade edilmektedir. İşgücü (emek) değişim değeri, işgücünün kendini yeniden üretebilmesi için ürettiği gerçek değerden oluşur. İşgücü veriminin artışı bize nispi artık değer artışını verir. Bu teoride önemli olan çalışanın çalışma saatinin bir kısmını işverene ayrılmasıyla sömürüye izin vermesi en önemli özelliğidir.

Artık değer teorisi Türkiye’de özel sektörlerde iş kanununa göre belirlenen (gündelik işçiler) günlük çalışma saatlerinin üstünde bir süreyle alıştırma ve emeğinin karşılığında ücret ödenmemesi şeklidir. İşveren kendisine verilen bu ücretsiz aktarılan saatlerde üretim ve hizmet verilen değerler, artık-değeri oluşturmuştur. Marx’a göre iş bölümü ve teknolojik araçların kullanılmasıyla işgücünün üretkenliğinin artması, nitelikli çalışanları vasıfsız çalışanlar statüsüne indirgenmesi ücret farklılıklarını ortadan kaldırmıştır. Sonuç olarak bütün ücretler, artık değer etkisiyle en düşük hayat şartlarını karşılayacak seviyeye kadar düşebilir. Bu şekilde çalışanın aldığı ücret ile çalışanın çalışarak yarattığı değer arasındaki farktan dolayı artık değer giderek artacaktır.

Artık değer teorisine göre sermaye sahibi, sermayesinin bir kısmını çalışanın ücretlerinin ödenmesine ayrılmakta kalan kısım ise sabit sermayeyi oluşurmada kullanılmaktadır. Bu teoride artık değer, ücret ödemesinden sonra arta kalan ve değişen sermayeden oluşmaktadır. İşverenler sabit sermayelerini artırmak için değişen sermayelerini ve personel ücretlerini azaltarak oluşturdukları artık değer işverenin kârını artırır (Artan, 1981: 25-26).

Karl Marks işgücünün değerini, çalışanın kendini yeniden geliştirmesine, işgücünü kontrol altına almasına bağlamaktadır. Marks’a göre bir malın fiyatını belirleyen önemli unsur işgücüdür. Buna göre mal ve hizmetin fiyatını belirleyen unsur mal ve hizmetin üretimi için harcanan emeğin bedeli olarak görülür (Artan, 1981: 25-26). Marks’ın en önemli eleştirisi; elde edilen artık değerin işgücüne verilmemesi

sadece çalışanın hayatını sürdürebileceği kadarının verilmesi ve diğer kısmına el koyulmasını adaletsiz bir durum olarak görülmesidir. İşgücü arz esnekliğinin talep esnekliğinden daha fazla olması durumunda arzın dikkate alması gerektiğini ve çalışanın ücret düzeyini belirlemede arz esnekliği daha etkili olacağı ileri sürülmüştür.

Marks'a göre her vakit çalışmaya hazır yedek çalışanlar grubu işsizler vardır ve bunlar işgücünün ücret düzeyini aşağı çeker ve sermaye yalnız yaşam imkânları, üretimde kullanılan işgücü girdisi, ham maddeleri değildir. Sermaye özünde bütün değişim değerlerini içine alan değerler bütünüdür. Marks'a göre sermaye artık değer sağlayıp sağlamadığına göre iki gruba ayrılır. Birincisi değişir sermaye, kendi değerinin üzerinde bir değer katan işgücü için yapılan ödemeleri içerir. İkincisi de sabit sermaye, üretim sırasında girişleri ve çıkışları sırasında değerler arasında fazla bir fark olmayan makine, araç gereçler, hammadde, mal ve hizmetlerinde kullanılan üretim araçları içerir. Artık değeri artırmak için başlangıçta mutlak ve kısmi olmak üzere ikiye ayrılır. Değeri harcanan işgücünün zaman cinsinden ölçüleceği için ortaya çıkan artık değer, işgücünün zaman uzunluğu ile işgücünün değeri arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır.

Aynı iş gücüyle daha fazla mal ve hizmet üretilebilirse artık değer daha da artar. Artık değer dolaylı artışından birisi de, işgücüne ödenen ücrete karşılık satın almada kullanılan mal ve hizmetin fiyatının da bir etken olmasıdır. Kapitalizmde iş gücü belli bir ücretten satılır ise işgücü belirli bir süre içinde ücrete katılır. Çalışan, hasta olduğu veya işsiz kaldığı zaman ücretini alamaz. Bu durumda iş gücünün kullanım değeri önemli ölçüde azalır ve işgücü kendini yenileyebilmesi için gerekli malları karşılayamadığından değişim değerini de kaybeder (Ar, 2007: 91).

Üretim biçimi bir yanda sermaye sahibi işveren, diğer yanda iş gören personelin sadece iş sözleşmesi ile akit yapılan bir durum değildir. İşveren açısından çalışanın işgücü sorumlusu olarak personelin kendini yeniden yenilemesi için katlanılan maliyetleri artırmaktadır. İşveren, personelin kendisini yenilemek için kullandığı maliyetten kurtulmak amacıyla mevcut piyasa çerçevesinde işgücüne hazırladıkları toplam değer oranında ücret verilmesini istemeyecektir. İşverenler artık değer olarak nitelendirilen gelirleri, ürettikleri değer karşılığı olan ücretin kendilerine tam olarak yansıtılmadığı, çalışanlara bu gelirden kesinti yapıldığından çalışanların sömürüldüğü ileri sürülmektedir (Işığışık, 2007: 45). Artık değer teorisi, ücret teorisini ekonomik açımları sosyal, ekonomik ve politik ortamdaki değişimleri dikkate alarak kendisinden öncekilerinden farklı şekilde açıklamıştır. İşveren açısından ücret ve sermaye üretim

faktörleri arasındaki etkinin tam olarak tespiti yapılmaya çalışıldığında ortaya artık değer teorisi çıkmış ve o dönemde ücret teorisi yardımıyla ücreti sermayeye karşı korumak amacıyla çeşitli politik çalışmalar yapılmıştır (Selik, 1969: 98-90).

1.3.2. Modern Ücret Teorileri

19. yüzyılın sonu 20. yüzyılın başlarında geliştirilen modern ücret teorileri üretimin talep yönünü dikkate alan ve diğer faktörleri de ön plana çıkaran modern ücret teorilerini marjinal verimlilik teorisi, satın alma gücü teorisi ve pazarlık gücü teorisi olarak sınıflandırılmaktadır.

1.3.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal verimlilik teorisinde Alman iktisatçı Von Thunen'e (1826) kadar gidilebilir. Marjinal verimlilik teorisi gelişimini ve etkinliğini, iktisatta devir açan İngiliz W.Stanley Jevons (1871), Avusturyalı Karl Menger (1871) ve İsviçreli Leon Walras'ın (1873) ve 1900 yılına kadar da Avusturyalı (Von Wieser, Böhm-Bawerk), İngiliz (Wicksteed, Edgeworth, Marshall), İtalyan (Barone) ve Amerikan (J. B. Clark) gibi iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir (Ülken, 1984: 321). Marjinal verimlilik teorisine göre ücret, işgücünün katkısına işveren tarafından uygun görülen ve verilen değerdir. İşletmede üretim ve hizmet süresince uzun süre devam eden ek çalışan kişi ilave edildiğinde marjinal maliyet marjinal verimliliği aşar. Bu teoride ek işgücünden dolayı azalan marjinal verimliliğin geçerliliğinin devam ettiği anlamını taşır.

Marjinal verimlilik teorisinde düşünürler 19. yüzyılın sonlarına doğru yalnız işgücünü (emek) değil, diğer üretim faktörlerini de dikkate almaya başlanmıştır. Daha önce Adam Smith'in önerdiği teoride emeğin verimliliği ile ücret seviyeleri arasındaki ilişki, bir ücret teorisi olarak Alman ekonomist Thünen tarafından 1826 yılında geliştirilmiştir.

Marjinal verimlilik teorisi, faktör piyasalarını ve kısa dönemli üretim sürecini, girdileri yönüyle analiz eden bir teoridir. Burada ihtiyaç duyulan üretim faktörlerine olan talebin oluşum nedenlerini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Bu yaklaşımın temeline göre üreticiler kâr maksimizasyonu elde etmek için, üretim girdilerinin getirisiyle bu girdilerin maliyetlerinin arasındaki farkın fazlalığına bağlıdır. Bu nedenle ücretler işgücünün etkinliğini belirleyen en önemli etken olarak görülmüştür. Bu

görüşün doğru olması için yaşam standartları yükseldiğinde toplam işgücü (emek) arzını azaltıcı etkisiyle ücret artışlarının da yükselmesini gerektirir. Maliyetlerin düşmesi ve etkinliğin artması nedeniyle sermaye sahipleri birikimlerini daha fazla gelir elde etmek için yatırıma dönüştürme fırsatları doğurur.

Thünen'e göre marjinal verimlilik; faiz ve ücret gelirlerine karşılık sermaye ve işgücü (ücret) faktörlerinin son birimlerinin katkısının, toplam üretime katkılarını çıkardıktan sonra kalan kısmı olarak tanımlamıştır. Thünen işgücüne göre hazırlanan araştırmasında, üretime katılan çalışan sayısını sabit tutulmak şartı ile sermaye miktarı değiştirilmiş, bu suretle tekrarlanan analiz sonucunda ücret oranının en son işgücü miktarının ve sermaye faiz miktarının üretim miktarında sağladığı artışa göre belirlenmiştir (Douglas, 1964: 34-35). Marjinal verimlilik teorisinde eklenen işgücünün üretimde sağlanacak üretim artış miktarı personele ödenen ücret miktarına eşit olana kadar üretime devam edecektir. Üretim sırasında eklenen personelin yol açtığı ücretlerin zamanla üretim miktarının marjinal gelirini aşacaktır (Lordoğlu, vd., 1999: 145).

Ücretler, tam rekabet piyasasında ücret miktarı arz ve talebin kesiştiği noktaya gelinceye kadar, iş gücü arz miktarı fazla olduğunda ücretler aşağı çekerken, iş gücü kıtlığında ücretler yukarı doğru kayarak yükselecek ve yeni denge ücret noktasına gelecektir. Bu görüşe göre tam rekabet piyasasında işveren ve çalışan arasında tam rekabet şartları bulunmamaktadır. Personel ücretleri, serbest piyasa da değil sendikalar ve diğer kuruluşlar tarafından asgari ücret düzeyleri dikkate alınarak birçok karmaşık sosyal ve siyasal faktörler tarafından belirlenmesi söz konusudur.

Marjinal verimlilik teorisi, ücret düzeyinin belirlenmesi yanında ücret farklılaşmasına da açıklama getirmiştir (Kaytancı, 2008: 38). Çeşitli bilgi birikimi ve eğitime sahip personelin ücretleri maliyetleri düşüreceğinden ve ürettikleri ürün marjinal verimliliği artıracığından personel ücretlerinde artışlar sağlanacaktır. Marjinal verimlilik teorisine yapılan eleştiriler günümüzde işgücünün marjinal verimliliğe etkisinin ölçülmesindeki zorluklardır. Günümüzde serbest piyasa şartları içerisinde olmasına rağmen işgücü piyasasındaki karmaşıklık nedeniyle personele kendi bilgi birikimi ve eğitime göre iş bulması fırsatları ve en etkili olduğu iş fırsatını yakalama şansı verilmemekle birlikte yanlış yönlendirilmektedirler (Ar, 2007: 93).

Marjinal verimlilik teorisine yönelik itirazları iki temel noktada toplamak mümkündür (Lopcu, vd., 2010: 100).

“1-Marjinal ücret teorisi geçerlidir ancak aynı iş kolunda emeğin aynı olduğu doğru değildir ve türdeş olmayan iş gücü farklı marjinal üretkenliklerinden dolayı farklı ücretlerin olması gerekmektedir.

2- Aynı işkolunda farklı emek türleri ve bunların farklı marjinal üretkenlikleri var olmasına rağmen, farklı işgücü gruplarının her birinin marjinal üretkenliğine eşit, altında veya üstünde ücret ödeneceğinden Marjinal Ücret Teorisi geçerli olmayacağı” görüşüdür

Aynı özellikteki personelin olumsuz ekonomik koşullarda düşük ücretli işlerde çalışmaları veya işsiz kalmalarının; çalışanların yetersiz iş kollarının bulunması veya olumsuz çalışma koşulları nedeniyle düşük ücretli fakat sosyal güvencesi olan güvenilir rekabetçi olmayan işyerinde çalışmayı tercih etme sebebi görülebilir (Bhaskar, vd., 2002: 160).

Ekonomilerde ara ara tekel veya tekele yakın şartlar oluştuğunda birkaç büyük üretici firma, diğer tarafta güçlü sendikalar ücret tespitinde pazarlık güçlerini ortaya koyarlar. Tekelci ekonomik şartlar altında ücretlerin analizinde marjinal verimlilik yaklaşımını referans olarak olumlu etkin ekonomik sağlıklı sonuçlar alınmasında yetersiz kalabilmektedirler. Tekelleşmenin olduğu piyasada işgücü arzı ve işveren talebi söz konusu olduğunda her iki tarafın ücretteki hedeflerine ulaşma çabası içinde olacağından işverenler yönüyle yararlı görülmesi yanında makro düzeyde yetersiz kalabilmektedir (Dunn, Rachell, 1971: 39-40). Marjinal verimlilik teorisinin eksik yanı, personelin istihdam koşulları üzerinde beklenen düzeyde durulmamıştır.

1.3.2.2. Satın Alma Gücü Teorisi

20. yüzyılın başlarında işgücü (emek) talebiyle istihdamı ilişkilendiren satın alma gücü teorisinin kurucusu İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes (1936) yayımladığı “İstihdam, Faiz ve Para Genel Kuramı” çalışmasında görüşlerini ortaya koymuştur. Satın alma teorisi adındaki Keynes’in klasik iktisat teorisine göre genel yönleriyle farklı yaklaşım içerisinde olmasının sebebi ve en önemlisi istihdamla ilgili olmasıdır (Ar, 2007: 93). Keynes’in genel istihdam teorisine göre talep yetersizliği işsizlik ve düşük üretime yol açan ekonomik krizlerin sebebi olmaktadır. Keynes’e göre talep ne kadar çok olursa üreticilerin yatırımlarını artırmaya yönelik tercihleri artıracaktır. Satın alma gücü teorisinde üretilen mal ve hizmetin kârlılığı, uygun maliyetten elde edilen

ürünlerin satışı sırasında, işgücü ücretlerin düşüklüğü ve satın alma güçlerinin yüksekliği mallara olan talepler artırıldığında kârlılık artacaktır. Teoriye göre işgücü ücret düzeyleri alım gücü düştüğünde arz miktarı azalacağı buna karşılık işsizliğinde artacağı ileri sürülmüştür. Eğer işgücü ücretlerindeki artışa bağlı olarak yükselen satın alma gücü karşısında üretim miktarı azalırsa enflasyon oranı yükselecektir. Efektif talebin etkisiz kaldığı ve işsizliğin aşırı derecede arttığı bu durum karşısında gelir seviyesi de düşecektir. İşsizliğin artış sebebi, sermaye yetersizliğinden kaynaklandığında, gelişmiş ekonomilerde ücret artışları ve satın alma gücünün düşüklüğü etkisiyle işsizlik daha da artacaktır. Bu nedenle devletler krizle karşılaştıklarında “Telafi Edici Para Politikası” yolu ile tüketime ve özel yatırım harcamalarına yönelirler (Keynes, 1961: 377). Türkiye’de ekonomik kriz dönemlerinde hükümet politikalarıyla piyasayı canlı tutulması için ekonomik krizleri atlarmaya yönelik tüketim ve yatırım harcamalarına desteklenir.

Keynes’in oluşturduğu bu teorisinde ücretler, istihdam ve üretim arasındaki ilişki tamamıyla ortaya koyulmadığından, tam bir ücret oluşum teorisi olarak görülmemiştir. Ekonominin canlı tutulması için istihdam ile yatırım arasındaki ilişkinin maliyetler yönüyle ele alınmasının sebebi işgücü ücretlerinin düşmesi karşısında istihdamda artışın yaşanması durumuna ekonomik şartlar veya zaman müsait olsa da ücret artışlarına rastlanmamaktadır. İşgücü ücretleri düşmesi karşısında teknolojisinde değişiklik olmadığı şartlarda, toplam efektif talep, istihdam düzeyini, işgücünün marjinal verimini ve gerçek ücreti belirler (Aktan, 2000: 32-34).

Keynes’e göre ekonomideki toplam harcamayı oluşturan tüketim ve yatırım harcamaları milli gelir ile istihdam miktarı arasında doğrudan bir ilişkiyi göstermektedir. Toplam harcamalarda milli gelir ve istihdam düzeyi arasındaki doğrudan ilişki olduğundan istihdamın oluşması ve devamının sağlanması için toplam harcama seviyesinin belli bir noktaya kadar devam etmesiyle ücret artışı sağlanır (Yücel, 1980: 53-54).

Keynes’e göre tam istihdam az olmasına rağmen iradi işsizliğin olmadığı şartlarda işgücü arz ve talep dengesi oluşmaktadır. Keynes piyasa mekanizmasının tam istihdamı sağladığı konusuna katılmamakla birlikte makro ekonominin savunucusu olarak ücret-fiyat katılığının mikro ekonomik temellerine göre inceleyerek Keynesyen iktisada mikro temellere dayandırmaya çalışılmıştır (Kazgan, 2004: 261). Keynes’in ücret oluşumu analizine göre, piyasadan dışlanmış kişilerin oluşturduğu topluluklardan değil, piyasada

birbirini destekleyen kişilerin oluşturduğu toplumların etkileşimi sonucu ücretler oluşur. Keynes'in yaklaşımında normal ekonomik şartlarda, para dolaşımının etkili olmasının sebebi, bir bireyin harcama zorunluluğu ve diğer bireyin elde edeceği gelir elde edebileceği konusunda karşılıklı bir ilişkinin var olması olarak görülür. (Keynes, 1961: 377). Günümüz ekonomilerinde Keynes'in milli gelir artışına neden olarak görülen tüketim ve yatırım harcamalarındaki artış ücret artışına, istihdam artışına sebep olur.

İşverenler, işgücü ücret seviyesini düşürdüğünde ise daha fazla gelir kazanmaları karşısında yatırımı artırmak için daha fazla istihdama yenildiğinde işsizlik azalırken ücret seviyesinden daha fazla talep azalması olduğunda, yatırımları ya aynı seviyede kalacak veya azalacaktır. Uzun dönemde böyle bir piyasada toplam harcamalar azalır, istihdam daralır ve piyasa monotonlaşarak durgunlaşır. Satın alma gücü teorisine göre istihdamdaki değişiklikler, tüketim ve yatırımlar için birer neden sonuç ilişkisi olup; işgücü ücreti piyasasındaki arz ve talep dengesi tam istihdam düzeyinin altında iken gerçekleşir. Ücretler piyasa fiyatlarından daha hızlı düşerse, işgücünün (emeğin) kazandığı gerçek ücretler de büyük ölçüde azalarak tüketime düşmesine sebep olabilir. Bununla birlikte devletin vergi düzenlemesi ile kişilerin özel harcamalarını etkilemesi, ekonomik kalkınmayı ve büyümeyi de olumsuz etkiler. Bu yönüyle teorisinin uygulanabilirliği işletmelerden çok genel ekonomi şartlar altında geçerli olur (Ar, 2007: 95).

1.3.2.3. Pazarlık Gücü Teorisi

İlk defa sınırlı ölçüde Adam Smith'in bahsettiği pazarlık gücü teorisi 19.yüzyıl sonlarında İngiliz sosyal politikacılar Sidney ve Beatrice Webb ile Amerikalı John Bates Clark tarafından geliştirilmiştir. İngiliz ekonomistler A.C. Pigou ve M.Dobb da daha sonraki dönemlerde kuramın daha iyi anlaşılması ve açıklanmasında katkıda bulunmuşlar ve T.Baranowsky de bu teorisin temsilcilerindendir (Talas, 1997: 52). Pazarlık teorisine göre, ücret görüşmelerinde pazarlığa konu olan iki sınır ücret bulunmaktadır. Bunlardan birincisi personelin çalışmaya razı olabilecekleri en düşük (asgari) ücret seviyesi, ikincisi ise işverenlerin ödemeye razı olabileceği en yüksek (azami) ücret seviyesidir.

Pazarlık gücü teorisinde, işçi ve işverenin ayrı ayrı birer taraf olduğunu ve ücretlerin iki taraf arasında yapılan pazarlık sonucunda belirleneceği kabul edilmiştir. Bu teoride işçilerin temsilcisi olarak sendikalar ile yapılan pazarlıklar sonucu ücretlerin

üst ve alt sınırları belirlenerek gerçek ödenecek ücretler belirlenir. İşverenler ve işgücü kendileri açısından kabul edilebilir sırasıyla asgari ve azami ücret miktarlarının belirlenmesi konusunda hedefler belirler. İşveren, sendikalar ve işgücü ile pazarlık güçleri ve ikna etme kabiliyetleri ile iki tarafında kabul ettiği bir ücret miktarında anlaşmaya varılmaktadır. Bu teoriye göre ücret oluşumu, sermaye, işgücüne yapılan talep, emeğin pazarlık güçleri ile birlikte pek çok iç ve dış faktörden etkilenmektedir. Ücret oluşumuna etki eden pek çok etkenin bir arada olması karmaşık piyasa yapısının oluşumuna sebep olmuştur. İşgücüne ödenen fiili ücret ile tarafların (işçi-işveren-sendikalar) ortaklaşa belirledikleri ücret arasında anlaşarak akit yapılması sonucu gerçek ücret ortaya çıkar. Teorinin odak noktasında görülen ücret ve çalışma şartlarının belirlenmesi için işgücünü temsil eden sendikalar ve işverenler arasında yapılacak mülakatlar sonucunda oluşan bir ücret yapısı, her dönem devam etmektedir. Her bir dönem için işveren ve çalışan tarafların belli süreç içerisinde yürütülen toplu görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılarak şartlara göre hazırlanarak yürütülür.

Bu teori, ücretlerin yanında işgücünün çalışma saatleri, ortamları, ek ücretleri ve diğer toplumsal kazançlarının düzenlendiği geniş bir alanı kapsar. Adam Smith'in yaşadığı yıllarda patronların ve işgücünün temsilcileri aralarında örgütlenme kolaylığı nedeniyle şimdiki işgücüne oranla daha etkin oldukları ileri sürülmüştür. İşverenler, çalışanlara göre finansal olarak geliri ellerinde bulundurdıklarından pazarlıkta gücü daha fazla ellerinde olduğunu işaret ederek, teorinin alt yapısının oluşmasına katkıda bulunmuştur (Muthoo, 1999: 14). İşverenin işgücüne acil ihtiyaç duyduğu zaman işgücü (personel) pazarlık gücünü artıracığından ücretin işgücüne ihtiyacı yüksek olacağı ileri sürülürken; personele acil ihtiyaç duyulmadığında ise işverenin pazarlık gücü daha etkin olacağından çalışanın ücret seviyesi düşük olacaktır. Piyasada işgücü yönüyle arz fazlası olduğunda, emek fazlalığı olacağından, çalışanın pazarlık gücü düşer ve ücretleri de doğal olarak azalır.

Teoriye yöneltilen eleştirilerin en başında pazarlık teorisinin bir ücret teorisi olmadığı, sadece kısa dönemde ücret düzeyleri üzerinde etkin olduğu uzun dönemde bir ücret fonu teorisi ya da marjinal verimlilik teorisi gibi geçerli kurallar ortaya koyamamaktadır (Gündoğan, Biçerli, 2004: 88). Bu teorinin eleştirilen başka bir yanı da ücretlerin belirlenmesinde belirtilen alt ve üst sınırının ne olduğunun tam anlamıyla ifade edilmemiş olmasıdır. Sendikalar ve işveren arasında yaşanan ücret artışları konusunda tartışmalara sendikaların ücret konusunda esnek olmadıklarından

kaynaklanır ve patron konumunda olan kişiler çalışanı istihdam etme yerine sermaye edinmeye itmiş ve sonuçta işsizliğin artmasına yol açmaktadır.

Çalışanın ücreti belirlenirken, personel ve işverenin ücret pazarlığı sırasında, işverenin pazarlık ve rekabet gücü, ekonomik gücü, etkinliği, içinde bulunduğu piyasanın demografik özellikleri, yapılan işin nitelikleri, piyasanın yapısı, zaman ve benzeri faktörler etkili olmaktadır. İşveren, işgücünün ücretini yükseltmesinden kaynaklanan azalan pazar gücü ile satışların azalması söz konusu olduğunda ücretler aşağı doğru çekilmek zorunda kalacaktır. Çalışanın ücretini, çalışacak olanın pazarlık gücünü, kendi hayat standartları, ekonomik gücü, sağlık durumu, işgücü arzı ve ihtiyaç seviyesi vb. faktörler belirleyecektir. Demokratik ve insana ait nitelikler açısından ihtiyaçların son derece sınırsız ve kaynaklarında sınırlı oluşu ücretlerde pazarlığı zorunlu hale getirmiştir. Mali imkânlar çerçevesinde sermaye sahiplerinin ve işverenlerin üstün pazarlık güçleri karşısında, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin çalışanların haklarını birebir karşılaması her dönem mümkün olmamıştır. Bu nedenle çağdaş anayasalarda sendikalar aracılığı ile işgücünü (emeği) ve sosyal hakları koruyan kanunlar oluşturulmuş fakat uygulamada yeterli olmamıştır.

Bir sendikanın pazarlık gücü, işgücünün tek başlarına alamadıkları ücretleri sendikalar kanunlar gücüyle daha yüksek seviyede ücretleri elde etme becerileriyle ölçülür. Bu teorinin esasında ücretin kapital yapısı ve işgücü olarak bilinen güçler arasındaki pazarlık sürecini oluşturmakla birlikte piyasada tarafların pazarlık gücünün belirleyici faktörler olduğunu göstermektedir. Sendikaların doğrudan etkisinin görülmesi şartı olarak, daha önce sendika üyesi olmayan işgücünün sendikaya üye olduktan sonraki dönemde ücretlerinde meydana gelen artışlarla ortaya çıkmaktadır. Dolaylı etkisi ise sendikalı işletmeler ücret artışlarının, sendikasız işletmelerdeki istihdam ve ücretleri dolaylı yünden etkilemesidir. Bu görüşe göre doğrudan ücret miktarının tespiti, otomatik iktisadi fonksiyonlar tarafından değil de işgücü ve işverenlerin anlaşmalarıyla belirlenir. Pazarlık gücü teorisiyle etkin ücretle çalışanın performansı, emeğin etkinliğinin ölçüsünde ücretin artırılması ile sağlanmaktadır.

Günümüzde kanunlarla uygulanan toplu iş sözleşmeleri yaklaşımı bu teorinin bir göstergesi durumundadır (Seyidoğlu, 2015: 680). Taraflara ait görüşmede söz hakkı olma güçleri, ücret seviyesinin asgari ve azami sınır içinde alacağı yeri belirlerken, işverenin işgücüne veya işgücünün ekonomik durumunun toplumun ekonomik gelişmişlik derecesine bağlı olarak farklılıklar gösterir. Sendikalaşma sonucu,

işgücünün pazarlık gücünden kaynaklanan ücret artışı ve aldıkları refah payına dayanarak ücretleri biraz daha artırmaktadır.

Ücret tespitleri serbest piyasa ekonomilerinde ve ülkemizde sadece işgücü arz ve talep mekanizmasının işlemesi ile değil sendikalar gibi temsilcilerin yapmış oldukları anlaşmalarında etkisi vardır. Ücretlerin oluşumunda alt ve üst sınırın belirlenmesinde ülkenin ekonomik yapısı, nüfus yapısı, çalışma koşulları, sermaye yapısı gibi pek çok etkene bağlı olabileceği gibi birkaç etkene bağlı olabilmektedir.

Serbest piyasa ekonomisi ve işgücü piyasasında değişik ücret düzeylerinin bulunduğu ve aynı piyasa da farklı yetenek, liyakat ve bilgiye sahip insan gücü ihtiyacının az veya çok oluşu da ücret seviyesini belirlemede etkili olabilmektedir. Pazarlık gücü teorisi yapılan eleştirileri, bu teorinin yalnız bir ücret teorisi olmadığı, kısa dönemde ücret seviyelerinin belirlenmesinde geçerli olacağı düşüncesi hakimdir. Bu yönüyle bu teorinin, ücret fonu, marjinal verimlilik teorilerinde olduğu gibi kısa dönemler için geçerli fakat uzun dönem için geçerliliği zayıf kalmıştır.

1.3.3. Güncelliğini Koruyan Ücret Teorileri

İktisatçılar 20. yüzyılın ortalarından itibaren işgücü piyasalarına ilişkin değişik ekonomik koşullar geliştirmiş ve pratikte de uygulamışlardır. Güncel ücret teorileri işgücü arz ve talebi araştırması, işgücünün farklı ücret yapıları, ek gelir avantajları ile parasal olarak ücretlerin genel seviyeleri üzerine birçok araştırma yapılmıştır.

1.3.3.1. Yeni-Liberal Ücret Teorisi

Keynes'in 1935 yılında ileri sürdüğü satın alma gücü teorisinin 1950-1970 yılları arasında ekonomik büyüme ve işgücü ücret eşitsizliklerini giderici işlemlerin yapılması ile birlikte en önemli dönemini yaşamıştır. Dünya ekonomisi, 1970 yılının ikinci yarısından sonra hızla artan ücretler ve yükselen işsizlik nedeniyle olumsuz etkilenmiş, bütün olumsuz gelişmeler karşısında yeni-liberal ücret teorisinin ortaya çıkışına temel oluşturmuştur. (Wilkinson, 1995: 19). Pazarlık gücü teorisinde, 1973 yılında dünyada baş gösteren petrol krizinin, olumsuz ekonomik koşulları yorumlayıp açıklamada yetersiz kalması karşısında yeni-liberal ücret teorisini ortaya çıkarmıştır. Yeni-Liberal Ücret Teorisi 20. yüzyılın sonundan itibaren teknolojiye hızlı gelişim nedeniyle marjinal verimlilik teorisi önemini kaybetmiştir (Ar, 2007: 98). Çünkü o dönemde üretimde tam

kapasitenin ötesinde ücret artışı en son teknolojiyle yatırım yapma imkânları bulunmuştur.

Teoriye göre ileri düzeyde gelişen teknolojik değişim ve gelişimleri ile etkinlik daha da artmıştır. Buna bağlı olarak marjinal verimlilik talep ve üretimin eş zamanlı büyüme hızının yaşandığı süreçte yeni teknoloji ile üretime eklenen işgücü girdisi etkinliği daha da artırmıştır. Bu durumda daha fazla üretime katkı sağlayan işgücünün daha fazla ücret alabilme imkânını doğurmuştur (Bulutay, 1999: 11-12).

Yeni-liberal ücret teorisine göre, ücret fonu teorisi koşullarıyla ele alınan istihdam fazlalığında ücret için tahsis edilecek fonların sınırlı olması sebebiyle işgücü ücretinin düşeceği düşüncesi ortadan kaybolmuştur. Bundan dolayı ücretler işgücü etkinliğine bağlı olmuş ve artışı da işverenin geliri artırdıkça istihdamı sağlayacak şartlar oluşmuştur. Her iki teori de teknolojinin çok ileri düzeye ulaşmadığı dönemlerde ise o zamanki teknoloji gelişiminin işgücü etkinliğini artırmada yetersiz kalmıştır. Yeni-liberal ücret teorisinde ekonomik yaşamda kişi ve kurumların tam rasyonel ve etkin şekilde hareket edmesi beklenmiştir. Bu durumda duyguların rolünün olmadığı sistemin çalışmasının sonuçları ve matematiksel verilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teoride deneye dayalı deliller ve verilerin rolü sınırlı kalmış ve dikkate alınan faktörün piyasalar oluşu görülmüştür (Bulutay, 1999: 12).

Teoriye göre denge ücret seviyesi oluşumu, arz ve talep faktörlerinin görüldüğü işgücü arz-talebinin kesiştiği yerde gerçekleşmiştir. Teoride iş karşılığı ödenen para miktarı ve istihdamın kesiştiği anda tam istihdamın sağlandığı ileri sürülmüştür. Çalışanlar arasında işgücüne ait fazlalık olduğunda ücretler aşağı çekilerek ve talebi artırarak yeni denge düzeyine ulaşılacak ve dolayısıyla da yeni istihdam sağlanmış olacaktır. Bu duruma rağmen yine istihdam eksikliği olduğunda ve daha yüksek ücret beklentisi oluşursa, çalışmak istemeyen iradi işsizlik ortaya çıkacaktır. Buna rağmen işgücü piyasası kendisini dengelenmediğinde piyasa bozulacak ve ekonomi olumsuz etkilenecektir. Kadınların, etnik azınlıkların, çocukların, yaşlı çalışanların ve diğer ekonomik ve sosyal açıdan zayıf durumda olanların ve pazarlık gücü bulunmayanların öncelikli olarak çalıştırılmaları durumunda ihtiyaç sahiplerine karşı istismarların artacağı ve sosyal çöküntülere sebep olacaktır. Pazarlık gücü zayıf piyasada, düşük ücretlerin yükselmesini önlemek için, daha yüksek kâr ve daha düşük ücret oluşumuna neden olacaktır (Wilkinson, 1995: 19-20).

Yeni-liberalizm politikasıyla dünyada 1970'lerden sonra para politikası ve enflasyon kontrol altına alınmış, vergi indirimleri ile birlikte sosyal yardımları azaltarak tam istihdam yöntemi tercih edilmiştir. Bu teoride asıl yapılmak istenen istihdamın sağlanması ile gelir dağılımı eşitsizliğini gidererek ve işgücü desteğiyle de yüksek personel performansını sağlamak, ülke ekonomisinin gelişimini artırmak olmuştur. Bunun yanında ücretlerin düşürülmesi ve piyasada aşırı seviyede arz-talep dengesinin olması sebebiyle sözleşmelerin ve sendikaların önemini azaltmıştır. O dönemde olumsuz ekonomik şartlar sebebiyle oluşan olumsuz sosyal yaşam şartları altında yeni-liberalizm fikri yeni ücret çalışmaları ortaya çıkmış fakat düşünülen hiçbir şey tam olarak yerine getirilememiş ve çalışanlar istismara uğramıştır. Sonuç olarak gelişmemiş ekonomilerde tam istihdam sağlanamadığı gibi işsizlik daha da artmış ve halk arasında yoksulluk yüksek boyutlara ulaşmıştır. Bu nedenle endüstri ve firmaların zayıflamasıyla orta seviyedeki endüstrileri alt seviyeye düşmüş, gelirler azalmış ve yoksulluk artmıştır (Wilkinson, 1995: 19-20). Bu şekilde yoksulluğun artmasıyla da yeni-liberalizmden vazgeçilmiş ve önceki teorilere dönüşler baş göstermiştir.

Yeni-Liberalizm teorisinde, işgücünün karşılaştığı problemleri çözmede bileşim teknolojisini kullanarak maliye politikalarının gelişmesi sağlanmış ve sermayenin farklı alanlara kaymasına yol açmıştır. İşverenler işgücü politikalarını kiralama yöntemine ve ücret politikalarını sermaye akışına göre düzenleme yolu tercih edilmiş ve işgücü esnek çalışma zamanını kullanmak zorunda kalmıştır. Bu kadar olumsuzluklar karşısında çalışanların stresleri artmış motivasyonları düşmüş ve iş ortamında kolektif standartlar ve toplam kalite dışına çıkmıştır. Bu dönemde bilişim teknolojisinin desteğiyle yeni-liberalizm politikalarının kullanılarak yeni-klasik görüşleri tüm dünyaya yayılmıştır.

Yeni liberal ücret teorisinde siyasal yönetimlerin destek vermesi, giderek genişleyen sermaye akışkanlığıyla oluşan küreselleşmenin olumsuz etkisiyle ekonomik belirsizlikler ve krizler oluşmuştur. Yeni-liberal ücret teorisine göre ücret oluşumunda kamu sektörü dışarıda bırakıldığında, piyasada sadece arz-talep dengesi oluşmuş fakat istihdam azalmış ve işsizlik de artmıştır. Yeni liberal ücret süreci sendikacılığın gelişmesini engellediğinden sendikacılık değersizleşmiş ve örgütlenme ortamı bulamamış veya yetersiz kalmış ve bu durumda personel ücretleri düşüşüne zemin hazırlamıştır.

1.3.3.2. Tamamlayıcı Yeni-Liberal Ücret Teorisi

Yeni-liberal ücret teorisini yeniden sınıflandırılıp yenileyerek, ücret farklılıkları gibi güncel konulara açıklık getirmek suretiyle bazı teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler, tamamlayıcı yeni-liberal ücret teorilerini; beşeri sermaye teorisi, kollektif bireysel ücret teorisi, şok teory, doğal işsizlik oranı teorisi, içerdeki-dışardakiler teorisi ve örtük (zımni) sözleşme teorisi olarak sıralanmaktadır.

i-Beşeri Sermaye Teorisi

Bu teori fikrinin gelişimi İngiliz İktisatçılarından William Petty (1623-1687), Adam Smith'e (1723-1790) kadar gider. Asıl gelişimi Amerikalı İktisatçı Gary Becker ve Theodore Shultz tarafından tamamlanmıştır. Daha sonrada Romer (1990), Grossman ve Helpman (1991), Aghion ve Howitt (1992)'in öncülüğünü yaptığı yaklaşıma göre beşeri sermaye ile teknoloji gelişimi kabul edilmiş ve bu teorinin ekonomik büyümeye etkilediği ileri sürülmüştür. İktisadi anlamda üretim faktörlerinden işgücü, sermaye, doğa, girişimciye teknoloji eklendiğinde finansal, fiziksel, beşeri ve sosyal sermaye şeklinde ortaya çıkmıştır. Beşeri sermaye teorisi ek tecrübe, eğitim ve iş başında eğitim işgücü kalitesi üzerindeki etkileri inanılmaz noktaya gelmiş ve işgücü maliyetlerini de artırmıştır. Beşeri sermaye yatırımlarının; büyüme, gelir dağılımı, istihdam, bölgesel kalkınma ve demografik gelişmeler üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çalışmalar ileri seviyeye ulaşmıştır. İktisatçılar beşeri sermaye formu olarak eğitimin ekonomik ve sosyal boyutunu iktisadi büyüme muhasebesi ve kişisel gelir denklemleri ile hem makro hem de mikro açıdan incelemiştir (ILO, 2004).

Beşeri sermaye teorisine göre bilgiye dayalı ve ekonomik koşulların önemine dayanarak özel sanayi üretim faaliyetlerinin ve teknik beceri dağılımının büyümeye öncülük ettiği analitik modeller geliştirilmiştir. (Yeldan, 2012: 23-24). Beşeri sermaye faaliyet alanı içerisinde bilgi ve eğitimin verilmesi doğal bir işlem olduğundan işgücü arasında meydana gelen ücret farklılıklarını karşılamak zorunda kalmıştır. Genel olarak beşeri sermaye etkinliğin sağlanması için bilgi birikimini artırılması ve yenilenmesiyle kendisini göstermiştir. Üretim ve yatırımlarda sermaye maliyetleri ile işgücü maliyetlerini kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir (Reynold, vd., 1987:79-80). Günümüzde beşeri sermaye; üretime katılan işgücünün sahip olduğu ve gerçek anlamda insanın niteliklerini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerlerle ekonomik faaliyetlerdeki rasyonellik artmakta ve ülke ekonomisi daha hızlı

kalkınabilmektedir (Karagöl, 2003: 81:). Beşeri sermaye teorisinin ortaya çıkışı sırasında sermaye maliyetleri ve işgücü maliyetleri ayırımı tam olarak yapılamazken, günümüzde üretim ve yatırım harcamalarında bu iki maliyet hesaplaması tamamıyla ayrılmıştır. Kalkınmış ekonomilerde verilen eğitimle bilgi, beceri ve yeni yeteneklerin kazanılması ile artan yeni sermayeler ortaya çıkmıştır.

Günümüzde, üretim sektörlerinin, sosyal kurumların rekabet gücü halen fiziki varlık veya kaynaklara bağımlı olma zorunluluğu devam etmektedir. İşverenler işgücüne yatırımlar yaparken gelirlerini en yüksek seviyeye çıkarma konusunda bilinçli hareket eder ve gerekli olan işletme ortamı hazırlanmaktadır.

Üretim yönetimi ve işgücü beşeri sermaye ile kazandıkları gelirlerinin nasıl oluştuğunu farklı yaşam türleri, cinsiyete göre kazanç profilleri bilimsel olarak araştırılmıştır. Eğitimli işgücüne karşılık ücretleri düşük olduğunda işverene geliri kısa dönem için geçerliyen; uzun vadede ucuz ücret personel istifalarına sebep olacak ve maliyetleri artırıp geliri azaltacaktır. Bu teoride sonuç olarak ek tecrübe, eğitim ve işbaşında eğitim ve tecrübenin işgücünün kalitesi üzerinde etkileri incelenmiştir. Bununla birlikte çalışan ve işverenin beşeri sermayeye yapılan yeni teşvik ve yatırımların gelirlerinin miktarı tespit edilmiştir. İşletmeler üretim ve yatırımlarını uzun vadede ve planlı, programlı bir biçimde faaliyete geçirildiğinde, piyasada kalarak rekabet güçlerini artırmaktadırlar.

Beşeri sermaye teorisi tam ücret teorisi özelliğini taşımakla birlikte gelişen teknoloji ile bilgi toplumuna ulaşmada ücret farklılaşmasını dikkate alan bir yaklaşımdır. Çünkü eğitim maliyetlerinin birer yatırım olarak gelecekteki tüketime etkisi yanında eğitim hizmetinden yararlanan şahısların faydaları devamı sürecindeki tüketim etkileri daha fazla artacaktır (Doğan, Şanlı, 2003: 180).

ii- Kolektif Bireysel Ücret Teorisi

Yeni-klasik iktisatçı Amerika'lı birtakım araştırmacıların amacı iktisadi görüşlerini diğer uluslara yayma politikası yaymak olmuştur. Bu teoriye göre Amerikan endüstrisinin ve işletmelerinin hiçbir engel ve sınırlama içinde olmadığı, yeni kapitalizmde hiçbir ortamda ve hiç bir ülke ile rakip olarak karşı karşıya kalmayacakları görüşündedirler. Karşı karşıya kalmama konusunda daha da ileri giden teorinin geliştiricisi Francis Walker sermayenin getireceği nihai bolluktan tereddüt edilmemesi gerekliliği düşüncesini ortaya atacak kadar ileri gitmiştir. Walker işgücü ve sermaye

arasındaki rekabetin ve çatışmanın olmasından korkmanın yersiz ve mantıksız olduğunu belirtmiştir. Walker endüstri yönetiminin işgücünü, piyasayı zora sokmayacağı düşüncesindedir. Çünkü ne kadar çok gelir elde edilirse iktisadi gelir en yüksek seviyeye ulaşır ve aşırı gelirin karşılığında işgücünün de çalışmasının karşılığını alacağı fikrini ileri sürülmüştür. Bu görüş dünyada kıt kaynakların oluşu karşısında insanın sınırsız ihtiyaçları karşılaması noktasında imkânsız kalması kanısına ters düşmüştür. Bundan dolayı Ricardo ve Marks arasında bulunan her dönem analizlerin gerçekçi olmadıkları düşünülür ve bu nedenle de ücret fonu teorisi doğru bir teori olarak görülemez (Walker, 1927: 111-117). Walker ücreti toplam üretim değerinden bazı maliyetlerin kira, faiz ve kâr vb. değerler dışında elde kalan miktar olarak görmüştür. Burada sermayenin içindeki kira, faiz ve işgücü gelire katkıları oranının bilinmemesi durumunda reel gelirin tespitinde problemler oluşacağını dile getirilmiştir. Bu yüzden özellikle kârın üretimdeki payını düşürmeden ücretlerle oynamak tutarsız ve tehlikeli olabilir düşüncesi vardır.

Kollektif bireysel ücret teorisinin bölüşüm konusunda yaklaşımı reel geliri ortaya koymasıyla oluşmuş ve kârın alacağı pay tespit edilinceye kadar ücretler düşük oranda tutulabilir görüşündedirler (Ar, 2007: 104). Bu durumda yeni-klasik teorisinin kârlarını korumaya yönelik bir çaba ve giderek de işgücü aleyhine dönen bir gelir dağılımı uygun görülmüştür.

iii- Şok Teorisi

Yeni-liberal teori içerisinde yer alan ekonomik teorilerden birisi de şok olarak nitelendirilmiştir. Şok teorisi bazı iktisatçılar tarafından ekonomik değişim teorisi olarak da nitelendirilmektedir. Muth ile beraber Robert Lucas adlı iktisatçılar tarafından 1961 yılında geliştirilen bu teorisinin esas görüşü iktisadi dönemsel özelliklerinin parasal kriz veya gelecekteki beklentilerindeki değişikliklerin yerine, teknolojiye ait gelişim ve değişimlerden kaynaklanacağı düşüncesindedirler. Bununla birlikte kamusal alandaki harcamalarda yapılan kısıtlamalar ekonominin dönemsel özelliklerine göre ortaya çıkacak şokların sebebi olarak görülmüştür (Makin, 2002: 21-22).

Şok Teorisine göre ekonomik hayatta piyasadaki arz-talep dengesini ölçü alan kurumlar veya endüstriler birbirinden farklı özelliklerinden dolayı uyumsuzluk gösterebilmektedir. Serbest piyasa ekonomisinde klasiklerin denge teorisinde sürekli belirtilen yaklaşım, süreklilik arz eden bir işleyiş içerisinde üretim miktarı, fiyatları,

ücret düzeyleri belirlenmiştir. Bu fiyat ayarlamalarında her dönemde kendine özgü durağan düzeyde dengeye ulaşma eğiliminin olduğu görüşündedirler. Denge oluşum frekanslarının ekonominin sıkışıklığını ve normal şartlarda sapmalarını artıracığı düşünülmüştür. Şok teorisine göre normal şartlarda ekonominin zayıf düşmeye başlaması iktisatçılar tarafından ekonomik çöküntü olarak yorumlanmıştır. Geçirilen şok ya da çöküntüler sadece bir dönem için değil aynı zamanda genel duruma ait ve ekonomik bir durum olarak görülmüştür. Görülen bu şokların bir kısmı olumlu bir kısmı da olumsuz olarak görülebilir.(Ar, 2007: 103-104).

Şok teorisine göre her iki yönde büyük krizler çok veya az sayıda uzun aralıklarla oluşabilmektedir. Olumsuz ekonomik şartlarda büyük kriz olduğunda bunu takiben olumlu veya olumsuz ekonomik şartlarla karşılaşma ihtimalleri vardır. Teoride karşılaşılan büyük ve olumsuz bir kriz ülke ekonomisinde gelirleri aşağı doğru kaydırarak üretim düzeyinde denge noktasına gelinceye kadar düşmeye devam edecektir. Zaman içerisinde krizden toparlanmaya doğru gidildiğinde ise yavaş yavaş olumlu şoka doğru gider ve sonunda da şok gerçekleşir. Bu olumlu şokun üretim dengesini olumsuz şok öncesindeki dengeye çekme durumu her zaman olacak diye bir durumun olması olasılığı, kesinliği yoktur.

Şok teorisinin marjinal verimlilikle de ilişkisi bulunmaktadır. Marjinal ücret teorisi talebi ücret miktarından bağımsız olarak değerlendirilir. Bu durumda gelişmiş ülkelerde talepteki artışın ücretler düzeyinde bağımsız olmasının bir önemi yoktur (Ar, 2007: 104). Marjinal verimliliğin zıttı şok kavramının bütün işletmelerde gelecekteki riskleri karşılamada yetersiz kalacağı ileri sürülmüştür. Bu durumda marjinal verimlilik eğrisinin beklenen üretim düzeyinden daha yüksek seviyeye çekecektir. Şok teorisinin daha çok sendikası endüstri ve işletmeler için daha uygun olacağı fikri ağır basmış ve bu anlamda şok teorisine marjinal verimlilik teorisi karşılaştırılması doğru bir karar olarak algılanmıştır. Şok teorisinin alternatifi olan marjinal verimlilik teorisinin temelinde işveren vardır. Çünkü İşveren bir yandan tüketici tercihleri diğer yandan üretim faktörleri sahiplerinin tercihleri ile karşı karşıyadır. Bundan dolayı işverenler gerek iş piyasasındaki ücretin, gerekse çalışacak emeğin miktarının sapmasında karar organı olarak yer almaktadır (Parasız, Bildirici, 2002: 53).

Marjinal ücret teorisinde saatlik ücret ifadesi işverenin işgücü maliyetini belirlemektedir. Çalışanın saatlik ücrete kıyasla daha az olan fakat süreklilik arz eden sabit istihdam gideri olarak düşünülebilir. Buna karşılık işçi çalıştırma vergileri, sağlıkla

ilgili giderler ve refaha ait pay, saat ücreti içinde dahil edilmektedir. Bu durumdan dolayı da çalışanı işten çıkarmak bir maliyet olarak görülür. Buna karşılık işgücü devir maliyeti işgücünün yetenek ve becerisine bağlı olduğundan işverenler bu verilere sahip olan işgücünü kolay kolay kaybetmek istemezler. Bu yetenek ve tecrübeye sahip işgücünü kaybetmemek için marjinal üretimin üzerinde bir ücret verebilirler (Ar, 2007: 104). Çünkü çalışanların marjinal üretimdeki etkinlikleri uzun dönemde ücret maliyetleri üzerine çıkacağından kârlı duruma geçebilir. Bu teori işverenin uzun dönemdeki kârları için işgücü devri zararını düşürerek gelirini artırmak için, işgücünü de uzun süre işinde tutmak için o dönemdeki üretim etkinliklerinin üzerinde bir ücret ödeme uygun görülmektedir.

iv- Doğal İşsizlik Oranı Teorisi

Milton Friedman ile beraber Edmund S. Phelps tarafından 1970 yılında geliştirilen bu teoriye göre enflasyon ve işsizliğin artmasıyla enflasyon artıran talep politikalarının işsizliği azaltacağı düşünülmüştür. İşgücü piyasasında denge reel ücretin işsizliği ortadan kaldıracak bir ücret düzeylerinde gerçekleşmesini sağlayan nedenler araştırılmış ve 1980 sonrası Avrupa’da yaşanan doğal işsizlik oranındaki artışların nedenleri üzerinde durulmuştur (Andrew, 1999: 9).

Eksik istihdam durumu söz konusu olduğu bir ekonomide fiyatlar genel düzeyindeki artışlar, üreticileri daha fazla mal ve hizmet üretimi, daha fazla üretim faktörü istihdamı anlamına gelecektir ve dolayısıyla bir üretim faktörü olan işgücü istihdamı artıracak kaçınılmaz olacaktır. Phillips’e göre enflasyonun söz konusu olduğu ekonomilerde işsizlik sorununun olmaması gerekmektedir (Çoban, 2007: 134). Genel işsiz kalma oranı çalışan piyasası denge halini korurken mevcut durumdaki normal işgücü piyasasını yıpratmadığı durumda ortaya çıkar ve bu olaya enflasyonu artırmayan işsiz kalma miktarı da denir. Doğal işsizlik oranı teorisi yeni-liberal yaklaşımın temel göstergesi işsizliğin ve işgücü piyasasında ücret esnekliğinin olmaması gerektiği üzerinde durulmuştur (Ar, 2007: 105). Günümüzde, enflasyon ve işsizlik arasındaki takas ilişkisi iktisadın en temel on şartı arasında kabul görmektedir. Söz konusu takas, hem “değiştirilemez”, hem de “gizemli” şeklinde değerlendirmektedir. (Mankiw, 2001: 45). Enflasyon ve işsizlik arasında bir takas varlığı kabul edilmedikçe, iş devirleri ve özellikle, para politikasının kısa dönemli etkilerini anlayabilmenin zor olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, iktisatçılar bu

ilişkiyi açıklayacak yeterli bir teori üretilemediğinden, söz konusu takas sırrını korumaktadır (Mankiw, 2001: 45-46).

Tam istihdam ortamında bulunan doğal işsiz olma oranının kapital ve çalışan piyasalarının yapılarına ait özelliğinden kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Doğal İşsizlik teorisine göre söz konusu işsizlik piyasada rekabet dışında üretim faktörlerden ve işgücü değiştirme maliyetlerinin yüksekliğinden ortaya çıkan ve piyasada çalışanların başka bir işte de istihdam edilememesi durumunda doğal işsizliği artıracaktır. İşgücü piyasası düzenlemesinde kamu veya özel sektörde müdahale olmadığında işgücü kendiliğinden tam istihdamla denge düzeyine gelebilmektedir.

iv- İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi

Yeni Keynesyen iktisadi teorisine göre ortaya konulan gerçek ücret katılığının sonucunda firma içindeki işgücü (içerdekiler) buna karşılık işgücü piyasasındaki işsizler (dışardakiler) olarak adlandırılmasından oluşmuştur. İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi Dennis Snower ve Assar Lindbeck tarafından geliştirilmiştir. İçerdekilere göre işverenlerin işgücüne ödemek istemedikleri ücretten dolayı çalışanlarının işten çıkarılması işgücü devir maliyetlerinden kaynaklanmaktadır. İçerdekilerin işten çıkarılma maliyetlerinden dolayı dışardakiler bu üstünlükleriyle birlikte, sendikaların grev hakkıyla birleştğinde toplu pazarlıklar yapabilmektedirler. İçerdekiler-dışardakiler modeline göre sendikaların önemli görevler üstlenmesinde işten çıkarılma maliyetler ve çalışanların farklı olmasının sağlamış olduğu avantajlardan faydalanmaktadırlar (Lordoğlu, vd., 2007: 279-280). Çalışanların etkinlikleri ile ilgili bilgilerin toplanması ve çalışanların iş başında denetlenmesi yüksek maliyet getireceğinden dolayı personele piyasa denge ücretinin üzerinde bir ücret ödendiğinde personelin işten kaytarması engellenecek çalışma istek ve arzusunu artırmak suretiyle işgücü motivasyonunu oluşturacaktır.

İşgücü devir maliyetleri, kiralama, eğitim, emek piyasasında araştırma, iş ilanı, iş koşullarını görüşme, işten atma vb maliyetlerden oluşur. Devir maliyetleri içerdekilerin sayısını ve çalışma kapasitesini ve personelin genel niteliklerini ortaya koymaktadır. Devir maliyetlerinin yüksekliğinden içerdekilerin işlerine devam etmesi sağlandığından dışardakilerin daha az talep edilir olmasını doğrudan etkilemektedir (Eren, 2001: 128). İçerdekiler, endüstride istihdam edilen çalışanlar, deneyimli, bilgili ve liyakatli olduklarından personel devri yapmak oldukça fazla maliyet gerektireceğinden personel

devrinden kaçınılması gerekliliği ileri sürülmüştür. Dışardakiler ise, işsizlerden ve ikinci bir işte çalışmak isteyen kişilerden oluşmaktadır. Dışardakilerin ücret seviyeleri ise iş güvenceleri yok denecek kadar az olmasına karşın işverenler yasal maliyetlerin yükünden kurtulmak için bunları içerdekiyle değiştirmek istemezler (Parasız, Bildirici, 2002: 409). İçerdeki olarak istihdam edilen çalışanlar ücret seviyeleri yüksek düzeyde piyasa koşullarından uzak tutulduğunda ücretlerin kısıtlılığı varsayımına dayanmakta ve bu durum da işsizliği artıracaktır. İçerdeki –dışardakiler teorisinde yapılan eleştiriler işgücüne olan talebin azalması karşısında istihdamda bir değişiklik olmasında etkin olmayacak işveren sendika arasındaki ücret pazarlığı karşısında sendikaların isteksiz olması karşısında işverenin işgücü devir maliyetinden kaçınmak istemesi ve bilgili ve deneyimli personelini kaçırmamak için az sayıdaki personeline piyasa ücretinin çok üstünde bir ücret ödemek zorunda kalacaklardır (Lordoğlu, vd., 1999: 146-147). İçerdeki-dışardakilerin işgücü maliyetlerine göre ücretlerinin ne şekilde azalıp veya artacağını açık bir şekilde ortaya koyması açısından önemlidir.

vi- Örtük Sözleşme Teorisi

Zımni sözleşme de denilen bu teoriye göre işletme sahipleri ile çalışanları arasında resmi bir anlaşma olmadan sadece müzakere ile karşılıklı verilen bir sözleşme türü bulunmaktadır. Zımni sözleşme teorisinin özünde; ücret katılığının etkisiyle birlikte işsiz kalmaktan çekinen çalışanlar ile risk altındaki sektörler arasında zorunlu olarak yapılan uzun süreli zımni sözleşme yapılması bulunmaktadır. İşgücü piyasasında çalışanın ve işveren arasındaki çalışma ilişkisi, şartlar ile hak ve sorumluluklar, borçların belirlenmesi açık ve zımni (örtük) olmak üzere iki sözleşme söz konusudur.

Piyasalarda zımni sözleşmenin ortaya çıkmasında etkili olan en önemli faktör açık sözleşme yapmanın maliyetlerinin çok yüksek olmasından kaynaklanmıştır (Lordoğlu, vd, 2007: 281-282). Normalde modern iş ilişkileri genellikle yazılı sözleşmelerle gerçekleştirilir. Sözleşmelerin uzun süreli olarak anlaşılması iş ilişkilerinin belli kurallara doğrultusunda değişim ve gelişimlerine rağmen, sözleşmeler konumlarını koruduklarında ekonomilerde ve piyasalarda ücret katılığına sebep olmaktadır. Sözleşmelerin ortak noktası, piyasa ürün talepleri hakkında belirsizliklerin olduğu durumlarda, endüstrilerin ve sektörlerin ücret ve istihdama ilişkin stratejilerle analizler yapılarak yorumlanmasıdır. Mal ve hizmetlerin faaliyetlerine ilişkin belirsizlik olduğunda işgücü, işverenlerinden iş garantisi elde ederken riskten kaçınma durumu ortaya çıkar. İşgücü etkinliğiyle ilgili işgücüne zımni sözleşmelerin farklı farklı

uygulanmasının altındaki işgücü etkinliğindeki belirsizlikler, iş piyasasındaki belirsizliklerin işvereni tedirgin etmesi, çalışanların işten atılma korkusu, çalışanın ücretinin ödenmesinde karşılaşılabilecek zorluklar yatmaktadır. Zımni sözleşmelerin farklı farklı olmasının altında yatan gerçek, işverenin ve çalışanın ileride karşılaşılabilecek olumsuz ekonomik koşullarda kendilerini koruma düşüncesidir. İşverenin karşılaştığı ekonomik buhrandan kurtulması için ücret azaltılması, sermaye kısıtlaması vb. önlemleri aldığı da işletmesini kurtaramadığında en son olarak çareyi çalışanın işten çıkarmakta bulacaktır. Bu teoride ekonomik risklerin yaşandığı ortamlarda işverenlerin geçici çalışanlarını işten çıkarmaktansa ortak çalışma paylaşımına girilerek çalışanların ücretini azaltılması en fazla eleştirilen yönüdür. Türkiye'deki mevsimlik işçilerin yapmış oldukları yazılı olmayan karşılıklı güvene dayalı sözleşmeleri örtük sözleşmeye referans olarak gösterebilir. Mevsimlik işçilerin arzlarındaki fazlalığı durumunda daha fazla çalıştırmak zorunda kalan işverenin daha fazla işçiye aynı ücretin paylaşılması zımni sözleşmeye referanstır.

1.3.4. Etkin Ücret Teorileri

Personele reel ücret ödendiğinde bu ücretin etkisinin olumlu sonucunun personelin etkinliğini artıracak konusunu pozitif ilişki iktisat teorisinde ilk kez Alfred Marshall tarafından ileri sürülmüştür. Alfred Marshall'dan sonra etkin ücretle personel etkinliği arasındaki ilişki Solow, Yellen ve Akerlof tarafından ele alınmıştır (Snowdon, Vane, 2005: 388). Yeni Keynesyen iktisatçıların 1960'larda ortaya çıkardıkları etkin ücret teorisinde, personelin fiziksel sağlık durumları ve üretimdeki etkinlikleri, işgücüne ödenen ücretler arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. İşverenlerin temel amacı, personele piyasa fiyatından yüksek ücret ödeyerek, işçilerin daha sağlıklı ve daha üretken olmalarını sağlamaktır (Solow, 1979: 79-82). Lawrence Katz'ın aktarımıyla, Solow'un 1979'daki makalesinde verdiği ifadesine göre çalışanın artırılan ve aktarılan ek ücretleri personelin morallerini yükseltir ve moralleri yükselen personelin çabalarını artıracığından işletme etkinliklerini artıracaklarını ileri sürmüşlerdir (Kaytancı, 2008: 81). Solow'un geliştirdiği modele göre öngörülen üretimin yalnızca işgücüne bağlı olduğudur. Aynı zamanda, sendikalarla ücret pazarlığının varlığı veya üretime işgücü dışı faktörlerin eklenmesi halinde, elde edilen ürün esnekliği birin altına düşebileceği ifade edilmiştir.

Etkin Ücretin Özellikleri: Etkin ücret, çalışanın beklentisi doğrultusunda, motivasyonu ve performansı artıracak biçimde ve miktarda olan ücrettir. İşin tekniğine ve yapısına göre liyakatli personeli seçme, elde tutma çabası içinde oluşumunu sağlayan ve motive eden ücrettir. Etkin Ücret; işverenin iş paylaşımında, personel arasında serbest piyasa şartları içerisinde, işin niteliğine, ağırlığına ve teknik özelliğine göre adaletli bir ücretlendirme yapılırken; piyasada rekabet ortamının doğmasına yol açan ücrettir. Etkin ücretin çalışanın becerilerini ve tecrübelerini artıracak etkinlikte ve nitelikte olması önemlidir. İşveren, çalışanı stresli, tehlikeli ve sağlık riski taşıyan işlerde çalıştırdığında, personeline sağlıklı iş ortamını oluşturmali ve ek ücret ödemelidir. Etkin ücretle, işverenin, çalışanına ve iş yerine dışarıdan gelecek tehlikelere karşı koruyacak, iş uyuşmazlıklarını ve çatışmaları giderecek bir seviyede belirlenmesine özen gösterilmelidir.

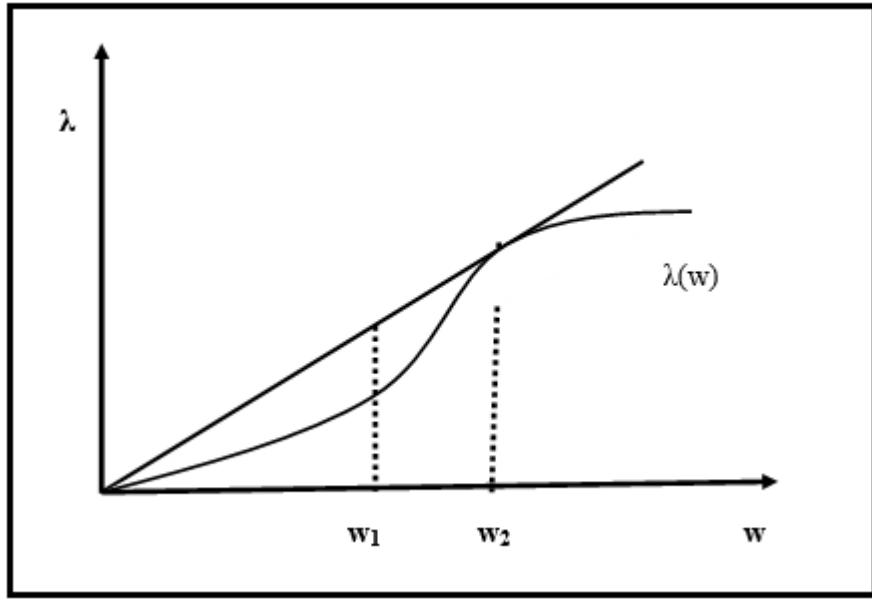
İşletmeler personelinden, çalışma sırasında işine yeterli ve verimli zaman ayarlamasını, üstün performansını, motivasyonunu, liyakatını, dürüstlüğünü, güvenini, diğer çalışanlarla etkili ve iyi ilişkiler geliştirmesini bekler. İşletme tarafından personele verilmiş olan görevi yerine getirirken işletmeye işe bağlılık gibi davranışsal beklentileri olacaktır. Buna karşılık personele işveren işletmeler tarafından verilen etkin ücret personelin her yönüyle gelişiminde katkıda bulunacak, sosyal ve iktisadi ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak seviyede olmasını gerekli kılmaktadır. Ücretler bütün üretim sektörleri ve işletmeler için en yüksek maliyet olması yanında üretime de en çok etki eden üretim faktörüdür (Bingöl, 2010: 431). Üretim sektörlerinde ücretler toplam maliyetlerinin beşte birine çok az düşmekte iken; hizmet sektörlerinde toplam maliyetlerinin beşte dördünü geçebilmektedir (Benligiray, 2007: 9).

Ücretler, bütün sektörlerin her aşamasında ve rekabete etki etmesiyle birlikte sektörlerin piyasada bulunan nitelikli işgücünü kendine çekerek uzun süreli istihdamın sağlanmasında kullanılacak etkin ücret düşüncesi bütün sektörlerce kabul edilmektedir (Bingöl, 2010: 431). Üretim ve hizmet sektörlerinin çalışanlarına diğer sektörlerden daha fazla ücret ödemeleri maliyetlerini artırmış olsa da uzun dönemde etkin ücret sektörün istihdam açığını kapatmalarına büyük katkı sağlamaktadır. (Erdem, 2006: 16).

Üretim sektörlerinin başarısı ve etkinliği üretim faaliyetleri süresince başta personele ödenen ücret olmak üzere personelin performansına ve etkinliğine bağlıdır. İşletmelerin başarısı, çalışanların performansına, etkinliğine, ücretlendirmede ne kadar dikkat edildiğine bağlı olduğu gibi, çalışanlara ödenen ücretin yüksekliği karşısında

sektör etkinliğini ne kadar artırdığına da bağlıdır. Üretim sektörü maliyetleri azaltıp kârlılık oranlarını artırmak amacıyla personelinin ücretinde azaltma yaptığında nitelikli ve işgücüne piyasanın altında bir ücret ödeyerek maliyetleri azaltması karşılığında liyakatli personelini kaybeder (Serdar, 1993: 2). Sektörlerin personeline düşük ücret vermesi ile başlayacak olan iş yavaşlatmaları, üretim sürecinde artan hatalar, çalışanların üzerinde oluşan iş yığılmalarının getirdiği iş yorgunluğu, personelin etkinliğini azaltmaktadır (Gürbüz, 2002: 3). Üretimde bireyler, işletmeler, kurum, kuruluşlar hatta uluslararası piyasalarda belirlenen ücret işvereni ve iş göreni memnun edici ve etkileyici aynı zamanda piyasa şartlarına uygun seviyede belirlenmesi gelirleri artırır ve maliyetleri azaltır. Etkin ücret teorisi içsel işgücü piyasalarına yeni ücret teorisi yaklaşımı olarak temsil edilmektedir. Her çalışana tatmin edici ücret verilmediğinde personel fırsatını bulduğunda işten kaytaracağını işin gerektiği katkıyı ve çabayı göstermeyeceği ya da işi bırakacağı bir gerçektir.

İşveren tarafından istihdamın sağlandığı şartlarda işten kaçınan personelin işten çıkarmanın işgücü devir maliyetiyle aynı olan başka bir personel bulduğunda işine son vermek isteyecektir. Ancak işgücü etkinliği ödenen ücretten daha yüksek olduğunda, işverenin personeli memnun etmek için ek ücret artışları ile sektör maliyetini artırmış olacaktır. Etkin ücret uygulaması işverenin başka bir işgücüne ihtiyaç duymadığı zaman ek istihdama gitmediğinde işsizlik artar. Personele etkin ücret ödendiğinde, ücretin olumlu etkisiyle çalışanın işten kaytarmayacağı için işverenin denetleme ve yönlendirme maliyetleri azaltır. Piyasada denge fiyatının üzerinde ücretin verilmesi işvereni daha fazla maliyete katlanmak zorunda bırakırken; daha fazla ücret alan personelin daha verimli çalışması sonucu işletmenin gelirini de artırmaktadır. Personele sağlanan her türlü ücret artışlarının ek istihdamla sağlanacak yeni marjinal maliyete eşit olduğu etkin ücretin oluştuğunda personeli motive etme noktasında doyum noktasına gelindiğinde ücret etkinliği ortadan kalkacaktır. Etkin ücret nakit ödemelerle birlikte personele sunulan sosyal yardımlar ve iktisadi bütün varlıkları içine alan maliyetleri kapsamaktadır.



Kaynak: Stiglitz, J. E., (1976) . The efficiency wage hypothesis, surplus labour and the distribution of income in L. D. C.s, (pp.187). Oxford Economic Papers, 28(2).

Şekil 1.3. Etkin Ücret Teorisi

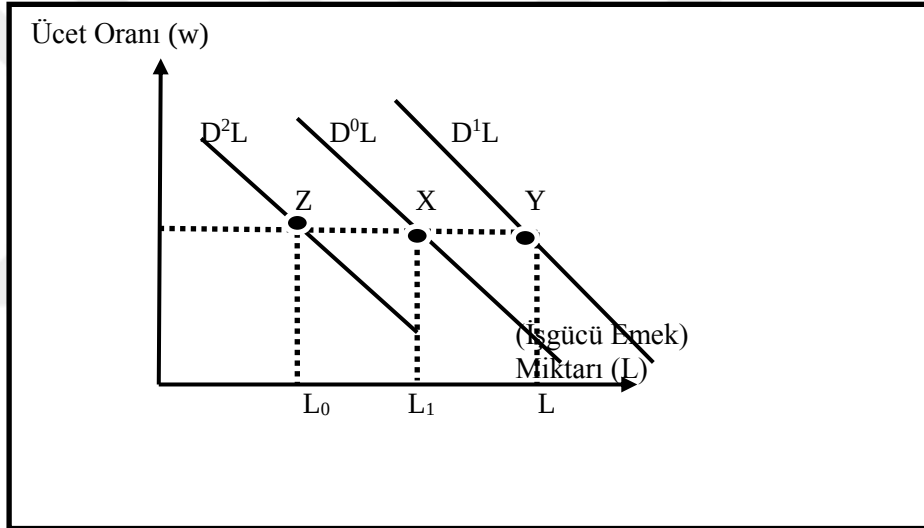
Etkin ücret teorisine göre şekil 1,3'te görüldüğü gibi w kadar ücret alan personelin $\lambda(w)$ ' kadar etkinlik derecesini göstermesi beklenir. Şekil 1.3'e göre, personelin en yüksek (asgari) ücreti açlık düzeyinin üzerine çıkıldığını ve bu noktadan sonra, personele ilave ücret artışlarının etkinliği artırdığı alanı oluşturur ve bu artan getiri bölgesinin dışına çıktıktan sonra personele verilecek ek ücret etkinliğini kaybedecek ve azalan getiri kendisini göstermeye başlayacaktır (Stiglitz, 1976: 187). Şekil 1.3'de görülen S harfi şeklinde olan çaba eğrisini orijinden çıkan doğrunun keserek teğet olduğu noktayı etkin ücret noktası olarak ifade edilir ve bu noktadan sonra yapılan ek ücretlerin etkinliği kalmadığının bir göstergesidir.

Etkin ücret teorisine göre herhangi bir sektörün üretim aşamasında yapılan ücret artışları sektörün marjinal maliyetini artırdığı gibi toplu şekilde marjinal gelirini de artıracığından sektörün etkinliğini de bu noktaya kadar artıracak ve ücretin etkinliği bu noktada fark edilecektir. Sektörde yapılan etkin ücret uygulaması istihdam arzını artıracığından nitelikli işgücünü sektöre çekme maliyetlerini de azaltacaktır. Sektöre kazandırılacak istihdam arzları fazlalığına sebep olan personele verilen yüksek ücretler personeli gözlemlleme ve personel dönüşüm maliyetlerini de azalttığı gibi yüksek ücretle personel açısından işsiz kalma maliyetini ortaya koyacağından personel

maliyetten kaçınmak için işini en etkin şekilde yapmak zorunda bırakacağından işten kaytarmak istemeyecektir (Lindbeck, Snower, 1987: 407).

Etkin ücret teorisi çeşitli şekillerle yorumlanıp ifade edildiği gibi ücret etkinlik ilişkisini etkin ücret teorisi içerisinde çok farklı modeller yardımıyla matematiksel denklemler ve matematiksel fonksiyonlarla ifade etmek mümkündür (Stiglitz, 1984: 48).

Etkin ücret sadece işgücü devir hızını azaltmaz, daha etkin denetimle daha fazla ve etkin çalışma imkânını belli bir noktaya kadar artırır. Çalışma süresine bağlı olarak çalışanlar, parça başına göre ücret alanlara karşın işlerinde çalışmaya daha istekli olacaklardır.



Şekil 1.4. Emek Talebi ve Marjinal Ürün Geliri

Genel itibarla çalışanın ücretinin yükselmesinin sonucu işverenin ücret yetersizliğinden o iş yerinde istihdam azalmasına sebep olabilmektedir. Bu anlamda işyeri istihdamdaki azalma ücretinin yükselme oranına ve emek talep esnekliğine bağlıdır. Bu durumda sadece ücretlerden etkinliğe doğru bir ilişkinin olmayacaktır. Marjinal verimlilik teorisinin bu olumsuzluklarına rağmen pek çok araştırmada ücret artışlarının etkinliği artırdığı sonucuna varılmıştır.

Çalışanın ücret artışı işgücü talep eğrisi üzerinde bir noktadan başka bir noktaya doğru hareket şeklinde değil, işgücü (emek) talep eğrisi bir bütün olarak kayması şeklinde olacağı görülmektedir. Şekil 1.4.'de emek talebi işgücünün marjinal ürün gelirine ($MP_L \times MR$) eşit olduğu noktadadır. Bu noktada emek etkinliğindeki bir artış,

ürün fiyatında düşme ile tamamıyla giderilmediğinde marjinal ürün marjinal geliri artıracaktır. Bu durumda emek talep eğrisi DL_0 'dan DL_1 'e kayacaktır. Emek etkinliği azalması durumunda da durum tam tersi yönde hareket ederek DL_0 'dan DL_2 'ye kayacaktır. Ücret dışı unsurların emek talebi üzerine etkileri, ürün piyasasında ürün arzı sabitken ürün talebinin artması ürün fiyatlarının yükselmesine yol açmaktadır. Ürün fiyatının yükselmesi ise marjinal geliri artıracığından, emeğin marjinal ürün geliri artacak, işveren veri ücret düzeyinde daha fazla işgücü talep edeceği için emek talebi artacaktır.

İşverenin etkinlikte ücret artırmada rolünün olduğu düşünüldüğünde etkinlik artışı sağlamak amacı ile çalışanlarına farklı motivasyon araçları ile birlikte aynı sektör, işletmelerden daha etkin ücret verilebilir. İşverenlerin etkin ücret ödemeleri görünüşte işletme maliyetlerini artırsa da işgücünün etkinliğini sağlayacak motivasyonlu işgücünün ücret artışlarından daha yüksek kazanç elde edilebilecektir. Etkin ücret ve etkinlik arasında hangi yönden ilişki içinde olacağını etkin ücret modelleri ortaya koymaktadır. Joseph E. Stiglitz, ücret ve etkinlik ilişkisi hakkında birbirine alternatif olarak dört farklı görüş belirtmişlerdir (Stiglitz,1984: 43-48- 55).

“1. İşletmelerin personellerinin bireysel özellikleri ile ilgili bilgileri tam olduğunda; işletmelerin farklı bilgi, beceri, liyakatteki çalışanlarını bir uyum içerisinde çalıştırabilmesi onların ücret seviyelerinin iyi bir düzeye çıkarılmasıyla sağlanmaktadır.

2. İşletmelerde personelin etkinlikleri fiziksel ve zihinsel sağlıkları temeline dayanır. İşletmelerde çalışan bireylerin etkinlikleri, personelin sağlıklı beslenmesine, sağlıklı beslenmesi ise personele yapılan ücret ödemeleri miktarına bağlıdır.

3. İşletmelerde işgücü devir hızı (turnover) verilen ücret miktarının temeline dayanır. İşletmede çalışanların ücret seviyeleri ne kadar çok düşükse, işgücü devir hızı da o kadar hızlı ve yüksek olacaktır. Firmalar işgücü devir hızının sebep olduğu maliyetin bir kısmını üstlendiği sürece net etkinliği düşecektir. İşletmeler daha az işgücü çalıştırmayı seçebilir, buna rağmen ücret indirimine gitmezler ve etkin ücretle etkinliğin azalmasının önüne geçmiş olacaktır.

4. Sosyolojik teoriler içerir. Personel performanslarını kendilerine adaletli bir ücret ve iş ortamının sağlanıp sağlanmadığına bakarak artırır veya azaltır. Personel ücretlerde ve etkili iş ortamlarında azalışlarla adaletsizliğin olduğuna inandıkları sürece

işletmeler zor durumda kalacakları gibi personelin performansları da aşırı derecede düşerecektir” (Stiglitz, 1984: 43-48- 55).

1.3.4.1. Kaytarma Teorisi

İşverenin, personelin işten kaytarmasını engellemenin en etkin yolunun, personele etkin ücreti ödemeleri yapılmasıyla sağlanacağı araştırmalarla tespit edilmiştir. Küçük ölçekli işletmelerde personel sayısı az olduğundan personelin işten kaytarıp kaytarmadığını ve performansını değerlendirmede bir zorluk söz konusu olmazken, çok sayıda personele sahip işletmelerde işgücünün genel durumunu ve performansını ölçmek hem çok zor olmaktadır hem de yüksek maliyet gerektirir. Personelin çalıştığı işten dolayı piyasa ücret seviyesinde aldığı ücretle, çalıştığı işletmeden atılmayacak seviyede çalışacak diğer zamanlar işten kaytarmak isteyecektir. Personele ödenecek etkin ücret bu aşamada devreye girerek kaytarmayı aşağıya çekebilir belki de yok edecektir (Biçerli, 2005: 187). Aldığı ücretten tatmin olmayan personel fırsat bulduğunda işten kaytarmaya meyilli olacağı ve işin gereği olan yeterli çabayı göstermeyeceği varsayımı her zaman olacaktır. Etkin ücret teorisine göre personele ödenen etkin ücretle işletmenin ve personel etkinliğini artırma etkisi yanında etkin ücretle nitelikli işgücü işe alıma etkisi olduğunda, personelin eğitim maliyeti, işten kaytarma maliyeti gibi benzeri maliyetleri azaltacağından işletmenin kârını artıracaktır (Lordoğlu, vd., 2007: 280).

Büyük işletmelerde kaytarmanın önüne geçebilmek için belli sayıda kontrol ve denetim elemanları görevlendirilmektedir. Denetim yapan personelin ne derece etkili denetim ve kontrol yaptığını ölçmek içinde başka bir ekiple denetim yaptırmak zorundadır. Bu üst kontrol personeli de ayrı bir maliyet olarak işletmeye yansıtacak ve bu böyle devam edip gidecektir (Bilir, 2017: 202). Bu denetimler aşırı derecede olduğunda personel ve işveren arasında aşırı güvensizlik ve personelin iş yapamaz duruma kadar gidebilecektir. Bu durumda işletmeler personelin işten kaytarmasını önlemenin en pratik ve etkin yolu olarak etkin ücreti devreye sokmasıdır. Etkin ücretle hem personelin işten kaytarmasının önüne geçilmiş olacak hem de personelin daha fazla performans artışını sağlayarak kendisinin, işletmenin etkinliğini artırabilecektir. İşletme, personelin ücretini artırdığında işten atılmanın fırsat maliyetini yükseltmiş olacaktır. İşletme personelin işten kaydardığı veya atıldığı zaman burada aldığı ücreti piyasadaki

diğer işletmelerde kazanamayacağını anlayan ve bilen personel tam etkin bir şekilde çalışma zorunda kalacaktır (Rebitzer, 1991: 57).

1.3.4.2. İşgücü Devri Teorisi

İşgücü devir modeli teorisine en büyük katkısı Stiglitz, Sichlicht ve Salop sağlamışlardır. Bu teoricienlere göre personel devir işlemleri işletmelere maliyet yönüyle ağır bir yük olacağı gibi işe yeni alınan personeli işe alıştırma, işi tanıtırma vb. eğitim faaliyetlerine harcanacak zamanlar oluşacağından personel devirleri üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Kirschenbaum, vd. , 2001: 109). Personel devir işlemleri sırasında İşletmeler personel çıkarma ve personeli işe alma ve eğitme gibi bütün aşamaları süresince katlanılan doğrudan maliyetler yanında düşük işgücü etkinliği gibi dolaylı maliyetleri de oluşacaktır. Piyasada üretim sektörlerinden daha çok hizmet sektörlerin maliyetlerini artıran en büyük etkenlerden biriside işgücü devri maliyetleridir. İşletmeler belli birikim ve deneyimle vermiş olduğu eğitimli tecrübe sahibi personelini kaybetmek istemezler. Hizmet sektörlerinde aynı yetenek ve tecrübeye sahip personeli bulmanın maliyetini önlemek için personeline yüksek ücret ödeyerek işten ayrılmasını öneyecek ve maliyetini azaltacaktır. Sektör etkin ücretle kendi personelini işlemekte tutarken işgücü maliyetlerini azaltması yanında kendi sektörüne olan işgücü arzını artıracak rekabet durumundaki diğer sektörlerin personel güçlerinde azalma sağlayarak rakiplerine üstünlük sağlayacaktır.

Personel devri sadece sektörün ödediği etkin ücrete, sosyal iklimine vb. iç faktörler yanında sektörün içinde yer aldığı ulusal ve uluslararası dış ekonomik olaylardan da etkilenmektedir. Sektördeki personel devir oranını kendi beklentileri doğrultusunda yönlendirmeleri normal ekonomik şartlar altında sağlanabilirken; ulusal ve uluslararası ekonomik kriz dönemlerinde sektörler işgücü devir işlemlerini düşürmede yetersiz kalacaklarından personel sektör seçiminde daha rahat hareket etme imkânı bulacaktır (Eroğlu, 2010: 506). İşletmede işten ayrılanların aldıkları tazminat, yasal ödemeler, yararlandıkları sosyal haklar, kurumun imajına ve işletmede kalanların moral düzeyine yaptıkları bazı zararlar da ayrılmanın maliyet kalemleri arasında görülmektedir (Barutçugil, 2004: 474-475).

Özellikle hizmet sektörlerinde teknolojiyi ve bilgiyi kullanabilecek nitelikli personel çalıştırma zorunluluğu olduğundan, sektör etkinliğini yakalamak için yapılan maliyetler kat kat artıracaktır. Bu maliyetlerden birincisi personel devir işlemi sırasında

işe alınacak personel için ilan verme, müracaatları kabul etme ve değerlendirme vb. maliyetler, ikincisi; işe yeni alınan personelin eğitim, öğretim, işi tanıttırma, işbaşında eğitim gibi faaliyetleri gerçekleştirme gibi maliyetler oluşacaktır (Biçerli, 2009: 192). Sektör personeline etkin ücret ödendiğinde işyerinin personel devri azalır, sektörün eğitim maliyetlerini azalmasıyla birlikte etkin ücret etkisiyle deneyimli, liyakatli nitelikli personel kendi işgücünü, motivasyonunun ve performansını yükselteceğinden işgücü ve sektörün etkinliğini ve etkinliğini artıracaktır. Sektörde etkin ücrete rağmen personelin halen işten kaytarmasında artış ve işe motive olmada azalma devam ederse, işletmenin etkinlik artırmada yapılacak son işi yeni istihdamın, işçi devrinin sağlanması veya üretim faaliyetlerinin azaltılması yolu tercih edilecektir. Sektörün başarısını artırmada işgücü devir işlemleride etkin olmadığına insan işgücü yerine yüksek maliyetli teknoloji sermayesini devreye sokacaktır.

Sektörler için belli bir zaman ve mekânlarda belirli oranda işgücü devrinin olmasının da işletmeye sağladığı bazı yararları olabilmektedir. İşletmede personel devir oranının belli bir oranda kalması işletmede personel aktivitesini ve dinamizmini artırabilir. Örneğin yeni işe giren, çalışan genellikle kendisini işverene göstermek için olağanüstü işi öğrenme ve başarıma çabası içine girerek işletme etkinliğini artırabilir. İşletmelerde yenilikçiliğin ve yaratıcılığın desteklenmesi, daha fazla farklılıklara değer verilmesi, çalışanların yaş, cinsiyet, kültürel ve etnik köken gibi dağılımlarının yenilenmesi, işgücü devir işlemlerinin belirli bir düzeyde olması işletmenin faydasına olabilmektedir (Barutçugil, 2004: 475). İşletmeden işgücü devir hızının artmasında; işletmenin yapısında, işleyişinde, işe alım süreçlerindeki başarısızlıklarda, yönetim tarzında kısaca kendi içinden kaynaklı veya dış ekonomik kaynaklı olabilmektedir. İşletmenin işgücü devir hızındaki artışa sebep olan faktörlerin tespitinin iyi yapılması ve tespitler doğrultusunda işgücü devirini azaltacak etkin ücret veya maliyetlere katlanmak şartıyla işten çıkarma tercih edilecektir.

1.3.4.3. Beslenme Teorisi

Beslenme modeli Leibenstein (1957), Mirrlees (1976), Stiglitz (1976) ve Bliss ve Stern'in (1978) isimli bilim adamları tarafından geliştirilen etkin ücret modellerinden birisidir. (Dalgaard, Strulik, 2011: 232). Beslenme modelinde işçilerin tüketim düzeyi almış oldukları ücret seviyesine bağlıdır savı geçerlidir. İşçinin etkinliği artırması için emeğinin karşılığı aldığı ücreti kendisi ve ailesini beklenen seviyede iyi beslenmesini

sağlayabilmelidir Toprak sahiplerinin (işverenlerin) işçinin etkinliğini artırması için etkin ücreti kendi ekonomik durumunu da dikkate alarak işçisine vermek isteyecektir (Romaguera, 1991: 11). Bilim adamları bu modele göre çalışanların gelirleri ile etkinlikleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ileri sürülmüştür. Daha çok piyasa ücretinden daha yüksek ücret alan çalışanlar daha iyi beslendikleri, fiziksel ve ruhsal açıdan daha güçlü hale gelecekleri, daha az hasta olacakları ve daha fazla iş ve hizmet etme imkânı bulacaktır. İşletmede çalışanın hastalanıp işe gitmemesi durumunda işin yapılmaması, işte yavaşlama vb. durumlar karşısında işletme yüksek maliyetlere katlanmak zorunda kalacaktır. Hasta olarak işletmede çalışan personel ise çalıştırdıkları araç-gereç ve teknolojiye yüksek seviyede hasar verebileceği düşünüldüğünde işletmenin maliyetleri kat kat artacaktır.

İşletmede beslenme yetersizliğinden kaynaklanan bazı bulaşıcı hastalıklara yakalanan personelin işe devam etmeleri durumunda hastalığını diğer personele bulaştırması durumunda daha fazla zararlara ve maliyetlere sebep olacaktır. Bu nedenle etkin ücret personelin ve çevresinin etkili beslenmesine ve hastalıktan kaynaklanan olumsuzluklarla oluşacak maliyetleri düşürmelidir. İşletmenin etkin ücretle personelinin sağlıklı beslenmesini sağladığında işletme hatalı, eksik üretim gibi zararlardan ve yüksek maliyetlerden kendisini korumuş olacaktır. İyi beslenmemeden dolayı personeli ve işyeri zarar gören işletme sahipleri istihdam etmede de zorluklarla karşılaşacaklardır (Biçerli, 2005: 186). Günümüzde beslenme modeli devletin ve hükümetlerin kendi politikaları içinde asgari geçim ücret düzeyinin sağlıklı beslenmeyi sağlayacak düzeyde ücret seviyesi belirlenmesi durumunda kurumların veya işletmenin sağlığa bağlı maliyetlerini azaltılması yanında etkinliklerini artırmada önemli katkısı olacaktır.

1.3.4.4. Ters Seçim Teorisi

Ters (asimetrik) seçim teorisi Weiss ve Malcomson tarafından geliştirilmiştir. Ters (asimetrik) seçim teorisi işletmeler arası veya işletme ile personel arasında çalışılan iş hakkında veya personelin kendi bilgisi hakkında taraflardan birisinin bilgisinin olmasına karşılık diğerinin bu bilgiye sahip olmaması durumudur. Örneğin personelin kendisi bilgisi ve özellikleri konusunda tam bilgiye sahipken, işletme sahiplerinin personelinin nitelikleri hakkında tam bilgiye sahip olmaması durumudur.

Bilim adamları ters seçim teorisini iki temel yöntemle açıklamıştır. Bunlardan ilki; işverenlerin ilk kez istihdam edecekleri personelin birbirlerinden çok farklı bilgi,

yetenek ve özelliklere sahip olduklarından dolayı yeni işe alınacak olan personelin niteliklerinin bütününe tespitinde yetersiz kalmaktadırlar. Personelleri hakkında hiçbir ayırım yapılmayan “Ters Seçim Modeli” ikincisi ise işverenin yeni istihdam edecekleri personellerin bazı nitelikleri ve özelliklerinin bazıları işe almadan tespiti yapılırken bazı nitelikleri istihdam edildikten sonra tespitinin yapılabilmesidir (Weis, 1980: 102-114) .

Ters seçim teorisine göre, işgücü piyasasında bulunan personelin yetenek yönünden heterojen oldukları, iş performansının çalışanın yeteneklerine bağlı olduğu, yetenek ile verilecek olan ücret arasında pozitif bir ilişki bulunduğu buna karşılık işletmenin iş başvurusu yapan bireyin nitelikleri ile ilgili tam bilgiye sahip olmadığı varsayılmaktadır (Blinder, Choi, 1990: 1006).

Bir işletmenin piyasada bulunan diğer işletmelere göre personeline daha yüksek ücret ödemesi karşılığında iş yeri en çok tercih edilen yer olması durumunda, işgücü talebinin artışına sebep olacaktır. Personeline etkin ücret ödeyen işletmeye işgücü talebinin fazla olması ile işletmenin ihtiyaç duyduğu niteliklere uygun personelin seçiminde ve işe alımında kolaylık sağlayıp maliyetini de azaltacaktır (Biçerli, 2005: 188). Etkin ücret ödeyen işletmeye işgücü talebinin fazla olması durumunda nitelikli, liyakatli istenilen çalışanın seçiminde kolaylık sağladığı gibi seçilen personelin çalışma sırasında denetim ve kontrol kolay olacağından işletme maliyetini azaltabilir.

Daha üstün bilgi, beceri ve niteliklere sahip çalışan işletmeye kazandırıldığında personelin alacağı eğitimle oluşacak maliyetlerinden kurtulmuş olur. Etkin ücret ile işe alınan liyakatli, bilgili, pek çok niteliğe sahip çalışanın iş verimde de sıkıntılar olmayacağı gibi, işletmenin üretiminde ve hizmetinde zaman tasarrufu sağlanacağından personelin daha fazla çalışma imkânı sağlayacağından işletme daha kârlı hale gelebilir. Personel seçimi tamamladıktan sonra işletmede çalışmaya başlayan personel kendi işlerinde birbirlerinin fikirlerinden yararlanma ve bu bilgi birikimi ile birlikte takım ruhuyla daha fazla mal ve hizmetin verilmesiyle üretimini ve etkinliğini artırarak işletme kârlılığını artıracaktır.

1.3.4.5. Sosyoloji Teorisi

İlk olarak Akerlof (1982) tarafından geliştirilen sosyolojik modellerde, bireysel davranışlar yerine, sosyal gelenek ve görenekler vurgulanmaktadır. Akerlof, geliştirdiği “Kısmi Hediye-Değişim Modeli” ile işçilerin aldıkları ücretler ile gösterdikleri çaba

arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Akerlof, 1982: 544-556). Akerlof'a göre, işçiler çaba normlarını, adil günlük çalışmasına dayanarak oluşturmaktadırlar. Ancak adaletin kesin bir ölçü birimi bulunmadığından, çalışanın kendilerine adil davranılıp davranılmadığını, işletme içindeki veya dışındaki benzer çalışanları referans alarak karşılaştırırlar. Bir personelin adil ücret algısı oluşmasında, çalışma kurallarına, çalışma kurallarının üstünde sarf ettiği çabaya, diğer personelin ücretlerine, işsizlik sigortasına, işsizlik düzeyine ve önceki dönemlerde aldığı ücretlerle karşılaştırma yapılmaktadır (Bilir, 2017: 203-204).

Etkin ücret teorisi ekonomik sebepler yanında sosyal gelenek ve prensiplerden de kaynaklanmaktadır. Bu anlamda etkin ücret modeli George A. Akerlof tarafından geliştirilen hediyeleşme veya hediye değişim modelleri (gift-exchange models) olarak personel ve işveren ilişkisini karşılıklı hediyeleşme şeklindedir. Personelin işverene verdikleri hediye “ minimum çalışma standartlarının üzerinde yapılan çalışma” iken işverenin hediyesi olarak “işçilerin başka firmalarda alabileceklerinden yüksek ücret” görülmektedir (Biçerli, 2005: 189). Bu modele göre birbirlerine sevgi ve saygı gösteren iki insanın özel günlerinde hediyeleşmesi gönüllü olarak karşılıklı olarak paylaşması gibi işverenin personeli ödüllendirmesi gerekmektedir. Birisi aktivitesini artırıp hediyeleşmede üst seviyede ise karşısındaki de aynı şekilde cevap vermeye çalışırsa o zaman bu model geçerli hale gelecektir.

Sosyoloji teorisine göre karşılıklı hediyeleşmeden kaçınma yönü işveren ve personel açısından değerlendirildiğinde; personel iş yerinin çalışma şartlarını beğenmeme vb. olumsuzlukları dikkate almayabilir. Ancak personelin kendisi için daha önemli olan ücretin adil olup olmadığına dikkate alacağından işveren hediyeleşme olarak etkin ücreti ödeyip ödememesine göre personelin motivasyonu azalma artma durumu yanında personelin işletmeye bağlılığını azaltma veya artırma yönünden etkili olarak personelin etkinliğini artırmakta veya azaltmaktadır. (Akerlof, 1982: 544-549). Bazen de personel kendisine verilen ücretten çok işletmenin kazancından verilen paya, ücrete bakar. Onlara göre ücretlendirmede kârlılık seviyesine uygun davranmayan işletmeler adil olmadıklarını ve adilce davranmadıklarından dolayı da adil olmayan ekonomik davranışlarla cezalandırılması düşünürler (Kahneman, vd., 1986: 76).

1.4. ÜCRET FARKLILIKLARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İşgücü piyasasının en önemli ve etkin değişkenlerinden birisi ücrettir. Ücretin ve etkinlik, istihdam, işgücü arz ve talebi, işsizlik, gelir dağılımı gibi ekonomik terimlerle bağlantısı vardır. Klasik iktisada göre serbest rekabet piyasasında benzer özellikteki istihdamda ücret farklılıklarının sebepleri vardır. Bu iktisatçılardan Adam Smith'e göre ücret farklılaşmasının beş temel sebebi vardır. "Birincisi; işin görülmesi için personelin eğitim öğretim maliyetleri arasındaki farklılıkların olmasıdır. İkincisi aynı işi yapanlar arasında istihdamda sabit olmasıdır. Yani kısa süreli personelin uzun süreli çalışan personelden daha fazla ücret almasını gerektirir. Üçüncü olarak personelin iş ortamının ve işin özelliklerinin de ücret seviyelerini belirlemede etkili olmasıdır. Örneğin fazla bilgi tecrübe isteyen bir işte fazla bilgisi ve liyakati olmayan bir çalışan o işin ücreti fazla olsa da o işte çalışmak istemez. Dördüncü olarak bazı mesleklerin güvenilirliğinin çok önemli olması nedeniyle ücretlerinin de fazla olması gerektiğini ileri sürmüştür. Personelin ücretleri belirlenirken riski fazla olan işlerin ücretleri riski az olandan daha fazla olması gerekliliği ileri sürülmüştür. Örneğin ağır kullanımlı araç ve gereçlerde personelin kaza yapma ihtimali ve riskli olmasının bir bedeli olmalıdır. Beşinci olarak da başarı olasılığı yüksek olan işte çalışan personelin başarı olasılığı düşük olan arasında ücret farkı olmalıdır. Çünkü başarısız olma ihtimali yüksek olan işte insanlar çalışmak istemeyecek bu nedenle işgücü arzı az olacağından başarı oranı düşük olan çalışana daha yüksek ücret verilecektir."

Neo-Klasik İktisat da ücret farklılıklarının sebepleri iktisadi anlamda ele alınmıştır. Ücret farklılıklarına sebep olan etkenler, mesleki işkolları, coğrafi koşullar, ülkeler arası gelişmişlik seviyesi ve benzeri faktörlerdir. Ücretin yapısını ülke ekonomisi açısından, kurum, endüstri firma düzeyinde ilgili birimin işkolunda incelemek mümkündür. Ülke düzeyinde coğrafi şartlar, milli gelir seviyesi, mesleki nitelikler, demografik özellikler gibi faktörlerden oluşmaktadır. Herhangi bir işletme içinde çalışan personelin yapmış olduğu işin eğitim ağırlığı, kolaylık, zorluk gibi niteliklerine ve çalışanın statüsüne göre ortaya konulan ücret farklılıklarına göre ücret yapısını oluşturmaktadır. Ücret yapıları dikkate alınarak ücret adaletinin sağlanması ancak eşit işe eşit ücretin verilmesiyle sağlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2003: 155). Görülen işin, iş kolu ve icraat alanı, işin şartları ve yapıları, özellikleri, çalışan personelin eğitim düzeyi, deneyimi, kıdemi, liyakati, etkinliği ve performansı ücret farklılıkları ile ücret yapısını oluşturmada önemli faktörlerdir.

1.4.1. Mesleki Risk Faktörleri

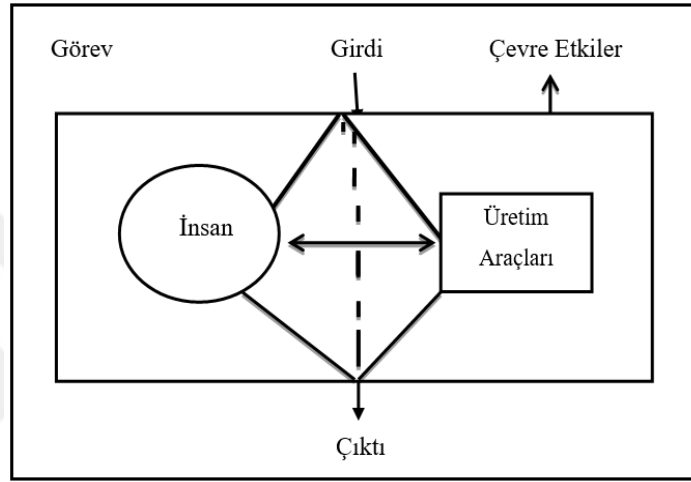
Gerçekleştirilen işin yer aldığı işin niteliği ile işlevinin farklı olduğu mesleklerin olması nedeniyle personelin ücretlerinde farklılıklar olacaktır. Bu nedenle teknolojiyle işkolunun sebep olduğu, nitelik ve nicelik farklılıkları işe kazandırdığı katma değerdeki özellikler günümüzde en etkin şekilde kullanılmaktadır. İşin yoğunluğuna, riskine ve ağırlığına bağlı olarak petrol ile kimyasal madde ürünleri imalatında çalışan personelin ücretleri, riski az, iş yoğunluğu fazla olanlara göre riski az, iş yoğunluğu ve ağırlığı düşük olan mesleklere göre çalışan personelin ücretlerinden daha yüksek olacaktır. Faaliyet alanına göre sektörün gelir seviyesi ve ödeme gücü yüksek olanın, diğer faaliyet kollarında ödenen ücretlerden yüksek olma ihtimali vardır. Mesleğe göre ücretlerin farklılaştırılması her mesleğin kendine özgü nitelikler yanında iş yapma sırasında kullanılacak makine teçhizat, bilim ve teknolojinin farklı olması ve yeterli eğitim gerektirmesi etkileride vardır. Genellikle bütün herkes tarafından yapılabilecek bilgi ve deneyim gerektirmeyen iş kolunun ücretleri daha düşükken, ileri teknoloji kullanılan iş kolunda istihdam edilen ve teknolojik bilgi, beceri gibi üstünlüklere sahip personelin ücretleri daha yüksek olacaktır. İş ortamında iş riskinin yüksekliği ücretin belirlenmesinde işgücü arz eğrisinin eğimine bağlı olarak işgücü riski fazla olduğunda işgücü arz eğrisi daha dik veya dike yakın olurken ücretleride daha yüksek olacaktır.

Tam rekabet piyasasında ücretin belirlenmesi aşamasında piyasa hareketliliği ve bilgi akışındaki farklılıklar ücretin seviyesinin oluşumuna etki eder. Personelin farklı bilgi ve yeteneklere sahip olması yanında çalışma ortamında çalışanın farklı performans sergilemesi de ücret farklılıklarına yol açacaktır. Piyasa şartları içerisinde mesleki nitelikler ve endüstriyel yapıların genel durumu, coğrafi bölgesel özellikler ve çalışma zamanındaki farklılıklar da ücret farklılıklarını gerektirir.

1.4.2. Eğitim Yetenek ve Mesleki Özellik Faktörleri

Üretim ve hizmet sektörleri, içerisinde iş sistemleri oluşmuş ve sistem içerisinde eğitim, yetenek ve mesleki özellikleri etkileyen ve oluşumunu gerçekleştiren iş sistemidir. İş sistemi sonucu işgücünün emeği karşılığında almış olduğu ücretin miktarının belirlenmesinde ücret tipinin oluşumunda etkili olduğundan iş sisteminin incelenmesi ve genel bir bilgi verilmesi zorunluluk olmuştur.

İş sistemi üretim ve hizmet sektörünün genel akış şemasını ifade etmesi ve işgücünü de etki alanına alması nedeniyle önemlidir. İş sistemi şekil 1.5.'de görüldüğü gibi insan, üretim araçlar, çalışanın görevi, girdiler, iş akışı yönü, çıktı ve çevre etkileri unsurlarından oluşmaktadır.(Akyıldız, Karabıçak, 2002: 9-10). İş sistemi üretim ve hizmet sektörlerinde elde edilen girdi ve çıktıların sonucu işgücünün ücretlerinin belirlenmesinde etkin rol alması sebebiyle ele alınmıştır.



Kaynak: Akyıldız,H., Karabıçak, M. (2002). Etkinlik Ücret İlişkisinin Analizi. (ss.56-76). İsparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. C.7,Sayı: 2.

Şekil 1.5. İş Sistemi

İş sisteminde personelin, karşılaştığı iş çevresi ve iş ortamı altında, yapmış oldukları işler doğrultusunda üretim araçları olan girdiler ve maliyetleri oluşturan çıktıların iş akışını etkileyerek üretim veya hizmette bulunurlar. Bu nedenle iş sisteminde personelin işletme standartları doğrultusunda üretim ve hizmet çıktısına ulaşabilmesi için iş sistemi içerisinde girdi ve çıktıya yön verecek zihinsel ve fiziksel potansiyele sahip personele ihtiyaç vardır (Akyıldız, Karabıçak, 2002: 9.). Zihinsel ve bedensel potansiyele sahip işgücü ile karşılık bulur. Ücret, iş sistemi içerisinde beşeri sermayeyi etkileyen faktörlerden cinsiyet, medeni durum, yaş eğitim, mesleki tecrübe gibi pek çok personel nitelikleriyle karşılaşılmaktadır. Bu nedenle iş sistemi kendisine yön veren personelin eğitim, yetenek ve mesleki özelliklerden etkilendiğinden ve etkilendiğinden açıklanması gereken bir konu olmuştur. İş sisteminin ve mesleklerin ana teması nve kaynağı insan gücü oluşudan dolayı önemlidir. Beşeri sermaye farklılıkları olarak da adlandırılan insani nitelikler cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe vb. özellikler olarak sıralanabilir.

Özellikle ücret farklılıklarının oluşumunda işin niteliğiyle birlikte personelin sahip olduğu potansiyel önemlidir. İşletmelerde kadın çalışanlara talep az olmakta ve mesleki eğitim vermeyi tercih etmemekte ve dolayısıyla onların daha düşük beşeri sermaye donanımına neden olmaktadır (Durmaz, 2016: 39). Mesleki özellikleri artırmaya yönelik harcamalar daha fazla işgücü yatırımı ve ücreti gerektirir. Özellikle hizmet sektörlerinde olmak üzere yüksek eğitilmiş personel yeteneklerini ve bilgilerini geliştirmek için işletmeler daha fazla maliyetlere katlanmaktadır. İşletmede çalışanlar bazen ücret geliriyle boş zaman arasında tercih yapmak zorunda kalırlar. Yüksek ücret almak isteyenler daha fazla çalışacakları için boş zamanları daha az olacaktır. Fazla boş zamanı olmasını isteyenlerin üretime ve etkinliğe katkıları azalacağından ücretleri de düşük olacaktır. Sermaye yoğun sektörlerde yaştan ziyade kıdem, bilgi, liyakat gibi özellikler ön plana çıkmaktadır. Emek yoğun sektörlerde göre, sermaye yoğun sektörlerde yaş ilerledikçe ve kıdem arttıkça piyasaya girişin daha kolay olduğu görülmektedir (Murat, Şahin, 2011: 57). Özellikle herkesin yapabileceği fazla bilgi istemeyen fiziki kuvvetin yeterli olduğu üretim fabrikalarında genç erkekler tercih edilir. Hizmet sektöründe çalıştırılacak personel seçilirken taşıdığı bilgi birikimi yanında müşteriye etkileyecek güzel fiziğe sahip işin niteliğine göre bayan ve bay yaşça genç olması ön plana çıkar.

Büyük firmalar, firma içi eğitime daha fazla ağırlık vermek suretiyle, çalışanların bilgi ve becerilerinin ortaya çıkması için daha fazla fırsat tanınmaktadır (Rebitzer, Taylor, 1995: 678-804). Ekonomilerde eğitim bir yatırım faaliyeti olduğundan personel belirli bir eğitim düzeyine ulaşana kadar bir maliyete katlanılır. Dolayısıyla yatırımın getirisinin bir bedelinin olması sektörün devamlılığı açısından önemlidir. Eğitime bağlı olarak çalışanların ikame edilemeyen personellerden oluşması ücretlerin yükselmesine sebep olabilecektir. Bu nedenle yeterli bilgiye sahip işgücünü artırmak için mesleki eğitimi artırmaya yönelik işgücü beşeri sermaye ve eğitim yatırımlarına ihtiyaç duyulmuştur. Bir işletmede orta eğitimin yeterli olduğu işlerin sayısı azaldıkça, yüksek eğitime yatırım yapanların sayısı giderek artacaktır. Yüksek eğitime girebilmek için yapılan harcamalar arttıkça, mesleklere yönelik ücret beklentisi de yükseleceğinden dolayı birey farklı nitelikteki işleri talep etmek ister. Hipotetik olarak eğitim seviyesi yükseldikçe elde edilecek kazancın yükseleceği düşünülmektedir (Lordoğlu, 2013: 96). İşveren ve çalışan personel ortak hedefler, amaçlar doğrultusunda anlaşarak ve fiili olarak çalışma yaşamında başarıyı yakalaması için birlikte karar verilerek hareket

etmelidirler. Bu nedenle her ülke kendi liyakatli personelini karşılayacak teknik liseler ve üniversiteler açmak için yatırımlar yapılır. İnsanlarda bulunan fiziki yetenekler ve beyin gücü potansiyelleriyle eğitimi tamamlanmış personelin, iş sürecinde istenilen seviyede kullanılabilmesi ve geliştirilebilmesi için personele verilen bilgilerin pekiştirilmesi bir süre tekrar edilerek tecrübe kazanılması gerekir. Tecrübe sahibi bir personele verilecek iş hacmi ve sorumluluğu yüksek olacağından kendisine ödenecek ücret seviyesinin de beklenen seviyede olmasını bekler. Eğitimi tamamlanan personelin sonradan deneyim sonucu kazanacağı etkin ücretle birlikte kıdem, statüde verilmelidir. Personelin işe yoğunlaşmasını sağlamak amacıyla beğenildiğini gösterecek tebrik, taktir etme gibi birtakım faaliyetlerde bulunulabilir. Personele sorumluluk duygusunu pekiştirmek için etkin ücretle birlikte sergilemiş olduğu performans doğrultusunda kariyer ve sosyal hakların vb. motivasyon araçlarıyla ödüllendirilmelidir. (Sonnentag, Freese, 2002: 4-25).

Genel olarak aynı meslekteki personelin kıdem yılı arttıkça çalışanın ücretinin yükselmesi beklenir. Personeli geliştirme; çoğu kurum için örgüt kültürünün temel bileşenlerinden olduğu, kurum misyonunun çok önemli bir parçası olmasıyla birlikte kurumun başarısı için önemlidir (Çetin, 2013: 79). Çalıştırılan personelin yetenek ve becerileri doğrultusunda yapılacak olan işler, görevler belirlenmeli, aynı zamanda farklı işlerde kullanılabilecek veya işin daha kısa sürede ve daha etkili ve verimli yapılmasını sağlayacak becerilerin kazanılması için teşvik edilebilmelidir.

İşveren personeli görev ve sorumluluk almada farklı ve yeni çözümler ürettiğinde ve bu başarıyı sürekli hale getirdiğinde ücret düzeyini artırılabilir (Benligiray, 2003: 69). Personelin bilgi ve becerisi sonucu elde ettiği ücretler işletme içerisindeki diğer personeller arasındaki değerinin anlaşılmasında etkili olmaktadır (Gardner, vd., 2004: 318). İşletmelerde yüksek ücret sistemi daha çok yönetim kademesinde uygulanır, aynı zamanda aşırı motivasyon sayesinde personel olarak çalışan kişinin ilerisinde işveren durumuna kadar yükselmesine sebep olabilecektir.

İşletmelerde iş değerlemesinin personel ücretlerinin belirlenmesinde önemli yeri olmuştur. İş değerlemesi her bir işin birbirlerine göre oransal ifadesidir. İşletmelerde iş değerlemesinin amacı; yapılan işler arasında iş oranlaması yapılarak işler arasındaki benzerlik ve farklılıkların tespiti yapılarak işin ağırlığı veya hafifliğine göre personeller arasında ücret adaletini sağlamaktır. İş değerlemesi uluslararası boyut kazandığı 1950 yılında Cenevrede yapılan uluslararası iş değerlendirme konferansında “Cenevre Şeması”

ile zihinsel ve fiziksel sistemleriyle kullanılan sorumluluklar ve çalışma koşulları belirlenmiştir. (Tınar, 1989: 4-5). Bu sistem personeli belirli bir sorumluluk altına sokmakta, olumlu veya olumsuz çevre koşullarının etkileri altına alarak etkinliği olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Türkiye’de Cenevre şeması örnek alınarak iş değerlemeleri yapılırken genelde sorumluluk alma, çaba gösterme, beceri kazanma oluşumları ele alınmıştır (Bingöl, 1996: 127).

İş değerlemesi yapılırken çalışanların yetenek ve becerilerinden hareket edilmelidir. Beceriye fiziksel ve zihinsel olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Fiziksel beceri, iş esnasında güç ve yetenekle ilgili bütün organların çalışma kapasitesi, el becerisi, iş yoğunlaşmada fiziksel çeviklik gibi özelliklerden oluşur. Personelin algılama gücü sırasında karşılaşılan soyut ve karmaşık iş problemlerinin çözümünde olaylar arasında ilişki kurarak kendini göstermeside zihinsel beceri olarak yorumlanır (Akyıldız, 2001: 19).

İşletmelerde personel işgörme süresince karşılaşmış oldukları problemleri çözmede ne kadar başarılı olursa verilecek ücretlerde o kadar yüksek olmalıdır (Akyıldız, 2001: 15). İşin gerektirdiği beceri düzeyi arttıkça o iş için ödenecek ücret miktarının da artması beklenir. Zihinsel becerileri olanlar beyaz yakalıları olarak adlandırılırlar ve bu ima daha çok doktorlar ve ofiste çalışanlar için kullanılırken; fiziksel becerileri yüksek olanlarada mavi yakalıları denmekte olup, bunlara referans olarakda işçi sınıfında çalışanlar verilebilir (Dunn, Rachell, 1971: 17). Personelin ister fiziksel isterse zihinsel becerileri yüksek olsun personel sorumluluk duygusu olmadığında bunlar problem çözmede yeterli olmayacaktır. Personelin iş yükü ne kadar büyük olursa olsun fiziksel ve zihinsel becerilerini sorumluluk duygusu ile bir araya getirdiğinde karşılaşılan bütün iş problemlerinin üstesinden gelecek ve başarı sağlayacaktır.

Personellerin sorumluluk bilinçlerinin aynı olması beklenemez. Çünkü her birey farklı becerileri yanında farklı sosyal çevrenin, ailenin ve eğitimin etkisiyle sorumluluk oluşturur. İşverenlerin her bir personelinden aynı sorumluluğu beklemeleri doğru bir yaklaşım olmadığı gibi işletme problemlerinin çözümünde de yardımcı olmaz. Sorumluluk bilinci performans ve iş değerlemede çok ileri düzeyde araştırmalarda kullanılmaktadır. Personelin aşırı ölçüde işyeri ve iş yükü sorumluluğunu yüklediğinde yıpranma payı olarak etkin ücretlerin ödenmesini gerektirir (Akyıldız, 2001: 20). Bundan dolayı işletme içinde sorumluluk taşıyan, karşılaşılan işyeri problemlerinin

çözümünü sağlayarak işletmeye fayda sağlayan, gelir getiren personele diğerlerinden daha yüksek ücret verilmesi adil ücret dağılımının göstergesi olur.

İşletmelerde personel ücretlerinin tespitinde kullanılan faktörlerden biriside çalışma şartlarıdır. İşletme içerisinde personelin çalıştığı yer, kullandığı hammadde ve malzeme, araç-gereç ve tüm teçhizat, bulundurulduğu yerin havası, iklimi gibi faktörler personelin başarılı olma ya da başarısız olmasında büyük bir etkidir. Bütün bunların yanında personelin çalışma sırasında karşılaştıkları iş kazaları, mesleki rahatsızlıklar, riskli iş ortamları, iş şartları olarak değerlendirilir. Bu anlamda daha riskli ve zor şartlarda çalışanların ücretleri daha uygun ve rahat şartlarda çalışanlardan daha yüksek olacaktır.

1.4.3. Zaman ve Performans Faktörleri

Performans, aynı nitelikte ve aynı zaman süresinde çalışan iki kişinin o işte göstermiş oldukları etkililik ölçütü ve derecesidir. Aynı niteliklere sahip personel arasından en etkili, verimli ve en kısa sürede görevi ifa eden çalışana daha yüksek ücretin verilmesiyle personelin işe yoğunlaşmasını ve piyasada rekabeti artırıp çalışanın motivasyonunun yükseltmesi sağlanmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemleri (PDÜ) (Performance Based Pay Systems), personele verilecek olan ücret ile personellerin performans dereceleri arasındaki olumlu veya olumsuz ilişkiye göre oluşturulan ücret sistemine denir (Uyargil, 1994: 125). Performansa dayalı ücrette, yönetim tarafından yapılan değerlendirmeler objektif ve adil olmalıdır. Performansı değerlendirecek ölçüm tekniklerinin en kalitelisi ve etkili olan yöntemlerle yapılarak, performans değerlemesi sonucu personelin geri bildirimleri ile kendilerini oto kontrol altına almasını sağlar.

Personelin performans ölçüm teknikleri ve değerlendirmeleri açık anlaşılır ve basit olmalıdır. Sektörlerde veya firmada hangi çalışan daha fazla üretime katkı sağlıyorsa ona daha yüksek ücretin verilmesi doğru bir yaklaşımdır. Yeterli bilgi ve yeteneğe sahip yöneticiler çalışanın; bireysel niteliklerini ve yeteneklerini, işini başarma arzusu ve bu arzuyu harekete geçirecek iş ortamı hazırlandığında personelin etkinliği ve etkinliği artırılacaktır. Aynı zamanda yöneticiler emrindeki işgücünün gerçekleştirdiği sonuçları bilmek ve kontrol altında tutmak istedikleri için; gelişen zaman içerisinde, bireysel veya grup olarak personelin etkinliklerini değerlendirmektedir (Ertuğrul, Karakaşoğlu, 2005: 2). Personelin performansını artırma da en etkili faktör piyasa

ücretinin üzerinde verilen ücret olması kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından çok önemlidir. Ücretin ekonomik önemi; insanların ihtiyaç duyduklarında her türlü ihtiyaçların karşılanmasında her türlü mal ve hizmetin elde edilmesinde satın alma gücünün olmasıdır. (Bingöl, 2003: 313).

1.4.4. Dış Unsur Faktörleri

Personelin mesleği, kendisi ve çevresi içinde dikkate alınacak farklı saygınlık ve itibar şekilleri bulunmaktadır. Personel statü ve prestij sağlayan bir işle görevlendirildiğinde çalışan personelin ücretinin de yüksek olması beklenir. Çalışma ortamında prestiji, çalışanın kişiliğinde ve çalışanın mesleğinde prestij olarak ikiye ayırabiliriz. Kişisel prestij bireyde doğuştan var olan ve sonra çevresiyle gelişen ve şekillenen prestijdir. Personelin mesleki prestijinden dolayı özellikle iş güvencesinin yüksek oluşu ve işsiz kalma tehdidi altında olmamasından kaynaklanan iş gücü arz fazlalığını oluşturur.

Personel bireysel ve mesleki prestij konusunda toplumsal değer yargıları iş gücü arzını artırır veya azaltır. Ücret dışı unsurlardan çalışma ortamının güvenliği ve sağladığı kolaylıklar bakımından da ücret belirleme etkinliği vardır. Doeringer ve Pioere (1971) tarafından birincil iş piyasasındaki işler “iyi işler”, ikincil iş piyasasındaki işler ise “kötü işler” olarak ayrılmıştır. Birincil piyasalardaki işler, yüksek ücret, olumlu çalışma şartları, sürekli istihdam, yeterli terfi, eşit iş şartlarına bağlı belirlenen iş kuralları olumlu yapılarla ilişkilendirilen işlerdir. İkincil piyasalardaki işler düşük ücret, düşük statü, belirli ölçüde sosyal haklar, uygun olmayan çalışma şartları, aşırı işgücü devri, terfi azlığı, denetimde yetersizlik gibi olumsuz iş yapıları olarak sıralanabilir (Hudson, 2007: 288). Gerçekte bir iş yüksek nitelikte işgücü gerektiriyorsa ve az sayıda çalışan bu niteliğe ve özelliğe sahip ise alınan ücretlerin buna bağlı olarak yüksek olması beklenir. İş öğrenme süreci ne kadar zahmetli ise ücretler bununla doğru orantılı olarak artmaktadır. (Bozkurt, Bozkurt, 2008: 5). Personel ücretini belirleyen dış faktörler personeli motive edici veya motivasyon bozucu etkilerde bulunabilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK

Ülkelerin ekonomik krizlerle karşılaştıklarında bankacılık sektörlerinin optimal seviyede sermaye ve kaynaklarının kullanılması ihtiyacı duyulduğunda önemi daha çok ortaya çıkmaktadır. Bankacılığın önemini bankacılığın ekonomiye sermaye sağlayan, müşterilerine para ve çeşitli teminatlarla faaliyetlerine akışkanlık sağlayan, finansal işlemleri yerine getirmeyi kendisine meslek edinen nakitle birlikte nakit olmayan işlemleri de yerine getiren kuruluşlardır (Yüksel, 2004: 6). Bu nedenle sektörün etkinliğini artırarak verimli bir şekilde faaliyette bulunmasını gerektirir.

Bankaların başlıca rolü, müşteri tasarruflarını etkin bir şekilde yatırımlara dönüştürerek fon fazlası olanlardan alınıp fon ihtiyacı olanlara aracılık ederek ülke ekonomisine kazandırarak; başarılı yatırımlarla, ekonomide sermaye birikimi sağlayarak ekonomik kalkınmayı ve büyümeyi hızlandırırlar. Finansal kurumlarda, daha yüksek ücret etkisiyle ileri düzeyde performans sağlayarak ülke ekonomisinin kalkınmasında ve istihdam oluşumuna büyük katkı sağlamalıdır. Çünkü personele ödenen yeterli ücret düzeyi bankaların ekonomik durumlarını daha sağlıklı organize edilerek ve daha üretken yapıya kavuşmasına yardımcı olur. Bankalarda etkin ücret, nitelikli ve teknik bilgiye sahip personeli banka sektörüne yönlendiren, personel istihdamını artıran ve mevcut personelin daha fazla çalışmasını sağlayan teşvik edici bir ücrettir. Bankacılık sektöründe ödenen ücretler de genellikle üstün bilgi ve liyakate sahip çalışanına ödenen ve piyasa denge ücretinin üzerinde bir değerin olması beklenir. Bankacılık sektöründe böyle bir ücret, mali sektörde etkinliği ve etkinliği artırıcı role sahip olmalıdır.

2.1. BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

Banka kelimesinin Türkçe anlamıyla, sıra, masa, tezgah anlamında kullanılan ve İtalyanca “Banco” kelimesinden gelmektedir. Bankalar farklı farklı işlemleri yürütmede faaliyet gösterdiklerinden ve hizmet sistemini oluşturdıklarından ve geliştirdiklerinden dolayı bu günkü niteliklerine uygun bir tanım yapmak zor olmasına rağmen en genel anlamıyla tanımlanmıştır. Banka, şirketlerin, firmaların, bireylerin kullanmadığı paraları kabul ederek, bu miktarları kredi olarak veren, ödemelerde aracılık yaklaşımı ile para nakletme, kasa kiralama, senet tahsilatı, döviz ve menkul kıymet alım ve satımı, havale,

EFT vb. çeşitli hizmetleri yapan bunlara karşılık faiz, masraf, komisyon kambiyo, vadesiz mevduat vb. gelirler sağlayan finansal kuruluşlara denir. Bankalar para alırken uygulanan değer faiz ile satarken uyguladığı değer faiz arasındaki fark bankanın kârını oluşturur. Bankaların faiz gelirleri yanında faiz dışı gelirlerde önemlidir. Bankalar çeşitli fon fazlası olanlardan elde ettikleri kaynakların fon talebi olanlara aracı kurum olarak kredi verirler. Bu şekilde bankalar tasarruf ile yatırımlar arasında değişimi sağlayarak önemli bir hizmeti gerçekleştirirler

Bankayı ekonomik anlamda ifade edecek olursak banka; kredi veren ve alan borsada her türlü aracılık işlemleri yapan, her türlü kiralık işlemleri gören sermaye ve nakdi temsil eden, nakit kullanımında işlemleri kolaylaştıran finansal işlemlerin tümünü gerçekleştiren özel ya da kamu kuruluşlara denir (Yüksel, 2004: 3). Aynı zamanda banka, bulunduğu ülkenin kanunları ile kurulan, yürütülen ve denetlenen yerli veya yabancı sermayelerle kurulmuş kuruluşlara denir.

Bankacılığın önemini ortaya koymak amacıyla başka bir tanım yapılacak olursa; yatırım yapmak isteyenlere veya ihtiyaçlarını gidermeye çalışanlara sağlanan nakit, kredi, sermaye sağlama adına yapılan bütün işlemleri gerçekleştiren iktisadi anlamda ihtiyaçları gideren kuruluşa denir. Banka kelimesi geçtiğinde ilk akla gelen nakit ve nakit ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan finansal kuruluşlardır. Bankacılık, belirli amaçlar doğrultusunda çeşitli sermayelerle kurulmuş, daha önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda kurumsallaşan, farklı farklı hizmetleri yerine getirerek gelir elde eden, borçluları ve alacaklıları olan hizmet sektörüdür (Artun, 1983: 12).

Her türlü ortamda kullanılan internet yoluyla ve cep telefonu yardımıyla yapılan internet ile yapılabilen bankacılık hizmetleri artık bu tanımlamalarda sınırları zorlayarak yeni tanımların yapılmasını daha da zorlaştırmıştır. Yüzyıllar önce kurulmuş bankalar gelişim ve değişimle en gelişmiş seviyeye ulaşarak yeni görev ve yetkilerle de tanımında daha büyük kapsamlı hale gelmiştir. Etkin ücret teorisine göre; işgücünün sağlığa ihtiyacı vardır, sağlığın etkin beslenmeye, etkin beslenmenin de etkin ücrete ve dolayısıyla etkin ücrette personelin etkinliğini artırmaya ihtiyacı olacaktır. Bankalar; primler, ikramiyeler ve yüksek reel ücretler ödemek suretiyle işgücünün işe odaklanmasını ve motivasyonunu sağlayarak finansal kurumları daha etkin ve üretken bir yapıya kavuşturmasını yardımcı olmaktadır.

2.2. BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN SINIFLANDIRMASI

Bankalar pek çok kritere göre sınıflandırma yapılmıştır. Banka sitemini tanımlayacak olursak; bankalar farklı hizmet ve üretim alanlarında grubun yapısal düzen ve ilişkilerinin farklı farklı ifade etmek ve sınıflandırmak mümkündür. Bu düzen bazen etki altında kalmadan kendi hedefleri doğrultusunda kendiliğinden kurulan kuruluşlardır. Bazen de devlet müdahalesi ve yasalarla bir banka sitemi kurulu ve bankalar arasındaki ilişkiyi düzenlenir (Öçal, Çolak, 1988: 35). Yirminci yüzyıla gelindiğinde Sanayi devriminin etkisiyle değişen ve gelişen bankacılık hizmetleri küreselleşmenin de etkisi ile uluslararası nitelik kazanarak bütün dünyaya yayılmıştır (Kaya, 2012: 24). Türkiye’de bankaları yasal niteliklerine ve sermaye yapılarına göre sınıflandırabiliriz. Türkiye’de kendi ekonomik ihtiyaçları doğrultusunda ve kendi özel kanunlarıyla kurulan ve faaliyete geçirilen kuruluşlardır. Sermaye yapısına göre ise sermayenin kaynağına göre kamu, özel ve yabancı sermayeli bankalar olmak üzere sıralanabilir.

Yasal Niteliklerine Göre Bankalar: Bankacılık sektöründe faaliyet gösteren birimleri yapısı itibariyle farklı yönleri göz önünde bulundurarak tasnif edebiliriz (Yazıcı, 2011: 44). Bankalar kuruluşlarına dayanarak oluşturan yasalara göre; özel yasalarla kurulan bankalar, şahıs şirketi ve sermaye şirketi şeklinde sıralanan bankalar üç gruba ayrılır. Örneğin T.C. Ziraat Bankası tarım sektörü ve çiftçiye destek vermek için, Halk Bankası küçük ve orta ölçekli üreticileri desteklemek için, İlbank, daha çok karayolları ve belediyelerin yol onarımı, sulama vb. projelerle konut yapımı ve satımı için kurulan bankalardır.

Sermayelerine Göre Bankalar: Bankaların sermaye kaynağının çoğunluğunun kamu, özel ve yabancı sermayeli oluşuna göre ifade edebiliriz. Sermaye yapısı, firmaların kârlılık durumu ve faaliyetlerindeki istikrarı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

1. *Kamu Sermayeli Bankalar*

Sermaye oranlarının çoğunluğunun doğrudan veya dolaylı olarak devlete ait bankalara denir. Kamu bankalarının kuruluş nedeni olarak, devletin bazı hedef ve vizyonlarını gerçekleştirmek için sermaye ihtiyaçlarını gidermede başka finans sektörüne ihtiyaç duymadan karşılamak isterler. Kamu bankalarının ilk hedefleri özel bankalar gibi kar elde etmek değil daha çok toplumsal ihtiyaçları karşılayacak

yatırımların sağlanması için sosyal politikalar geliştirip toplumsal kalkınma yatırımlara aracı olmaktır. Bazen de özel sermayeli bankaların olumsuz ekonomik yapılarından dolayı TMSF aracılığıyla devlet tarafından el konularak bankalar kamulaştırılmaktadır (Kaya, 2015: 73). Türkiye’de her türlü bankacılık hizmetini vermekte olan üç devlet bankası vardır. Bunlar T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O ve Türkiye Halk Bankası A.Ş.’dir.

2. Özel Sermayeli Bankalar

Bankaların bazılarının sermayelerinde kamu payı az veya hiç olmayan kişilere veya kuruluşlara ait olan bankalara denir. Türkiye’de özel sermayeli bankaları mevduat, yatırım bankaları şeklinde kuruluşlar olarak ortaya çıkarlar (Kaya, 2011: 72).

Mevduat (Ticari) Bankalar: Bankaların bir yıldan daha kısa süreli vadelerle mevduat şeklinde toplanan fonların bireysel ve şirketsel ticari ihtiyaçlarını nakdi veya gayri nakdi olarak finanse eden kuruluşlara mevduat bankası denir. Mevduat bankalarını, kalkınma, yatırım ve katılım bankaları olmak üzere üç gruba ayırabiliriz. Bankacılıkta sunulan çeşitli hizmetler karşılığında faiz, masraf, komisyon gibi gelirler elde edilir. Mevduat bankalarının aktif (fon kullanımı) ve pasif (fon kaynak) yapılarını oluşturan başlıca kalemler yer alır (Yazıcı, 2011: 43--45). Bu bankaları kurumsal bankacılık, bireysel bankacılık ve özel bankacılık ile özel yasaların izin verdiği ülkelerde toptan bankacılık olarak adlandırılan global bankacılık konularında da faaliyet gösterir (Uzunoğlu, 2011: 13).

3. Yabancı Sermayeli Bankalar

Sermaye yapısı yabancı olan kişi veya şirketlerin oluşturdukları kuruluşlara denir. Kuruluş merkezleri başka ülkelerde olan bir başka ülkede şubesi olan ya da direkt yabancı sermaye ile faaliyet gösterdiği ülkede kurulan bankalardır.

4. Bileşik Fon Bankaları

Tasarruf ve mevduat tasarrufu fonuna (TMSF) sermayesi eşit veya ağırlıkla yönetime ve denetime ait olan bankalardır. Mevduat bankaları arasındaki yabancı sermayeli bankaların bazıları uluslararası niteliktedir.

i. Kalkınma ve Yatırım Bankaları: Kalkınma bankaları sermayesini özkaynakları, yönetimi kendilerine bırakılan fonlar, alınan iç ve dış kredilerden oluşmaktadır. Kalkınma bankaları gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde daha fazla

görülmektedir. Bazı ülkelerde yatırımlar yapacak kişiler veya şirketler yeterli sermayeleri olmadığından ve finansmanı sağlayacak başka bir finans sektörü olmadığından kalkınma bankaları kurulması ihtiyacı doğmuştur (Uzunoğlu, 2011: 16). Gelişmekte olan ülkelerde kalkınma bankalarının işlevlerini yerine getirecek kuruluşlar yetersizliği veya hiç bulunmadığından kalkınma bakanlıkları kurulmuştur. Kalkınma bakanlıklarının görevleri: ekonomi faaliyetler içerisinde iç ve dış kaynaklardan karşılanan özel fonların uzun vadeli yatırımlara yönlendirilmesi için teknik yardımlarda bulunacak aracı kurumlara ihtiyaç duyulmasından dolayı kalkınma bankaları ortaya çıkmıştır (Kaya, 2012: 83).

Yatırım bankalarının temel sermaye kaynağı sermaye piyasasından sağlanan fonlardan oluşmaktadır. Yatırım bankaları, işletmelerin menkul değer ihracına aracılık eden dış ticaret işlemleri, şirket birleşme ve devir işlemleri, yatırım danışmanlığı, halka arz etme vb. bir takım faaliyetleri vardır. Yatırım kredileri uzun vadeli olarak tahsis edilen, değerlendirilmesi ve yönetilmesi özellik arz eden kredilerdir. Bu nedenle mevduat bankaların da farklı şekilde çalışmaktadırlar (Yazıcı, 2011: 47).

Menkul kıymet işleri yatırım bankaları tarafından ortaya çıkmış ve uygulanmıştır. Burada sermaye ve çalışanları konsorsiyum oluşturarak kaynaklarını genişletme fırsatı yakalamış yaygın bir şube ağı ile faaliyet gösterir hale gelmişlerdir (Uzunoğlu, 2011: 14).

ii. Katılım Bankaları: Katılım bankacılığı, faizsizlik prensiplerine göre çalışan, bu prensiplere uygun her türlü bankacılık faaliyetlerini gerçekleştiren, kâr ve zarara katılma esasına göre fon toplayıp, ticaret, ortaklık ve finansal kiralama yöntemleriyle fon kullandıran bir bankacılık modelidir. Katılım bankacılığı; fon toplama ve kullandırma işlemlerinde fon toplama işleminde kâr ve zarara ortak olma modelidir. Katılım bankaları kredi kullandırırken müşteriye ödemeyi fatura karşılığında ve kredi işletmesi için ihtiyaç duyduğu malı satan satıcıya yaparlar. Ödemeyi yaptıktan sonra üzerine kâr paylarını ekleyerek müşteriye borçlandırır. Daha sonrada müşteriden taksitler halinde tahsil ederler (Uzunoğlu, 2011: 18).

iii. Merkez Bankası: Merkez bankaları ülkedeki banka sistemlerinin üzerinde bir güç olarak bankacılık sisteminin ve paranın hareketlerin ve yapısının düzenleyicisi ve yön vericisidir. Daha çok ticari bankaların ortaya çıkışıyla ülkelerdeki sosyal ve iktisadi politikaların gelişi hızlanmasından ortaya çıkmıştır. Merkez bankalarının temel işlevleri

şunlardır (Kaya, 2012: 85). “Türkiye’de bulunan diğer bankalar, Merkez Bankası’na belli karşılıklar ayırmak zorunda oldukları gibi kredi gibi ihtiyaçları olduğunda da Merkez Bankası’na başvurulduğu için merkez bankası adını alır ve devlet bankası konumundadır. Para politikasını uygulamak, para arzını düzenlemek ve kontrol etmek, son başvurulabilecek kredi merci olmak, döviz ve altın rezervlerini yönetmek ve piyasa faiz oranını belirlemektir. Türkiye’de banknot ihracı imtiyazı tek elden merkez bankasına aittir. Banka, hükümetle birlikte enflasyon hedefini tespit etmede, buna uyumlu olarak para politikasını belirlemede etkin rol oynamakta ve her türlü para politikasının uygulanmasında tek yetkili ve sorumlu kurumlardır” (Kaya, 2012: 85).

Ülke ekonomilerinde farklı para politikalarının etkileri uzun zaman alması ve farklı etkiler göstermesi, hükümeti oluşturan siyasi partilerin sık sık değişmesi ve izlenen politikadaki belirsizlikler nedeniyle ülke para politikalarının bağımsız bir otorite olan merkez bankalarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Merkez bankalarının bağımsızlığından bahsederken; bankanın siyasi otoritenin baskısı altında kalmadan yetki ve sorumluluklarını yerine getirirken fiyat istikrarıyla ilgili etkili kararlar alabilmeleri ve bu kararları uygulama yetkisini göstermektedir (Bakır, 2006: 2).

Ülke içindeki merkez bankaların görevlerini yerine getirirken o ülkenin ekonomik yapısına, gelişmişliğine, kanunlarına ve genel bankacılık sistemi dikkate alınmak zorundadır. Fiyat istikrarına öncelik verilmesi gerçek nedenleri; fiyat istikrarı, nispi fiyat mekanizmasının şeffaflığını artırması, piyasanın reel kaynakları ihtiyaçlar arasında en iyi şekilde dağıtmasını sağlaması, diğer bir deyişle kaynak dağılımında etkinliğin artması ekonomik etkinliği artıracığından kendi potansiyelini yükseltecektir (Oktar, 2001: 22). Merkez bankasının bulunduğu ülkede fiyat istikrarını sağlamak amacıyla izlenen politikalarının siyasi baskılardan uzak bağımsız bir kurum şeklinde hareket ettiğinde toplumda güven duygusu oluşacak ülke ekonomisini de rahatlatacaktır.

Merkez bankası amaç ve grevlerini yerine getirirken para politikasından yararlanılmaktadır. Para politikasında bankanın ülke para arzı üzerinde azaltma veya artırma şeklinde görevini yerine getirir. Merkez bankasının para arzının azaltılmasına daraltıcı politika olarak nitelendirilirken; para arzının artırılması da genişletici para politikası olarak nitelendirilmektedir. Merkez bankası para arzını artırdığında faiz oranlarında azalmalar sağlanarak banka kredilerine olan talep artırılır ve piyasada ticari canlılık oluşarak para politikasının genişleyici etkisi görülmüş olur. Merkez bankası para arzını azalttığında da faiz oranlarının yükselmesine sebep olacak ve bunun

sonucunda ekonomik hareketlilikte azalma görülecek ve ekonomide daralmaya yol açacaktır.

T.C. Merkez Bankası'nın görevleri fiyat istikrarını sağlamak ve sürdürmek, piyasa nakde ihtiyaç duyduğunda ve çeşitli politikalar için karar verir ve para basar. Bununla birlikte merkez bankası, devlet ödeme ve tahsil etme işlemlerinde bulunarak para politikalarıyla para arzının kontrolünü sağlar. Merkez bankasının izlemiş olduğu para arzı artırma veya para arzı azaltma politikasıyla kredi faiz oranlarında ayarlama yaparak ülke ekonomisine yön verirler. Merkez bankası para politikası sonucu ülkede enflasyon, deflasyon ve ülke döviz kurunun değerleri üzerinde etkili olarak kontrolü sağlarlar (Tokgöz, 1995b: 6-7). Merkez bankasının bir başka görevi de para politikaları ile diğer bankaların denetlenmesine ve düzenlenmesine yardımcı olurken; ihtiyaç duyulduğunda diğer bankaların ve hükümetlerin kredi karşılama görevlerini yerine getirir. Merkez bankasının denetim ve gözetim faaliyetleriyle döviz rezervlerinin kontrolü sağlanır. Merkez bankasının döviz kurları üzerindeki etkisinden dolayı döviz yatırımcılarının merkez bankasının politikalarını izleme zorunda bırakmaktadır.

Merkez bankası ülke ekonomisinin durumuna göre piyasa faaliyetlerinde bulunurken durgunluk veya ekonomik yavaşlama yaşandığında para arzı kontrol altına alınır. Merkez bankası kontrol işlemlerini yerine getirirken enflasyon ve deflasyona yol açmayan tedbirler alınarak piyasada tam istihdama fırsat tanınarak sürdürülebilir ekonomiye katkıda bulunulur.

Merkez bankası bu politikalarını gerçekleştirirken bankaların rezerv karşılıklarının artırılması ya da azaltılması şeklinde uygulamalarda bankaları kullanırlar. Bu yöntemle de bankaların kaydi para yaratma hacimleri artar ya da azalır. Piyasa işlemleri uygularken ekonominin durumuna göre bir durgunluk ya da yavaşlama içerisinde ise para arzının kontrol edilmeye çalışılır. Kontrol işlemleriyle enflasyon ya da deflasyonun yaşanmasını engelleyerek, tam istihdama ulaşmak ve bunun sürdürülmesine çalışmaktır.

Merkez bankasının temel grevleri; fiyat istikrarıyla döviz ve altın piyasasında istikrarın sağlanmasına yardımcı olmaktır. Etkin para politikasının uygulanması ile ekonomik büyüme ve tam istihdamın sağlanmasına yardımcı olmaktır. Diğer bankaların kullanmış oldukları faiz oranına reeskont denmektedir. Diğer bankalar para arzına sıkıştıklarında belli bir reeskont oranıyla merkez bankasından kredi talebinde bulunurlar. Merkez bankası diğer bankaların reeskontları üzerinde faiz indirimi veya

artırımı yaparak para politikası geliştirir. Merkez bankası ülke ekonomisi şartlarına uygun olarak faiz oranlarında artırıma veya azaltmaya gidilerek para politikasını geliştirirler.

Diğer bankaların ekonomik yapılarını denetim altına alabilmek için merkez bankasında nakdi karşılık ayırırlar. Merkez bankasında ayrılacak olan bu karşılık oranını belirlemede yetkilidir ve bu konuda para politikaları geliştirme ve uygulama görevleri vardır. Diğer bankaların ekonomik kriz dönemlerinden fazla etkilenmemek ve kriz dönemlerinde bankaların müşterilerini koruması amacıyla merkez bankasında nakdi karşılık ayırırlar. Merkez bankası tarafından belirlenen karşılık oranı diğer bankalar tarafından müşterilerine verilecekleri kredi miktarını belirlemede etkin rolleri vardır. Merkez bankasının belirlemiş olduğu karşılıklar fazla olduğunda müşteriye verilecek olan kredi miktarı azalırken; ayrılan karşılık düşük seviyede olduğunda ise müşteriye verilecek kredi miktarı yükselecektir. Merkez bankası diğer bankaların müşterilerinin kredi talepleri doğrultusunda uygun gördüklerinde karşılık miktarını belirlemede etkin rol oynarlar.

Sonuç olarak; merkez bankası diğer bankaların denetim ve gözetimini para politikalarıyla sağlayan üst banka kuruluşu olup; Gerektiğinde etkili para politikaları ile bankalara yön veren ve finansal kaynak sağlayan temel kuruluştur.

2.3. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ

Eşdeğer işler karşılığında personelin piyasada ücretlerin altında veya üstünde olmasına göre, etkinlik arasında olumlu (pozitif) ya da olumsuz (negatif) olmak üzere iki türlü ilişki vardır. Bankacılık sektöründe işgücünün etkisi olduğu aracılık yaklaşımıyla birlikte üretim ve hizmet faktörlerin bir bütün olarak ortaya konulan toplam etkiyi kapsamaktadır. Bankacılıkta bu anlamda ücret ve etkinlik ilişkisinin kurulmasına ihtiyaç vardır. Bankacılıkta etkinliğin sağlanması, ülke ekonomisi içerisinde yatırımcılara gerekli sermayenin sağlanarak yatırımların yapılmış olmasını gerektirir. Yatırımcıların yapacakları yatırımlarda finans sağlama konusunda en üst seviyede desteğin verilmesi optimal noktayı gösterir (Akan, Çalmaşur. 2011: 13). Ulusal ve uluslararası düzeyde bankacılık sektöründe rekabet şartlarının üst seviyede olması finansal sektörün kaynaklarını çok etkin ve yerinde kullanmasını zorunlu kılmıştır.

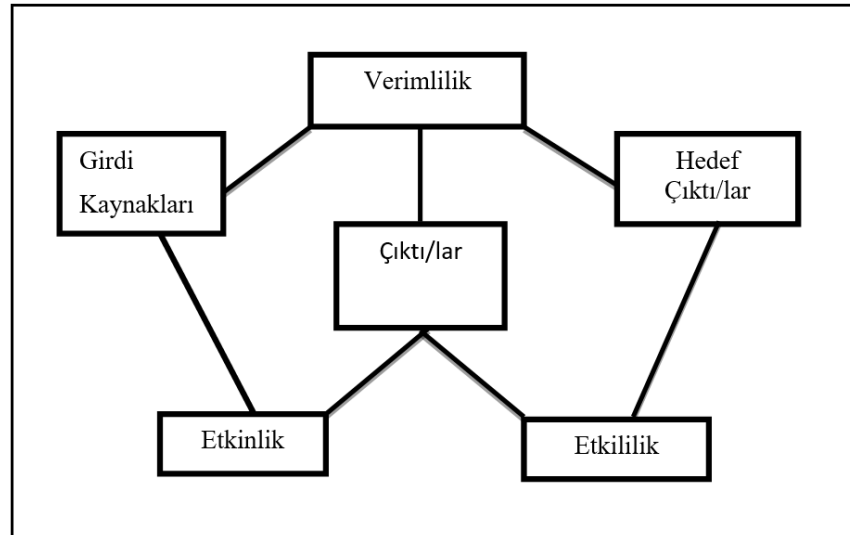
Etkinlik sadece emek faktörünün aracılık yönü değil tüm üretim faktörlerinin birlikte ortaya konulan bir toplam etkidir. Fakat bankacılıkta etkinlik konusunu işgücü süreci yönüyle analiz yapmak daha doğru yaklaşım olur. Bu anlamda bankacılık sektöründe ücret etkinlik ilişkisinin analizin de, işgücü süreci ile üretime kattığı değer arasında bağ kuran temel noktalara ihtiyaç vardır. Verimlilik kavramı çoğu zaman “etkinlik”, “rasyonelleştirme” veya kârlılık kavramları karıştırılmaktadır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 47). Verimlilik artışının sağlanmış olması, ülkenin sahip olduğu kaynakları optimum şekilde kullandığını gösterir.

Bankacılıkta etkinlik, üretim ve hizmet sürecinde üretim ve aracılık işlemlerinde kullanılan faktörlerin (girdilerin) çıktılara oranı şeklindedir. Üretim faktörlerinden örneğin işgücü ve işgücünü etkin hale getiren etkin ücretin sonucu bankadaki etkinlik belirlenecektir. Buna göre “eğer herhangi bir üretim birimi kullanılan üretim faktörleri bileşiminden daha önceki dönemlere göre daha fazla veya iyi ürün elde etmişse etkinlik sağlanmıştır” sonucuna varılmıştır (Akal, 2005,46). Üretim kaynaklarının yatırımcılara etkin bir şekilde dağıtılması durumunda sektörlerde teknoloji değişim ve gelişimler artar, yöneticilerin kendilerini yenilemeleri ihtiyacını duyacaklarından bilgi birikimi artışına sebep olacak sonuçlar ortaya çıkacaktır (Akan, Çalmaşur, 2011: 13). Türkiye’de teknolojik gelişim, daha etkin yönetim bilgi artışları finans sektörünün etkin ve verimli çalışması ülke ekonomisinin kalkınması ve gelişmesi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir.

Bankacılıkta daha üstün, kaliteli, sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sağlamak için insanın var oluşundan beri istediğiyle büyük enerji harcayan insan, hizmet sürecinden beklenen sonuçları daha olumlu hale getirecek bir araç olarak görülmüştür. Etkinliği üretim ve hizmet süreci içerisinde girdi-çıktı faktörlerinin içine dahil edilmiş öğelerin, birbirleri ile karşılıklı etkileşim sonucunda elde edilen çıktıları optimal seviyeye çıkaracak bir miktar ilişki içerisinde olmaları aşamalarının bir bütünüdür. Etkinlik ve verimlilik kelimeleri pek çok araştırmacı tarafından aynı anlamda kullandıkları halde, etkinlik; her bir üretim faktör başına elde edilen çıktı olarak değerlendirilirken; verimlilik ise; üretim faktörlerinin bir bütün olarak ortaya konulan toplam çıktıyı ifade etmektedir (Kök ve Deliktaş 2003: 56). Üretimde etkinlikten bahsederken üretim faktörlerinden yalnızca emek etkinliğinin algılanmasının yanlış olduğu, etkinliğin üretime etki eden bütün faktörlerin dikkate alınmasının doğru bir değerlendirme olacaktır (J.Propenko, 2003: 23). Bu nedenle etkinlik sosyal ve ekonomik kavramlarla

birlikte alınmasının daha sağlıklı ve doğru sonuca götürecektir. Etkinlik istenilen düzeyde üretimin ve hizmetin sağlanması ve elde edilen verilerinde israf etmeden, yerinde ve zamanında en etkin şekilde kullanılmasıdır. Bu gelişmeler ışığında etkinlik artık firmanın amaçları ve bunları gerçekleştirebilme derecesi, yararlı çıktılar elde edebilmek için kaynakların ne ölçüde etkin kullanıldığını, potansiyel üretim karşısında gerçekleşen üretim etkinlik performansının zaman içinde gerçekleşme derecesi gibi ölçülere ne kadar yaklaştığının bir ölçüsü olarak değerlendirilir (Propenko, 2003: 23).

Etkinlik, örgütsel amaçlara ulaşma, onları elde etme derecesidir. İşletmelerin veya amaç sahiplerinin hedeflerine ne kadar çok yaklaşabiliyor ise orada o kadar etkinlikten bahsedilebilir (Aldemir,1985, 201-202). Bankacılık sektöründe etkinlik ise bankaların girdileri (toplam mevduat, yabancı sermaye, personel sayısı gibi) kullanarak çıktı (faiz gelirleri, faiz dışı gelirler gibi) üretebilme derecesidir (Çelik, vd., 2010: 9-28). Bankalar ekonomiye yön vererek ayakta kalabilmeleri için kullandıkları kaynakların maliyetine girdi, faaliyetleri sonucunda elde ettikleri gelirlere ise çıktı olarak kullanırlar. İşletmede üretim kaynaklarının potansiyel yapısı ile üretim çıktı potansiyeli incelerken; etkinlik üretimde kullanılan kaynak faktörlerinin üretim gücünün bütününe ifade eder. İşletmelerde etkinlik ve verimlilik ilişkisini aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi belirtilebilir (Büyükkılıç, 2008: 42).



Kaynak: Büyükkılıç, D. (2004: 42). Kar Amacı Gütmeyen örgütlerde Verimlilik (ss.). Ankara: Mpm Yayını, No:680.

Şekil 2.1. Verimlilik, Etkinlik ve Etkililik İlişkileri

Bu doğrultuda bu yaklaşımda etkinlik, verimliliği ve verimlilikte, etkinliği etkilemesi sebebiyle verimlilik ve etkinlik konusu araştırma ihtiyacı duyulmuştur. Eğer

etkinlik değişimi verimlilik büyümesine katkı sağlıyorsa, bunun verimlilik büyüme modelleri haline getirilmesi üzerine yoğunlaşmıştır denebilir (Bakırcı, 2006: 97). Karar vericiler olan bankaların amaçlarına banka faaliyetleri ile ulaşılması bankanın etkin olduğunu, amaçlarına banka icraatlarıyla ulaşılmadığında ise etkisizlikten bahsedilir ve banka faaliyetlerinde kullanılan üretim ve hizmet kaynaklarının etkinliklerine göre sınıflandırma yapılabilir. (Kayalı, 2009: 4).

2.4. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK ARTIRMA SÜREÇLERİ

Bankacılık sektöründe etkinliği artıran faktörleri; ekonomik gelişim süreci, personel geliştirme süreci, kurumsal ve bireysel performans geliştirme süreci, bilişim-teknoloji ve çalışma koşulları geliştirme süreci olarak sıralanabilir. Bankacılık sektöründe etkinlik, aracılık yaklaşımı çerçevesinde en az kaynak (girdi) kullanarak üretimin ve hizmetin karşılığında elde edilen ürün (ıktı) elde edilmesi şeklinde kendisini gösterir. Bankacılık sektörünün etkinliğinden söz edebilmek için tasarrufların verimli yatırımlara dönüştürölmesi ve yatırım sonuçlarının da değerlendirilmesine bağlıdır. Bankacılık sisteminin temel işlevinin yerine getirilip getirilmemesi daha çok etkinlik kavramıyla ifade edilirken; bankacılıkta yapılan işlevin nasıl, ne şekilde, ne ölçüde ve özellikle hangi maliyetler karşılığında yerine getirildiğine dair verilen cevaplar ise etkinlik konusunu oluşturmaktadır.

Bankalarda maliyetleri azaltıp ıktıları artırmak birçok etkinlik amaçlarından biridir. Bankacılık sektöründe etkinlik kriteri, üretimden daha etkin olanı verilen hizmetin kalitesi, mevduat kaynakların etkin kullanılması ve bankaların karşılaşacakları ekonomik riskler karşısında alınacak önlemler ve yenilikler yakından takip edilerek banka müşteri memnuniyetlerine yönelik çalışmalardır. Bankacılıkta etkinlik yönetim, personel kalitesi ve ücreti, performansı, liyakati, kalitesi, üstün teknolojinin kullanımı, üretim ve hizmet kaynakların kullanımı, bankalarda risklerin yönetimi, banka likiditelerin işlevleri vb. faktörler etkilemektedir.

2.4.1. Bankacılık Sektöründe Personel Geliştirme ve Ücretlendirme Süreci

Bankacılık sektöründe KVB'leri tarafından potansiyeli yüksek yöneticilerin ve personelin kendilerine özğü nitelikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarında uygun işe uygun kişinin seçimi yapılacağından personelden etkin performansla bankada

etkinlik artırılacaktır. KBV'lerinin bankadaki personelleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları yanında bankanın genel başarısı, banka faaliyetleri sırasında karşılaşılabilecek sorunların bilinmesi, daha sonrasında karşılaşılabilecek olumsuzlukların önüne geçilmesinde önemli tedbirler alınmasını sağlar. Bankalarda üretim ve hizmetlerin girdileri olarak kullanılan işgücüne yönelik personel politikalar geliştirilmesi, işgücü ücretlerinin tespitinin yapılması, personelin eğitim ve gelişim programları içerisinde işe alma, yerleştirme, personelin performansına göre terfi ettirme ve diğer ödüllendirme işlemlerinin gerçekleştirilmesine imkânlar verilmelidir (Eraslan, Algün, 2005: 96).

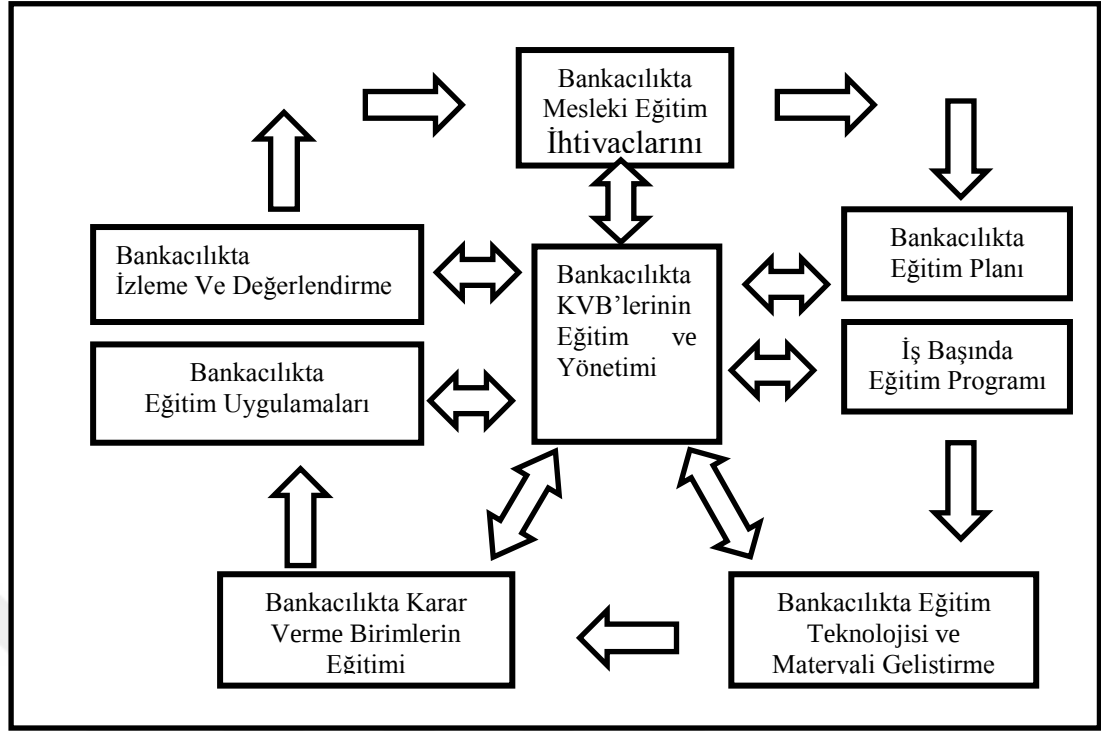
Bankacılık sektöründe personel yönetimi, geleneksel personel yönetimi teriminden farklı olarak ele alınmaktadır (Karabulut, 1999: 16). Bankacılığın geleceğe ilişkin personel yetiştirme hedefleri içinde personelin başarıları hakkında kendisine bilgi verilmesi, yöneticilerin personel hakkında hangi düşünceye sahip olduklarının bilinmesi ve bu bilgiler doğrultusunda personellerden beklentilerini belirlemelerine imkânlar verilmelidir. Banka amaçları ile personel amaçları örtüşmese de bir paralellik olmalıdır. Bankacılık sektöründe yönetimi oluşturan karar alıp veren personel ve normal çalışan personel olarak ayırmak mümkündür. Bu çerçevede bankacılık sektöründe 5 Eylül 2013 tarihli Resmi Gazete'de Banka Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından, bankaların öz kaynaklarına ilişkin yönetmelikle bankalarda sermaye yeterliliğinin ölçülmesi ile yönetimin görevlerine yenileri eklenerek denetimi kolaylaştırmıştır. Bunlar; banka bilançolarında aktif ve pasif kalemleri birbirinden bağımsız kalemler değildir. Bundan dolayı da banka vizyonuna uygun aktif-pasif yönetimi planlanmaktadır. Bankalarda vergi yükünün azaltılması da aktif ve pasif yönetiminin amaçları arasındadır. Bankalarda vadesi üç aya kadar olan mevduatın toplam mevduatın %85'ini oluşturduğu Türkiye'deki bankacılık sisteminde pasifin kısa vadeli kaynaklardan aktifin ise uzun vadeli kaynakları oluşturur. Banka yönetimin yeterli miktarda likidite yeterliliğini sağlayarak, vergi yükünün azaltılması için aktif ve pasif kalemlerinin değişen şartlara uyum kolaylaştırıp devamını sağlar.

Bankacılıkta karlılık yaklaşımı, bankanın en önde gelen hedef ve amaçlarını taşıması yanında bankalar, kar elde etme amacı güden firmalar olarak kabul edilmektedir (Boyacıoğlu vd., 2014: 14). Bankaların faiz dışı gelirlerinin müşteriye kaybetmeden aktif ve pasif yönetiminin etkin bir şekilde devam etmesi gerekmektedir. Banka personeli, teknik, metal ve beşeri yeteneklerine sahip, global ölçekte düşünebilen, banka vizyon, stratejilerine sahip, değişim ve gelişimlere açık, karşılaşılan

problemleri hızlı ve kararlı bir şekilde çözen, personelin motivasyonunu sağlayan, zamanı etkin bir şekilde kullanan, rekabete açık olan çalışanlar bulundurulmalıdır. Bankacılıkta geleceğe ilişkin personel geliştirme amaçları içinde personeline başarı düzeyleri hakkında bilgi vermek, üstlerinin kendileri hakkında ne düşündükleri ve neler beklediklerini bilmelerine imkân vermektir. Kişisel amaçların belirlenmesini, elde edilen başarıların tanınması ve yapılan işin anlam kazanmasını yardım edilmesidir. Bankada çalışan personelin başarı istek ve arzularını azama düzeyde karşılanmalıdır. Bankada iş ortamının ve çalışanın iş tatmini ve motivasyonu artırmalıdır. Personelin ve banka müşterilerinin işe yabancılaşmasını azaltmak ve kişinin amaçları ile bankanın amaçları arasındaki çelişkiyi ortadan kaldırmalıdır. Banka, personelinin hatalı ve eksik yönlerini göstererek bunların eğitim ve gelişim planları ile giderilmesine imkânlar sağlamalıdır. Personelin işletmedeki geleceklerine ilişkin durumlarını açıklayan kariyer planlaması uygulamalarına imkânlar sağlamalıdır (Eraslan, Algün, 2005: 96).

Banka yönetimi, personelin bireysel ve bankanın örgütsel gelişimini sağlanması için gerçekçi kararların alınması ve uygulanmasına gereken önem verilmelidir. Banka yönetiminin, etkili performans değerlendirme özelliğiyle, personelin banka içindeki çalışmalarına ilişkin sonuçlar alabilmesi, noksan ve güçlü yönleri hakkında bilgi sahibi olabilmesi ve geleceğe ilişkin mesleki gelişimlerini planlama olanağını bulması banka etkinliğini artırmada etkili olacaktır. Her işletmenin amaçları ve öncelikleri içinde gerçek performans ölçme yöntemlerinin geliştirilmesi gerekir (Özmen, Üzmez, 2007: 27). Bankacılıkta personel performansının değerlendirmesi, tüm bankalar ve müşterileri için oldukça kritik bir konu olduğu gibi, doğru uygulandığı takdirde kurum içinde etkinliği artıran bir unsurdur.

Bankacılıkta gerekli işlemler yapıldığında araştırmada belirlenen standartların ne ölçüde uygun olduğunu yönetim personel değerlendirmesi sonuçlarını banka personeline bildirdiğinde yol gösterici olacaktır.



Kaynak: Wilhelmsson, L. (2004, 2005, 2006,2007). Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Uluslararası Eğitim Uzmanı İle Yapılan Görüşmeler. Ankara: MEB Beşevler Kampüsü.

Şekil 2.2. Bankacılık Sektöründe Eğitim Döngüsü

Banka yönetimindeki personel diğer personele iş ortamı hazırlayarak, mesleki eğitimleri destekleyerek personelin daha etkin olacakları işlerde çalışacakları yerleri seçiminde yardımcı olacaklardır. Bankalarda üretim kaynaklarından olan malzeme, emek ve sermaye ile yüksek seviyede iş, ürün veya hizmet üretildiğinde o bankanın etkinliğinden bahsedilebilir (Binbaşoğlu, 1992: 143).

Bu etkinlik tanımının yerini getirilmesi için bütün işletmelerle birlikte bankalarında etkin insan kaynakları yönetimlerine ihtiyaçları vardır.). Bankalarda etkinlik tanımının yapılabilmesi için bütün departmanlarda bankanın etkin insan kaynakları yönetimlerine ihtiyaç duyarlar.

Bu yapı işletmelerde olduğu gibi bankalarda da yapılacak olan eğitim yöntemiyle eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması, uygulaması, izleme ve değerlendirmeye kadar olan süreci açıklaması bakımından önemlidir. Şekil 2.2.’de görüldüğü gibi geri bildirim sağlanacak bu tür bir çalışma ile aynı zamanda uygulama sonucu izlenecek işletmeler hayat boyu öğrenme yöntemleri üzerine inşa edilmiş çalışmaların gelişimi sağlar (Aksoy, Ünlüönenk, 2008: 20). Bu döngüsel yapı ile üretim ve hizmet sektörü bankalarda da mesleki yeterlilik sistemine katkı sağlayarak etkinliği artıracaktır.

Yönetim etkin ve başarılı personelin, başarılı çalışmalarından dolayı personel seçiminde ve eğitiminde gereken özen gösterilirken, tüm personelden aynı etkinliği göstermesi beklenmez. Çünkü personelin doğuştan getirdikleri kişilikleri, yetenekleri işe uyum gösterme nitelikleri farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle banka yöneticilerinin her bir personelin fiziksel ve ruhsal farklılıklarını objektif kriterler çerçevesinde ölçerek izlemeleri gerekmektedir. Banka yöneticilerinin işgücü sermayesi olan personeli sürekli yüksek performansla çalışmasına katkıda bulunarak personelin tam kapasite de ve üstün potansiyelle çalışmasına sebep olarak banka hedeflerine ulaşmaya çalışmalıdırlar. Banka yönetiminin bulunduğu çevrenin ve müşterilerinin kültürünü güçlendirmek veya onu değiştirme kapasitesine sahip personel geliştirmeli veya bulundurmalıdır. Banka yöneticilerinin personel değerlendirme sırasında kullanılacak değerlendirme faktörlerin belirlenmesi, değerlendirme sonucunda personelin performans derecesinin tespitinin doğru olup olmaması gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalınacaktır. Banka yöneticilerinin iş değerlemesi yapılan personelin çalıştığı işkoluna göre farklı insani faktörler, farklı değerlendirme araçları ve işler dikkate alınarak işyeri ve personel değerlendirmesi yapılabilir.

Banka yöneticileri, işgücü değerlemesi yapılırken de, değerlendirme sürecinde bilimsel yöntem kullanılırken, beklenmedik sorunlarla karşılaşıldığında etkili ve kısa sürede çözümlere ulaşılması için gerekli personel yapılanmasına gidilmelidir. Karar verme birimleri personelin performans değerlendirmeleri sonucunda edinilen bilgileri, personel hakkında yönetim kararları alınırken kullanılır. Dünyanın hemen hemen her yerinde kurumsallaşmış banka ve organizasyonda personelin performansları bilgiler olmadan karar alınmamaktadır. Üst yönetimin değerlendirmesi sonucunda, çalışanının terfileri, ücret artışları, ihtiyaç duyulduğunda çalışanları transferler veya işten atma gibi yönetim konularda olumlu kararlar vermek zorundadır (Eraslan, Algün, 2005: 96).

Bankacılıkta en üst birimden en alt birimine kadar personelinin başarı seviyelerinin ölçülmesine imkân sağlayacak ortamı hazırlanır ve ölçüm yapılır. Banka yönetimi tarafından personelin başarı durumlarının tespiti sonucu en etkin şubenin veya birimin hangileri olduğu sonucuna varılır. Banka yönetimi, adayları işe yerleştirme, adaylık dönemindeki personelin görevlerini sürdürüp sürdüremeyecekleri, terfi, ücret artışı, özendirici ücret sistemleri, ödüllendirme, cezalandırma ve yer değiştirme gibi çeşitli çalışan işlev ve uygulamalarını yapmakla sorumludur. Banka yönetimi, banka personeli hakkındaki kararların alınmasında ihtiyaç duyulacak bilgi ve nesnel ölçüleri

sağlayarak etkinlik artışı kolaylaştırır. Yöneticiler, bankanın amaç ve ihtiyaçları ile personelin amaç ve ihtiyaçlarının bütünleşmesi için gerekli ortamın hazırlayarak çalışanın motivasyonunu ve azmini artıracığından banka etkinliği de artar.

Bankalar kendi kurumsal kimliğine, yönetim biçimine ve gerçeklere uymadan bir performans değerlendirme yapılırsa gerçekçi performans sonuçları ortaya çıkmaz ve adaletsiz bir denetim sonucu etkinlik azalır. Banka personelinin performans değerlendirme süreci içinde elde edilen sonuçlarıyla, çalışanlarda meydana gelen yeni bilgi, yetenek ve tecrübelerin güçlü yönlerini farklı bakış açısıyla değerlendirilmesine imkân tanıyarak, personel kişilik gelişimine katkı sağlar.

Bankacılıkta ücret, emeğin üretim ve aracılık karşılığında ödenen kıymettir veya bedeldir. Bundan dolayı ücretin somut anlam kazanmasının üretim ve hizmette harcanan emek yönü ile üretim ve aracılık hizmeti sonucunda emek sürecinin yarattığı değer olarak iki yönü vardır. Bankacılıkta üretim ve aracılık çalışmasında emeğin girdisi, diğer yanda emeğin ortaya koyduğu çıktıdır. Bu anlamda bankacılıkta etkinlik fiziki ya da parasal değerleri itibariyle çıktının girdiye oranlaması etkinlik seviyesini ortaya çıkarır. Bununla birlikte etkinlik artışıyla çalışma şartları iş güvenliği ve personel sağlığı, personel-işveren işbirliği, personelin yönetime katılma derecesi gibi faktörler arasında da olumlu stratejik ilişkiler vardır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 48). Etkinlik artışıyla personel sağlığı, güvenliği konularının çözüme oluşması ücretle sağlanır. Bankacılık sektöründe personel ücret etkinliğini artırdığı gibi etkinliğinde ücret artışına katkı sağlayacağı düşüncesi ortaya koyar.

Tam rekabetçi şartlar altında bankalar personelinin birim emeğine ödeyecekleri ücret miktarı, istihdam sağladıkları emeğin marjinal etkinliğinin eşit olduğu noktada banka tam etkinliği sağlamış olur. Bu nedenle personelin emeği karşılığı ödenen ücretle personelin marjinal etkinliği arasında pozitif bir ilişki olacaktır. Ayrıca emek arzında bulunan bankanın personelin marjinal emeğinin karşılığı ödenen ücret gelir seviyesinin marjinal faydasına eşit olduğu noktaya kadar bankalar emek arzında bulunabilirler. Bankanın ihtiyaçları doğrultusunda emek arzında bulunmuş olması personeline ihtiyaçlarını karşılayacak ücret seviyesini yakaladığında mevcut piyasa şartları altında kendi çıkarlarını maksimize etmiş olurlar. Bu süreç sonucunda ücret ve etkinlik arasında etkin ve dinamik bir yapı olduğu kanaatine varılır. Bankaların belirledikleri etkin ücret personelin sosyal hayatını etkileyeceği gibi bulunduğu ülkenin ekonomik yapısını da etkileyen önemli bir faktördür.

2.4.2. Bankacılıkta Kurumsal Ve Bireysel Performans Geliştirme Süreci

Banka personelinin, performans değerlendirme süreci, önceden belirlenmiş standartlarla karşılaştırma, ölçme yöntemiyle çalışanların işbaşındaki performansının ölçülmesi önemlidir. Bankacılıkta personelin belli bir zaman dilimi içerisinde verilen görevi yerine getirmede etkin olup olmadığının ölçülmesine personelin performans değerlemesi anlamına gelmektedir. Bankalarda personele verilen görev ve yetkileri personelin kişisel faaliyetleri sonucu ortaya çıkacak olan başarı veya başarısızlık olarak nitelendirilen bir süreçtir.

Bankaların aracılık etme ve parasal kaynak sağlamada ne kadar hizmet alanı çok ise bankacılık işlemlerinin gerçekleştirilmesi kâr maksimizasyonu olduğunda etkinlik o kadar önemli olur. Banka yöneticilerinin temel görevi bankaya yapılan talepler doğrultusunda stratejik amaç ve hedefleri en etkin şekilde gerçekleştirmelidir. Bankaların bulundukları ülke ekonomisi içerisinde toplumsal ve kültürel etkileri gün geçtikçe artmaktadır. Bankalar rekabet ortamında olduklarından etkin bir biçimde yönetilmeleri için üst yönetiminden alt hizmetlisine kadar tüm personelin takım ruhu içerisinde ve belirlenmiş standartlara uygun liyakat ve ehliyetle sahip personeller bulundurulmalıdır

Bir bankanın rakiplerinden daha üstün seviyede olabilmesi için bankayı etkin bir şekilde yönlendirecek ve karar alacak yöneticilerle banka faaliyetlerini yüksek seviyeye taşıyacak alt birim personellerini hareket ettirmelidir. Bankaların faydalarını en yüksek seviyeye taşıyacak olan yüksek teknolojiye ve bu teknolojiyi etkin şekilde kullanabilecek personele ve personeli motive edip harekete geçirecek olan etkin ücrete ihtiyaç vardır.

Başarıya yönelen bütün bankalarda temel üretim faktörler başında gelen işgücü faktöründen etkin olarak faydalanabilmesinin temel noktalarından birisi personel performansı ve bu performans değerlendirmesinden geçer. Bankaların hedeflerine ulaşmasında etkili olan her bir departman personelinin performanslarının tam anlamıyla ölçülüp değerlendirilmesi ve gereken önlemlerin alınmasıyla banka etkinliği artırılacaktır (Grady, 1991: 49-53).

Bankalarda performans değerlendirmesi yapılırken banka departmanında işi yapan personelin departmanın hedefleri doğrultusunda işi başarma veya başaramama ölçüsü olarak değerlendirilir (Baş, Artar. 1991: 13). Bankalarda bireyin performansı; çalışanın

kendisine sunulan zaman süresi içerisinde verilen görevi tam zamanında ve yerinde yerine getirmek suretiyle elde ettiği başarıyı ve faydayı en üst seviyeye çıkarma derecesidir. Personelin görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirdiği ve yüksek bir performansa sahip olduğu tespiti yapıldığında banka etkinliği yüksek; sonuçlar yetersiz ise, banka etkinliği düşük denir. Personelin banka içindeki başarısını, performansı, kişinin bireysel liyakat ve yetenekleri ile işini en etkin biçimde başarma arzu ve istekte olması banka etkinliğine olumlu yönde etkiler. Banka karar birimleri ve yönetimi ise; bu bilgi birikimini ve liyakatini harekete geçirerek, kabiliyetiyle en uygun çalışma ortamı hazırlayarak gerçek yetkisi ve sorumluluğunu yerine getirir. Banka yöneticileri banka faaliyetleri sürecinde banka personelinin gerçekleştirdikleri sonuçları bilmek ve bu sonuçlar doğrultusunda bankayı kontrol altında tutabilmek için personelleri bireysel veya grupsal etkinlik değerlendirmesine tabii tutulmalıdır (Ertuğrul, Karakaşoğlu, 2005: 2).

Bu nedenle banka yöneticileri belli bir zaman dilimi içerisinde faaliyette bulunan personelin faaliyetleri sonuçları dikkate alınarak banka hedeflerine ulaşma derecesine göre karşılaştırmalarla personel değerlendirilmesi gerekir. Bankaların rekabetçi piyasada ortaya çıkan küreselleşmeyle birlikte banka yöneticilerinin insan kaynakları yönetimi içerisinde etkin rol alabilmesi için müşteri ve insan odaklı yaklaşımlar içerisinde bulunulması kaçınılmaz olmuştur (Dinculescu, dğ., 2008: 734; Akgeyik, 2006: 854).

Finans sektöründe etkin bir performans değerlemenin yapılabilmesi için; sıradan gözlemler yerine bütün bankaların kabul ettiği, bilimsel gereklere dayalı nesnel verilerle elde edilen sonuçların bankaların hedefleriyle karşılaştırmasına bağlıdır. Bankacılıkta personel etkinliği açısından performans değerlendirme faaliyetlerinin bir sistematığa bağlanması banka etkinliğini artırmada önemlidir. Bankaların değerlendirilmesinde banka yöneticilerinin bireysel bilgi ve görüşlerinin sürekli etkisinden kurtarılarak bankanın kurumsal ve bilimsel kültürü doğrultusunda değerlendirmelerle etkin insan kaynakları değerlendirilmesine dönüştürülmelidir. Her bir bankanın kurumsal yapısına, kimliğine ve yönetim şekillerine dayanan bir performans değerlendirme sistemleri geliştirilmelidir (Çağlar, 2005: 7).

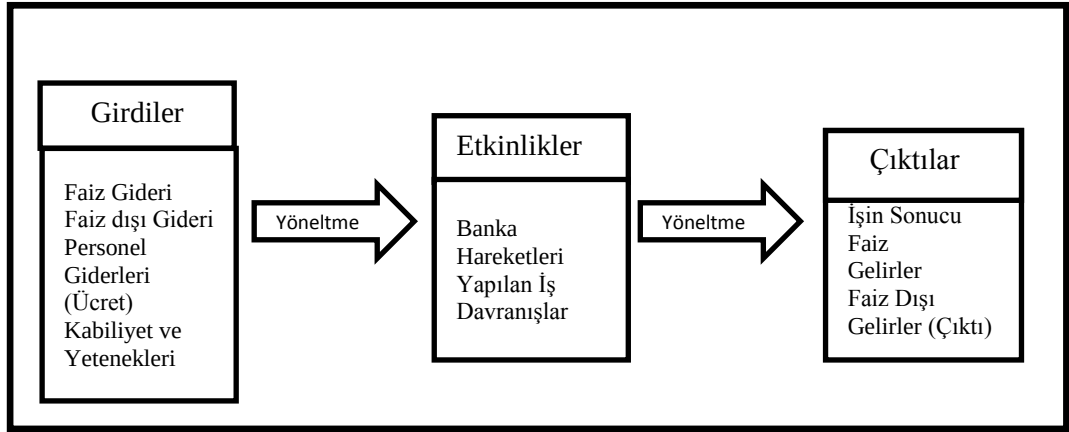
Performans değerlendirmesi; bankalarda takım ruhuyla kolektif bir çalışmayı, eldeki bilginin paylaşımını, başarı ve başarısızlıklarda sorumluluğun paylaşılması, eğitime ve gelişimine imkânlar sağlar. Bankadaki performans, bütün çalışanların

görevlerindeki başarılarıyla bankanın genel durumunu ve niteliklerini belirleyen ve personelin organizasyonun başarısındaki etkilerini değerlendiren bir araç, aynı zamanda da müşteri odaklı olmak durumundadır. Bir diğer ifadeyle, müşteri odaklılık, işletmelerde çalışanlarının, işletme ve personelin ilişkisinin sözleşme akti ile değil, müşteriye olan olumlu yaklaşımını onlara etkin şekilde hissettirmesidir (Wilkinson, 1995, 102). Bunun yanında bankalar, yapılan değerlendirme sonucu çalışanın eksiklerini görme imkânı bulurken, bu eksiklikleri gidermek için kendisiyle personelinin yetenekleri geliştirme fırsatlarını değerlendirmek mecburiyetindedir. Bankacılıkta performans tüm teknolojik araç ve gereçler ve bunları kullanan personel faktörleriyle ortaya çıkarılan ürün ve hizmetin her bir personele düşen payını gösterir. Banka performansı; personelin, teknolojinin ve bütün üretim faktörlerinin tam etkin şekilde toplu olarak banka hedeflerine ulaşma derecesidir. Bankaların ve personelin performans ölçümleri, ülke ekonomisinin seviyesini belirlemede etkili rol oynadıklarından ülke ekonomisinin makro durumunu anlatması bakımından araştırmalara öncülük eder.

Performans ölçümünün amacı, banka personelinin işe yöneltme ve özendirme aracı olarak kullanılması olarak ifade edilmektedir. Bankacılıkta gerçekçi ve tarafsız olarak uygulanan bir performans değerlendirmesinde, personele yüksek motivasyonla ve organizasyona güven duygusu oluşturulmalıdır. Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının ve dikkate alınan banka verileri ile elde edilen etkinlik oluşumunu aşağıdaki şekildeki gibi göstermek mümkündür.

Bankada performans yönetimi sistemini kullanırken aşağıdaki aşamaları takip eder: Bireysel performansın planlanmasının dönem başında ast ile üst arasında gerçekleşen hedef belirleme görüşmeleri yolu ile yapılır. Bireysel performansı değerlendirebilmek için gerekli kriterlerin belirlenmesi için performans değerlendirme yöntemlerine başvurulur. Bankaların faaliyetleri sırasında önceden belirlenen formlar yardımıyla belirlenen ilkeler doğrultusunda elde edilen sonuçların yorumlanması ile banka değerlendirmesi yapılmış olunur.

Bankacılık sektöründe performans değerlendirme yapılırken daha az girdi ile daha fazla çıktı elde edilmesi beklenirken şekil 2.3.’deki gibi girdiler, etkinlikler ve çıktıların etkileşim sürecinin geri bildirimlerle etkin analizlerinin yapılması amaçlanmaktadır. Bankalarda etkinlik oluşum sürecinin her aşamasında personel gücünün etkisi ve yetkisi olduğundan personel performansının önemini artırmıştır. Banka faaliyetlerinin her aşamasında değerlendirilen birey performansına ilişkin bir geri-besleme sağlanır.



Şekil 2.3. Bankacılık Sektöründe Girdi-Çıktı ve Etkinlik İlişkisi

Bireye sağlanan geri-besleme doğrultusunda performansın geliştirilmesi için kişinin yönlendirilmesi yönetici tarafından yapılır. Performans değerlendirmesinde (terfi ücretlendirme, kariyer geliştirme, eğitim vb.) sonuçlarının bireye ilişkin kararların alınmasında kullanılır.

Banka etkinliği, temel faaliyet performans yönetimi sisteminin ana unsurlarını oluşturması ve sistemin başarısı için bu faaliyetlerin insan kaynakları yönetiminin diğer sistemleri ile uyumlu bir biçimde yürütülmesine bağlıdır. Personelin performanslarının değerlendirilmesi, bankanın işgücü bölümünden beklenen işbaşında, dakikalık, saatlik, günlük, yıllık ve dönemsellik şeklinde ihtiyaca, yerine ve zamanına göre belirlenmesi mümkündür. Bankalarda performans değerlendirmesi, banka işlemleri sırasında ortaya çıkan süreçteki sorunların çözülmesi ve banka etkinliğinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkar. Performans değerlendirmenin önemini bilen ve kavrayan bankalar, sürekli ve her iş ortamında ihtiyaç duyulduğunda performans planlaması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini kolaylaştıran, yön veren ve bütün banka faaliyetlerini içeren bir performans sistemi uygulanmalıdır. Performans değerlendirme sistemleri, bankanın her departmanın da tamamlanmış bir hareketin, görevin ya da bir sürecin etkililiği değerlendirir. Bu sistemlerin amacı, en uygun performansı desteklemek, etkin olmayan departmanları ve konuları tespit etmek şeklinde banka problemlerin çözümüne yardımcı olur. Ayrıca, bankaların performans değerlendirme sonuçlarına göre soyut amaç güden personellerin performansı düşük iken, samut amaçları güden personelin performansları daha yüksek olmuştur. (Kıngır, Taşkiran, 2006: 199).

Bankacılıkta etkin bir performans sistemiyle, bankanın vizyonu doğrultusunda hedeflerin belirlenmesini ve bu hedeflere ulaşmak için personel çalışmaları ile

gerçekleşir. Bankanın etkinlik amaçlarına ulaşması için; personelin üretim ve hizmete katılımlarını sağlayarak adalet, liyakat dikkate alarak sistemli ve ölçülebilir bir yöntemle değerlendirmek, bireylerin kişisel yetenek ve bilgi birikimini, bireysel gelişimini sağlamaktan geçer. Bu anlamda etkinlik sadece bankacılıkta değil tüm işletmelerde küresel rekabeti artırmada işletme performansının ölçülmesi işletmenin pazar payını koruması açısından önemi gittikçe artmaktadır. Etkin performans ölçüm sistemlerine sahip olan ve kullanan işletmeler daha dinamik yapıya kavuştuklarını göstermektedir (Zeren, vd., 2015: 25-37). Bankacılıkta, banka şubelerinde yöneticiler, çalışanlar ve müşteriler arasındaki işi yapan ile o işin sonucundan etkilenenler arasındaki iki yönlü iletişimi artırarak kişisel gelişimi, performansı ve etkinliği hızlandırmaktadır. Bankalar hedef ve vizyonlarını belirlerken iş başında faaliyeti sırasında karşılıklı etkileşim içerisinde bulunurlar. Aynı zamanda personelin ve bankanın hedefi ve vizyonu aynı doğrultuda olduğunda bankacılığın ve personelin etkinliği ve başarısını artıracaktır.

2.4.3. Bankacılık Sektöründe Ekonomik Gelişim Süreci

Ülke ekonomisi temelini oluşturan bankaların kıt üretim kaynaklarının israf edilmeden en rasyonel ve en etkin şekilde kullanılması ve etkinliğin artırılması sonucu ülke ekonomisinin GSMH’da artışlar sağlayacaktır. Başka bir ifade ile ülke ekonomisinin kalkınması için ülkede faaliyet gösteren tüm kurum, kuruluş, endüstriler, işletmeler, firmaların ve bankaların etkin olabilmeleri için üretimde kullanmış oldukları üretim kaynaklarını en uygun yerde ve zamanda et hızlı şekilde en etkili şekilde kullanmalıdırlar.

Türkiye’de emeğe göre kısmi etkinlik, yurtiçi çıktı miktarının istihdam edilenlerin miktarına bölümü yolu elde edilir ve ülke ekonomisi kalkınmasına büyük katkısı vardır. Bununla birlikte genel ekonomik büyümenin açıklanmasında çok önemli bir faktör olan bankacılıkta etkinlik kavramında makro düzeyindeki çıktı miktarındaki artış ile girdi miktarındaki arasındaki azalış farkından oluşur.

Teknik etkinlik bir ülkenin ekonomik büyümesini ve gelişimini gösterir. Ekonomik büyüme, yıllık fert başına milli gelir artışından, sermayeden, istihdam ve çalışma sürelerinin uzatılmasından, işgücünün daha fazla eğitilmesi sonucu gelişmiş insan niteliklerinden faydalanmasından, kaynakların daha etkin dağılımını sağlanmasından, teknolojik, yönetim olarak ve organizasyonel bilgi birikimlerindeki

gelişimlerden, ulaşım ağındaki bağlantıların geliştirilmesinden kaynaklanır. Beşeri sermaye stokunun en önemli bir bölümü olan eğitim ve öğrenim sürecinin çalışma hayatında sağladığı yıllık gelir oranları hem eğitimin süresi arttıkça düşmekte hem de yıldan yıla değişmektedir (Smith, 1994: 90-91).

Bankacılık sektöründe etkinlik artınca üretim sektörüne kaynak artışı sağlanır dolayısıyla da yatırımlar artarak milli gelir artar, milli gelir artınca da tüketim ve tasarruflarda artışlar görülür. Tüketim ve tasarruflar artınca ürünlere talep artışları görülür, talep artışları bankacılıkta ve üretim sektörlerinde etkinlikleri artırır ve bu döngüsel dönüşüm süreklilik arz ederek devam eder (Suiçmez, 2015: 4). Finansal sektörlerde yönetimle birlikte tüm personel organizasyonel ilerlemelerle ekonomik performansı geliştirdiklerinde, makro düzeyde etkinlik artışını belirleyen önemli unsur olur. Ayrıca ücret artışı ile iktisadi kalkınma arasında olum ve doğrusal bir ilişki her zaman kurulmasa da etkinlik artışında dolaylı etkisi vardır. Bundan dolayı makro düzeyde emeğe göre belirlenmiş kısmi faktör etkinliği ile ücret arasında da doğrudan ve sürekli bir ilişki her zaman kurulmamış olsa da dolaylı mutlak etkisi vardır.

Bankalar, bilançolarının aktif/pasif pozisyonlarını yöneterek sahipleri için kazanç yaratmaya çalışan kurumlardır. Bankaların geliri çeşitli aktif kalemlerden kazandığı faiz getirileri iken bankaların giderleri (maliyetleri) ise mevduata ve diğer fonlara ödenen faiz giderlerinden oluşur. Bu kazançları sağlamak için işletme ve personel giderleri yapılır. Bankalar işlemlerini gerçekleştirmek için sermayeye ihtiyaç duyarlar ve sermayelerini artırmada da merkez bankası fonlarına müşteri fonlarına ve yabancı kaynaklara ihtiyacı vardır. Bankalar sermayelerinden daha çok topladıkları mevduatı kullanarak kendilerine kaynak oluşturmaları ve mevduatın verimli kullanılması için de kaynak maliyeti hesabı iyi yapılmalıdır. Çünkü düşük maliyetle banka etkinlikleri artırır ve banka etkinliği geliri artırır, gelirinde adil bir biçimde dağıtıldığında toplumsal düzeyde gelir yaratılmış olur, etkin bir gelir kaynağı da daha refah toplum yapısı haline dönüştürür (Suiçmez, 2015: 7). Banka kaynaklarından mevduatların vadesi ve verilen kredilerin vade yapısı ve alınan riskler iyi analiz edilip, tedbirler alınmalıdır. Bankalar fon kaynaklarının birini ya da birden fazlasını farklı alanlarda birlikte kullanma imkânı vardır.

Bankanın ihtiyaçlarına, fon kullanım yerlerine, fon sağlama koşullarına ve kanunu düzenlemelere göre fon kaynaklarına başvururlar. Bu nedenle bankaların fon yönetimi, bankanın optimal fon ihtiyacını tespit ederek, ihtiyaçlar doğrultusunda en uygun

kaynaktan fon sağlanması konusuna çalışmalar yapılır. Bu kazançlar bankanın aktifindeki varlıklardan yarattığı faiz gelirleri ile pasifinde bulunan fonlara ödenen faiz giderleri arasındaki farktan oluşmaktadır. Aradaki fark direkt olarak aktifin ortalama getirisi ile pasifin ortalama maliyetine bağlıdır (Yaslıdağ, 1999: 7). Bankalarda aktif kaynaklar ile pasif kaynaklar etkin yönetilmediğinde bankanın sermaye yapısı çok güçlü olsa da banka belli bir zaman dayanma güçlü sermaye gücünü kullanır daha sonra o güçte yok olabilir. Toplanan her mevduatın kuruşunun etkin bir şekilde kullanılması için aktif/ pasif kalitesinin etkin yönetilmesine bağlıdır.

Sağlıklı bir ekonomik yapı içinde tasarruf sahiplerinin tasarruflarını, yatırım yapmak isteyen diğer müşterilere fonları aktaracak etkin finans sektörlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu anlamda gelişmiş ekonomik koşullarında bankaların etkin bir şekilde hazırlanmış finans sistemiyle birlikte bu finans sistemine yön verecek olan liyakatli personelle birleştiğinde bankanın karı ve geliri artacaktır. İktisadi anlamda finansal sistemin yapısını oluşturan para ve sermaye dolaşımını sağlayacak olan bankalara da ihtiyaç vardır (Rose, 1994: 50).

Finansal sektörün yönetim açısından ekonomik analizi, finansal sektörün performansını ekonomik büyümeyi ve finansal krizlerin nasıl ortaya çıktığını ve genel ekonomik aktiviteleri açısından çok ciddi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Mishkin, 2000: 181). Bankalar açtıkları kredilerle herhangi bir yatırımın gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

2.4.4. Bankacılık Sektöründe Risk Yönetim Süreci

Bankalar açısından risk olumsuz ekonomik koşullar altında bankaların yapmış oldukları işlemler ve sözleşmeler nedeniyle bankaların karşı karşıya kalacakları zararlar ve yönetim olumsuzlukları olarak görülmektedir (Sinan, 2003: 162). Bankacılıkta risk denince, bankalarda gelecekte oluşacak yönetim ve hesap hatalarından kaynaklanacak olumsuzluklardır. Bankalar yaptığı işlemlerden ve gelecekle ilgili olumsuz ekonomik planlama hesaplamalarından kaynaklanacak risk yönetimlerinden bahsedilebilir. Bankaların temel görevi aracılık işlemlerini yerine getirme faaliyetleri olduğundan banka riskinin oluşmasında daha çok fon alan ve fon verenler aracılığı ile karşılaşılabilecek risklerdir. Bankalarda risk daha çok fon ve sermaye olarak verilen kaynakların müşterilerden kaynaklanan etkin olmayan ve plansız yatırımlar sonucu fonların ve sermayelerin bankaya dönüşündeki belirsizliklerden kaynaklanmaktadır. Bütün bu

olumsuz risk belirsizliklerinin objektif kriterlerle ölçülmesiyle risk azalması yapılabilir (Ercan, Ban, 2005: 77).

Türkiye'deki bankaların maruz kaldığı risklerden en önemlileri kredi ve kur riskidir. Bunun dışında operasyonel risk ve piyasa riski bankacılık yapısını etkileyen diğer risklerdir. Bankalar kendi içlerinde oluşturdukları risk yönetimi birimleri ve dışarıdan sağladıkları profesyonel uluslararası ve ulusal denetim şirketlerince olası risklere karşı yöntemler geliştirirler.

Bir başka ifadeyle risk yönetimi, para, vadeli işlemler, fon aktarımı gibi banka faaliyetleri gerçekleştirilirken iç ve dış rekabet piyasalarında karşılaşılabilecek her türlü risklerden kaynaklanan zararların oluşmasına engel olmak için gerekli önlemlerin alınmalıdır. Riskler sonucunda ortaya çıkmış olan zararların tespitlerinin doğru yapılması için etkin ölçümlerin yapılması, bankaların genel ekonomik yapıları, içinde yeterli bilgilendirme yapılması, riskin oluşmasından önce risk fark edildiğinde hızlı ve doğru kararlar alınabilecek banka sistemlerini oluşturulması vb. önlemlerin ve yapıların oluşturulması şeklinde tanımlanmaktadır (Atan, 2002: 5).

Geniş kapsamıyla operasyonel risk, bankaların tüm faaliyetlerini kapsayacak tehlikeleri ve aksaklıklardır (Georges, 2000: 3). Bankalar yönüyle operasyonel risk, Basel Komitesi tarafından önemli görülen tanımı: “yetersiz ve başarısız içsel süreçler, insanlar ve sistemler ya da dışsal olaylardan kaynaklanan zararlardır.” Uluslararası düzenlemelerle risk yönetimiyle ilgili Basel II anlaşmasında operasyonel risk bankalarda geniş şekilde ele alınmıştır. Bankalardaki sistem yetersizlikleri, sistem arızaları, etkin olmayan personelin yapmış olduğu olumsuzluklar, personelin bilinçli olarak yaptıkları yolsuzluklar, yapılan kusurlu işlemler gibi içsel faktörler yanında uluslararası düzenlenen değişiklikler, doğal afetlerin olması gibi dış faktörlerden kaynaklanan operasyonel risklerden bahsedilmektedir (Grrit Jan, 2007: 7).

Yurt içindeki bankaların yurtdışında gelişmiş bankalardan olumsuz etkilenme riskleri vardır. Yurt içi ve yurt dışı bankalar tarafından bankaların risk analizleri üzerinde çalışmalara devam edilmesi riskin önemini artırmıştır. Bankacılıkta risk, bankaların gelecekteki iç ve dış tehditlerden kaynaklanan belirsizlikler içinde olumsuzlukların ortaya çıkması ihtimali vardır. Risk herhangi bir olay karşısında karşılaşılabilecek olumsuzluklardan daha az etkilenmek için önceden alınan tedbirlerin

uygulanmasını gerektirir. Risk gereken önlemlerin alınması karşısında risk azaltılabilir hatta durdurulabilir olaylardır.

Bankaların uluslararası rekabet şartları altında teknolojiye olan bağımlılıklarındaki artış karşısında insan ihtiyaçlarının çeşitlenmesinden oluşan karışık hizmet ürünlerinin ortaya çıkması, bölgesel ve küresel görülen ekonomilerin olumsuz etkisi vb. faktörler tarafından finansal kuruluşlar karşılaştıkları operasyonel riskleri artırmaktadır. Amerika'daki 11 Eylül saldırıların finansal sektöre vermiş olduğu zararlara karşılık düzenleyici otoritelerin risk konusunda vermiş oldukları önem artmış ve operasyonel risk yöneticisi atınca düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. (Dennis, vd., 2009: 36). Bankacılıkta risk dünya genelinde yaşanan küreselleşme ile etkin bilgi anlayışıyla oluşan iletişim sistemindeki son gelişimler bankacılıkta önemli değişimlere yol açmıştır.

Türkiye bankacılık sektörü içinde bulunduğu ekonomik sistemin iniş çıkışlar neticesinde birtakım risklere maruz kalmıştır ve risklerin en önemlileri kredi ve kur riskidir. Bankalar kendi içlerinde oluşturdukları risk yönetimi birimleri ve dışarıdan sağladıkları profesyonel uluslararası ve ulusal denetim şirketlerince olası risklere karşı yöntemler geliştirirler. Kredi riski müşterilerin geri ödeme sıkıntısına düşmelerinden kaynaklandığı gibi bu risk ortadan kaldırıldığında bankaların karlılığını ve dolaysı ile etkinliğini büyük ölçüde artırır. Kredinin geri dönmemesi, borcun tamamen veya kısmen kaybına neden olur. Mali riskler arasında en önemli olanı ve Türk bankaları kredi riskine önem verirken; finans sektöründe artan rekabet, risk alma açısından da bazı sonuçlar doğururken, bankaların kredi stratejilerini yeniden gözden geçirmelerinin gereği de ortaya çıkmıştır (Oğuzman, 1984: 10). Bankaların iş akışı uyguladıkları sırada plan ve prensipler sonucu ortaya çıkan riskin sebepleri yetersiz bilgi akışı, bölümler arası hiyerarşik yapı ve koordinasyon eksikliği bankaları olumsuz yönde etkilemekte ve gelir, zaman kaybına uğratıp etkinliğini düşürmektedir.

2.4.5. Bankacılık Sektöründe Bilişim-Teknoloji- Çalışma Koşulları Geliştirme Süreci

Teknoloji, personelin maddi çevresini denetlemek ve değiştirmek amacıyla geliştirdiği makine, teçhizat, araç gereçlerle ilgili üretim ve organizasyonel bilgilerin tamamı olarak görülebilir (Koçaşlı, 2017: 377). Bu anlamda bankacılıkta teknoloji kullanımının sebebi ve önemi olarak, banka maliyetlerin düşürülmesi, bilgi toplumunun

taleplerini en pratik şekilde karşılaması, araçlar arasında en etkin iletişim sağlanarak etkinliklerinin maksimize edilmesidir.

Bankalar teknolojiyi en etkin şekilde kullanarak varlıklarını iç ve dış tehditlere karşı koruyabilmek için bireysel bankacılık teknolojisini geliştirmelidir.

Bankacılık sektörünü teknolojik yenilikleri kullanmayı zorunlu hale getiren; elektronik ve bilgisayar teknolojisindeki gelişim ve değişimler, yüksek düzeyde teknolojik maliyetler, bankalar arasındaki rekabet, bilgi toplumdaki sınırsız talepler, bireysel bankacılıkta yeni ürün ve hizmetler vb. faktörleri sıralayabiliriz.

İnternet bankacılığı; evlerde ve ofislerde bankacılık işlemlerinin yapılmasına fırsat veren interaktif yazılımların yerini internetin alması ve güvenlik sorununa çeşitli çözümler üretilmesiyle gelişen ve web temelli olarak gerçekleştirilen bankacılık işlemidir (MEB, 2007: 4).

Teknolojiye bağlı internet bankacılığına geçişle; bankacılık maliyetlerini azalmış, bilgi toplumunun talep ettiği ihtiyaçların karşılanmasında kolaylık sağlamış, teknolojiyi kullanan bankanın rakiplerine her alanda üstünlük sağlamış, banka personeli ve müşterileri mekândan ve zamandan tasarruf sağlamış, bankacılık işlemlerinin değiştirilmesinde etkin kararlar alınmasında kolaylık sağlamış vb. olumlu katkılarda bulunmuştur (Koçaşlı, 2017; 379). Büyük ölçekli bankaların yeni teknolojiyi kullanma ihtiyaçlarını karşıladığı gibi yeni teknolojiyi pazarlama, finans kiralama gibi kısıtları olan, kişisel anlamda yeterli sermayesi olmayan kişi veya şirketlerinde kullanmaktadır. (Koçaşlı, 2017: 377-378). Finans sektöründe bilgi teknolojisi olan internet bankacılığının kullanılması ile müşterilerin her türlü mevduat iş ve işlemleriyle ilgili bütün işlerin yerine getirilmesinde etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bilgi teknolojisinin insanlığa sunduğu internet bankacılığı geliştiren ve uygulayan bankalar ayakta kalabilecektir ve ülkemizdeki bankaların tamamında internet bankacılığı kullanılmaktadır (Yıldırım, 2006: 14).

Teknoloji kullanımının etkin olduğu bankacılık sektöründe, bireylerin ve firmaların taleplerine cevap verecek seviyede ve yeterlilikte olmalıdır. Bankalar etkinliklerini, teknolojik veriler kullanarak etkin rekabet ortamında pazar payını artırarak yeni hizmetlerin sunulmasıyla gerçekleştirir. Günümüzde bankalar arasında teknoloji gelişim ve kullanımında çok yüksek seviyede bir rekabet yaşanmaktadır.

Bununla birlikte, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, bankacılık ve finans sektöründe radikal değişikliklerin meydana gelmesinin üç temel nedeni vardır (Tabak, 2002: 13).

“1-Bankacılık sektöründe kagıda ve işgücüne dayalı yöntemleri elektronik hale getirmek suretiyle bilgi yönetim ve dağıtımından kaynaklanan şube, personel, kira ve operasyonel maliyetleri (faiz dışı giderler) azaltıp etkinliği artırmaktır.

2-Bankacılıkta otomatlar sistemlerinden ve yöntemlerinden faydalanılarak müşterilerin bankacılık hizmetlerine erişimlerini kolaylaştırarak etkinliği artırmaktır. Bankalarda yeni elektronik ve teknolojik gelişimlerle rakiplerin önüne geçerek pazar payını ve kârlılığını artırarak rekabet üstünlüğü sağlayarak etkinliklerini artırmaktır.

3-Bankacılık sektöründe teknoloji yardımıyla elektronik fon transfer sistemiyle bankanın etkinlik ve etkiliği artırılır.”

Elektronik fon transferi sisteminin kullanılmasıyla fonların bir bankadan diğerine, modern haberleşme teknikleri kullanılarak istenilen zaman ve yerde istenilen miktarda parasal transferini gerçekleştiren sistemdir. Elektronik fon transferi sistemi ile bankacılık işlemlerinin doğru, etkin, hızlı şekilde yürütüldüğünden işlemlerin başarıya ulaşma ihtimali artacağından banka etkinliğini olumlu yönde etkilenecektir. Elektronik fon transferiyle ödemelerin kaydi olarak yapılması fiziki olarak kullanılan kıymetli evrakların kullanımını azaltarak maliyetleri düşürüp etkinliği artıracaktır. Buna bağlı olarak da işlemlerin hızı artmış, geleneksel ödeme yöntemlerindeki hırsızlık, gecikme gibi riskler ortadan kaldırılmıştır (Işkın, 2012: 50).

Bankacılıkta teknolojinin gelişimi sayesinde direk para çekme makineleriyle, banka müşterilerine ilk kez diğer bankalarla alternatif dağıtım kanallarını kullanılmıştır. Bankalar para çekme makinelerle müşterin şubelere gitmeden ve zaman tasarrufu sağlanarak akışkan ve kısa süre içinde hizmet almalarına katkıda bulunur. Çağımızda iktisadi faaliyetlerle birlikte bilgi ve teknolojiye gelişmelerin bileşimiyle toplumda ekonomik, siyasal ve sosyal yaşamda bir dinamizm kazandırmış ve bilgiye sahip olan işletmeler rakiplerine göre daha avantajlı duruma gelmektedir (Yaylalı, vd., 2007: 2).

Bankacılıkta teknolojinin kullanılmasıyla diğer banka hizmetlerinde olduğu gibi hızlı şekilde ve bankamatiklerde ödeme araçlarından olan banka kartları ve kredi kartları hizmet vermeye başlamıştır. Bankalarda teknolojiyi kullanımla müşterilerine anında kredilendiren ve istediğinde hesabına ulaşma fırsatı vermiştir (Koçaşlı, 2017:

385). Bilgi teknolojileri devrimsel nitelikli değişimlere neden olmakla birlikte, teknolojiyi verimli kullanabilmek için personeller arasında etkin iletişim ve yönetime ihtiyaç vardır.

Bankacılıkta çalışma ortamının kalitesinin geliştirilmesi için, işin, çalışma şartlarının, çalışma çevresinin, araç gereç, teknolojisinin personele uygun hale getirilmelidir. Bankalarda olduğu gibi teknoloji diğer sektörlerde de gelişmiş olduğundan bankalar teknolojiyle farklı şekillerde ve istedikleri zamanda uygulayabildiklerinden sınırsız etki alanını kullanma fırsatları doğmuştur. Bankalarda teknolojinin etkin kullanımıyla yeni bilgilere ulaşmada kolaylıkla aracılık ederek toplumlara teknolojik ağ yardımıyla yeniden biçimlendirmektedir. (Alavi, Leidner, 2001: 125).

Yönetim bankaların etkinliği artırması için personelin ekonomik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını ve isteklerinin karşılamak zorundadır. Yönetimin bankalarda çalışma koşullarından kaynaklanan problemlerin problem haline gelmeden el konulması, problem haline gelmişse bir an önce problem çözümlenmelidir. Türkiye’de bankacılık sektöründe çalışma hayatının kalitesine gereken önemin verildiği söylenemez, bu konuda dünya standartlarının altındayız. Bu konuda ilgisizliğin nedenleri olarak ülkemizin sosyo-ekonomik olumsuz koşullarından kaynaklandığı gerçeğini ortaya koymak gerçekçi bir yaklaşım olacaktır. Bu olumsuzluğun en önemli nedenleri ülke ekonomisinin zayıflığı temel sebepken; diğeri de bankacılıkta beşeri sermayesi olan insanın eğitiminin yetersizliği yanında fiziksel, ruhsal sağlıklarının koruma bilincine ulaşılmamış olmasıdır. Çalışan personelin fiziksel ve ruhsal olarak rahatlatma sağlanması için yeterli bilgi, beceri ve eğitimin iş başında duyarlı bir şekilde verilmesiyle sağlanır. Banka çalışanlarının bilgi, deneyim, yorum ve içinde bulunulan koşulları altında etkin iletişim ortamının olması gerekir. Banka personelinin gerek çalışma ortamında ve gerekse de yaşamında temel ihtiyaçlarının karşılanması (ücret, vb.), önemli bir motivasyon araçlarının geliştirilmesi gerekir. Türkiye’de bankacılığında asgari ücrete çalıştırılan personelin uygun iş ortamı ve eğitmede yeterli değildir. Personelin çalışma hayatının geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar hükümetlerce sağlanan sendikal haklarla birlikte iş güvenliği ve sağlığı ilişkin çalışmalardan öteye bir şeyler yapılmamıştır (Bilgin, 1990; 36-44).

Bankacılıkta kaliteli bir iş ortamını oluşturmak için yönetici ve diğer personel olmak üzere etkin bir takım ruhu oluşturulmalıdır. Takım ruhuyla çalışılması

denildiğinde, bütün çalışanların, fiziki olarak bir araya gelmesi anlaşılabilir da gerçekte tüm personelin banka hedefleri karşısında ruhen ve bedenen en yüksek performansla ve birbirine destek vererek eksikliklerini gidererek birlikte çalışılması anlamını taşımaktadır.

Bankacılıkta çalışan personelin fazla olmasının çok önemi yoktur, yalnızca birbirini kontrol ve destekleyecek sayıda olması yeterlidir. Bankalarda toplam sayıyı belirleme işin nitelik ve nicelikleri dikkate alınarak ortaya konmalıdır. Bankalarda hazırlanan projeler doğrultusunda ve işin özelliğine göre yetişmiş, uzmanlaşmış personelden oluşması gerekir. Banka yönetimi personelinin çalışma sürecinde birbirlerini destekler ve kontrol eder şekilde yönlendirilmelidir. Yine bankalarda işin nitelik ve niceliklerine göre görev alacak personel eğitimi farklı alanlarda ve birbirini tamamlayacak şekilde uzmanlaşmaya gidilmelidir.

Bankacılıkta takım ruhunun oluşmasından sonra önceden belirlenen plan ve projeler doğrultusunda belirlenen yer ve zamanda işler tamamlanır. Banka faaliyetlerinde takım ruhuyla belirlenen işin bitiminden sonra başka bir görev ve plan doğrultusunda işine ya devam eder ya da yeni takım oluşturmaya hazır halde bekletilir. Takım ruhuyla çalışılması her işletmenin iş ortamlarında olması gereken bir çalışma ortamı ve sürecidir. Birey bir iş yapmada her ne kadar yeterli olsa da olağan üstü durumlarda veya normal durumlarda iş arkadaşlarından, çevresinden, takımından destek almak zorunda kalabilir. Personel yönetiminde, personeline sahip çıkılmasından personelin her türlü ihtiyacını giderilmesine kadar her konuda yardımcı olmalıdır (Williams, Cusack, 2003: 1-9). Bazen bankalar faaliyetleri sürecinde birlikte fakat farklı bölümlerde birbirlerini tamamlar şekilde çalışma zorunda kalabilirler.

Bankadaki departmanın'daki bir eksikliğinden dolayı, bankanın genelinde işte aracılıkta ve üretimde kopmalar veya daralmalar oluşacaktır. Bu nedenle takım ruhuyla çalışmak olağan ve olağan üstü çalışma ortamlarında gerekli fakat yeterli olmayan bir durumdur. Bankada takım ruhuyla çalışan personelin çok yönlü bakış açısıyla iş bitirmeden dolayı ödüllendirme yeterli derecede olmadığında takımdan kopma ve verimsizleşme baş gösterebilir. Performansı yüksek personel ödül ve kazançlarının kendi bireysel çalışmalarından daha fazla olması beklentisi içinde olmaları da düşünülmelidir. Bankalarda takım çalışma süresini ve grup miktarını yönetim belirler ve belirlenen bu ortamda birlikte hareket etme uygulama şeklinde kendisini gösterir. Bankacılıkta takım içinde en küçük bir çatışma zincirleme olarak diğer çalışanları da

olumsuz etkiler işler durma noktasına kadar gelebilir ki işte buda takım çalışmasının en zor ve zararlı olanıdır. Bu gibi durumlarda yönetim devreye girerek problemi kökten çözer ya da takımdaki personellerinin yerlerinin değiştirir ya da en son olarak işten çıkarır. Banka yöneticilerinin problemleri çözümünde adaletli ve hakkaniyetli olmak mecburiyetindedir. Adalet algısı, saygı durumu ve yöneticileri ilişkilerin bilgi paylaşımını etkilediği belirlenmiştir (Liao, vd, 2004:30).

Bankacılık sektöründe personel ile yönetici arasında olumlu, yapıcı iletişim ve etkileşim içerisine girilmesi etkin çalışma ortamının temel şartıdır. Bankaların ilk kuruluşundan faaliyet sonuna kadar sektör sahipleri, yönetici ve personel seçiminde aşırı duyarlı ve ekin olmalıdırlar. Bankanın iyi bir yönetici seçerken; yöneticinin insan sosyolojisinden psikolojisinden anlayan, yeterli bilgi birikimli, eğitilmiş, liyakatli olması ve geçmişteki iş tecrübelerine bakılmalıdır.

Bankacılıkta iş başında eğitimin yanında eksikliği görülen personelin yöneticiler tarafından yeniden eğitimden geçirilip işe göreve hazır hale getirilmesi gerekir. Bankacılıkta çalışma ortamı içerisinde yönetici ve personel arasında ve çalışanların kendi aralarında iletişim kanalları kurularak ihtiyaçlarını yöneticisine iletebilmelidir. Bununla birlikte yönetici ve personel arasında veya personellerin kendi aralarındaki etkin iletişim kanalları ile kurulan ilişkilerle karşılıklı sevgi, saygı ve görev bilinci içerisinde yürütülmelidir. Bu çerçevede ve çalışma koşullarda bankacılık aracılık, üretimin ve hizmet anlayışıyla banka etkinliğini artırmış olacaktır. Banka personelin kullanıcı tecrübesiyle kişisel bilgisayarın, iletişimin ve televizyonun erişebilirliğinin birleştirilmesi ile oluşur. İnternet aracılığıyla televizyon ve radyo kanallarına kolayca ulaşabilme, televizyonlara sağlanan internet iletişim ağlarının kurulabilmesi, cep telefonlarının kullanımı, elektronik posta erişim sisteminin kullanımı gibi pek çok etkin uygulamalar referans verilebilmektedir (Bátiz-Lazo, Wood, 2001: 4).

Banka yönetimi çalışma ortamında bulunan teknoloji, makine, teçhizat araç ve gereçlerin yeterliliğine dikkat ederek ve ihtiyaçları giderilmelidir. Bu şekilde yenilenen ve gerekli görülen çalışmalarla daha kısa sürede ve etkin üretim ve hizmet anlayışı gerçekleştiğinde bankada çalışanın etkinliğini artırmış olacaktır. Bankacılık sektöründe iş ortamında ve faaliyetleriyle etkinliği elde etmek için; iş ortamının temiz ve sağlıklı şartlarına uygun olmasının dikkat edilmelidir. Banka çalışma ortamının fiziki şartlarının bütün personelin etkinliklerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Bankacılık

sektöründe fiziki koşullarını ve çalışanların etkinliğini etkileyen faktörleri ifade etmek mümkündür.

Havalandırma: Banka çalışma ortamında insan sağlığına uygun bir havalandırma tertibat ve teçhizatının yeterli düzeyde bulunması, personelin sağlığının korunması için ön koşuldur. Banka çalışanlarının çalışma şartları ve özelliklerine göre yoğun olarak bir arada oldukları ortamlarda oksijen eksikliği nedeniyle havasızlık ve sağlıksız ortam oluşacaktır. Bankanın iş ortamında olumsuz hava şartlar karşısında personelde cilt bozuklukları, baş ağrısı, nefes darlığı, halsizlik, baş dönmesi ve dudaklarda morarma gibi pek çok rahatsızlıklar ortaya çıkar. Bu nedenle bankacılıkta sağlıklı hava koşulları sağlanmadığında personelin yaptıkları işten etkinlik beklemek gerçekçi bir yaklaşım olamaz.

Personel yönetimi ilişkileri, işletmelerin ortak amaçlarını gerçekleştirirken, çalışanların bireysel hedeflerini de karşılamaya ve yönetmeye imkânı veren bir sistemdir (Rockart, 2003: 1-3). Bu nedenle banka yöneticileri iyi bir havalandırmayla oksijenin artırılması için, havalandırma ile ortamın tamamının havasını değiştirecek özelliklerde ve şartlarda bankanın fiziki yapısını oluşturmalıdır. Yapılan havalandır teçhizatı personelin sağlığına zarar vermeyecek biçimde kalitede ve durumda olması gerekir. Bankalarda çalışma ortamında personeli rahatsız eden koku, duman, buhar vb. şeylerin bulunduğu durumda, bunların etkin ve hızlı bir biçimde giderilmesi için özel havalandırma teçhizatın oluşturulmuş olmasını gerektirir.

Aydınlatama: Bankalarda işin verimli bir şekilde yapılabilmesi için çalışanın görmesini ve ayırt edebilmesini sağlayacak yeterli ve sağlıklı aydınlatma sistemleri oluşturulmalıdır. Bankacılıkta etkin bir çalışma ortamında bile iyi bir aydınlatma olmadığı zaman personelin gözlerinde görme bozuklukları oluşur ve çalışma etkinliklerini azaltır. Personelin göz bozukluğu sadece görmeyi engellemez, aynı zamanda morallerinin çöküşüne ve işe odaklanmasını zorlaştırır ve iş kazaları yapmasına sebep olarak personel etkinliğini düşürür. Bankada iyi bir aydınlatmanın olması için; aydınlatma iş ortamında bulunan odaların büyüklükleri göz önünde bulundurularak ışıklandırma dereceleri ve renkleri belirlenerek ışıklandırma yapılır.

Banka içerisinde ışıklandırma, personeli rahatsız edecek şekilde göze dik değil sağlıklarını koruyacak şekilde olmalı, personel mümkün olduğunca doğal ışıklandırma (güneş ışığı) kullanılmalıdır. Aydınlatma mecburiyeti varsa beyaz ışıklı göze zarar

vermeyen aydınlatmalar kullanılması durumunda personelin görmesini kolaylaştırır. Banka çalışma ortamında aydınlatmalar personelin sağ üst veya arka taraftan gelmesi görmeyi kolaylaştır sağlığı olumlu etkiler ve personel çalışma etkinliğini artırır.

Bankalarda teknolojinin gelişimi ile çalışma ortamlarında bulunan çok gürültülü makinelerin personelin çalışma ortamında bulundurması dikkat dağıtır sağlığa zarar verir personel etkinliğini azaltır.

2.5. TÜRKİYE’DEKİ BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİĞİ ARTIRMAYA YÖNELİK YAPILAN DÜZENLEMELER

Türkiye’de bankacılık sektöründe meydana gelen yolsuzluklar, verimsizlikler karşısında batma noktasına gelerek ekonomiye zararlar verdiklerinden bankacılık sektörünün etkinlik, etkinliklerini artırmak için dönem dönem çeşitli düzenlemeler yapılmış olup; bu düzenlemeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

2.5.1. Türk Bankacılık Sektöründe Yeniden Yapılandırma

Dünyada küreselleşmenin en üst seviyesi olduğu günümüzde bankacılıkta da yeniden yapılanma mecburiyeti ortaya çıkarmıştır. Yeni teknolojik değişim ve gelişimler doğrultusunda bankaların yapısı ve esasları konusunda işlemlerini yeterli ve etkin bir şekilde yapılarak rekabet edebileceklerdir. Türkiye’de cumhuriyetin ilk yıllarında büyük ve kapsamlı bankalar kurulmasıyla bankacılık sektöründe ilerleme görülmüştür. Türkiye’de 1950 ‘li yılından itibaren özel bankaların kurulması ile bankacılık sistemi dinamik bir yapıya doğru yol almıştır. Ülkemizde 1792 Sayılı Bankalar Kanunu dönemin ekonomik yapısına uygun olmasına rağmen zamanla bu kanun ihtiyaçların giderilmesinde yetersiz kalmış bankaların, yönetim, çalışma şartları devir işlemleri, birleşme tasfiyeleri ile bankacılık sisteminin koşulları 3182 sayılı bankalar kanunu ile yeniden hazırlanmıştır (Öçal, Çolak, 1988: 79).

Türk bankacılık sistemi 1980 yılında hızlı bir değişim sürecine girmiş ve gelişmiştir. İlk olarak serbest piyasa ekonomisi içinde faiz oranlarının serbest bırakılması sonucu oluşan rekabet sistemi, alt yapısı olmayan bankacılık sektöründe bazı belirsizlikler ve olumsuzluklar görülmüştür. Bu dönemde ekonomide faiz oranlarının yükselmesi, talebin azalması ile bankalar piyasasından para çekmek için

mevduat faiz oranlarını artırmak zorunda kalınmıştır. Türk bankacılık sisteminde faiz rekabeti bankaların artık yaşam biçimi haline gelmiştir (Barchard, David, 1987: 28).

Türk bankacılık sistemi ancak 1980’li yılından itibaren uluslararası bankacılık sistemin içerisinde bulunarak sisteme uyuma çalışılmıştır. Nitekim 1980 sonrası gelişmekte olan ülkelerde görülen finansal krizlerin birçoğu sermaye akımlarının serbestleştirilmesi ve buna bağlı olarak döviz kurlarındaki aşırı bozulmadan kaynaklanmıştır (Arı, Dağtekin, 2008: 192).

Türkiye’de uluslararası bankacılık sistemine uyum süreci boyunca bankalarda sürekli krizler olmuştur. Bu krizlerin sonucunda 1990’lı yıllar sonrasında bankacılıkta yeniden yapılandırma gelişim faaliyetleri içerisine girilmiştir. 1984 yılları arasında bankacılıkta yapılan yasal değişiklikler ve hükümetlerin başlattığı mali liberalleşme politikaları sektörde köklü gelişim ve değişimler göstermiştir. Bankalarda yasal değişim, teknolojik gelişim ve artan hizmet çeşitliliği ile birlikte daha etkin ve verimli faaliyette bulunmak durumunda kalmıştır. Bankacılıkta başarıya ulaşan liberalleşme çabalarının yanında, uyum istikrar programının seçimi önceliklerinin doğru sıralanması zamanda uygun faiz politikalarının seçimi görülmeye başlamıştır. Türkiye’de mali liberalleşme amacı ile atılan adımlar bir müddet sonra kamu açığı finansman aracına dönüşmüş (Binay, Kunter: 1998: 4) ekonomik krizleri artırmıştır.

Türkiye’de bankalar 1999 yılına kadar yüksek faizle vermiş oldukları kredileri tahsil edebildikleri sürece aşırı kârlar elde edilmiştir. Kredi faizlerinin yüksekliğinden dolayı toplanamayan miktarlar hazine tarafından karşılanmış ve hazine zarara uğratılmıştır. Uluslararası standartlara uyum sağlamaya çalışılırken yasal ve kurumsal düzenlemelerin değişen koşullara uyum sağlanmasında önemli adımlar atılmıştır. Haziran 1999’da 4389 Sayılı Bankalar Kanunu ile yürürlüğe girmesi ile bankacılıkta önemli bir dönüm noktası olmuştur. Türkiye’de 2000 yılının sonlarında ve 2001 yılının şubat ayında yaşanan finansal krizler, genelde bankacılık sisteminin, özelde ise Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu’na (TMSF) devredilen bankaların mali yapılarının bozulması hızlanmıştır. Bu devredilen bankaların çok hızlı çöküşü Türkiye ekonomisi üzerine büyük bir yük olmuştur ve bu nedenle de bankaların özelleştirilmesi yoluna gidilmiştir. Devletin bu fon bankalarının kredilerini tahsil imkânlarını artırarak bozulan mali yapılarının iyileştirilmesi ve bankacılık sisteminin uluslararası standartlar çerçevesinde daha etkin çalışmalarını sağlamak amacı ile yasal düzenlemeler ihtiyaç duyulmuştur.

4389 ve 4672 Sayılı Bankalar Kanunu ile Türk Bankacılık Sistemi Uluslararası standartlarda yasal çerçevesi belirlenmiştir. Siyasi destek ve istikrar, etkin yasal zemin ve kanunlarla, etkin gözetim ve denetim mekanizmasının kurulması, sektörde açıklık ve şeffaflığın getirilmesi ve bankacılık sektöründe yeniden yapılandırılması, yapılan çalışmaların başarısında önemli bir yeri olmuştur. Bankacılıkta yeniden yapılandırmanın temel amacı bankaları mali sistem içerisinde istikrarsızlık ortamından çıkarmak, ekonomiye aşırı yükün azaltılmasına çalışmak olmuştur. Türkiye’de TMSF bünyesine geçmek zorunda kalan bankaların en kısa sürede problemlerinin giderilerek yeniden ekonomiye kazandırmak, krize düşmüş bankaları en etkin ve kısa sürede krizden çıkması için gerekli yasal düzenlemelerle yeniden sektöre kazandırılmaya çalışılmasıdır. Türkiye’de bankaların ekonomiyi zayıflatması yerine ekonomiye güç katması için bir takım çalışmalar olmuştur. 2001 yılında yeniden yapılanma çerçevesinde BASEL Bankacılık Denetim ve Gözetim Komitesi’nin koyduğu esaslara uyacak bir yapının oluşturulmuştur. Bankacılık sisteminin yeniden yapılanmasının başarısının olması için ortaya çıkacak mali sorumluluğun taraflarca paylaşılması gerekli görülmektedir.

2.5.2. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’nun Kurulması

Kamu açıkları, kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların Türkiye ekonomik sistemini olumsuz yönde etkilemesi, makro ekonomik istikrarsızlıklar, öz kaynak yetersizlikleri gibi benzeri aksaklıklar bankaların aracılık ve üretim yaklaşımı etkin bir şekilde faaliyetlerde bulunmasını engellemiştir. 1999 yılı sonunda uygulamaya konulan “enflasyonla mücadele” programı ile başlatılan yeniden yapılandırma süreci başlatılmıştır. 19 Aralık 1999 tarihli 4491 sayılı yasa ile bankalarla ilgili kuruluştan tavsiyeye kadar, geçmişte Hazine ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası arasında paylaşılan banka denetim ve düzenleme görev ve yetkileri Ağustos 2000 yılında BDDK’ya geçmiştir. Bu nedenle 4389 Sayılı Bankalar Kanunu ile uluslararası uygulamalara paralel olarak Türk Bankacılık Sektörünün düzenleme, gözetim ve denetimi idari ve mali özerliğe sahip Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’na devredilmiştir. 2001 yılında ise kapsamlı bir şekilde bankacılık yeniden yapılandırma programı faaliyet alanı bulmuştur. Bankaların ve finans kuruluşlarının piyasa disiplini uyarak sağlıklı, etkin piyasasında rekabet edebilir yapıda işlevlerini yerine getirmek için ve Türkiye ekonomisinin büyümesine katkıda bulunması amaçlanmıştır.

2001 yılında Türkiye’de bankacılık sisteminde yeniden yapılandırmanın asıl amacı uluslararası Bankacılık Denetim ve Gözetim Komitesi BASEL tarafından bankalarda yapılan yeniden yapılandırmalarla bankalarda sermaye ölçümü, sermaye standartlarının tespiti, denetimi, banka risklerinin ölçümü ve yönetimi, kredi derecelendirmeleri vb. eylemlerle farklı alanlarda Avrupa bankacılık standartlarına uygun hale getirmeyi hedeflemiştir (BDDK, 2004: 43). BDDK tarafından kurumsal yönetim ilkeleri, izne tabi işlemler, iradi tasfiye, özkaynaklar, kredi işlemleri, mevduat ve katılım fonu, sermaye ve likidite yeterliliği, muhasebe uygulamaları, iç sistemler, bağımsız denetim, destek, derecelendirme ve değerlendirme hizmetleri gibi temel hususlar hakkında düzenlemeler 2006 yılında yapılmıştır. 2006 yılından sonra, BDDK tarafından Basel III’e uyum kapsamında 2013, 2014 ve 2015 yıllarında birçok rehber ve yönetmelik yayınlanmıştır (Kartal, 2017: 171).

2.5.3. Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu İle Yeniden Yapılandırması

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu: “5020 Sayılı Kanun ile değişik, 4389 Sayılı Bankalar Kanunu’nun 15’inci maddesinin 1 nolu fıkrası uyarınca, bankalardaki mevduatın sigorta edilmesi ile anılan kanunun 14’üncü maddesi hükümlerine göre; hisseleri ve/veya yönetim ve denetimi kendisine intikal eden bankaların mali bünyelerinin güçlendirilmesi söz konusudur. Yeniden yapılandırılması ve üçüncü kişilere devri ve söz konusu kanun ile kendisine verilen diğer işleri de yapmakla görevli ve yetkili olmak üzere kamu tüzel kişiliğine haiz olarak kurulmuştur.” denilerek kuruluş amacını ortaya koymuştur. Yeniden yapılandırmada bankaların finansal yapılarının iyileştirilmesi veya özkaynaklarının kısa sürede artırılması şeklinde iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşımda, bankaların finansal yapılarının belirli bir dönemde güçlendirilmesine ve bunun için bankaların karlılığını artıracak bir makro ekonomik ortam oluşturulmasına çalışılmıştır. İkinci yaklaşımda ise özkaynakların kısa bir süre içinde artırılması hedeflenmektedir. Bankacılık sektörünün içinde bulunduğu koşullara göre her iki yaklaşımın da yararlı ve zararlı yönleri bulunmaktadır (Özince, 2002: 83).

Sistem mevduat sahipleri ile mevduatı kabul eden bankalar ve mevduatı sigorta altına alan kurumlar arasında işlemektedir. Bütün bunlara yaptırım gücünü ise ülke mevzuatına dayalı hukuk kurallarından almaktadır. Sigortayı yapan kurumun bu işlemler karşılığında belirli miktarda prim tahsil eder. Kurum mevduatın yatırılmadığı bankanın ilgili mevzuatta yazılı olan hükümler çerçevesinde devreye girerek mevduat

sahibi veya sahiplerine sigorta kapsamına aldığı tutar kadar mevduat öder. Sonradan da ödediği tutarları geri almak için ödeme güçlüğüne düşen banka hakkında hukuksal süreci başlatır.

Tasarruf mevduat fonu yardımıyla bankaların genel ekonomik yapıları hakkında yeterli bilgi edinmede ve bankanın karşılaşacağı riskler konusunda önlemler alınmasına sebep olarak ileriye dönük banka etkinliklerini artırmada yardımcı olur. Türkiye’de tasarruf mevduatının korunması hakkında ilk yasal düzenleme 1933 tarih ve 2243 sayılı Mevduat Koruma Kanunudur. Bu kanunla TCMB hesabında bulundurdıkları mevduat, ilgili bankalarca açılmış olan tasarruf mevduatı hesaplarının bir karşılığı olarak kabul edilerek üçüncü şahıslar tarafından da haczedilemedi. 1936 yılında 2999 sayılı Bankalar Kanunu ile tasarruf mevduat sahiplerinin bankalarda bulunan mevduatın %40’ına tekabül eden bu kısım iflas durumundan imtiyaz mevduat sahiplerine ödeneceğini kabul etmiştir. 1958 yılı ve 7129 sayılı bankalar Kanunu ile bu oran %50’ye çıkartılmıştır. 1983 yılında da 7129 sayılı Bankalar Kanunu ile de tasarruf mevduat fonu kurulmuş. Bankalar hakkında 70 sayılı kanun Hükmünde Kararname ile “tasarruf mevduatı sigorta fonu” kurulmuş ve hazırlanacak bir yönetmelikle de fonu idare etme ve temsil etme görevi TCMB’ye verilmiştir. 1994 yılında ve 538 sayılı Kanun Hükmünde kararname ile yeniden yapılandırma yapılmıştır. 1999 yılında ise 4389 sayılı Bankalar Kanunun 3. Maddesinin birinci fıkrasınca da kanunda gösterilen yetkiler BASEL’e (Bankacılık Denetim ve Gözetim Komitesi) bırakılmıştır. Yeniden yapılandırmada ilk olarak ekonomide ve mali yapıda sorunlar olan bankaların problemlerini bulma ve çözmesi şeklinde olmuştur. Bankaların karşılaştıkları olumsuzlukların ve risklerin önceden belirlenmesine yardımcı olarak devletin ekonomik tedbirleri almasında öncülük etmiştir.

Türkiye’de 1998 yılı sonu itibari ile 2 olan TMSF bünyesindeki banka sayısı, 1999 yılında 8’e, 2000 kapsamına alınan bankaların işletme ve personel giderlerinde önemli bir ölçüde tasarruf sağlanmıştır. 200-2001 yılı içinde TMSF’deki bankaların mali yönden güçlendirilmesi için hazineden kamu kağıdı olarak aktarımlar olmuştur. 1996-2002 dönemlerinde TMSF’ye alınan yirmi bankaların mali yapılarının güçlendirilmesi ve sorumluluklarının devri için Hazine’den özel tertip tahviller ihraç edilmiştir. T.C. Merkez Bankası’ndan avans kullanılmış ve TMSF’den kaynak aktarılmıştır. TMSF, BASEL, TCMB’ vb kuruluşların kurulmasıyla bankaların karşılaştıkları veya karşılaştıkları olumsuzluklar ve risklere karşı bankaları ve

ekonomiyi koruma alma konusundaki tedbirler ve çalışmalar olmuştur. Yapılan tedbir ve koruma çalışmalarının bankaların kontrollü büyüme gelişmesine katkı sağlarken etkinliklerini de artırmada yol gösterici rolleri olmuştur.

2.5.4. Kamu ve Özel Bankaların Yeniden Yapılandırılması

1984 yılından itibaren Kamu Bankalarının mevcut görev zararlarına ilişkin doksan yedi adet kararname yürürlükten kaldırılarak bir bütünlük sağlanmıştır. Bunun yerine kamu bankaları aracılığı ile yapılacak desteklerin sağlanması için ihtiyaç duyulan kaynaklar önceden kamu bankalarına önceden aktarılacaktır. Kamu bankalarının yönetimi ortak yönetim kuruluna devredilmiş ve bu kurula kamu bankalarını yeniden yapılandırma ve özelleştirmeye hazırlama yetkisi verilmiştir. Kamu bankalarının yeniden yapılandırmalarla BDDK'ya uyumuna çalışılmıştır. Bununla birlikte hazine kamu bankalarının nakit akış ve kârlılık ve likidite durumunu yakından takip edecektir (BDDK, 2001: 15). Kamu Bankaları görev zararlarına karşılık hazine tarafından menkul kıymet verilmesi bu şekilde tüm görev zararlarının ve bu zararların tahakkuk etmiş faiz tutarlarının tasfiye edilerek bilançoların küçültülmesi yolu ile etkin bir şekilde çalışmaları için önemli yol alınmıştır. Türkiye'de bankacılıkta yeniden yapılandırmanın önemli ayaklarından birisi de kamu bankalarının finansal, faaliyetler ve operasyonel bakımdan olmasıdır. İşlemler sonunda görev zararlarının ödenmesi. Hükümetlerin siyasi müdahaleleri nedeniyle kaynakların yerinde ve zamanın da etkin kullanılmaması nedeniyle hükümet müdahalelerde bulunmaları olumsuz siyasi sonuçlardan devlet zarara uğratılmıştır. Bankalarda siyasi iktidarların yanlış yönetimleriyle yönetimde ve personelde liyakatsiz kişilerin olması nedeni ile bozulan mali yapıların düzeltilerek kamu bankalarının sermaye yapılarının güçlendirilmesi, yeniden yapılandırılması için ekonomiden önemli bir kaynak aktarımı sağlanması gibi çalışmaları zorunlu hale getirmiş ve bankacılıkta etkinlikleri alt seviyelere inmiştir. 2001 bankacılık krizi Türkiye Bankacılık Sektörünün'nün güvenli, sağlam ve sağlıklı bir yapısının olmadığını göstermiş ve böylece, TBS'nin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalar için yeni bir milat olmuştur. (İslatince, 2018: 156).

Kamu Bankaları yeniden yapılandırma için teşvikler geliştirilmiş ve 2000-2001 yıllarında T.C. Ziraat Bankası ve Halk Bankası personellerinin sırası ile %18 ve %12'si emekliye ayrılarak küçülmeye gidilmiştir. Bankaların verimli çalışmalarına ilişkin stratejik plan ve kurumsal uygulama planları da hazırlanmıştır (TBB, 2001). 2000 yılı

sonunda ekonomik krizin etkisinden dolayı bank bilançolarının %50'sine yansıyan görev zararlarının kapatılması için 2001 yılı sonunda sermaye desteği olarak toplamda 21,9 milyar dolar kaynağın kamu bankalarına aktararak risk azaltılmıştır. T.C. Emlak Bankası T.C Ziraat Bankasına devredilmek zorunda kalmıştır. T.C. Ziraat Bankası'nda kurumsal yapısını güçlendirmek amacıyla bağımsız bir araştırma kurumu tarafından kamuyu araştırması da yapılmış ve operasyonel riski yeniden yapılandırmanın üzerine gidilerek risk azaltılmıştır. (Erdoğan, 2002: 28-29). Bazı bankaların birleşmeler yoluyla küçülmeleri ve özelleştirilmeleri, kamu bankaların yeniden yapılanmasına ilişkin icraatlar bankaların etkinlikleri artırmaya çalışılmıştır.

Ekonomik kriz dönemlerinde özel bankaların bütününde günü birlik bilgiler alınarak ve bankaların faaliyetleri sürekli takip edilmiştir. Ülkemizde BDDK kriz yaşayan bu özel bankalarla bilgilendirilmeler yapılarak finans sektörünün sorunlarını, krizden etkilenme yanlarını ve derecelerini ve kriz çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Bu bilgi akışı içerisinde bankaların sermaye durumu da dikkate alınarak özel bankalarda sermaye artırımı veya sermaye benzeri kredi temini ve yeniden yapılanma stratejilerini içeren taahhüt mektupları toplanmıştır. Taahhüt mektupları her bir özel bankanın mali durumuna göre farklı olmalarıyla birlikte, özel bankalar arasında birleşmelerin sağlanması, sermaye artırımına gidilmesi, sermaye benzeri kredi teminine çalışılmıştır. Banka maliyetlerinin düşürülmesi için etkin ve hızlı kararların alınması, şube ve personel sayısının gerçekçi seviyeye çekilmesi, adil olmayan kredilerin iptal edilmesi, bankalara fazla maliyet getiren gayrimenkullerin satışının yapılması, banka hisselerinin bir kısmı yerli ve yabancılara satışının sağlanması gibi yeniden yapılandırmalarla bankaların etkinlikleri artırılmaya çalışılmıştır.

Sermaye artırımı sistemi içerisinde BDDK bankaların dönem kârlarını sermayeye eklemeler yapılarak kaynak artırımına gidilmesi, bu anlamda 2001 Nisan ayı itibari ile özel bankalar 1.437 trilyon lira tutarında sermaye artışına taahhüt veren ana sözleşme değişiklikleri için BDDK'na müracaat edilmiştir. 2008 krizinde ise kredi derecelendirme kuruluşları, değerlendirme, bilgilendirme ve muhasebe, likidite ve risk yönetimi ile sermaye yeterliliğinin güçlendirilmesi hususları ön plana çıkmıştır (Erdönmez, 2009: 100). 2001 krizinden sonra uygulana Türkiye bankacılık sisteminde yeniden yapılandırması kendisi açısından genel olarak başarılı olduğunu 2008 krizinin Türkiye'yi çok fazla etkilememesi söz konusu husus açısından açık bir göstergesidir (Çam, Özer, 2018: 338).

Taahhüt mektuplarında bilinen performans değerleri yerine getirmeyen bankalara yaptırım zamanında ve kârlılık sağlaması hedeflenmiştir. Bu nedenle ATM, POS paylaşımına benzeri dahil olmak üzere önem göstermeleri gerekmiştir. Türkiye’de bankacılıkta öz kaynak artışını özendirmek için gayrimenkul ve iştirak hissesi satışlardan doğan kazançların satışın yapıldığı yılda sermayeye eklenen kısmının kurumlar vergisinden istisna vardır. Bankalarda gerekli olan satışa konu olan kıymetin asgari iki yıl süre ile elde tutulma şartının kaldırılması ve istisna edilen tutar üzerinden yapılan gelir vergisi stopaj kesintisininin düşürülmesine yönelik yasal düzenlemeler gerçekleşmiştir. Türkiye’de 26 Ekim 1988 yılı 3182 Sayılı Bakanlar Kurulu Kanunu’na ilişkin 1988 yılının sermaye yeterliliği rasyosu AB’deki ile aynı oranda uygulamaya başlanmış aynı zamanda bilanço dönemi sonunda bu rasyonun tutturulması şart koşularak yapılandırmaya gidilmiştir. Şubat 2001’de bankaların sermaye yeterliliğinin ölçülmesine ve değerlendirilmesine ilişkin yönetmeliğe göre bankaların faiz oranı riski, kur, hisse senedi risklerinden oluşan piyasa risklerinin sermaye yeterliliği rasyosunun hesaplanmasına ilişkin usul ve esaslarla yapılandırmaya gidilmiştir. Üretim ve Finans Danışma Kurulu ekonomik krizde olan şirketlerin kurtarılmasında “İstanbul Yaklaşımı” ve “Aktif Yönetim Şirketi” olarak iki öneri ortaya koymuştur. İstanbul yaklaşımına göre alacaklı bankalar ile borçlu şirketler karşılıklı bir protokol çerçevesinde kalınacak denmiş fakat iki tarafta bu konuda zorlamıştır (DPT, 2007). Buna göre bankalar temerrüt faizlerini kaldırarak o güne kadarki borçlar karşılığında normal piyasa faizleri içinde borçları tahsil etme kararları alarak yeniden yapılanmalara gidilmiştir.

2001 yılı krizinin etkisi ile pek çok şirket ödeme güçlüğü çektiklerinden küçülmeye gitmiş, finansal sektöre olan borçlarını yeniden yapılandırma gündeme gelmiştir. TMSF’ye devrolunan bankalarda yeniden yapılandırmalarla etkinliklerini artırmaları hedeflenmiş ve 2001 krizden sonra iyileşmeler başlamıştır. 16 Mart 2001’de 7.8 katrilyon lira olan kısa vadeli yükümlülükler 4 Mayıs 2001’de 6,4 katrilyon liraya düşürülmüştür (TMSF, Faaliyet Raporu, 2006: 19). Bu sorunun giderilmesi için “İstanbul Yaklaşımı” finansal yeniden yapılanma programı üç yıllık bir süreç kapsamında Haziran 2002’de uygulamaya konulmuştur (DPT, 2007). Aktif Yönetim Şirketi’nin amacı geri dönüşümü güç olan kredilerden bankacılık sistemini kurtarma çalışmalarıdır.

Bir şirket kurularak borçlar o şirkete devredilecek ve kredi borçlarının takibi ve geri alınması yeni şirket tarafından yapılacak, buna karşılık bankalar da bu şirkete

belirlenen miktarda kaynak aktarma yöntemi ile hem şirket borçlanması için durum düzeltilmesi yapacak hem de banka şirkete bir fırsat daha vermiş olacaktı. Yabancı para piyasasına ilişkin sınırlamaların getirilmesi de yeniden yapılanma bir çeşididir. Türkiye’de 1994 krizi dışında 1990’lı yıllarda bankacılık sektörü önemli kârlar elde etmişlerdir. Yüksek faiz düşük kur yaşandığı dönemlerde yabancı para cinsinden kaynakların önemli bir bölümü TL cinsinden kredilerde kullanılmıştır. Merkez Bankası Türk lirasının değerini koruma amacı ile döviz fiyatları aşırı yükseldiğinde piyasaya döviz aktararak Türk lirasının değeri korunmaya çalışılmıştır. Türkiye’de görülen devalüasyonla faizler arasında oluşan farklar bankalar için önemli fon kaynağı haline gelmiş haksız kazanç elde edilmiştir. Türkiye’deki bankalar devalüasyon ve faiz arasındaki farktan dolayı yurt dışından sağladıkları döviz fonlarını Türk Lirasına çevirmek suretiyle iç piyasaya sürülerek yurt dışından ülkeye sermaye akışını artırmışlardır (Göktan, 1994: 43).

Türkiye’de faaliyet gösteren bankalar ekonomik kriz dönemlerinde enflasyonun yaşanmasından kaynaklanan belirsizliklerden dolayı bankaların borçları ödemede zorluklar yaşanmış ve kur riskleri ile karşılaşmışlardır. Bankalar yapmış oldukları faaliyetlerden değil de kâğıt üzerinden kar elde etme söz konusu olduğunda, asıl görevleri olan üretim ve sanayiye kaynak sağlamada etkileri kalmadığında ülkedeki enflasyon yükselmiştir.

Bankaların zamanla aktif pozisyonları bozulmuş olduğundan sermaye yapılarını güçlendirmek için üçlü denetimler yoluyla sermaye desteği sağlamaya yönelik programlar hazırlanmıştır. Bu programlar çerçevesinde 2001 Haziranda gerçekleştirilen iç borç takası ile özel sermayeli bankaların döviz pozisyonları azaltılmış ve böylece faiz ve kur risklerinin önüne geçilmiştir. Bankaların 2001 yılı mali denetimlerinde BDDK enflasyon muhasebesi dikkate alınarak bankalar denetlenmiştir.

2001 yılında bankalarda yapılan denetimlerle hazırlana raporlara bakıldığında; nakit sermaye akışı, kredilere ayrılan karşılıkların yeniden yapılandırılması ile bankaların etkinlikleri artırılmaya çalışılmıştır. 2001 yılı piyasa risklerinin yüksekliğinden dolayı bankaların etkin yaklaşımıyla sermaye yapılarını fazla yükseltilmemiştir. (DPT, 2007). Bankacılıkta yeniden yapılandırma şekli olarak devlet müdahalesi olmadan bazı bankaların kendiliğinden göstermiş oldukları birleşimlerle güçlerini artırmalarıdır. Yeniden yapılandırma, kendi kapasitelerinin altında çalışan ve zarara uğrayan özel bankaların kapatılması ve devlet güvencesi altında olan kamu bankalarının

özelleştirilmesinin gerçekleştirilmesi yoluyla yapılır. Başka bir yeniden yapılanma şekli ise kamu ve özel sermayeli bankalarının yabancı bankalarla işbirliğine gitmeleri yolunun açılmasıdır.

2.5.5. Bankalarda İç Denetim ve Risk Düzenlemeleri

Türkiye’de bankalar, daha önceden Türkiye Bankalar Birliği, Bankalar Kurulu, Bankalar Yeminli Murakıpları, Maliye Bakanlığı ve Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı gibi kuruluşlar tarafından kaynak kullanımı ve banka hesaplarına ilişkin düzenlemeler bakımından denetlenmekte iken 4389 sayılı bankalar kanunu ile bu kurumların denetim yetkisi BDDK’ya devredilmiştir. Türkiye’de bankacılıkta iç denetim teftiş kurulunca yapılmaktadır. Yine dış denetim ise dışardan gelen denetçilerce kayıt ve işlem yönünden yapılmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların tümü finansal tablolarını bağımsız denetim şirketlerine denetletmek zorundadır ve şeffaflaşma yolunda atılmış önemli bir adımdır (Karacan, 1989: 13-14). Bankaların kendi içlerinde etkin bir denetim sistemi kurmaları ve karşılaştıkları riskleri en etkin şekilde yönetebilmek için 08.02.2001 tarih ve 24312 sayılı “Bankaların İç Denetim ve Risk Yönetimi Sistemleri hakkında Yönetmelik” ile banka hizmetleri yönünde risk odaklı denetim ve gözetimi hedeflenmiştir. Diğer ülkelerin uluslararası düzeyde denetim birimleri ile yapılmakta olan anlaşmalar ve sağlanan işbirliği ile bankalar ve diğer ortaklıklarla kurulmuş olan off-shore bankaların yerinde inceleme ve denetimleri yapılmıştır. Buna örnek olarak Bahreyn-Manama, Lüksemburg ve Malta’da 13 banka şubesi ve bir iştirakle beraber Hollanda’daki bir banka iştiraki yerinde denetime tabi tutulmuştur. Bu düzeyde Türk bankalarına ait Kıbrıs da faaliyette bulunan kıyı bankaların bir kısmına yerinde incelemelerde bulunmuştur.

Türkiye’de vergi kanunlarına göre off shore hesaplarından sağlanan gelirler yurt dışından niteliğinde görüldüğünden herhangi bir vergi stopajı yapılmadığından bütün hesaplar yıllık beyannameler ile bildirilmektedir. Avrupa ülkelerinde şube açan bankalar ilgili ülkenin gözetim ve denetimine tabi iken aynı şekilde Türkiye’deki yabancı bankaların gözetim ve denetimi de Türkiye’ye aittir. Bu nedenle uluslararası düzeyde ülkeler arasında denetim ve gözetim alanında işbirliği sağlayacak yurt dışı yapısını ve ana kuruluş ve bağlantılarını tespit edip faaliyete geçmek için doğru bilgiye ulaşmak önemlidir.

Bankalarca yapılan, belli bir faiz oranıyla ve belli bir süre sonra geri satın alınmak güvencesiyle bono, tahvil ve benzeri değerli kâğıt satma işlemi olan Repo işlemlerinin sürekli kullanımı sonucu riski azaltmak için önlemler konusunda öneriler geliştirmek için komiteler kurulmuştur. Koomitenin hazırladığı önerilerle Bakanlar Kurulu Kararı ile repo ile TL ve döviz mevduat faiz gelirlerine uygulanan stopaj oranlarının vadeye göre farklılaştırma yapılmıştır.

2.6. BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ETKİNLİK VE VERİMLİLİK ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bankacılık sektöründe çok çeşitli araştırma yöntemlerine bağlı olarak ulusal ve uluslararası pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda her çalışmacının kendi yaklaşımları doğrultusunda farklı farklı verilerle farklı bankalar ele alınmıştır.

2.6.1. Bankacılık Sektöründe Ulusal Çalışmalar

Aydoğan K. ve Çapoğlu G. tarafından 1989 yılında rasyo analizi ile yapılan ve 20 OECD ülkesindeki toplam 55 banka grubunun verileriyle etkinlik ve verimlilikleri incelenmiştir. Bu çalışmaya göre, Türkiye’de faaliyette bulunan bankalar net kâr’ın toplam aktife oranı analizi bulunan etkinlik oranında en üst sıralarda yer aldığı sonucu çıkmıştır. Fakat net faiz gelirlerinin toplam aktife oranlanmasında son sıralarda yer aldığı sonucuna varılmıştır.

Ertuğrul A. ve Zaim O. tarafından 1996 yılında Türk bankacılık sektöründe yer alan kamu, özel ve yabancı sermayeli ticari bankaların, 1981, 1990, 1993 ve 1994 yılları için ölçeğe göre sabit getiri CCR yöntemine göre yapılan etkinlik analizinde yıllar itibariyle bankaların etkinlikleri incelenmiştir. Araştırmada girdiler, personel sayısı, faiz giderleri, amortisman, işletme giderleri iken; çıktılar, vadeli, vadesiz mevduat, kısa ve uzun vadeli kredilerdir. Ayrıca çalışmada sermaye gruplarının birbirlerine göre etkinlikleri de belirlenmiştir. 1981-1993 döneminde kamu bankalarının yerli sermayeli özel sektör bankalarına göre daha etkin olduğu belirlenirken, 1993-1994 yılları hariç yabancı sermayeli ticari bankaların, kamu ve özel sektör bankalarından daha etkin olduğu sonucu çıkmıştır.

Cingi S. ve Tarım A. 2000 yılında Manquist toplam faktör verimliliği VZA yardımıyla yapılan statik incelemede girdi olarak; toplam mevduat, toplam kredi iken

çıktı olarak da net kâr ele alınmıştır. Türk Bankacılık sektörünün 1989-1996 yılları arasında faaliyette bulunan ve sektörün mevduat pazar payının % 93,8'ini oluşturan 21 bankanın etkinliği incelenmiştir. Sonuç olarak, yıllar itibariyle özel sektör bankalarının etkinliklerinin değiştiği, bir özel bankanın hiçbir dönemde tam etkin durumuna gelmediği buna karşılık özel sektör bankalarının kamu bankalarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir. Türk banka sisteminde performans ölçümü için 1989-1996 dönemine ait 21 bankanın verileri kullanılmıştır. Analiz sonucunda Türk banka sisteminin performansında 89-90 döneminde %5,2 artış, 90-91'li döneminde %1,1 azalış, 91-92 döneminde %3,8 azalış, 92-93 döneminde %1,7 artış, 93-94 döneminde %5,5 artış, 94-95 döneminde %6,1 artış ve 95-96 döneminde %3 artış gözlenmiştir.

Mercan M. ve Yolalan O. R. 2000 yılında tarafından yapılan çalışmada, VZA yöntemini kullanarak performans ile ölçek ve mülkiyet yapıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Girdi olarak; personel giderleri ve toplam giderler iken çıktılar olarak; portföyler, öz kaynak kârlılıkları ve ortalama özkaynak kârlılıkları veri olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucu, 1993 yılına kadar sektörün etkinliğinin arttığına gözlemlendiği çalışmada, 1993 yılından itibaren sektörün performansının düşmeye başladığı görülmüştür. Sermaye yapıları bakımından özel ve yabancı bankaların, kamu bankalarına kıyasla daha etkin olduğu gözlemlenmiştir. Ölçek bakımından yapılan değerlendirmede, önceki yılların aksine 1994 yılından sonra, küçük ve orta ölçekli bankaların performansının gerilediği, büyük ölçekli bankaların görece olarak daha iyi bir performans sergilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmaya göre yabancı ve özel bankaların, kamu bankalarına oranından daha büyük oranda bir görece etkinlik sergilediği görülmüştür. Kamu bankaları en yüksek gözlemi 70,3'te kalırken, etkinlik sınırı 100'dür. En düşük yabancı ve özel sermayeli banka gözlemleri sırasıyla 71,2 ve 74,9 olarak gerçekleşmiştir.

Köksal C. D. tarafından 2001 yılında veri zarflama analizi ile "Bankacılıkta Verimlilik Ölçümü", çalışmasında Türk Bankacılık sektörünün 1999 yılındaki performansını, şube sayısı 2'den fazla olan 4 kamu sermayeli banka, 30 özel sermayeli banka, 3 yabancı sermayeli banka olmak üzere toplam 37 ticaret bankasını incelenmiştir. Veri Zarflama Analizi uygulanan çalışmada girdi ve çıktı yönünden hem üretim hem de aracılık yaklaşımının bazı özelliklerini içeren karma yaklaşım uygulamıştır. Dört girdi; şube sayısı, personel sayısı, toplam aktifler ve toplam faiz giderleri ve dört çıktı; net dönem kârı, toplam krediler, toplam mevduat ve kredi geri

dönüş oranı veri kalemleri olarak analizde kullanılmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda bankaların %48,6'sının verimli iken %51,4'ünün verimsiz şekilde işletildikleri gözlenmiştir. Kamu bankalarının %50,0 'ı verimli olduğu tespiti yapılmıştır.

Çolak Ö.F. ve Altan Ş. çalışmasında 2002 yılında 1999 ve 2000 yılları için VZA yöntemini kullanarak 41 adet bankayı içeren bir analiz gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada 6 adet girdi sermaye standart rasyosu, toplam krediler/toplam aktifler, takipteki krediler/toplam krediler, duran aktifler/toplam likit, aktifler/toplam aktifler, likit aktifler/ mevduat+mevduat dışı kaynaklar ve 3 adet çıktı net dönem kârı/ortalama toplam aktifler, net dönem kârı/ortalama özkaynaklar, net dönem kârı/ortalama ödenmiş sermaye kullanmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre küçük ölçekli bankalar, büyük ölçekli bankalara göre daha etkin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ekren N. ve Emiral F. yaptıkları çalışmada, 2002 yılında 1998–2000 dönemlerine ilişkin Türk bankacılık sisteminde etkinlik analizi yapmışlardır. Çalışmada İki girdi toplam mevduat+kısa vadeli borçlar, toplam maliyet ve iki çıktı toplam krediler, diğer gelir getiren aktifler olarak VZA yöntemini kullanmışlardır. Varılan sonuç olarak kamusal sermayeli kalkınma ve yatırım bankaları oldukça etkin bulunmuştur. Buna karşılık TMSF'ye devrolan bankalar etkinlik değerleri en düşük seviyede oldukları tespit edilmiştir. Yabancı sermayeli ticari bankaların ise bu dönemlerde olumlu gelişmeler gösterdiği belirtilmiştir.

Cihangir M. tarafından 2004 yılında yapılan Türkiye'de bankaların birleşmeleri ve birleşen bankaların verimlilik ve etkinliklerinin ölçülmesi çalışmasında veri zarflama analiz yöntemi kullanılmıştır. Modelde kullanılan değişkenler 1995-2001 ve 2002-2003 yılları arasında sürekliliği olan 32 adet ticaret bankasına ait verilerden oluşmuştur. Çalışmada girdi olarak; personel giderleri, öz kaynaklar, mevduat toplamaları, aktif toplamaları ve toplam giderlerdir. Çıktılar olarak ise; toplam krediler, net kâr/öz sermaye, net kâr/toplam aktif ve faiz dışı gelirleri veri olarak kullanılmıştır. 12 değişkenli modelin etkinlik skorlarına göre BCC modelinde ortalama 16 banka, CCR modelinde ise 13 banka etkin konumdadır. 12 ve 9 değişkenli modelin gerek BCC ve gerek CCR modeli etkinlik skorları arasındaki korelasyon ilişkileri incelenmiş ve etkin oldukları gözlenmiştir. İlişkinin boyutunu belirlemek için korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Korelasyon matrisinde 9 değişkenli modelin etkinlik skorları ile 12 değişkenli modelin etkinlik skorları arasında ilişki incelendiğinde 12 değişkenli BCC ile 9 değişkenli BCC

arasında, ayrıca 12 değişkenli CCR ile 9 değişkenli CCR arasında oldukça yüksek ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Kaya. Y. T. ve Doğan E. tarafından 2005 yılında yapmış oldukları çalışmada Türk bankacılık sektörünün etkinliğini ölçmek için 2002-2004 dönemine ait verileri kullanmışlardır. Bu çalışmada girdi ve çıktı verileri yönünden üretim yaklaşımına ve aracılık yaklaşımına yönelik iki ayrı veri seti oluşturulmuştur. Üretim yaklaşımı girdileri; personel giderleri/toplam aktifler, diğer faiz dışı giderler/toplam aktifler, şube başına personel sayısı iken çıktıları; toplam mevduat/toplam aktifler, toplam krediler/toplam aktifler olarak belirlenmiştir. Aracılık yaklaşımı girdileri; mevduat/toplam aktifler, mevduat dışı yabancı kaynaklar/toplam aktifler, faiz giderleri/ toplam aktifler, faiz dışı giderler/ toplam aktifler iken çıktıları; toplam krediler/toplam aktifler, faiz gelirleri/toplam aktifler olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak yaptıkları çalışmada analiz döneminin tümü değerlendirildiğinde TFV endeksinin %4 arttığı görülmüştür. Etkinlikteki bu artış teknolojik değişimdeki %4'lük ilerlemeden kaynaklanmaktadır. Türk bankacılık sektöründe 2002-2003 döneminde TFV endeksi %6 ve 2003-2004 döneminde TFV endeksi %2 artış göstermiştir.

Eleren A. ve Özgür E. çalışmalarında, 2006 yılında 2001-2005 dönemi için Türkiye'de faaliyet gösteren yabancı sermayeli mevduat bankalarının etkinlikleri VZA ile ölçülmüştür. Çalışmada yabancı sermayeli 9 banka için etkinlik ölçümü gerçekleştirilmiş ve analizde girdi değişkenleri olarak mevduat ve faiz giderleri, çıktı değişkenleri olarak ise kredi ve faiz gelirleri ele alınmıştır. Çalışma sonucunda etkinlik değerlerinin ekonomik ve siyasi istikrarın yerleşmeye başladığı yıllarda düşüş eğilimi gösterdiği, 2004 yılından itibaren Türk Mevduat Bankacılığı İçin Etkinlik Analizi: Küresel Finans Krizinin Etkileri çalışmasında faiz oranlarındaki düşme ve bireysel kredi hacmindeki artışla birlikte etkinlik düzeylerinin artış eğilimine girdiği belirlenmiştir.

Öncü S. ve Aktaş R. tarafından 2007 yılında 2001-2005 dönemine ilişkin veriler kullanılarak yeniden yapılandırma döneminde Türk Bankacılık Sektöründe verimlilik değişimi çalışması yapılmıştır. Çalışmanın, asıl amacı, yeniden yapılandırma sürecinde bankacılık sektörünün verimlilik performansını değerlendirilmesidir. Toplam faktör verimliliğini ölçmek için VZA'nın bir parçası olan Malmquist toplam faktör verimliliği ölçme metodu kullanılmıştır. Modelin girdileri; personel sayısı, sermaye ve ödünç alınan fonlar oluşturmaktadır. Sermayeyi maddi duran varlıkların net defter değeri ve ödünç alınan fonları, fonlar ise ilgili yılın sonu itibarıyla toplam mevduatlar (vadeli ve

vadesiz) ve diğer ödünç alınan fonlar (alınan krediler ve para piyasalarından alınan borçlar) oluşturmaktadır. Çıktıları ise; toplam krediler, diğer gelir getirici varlıklardan (menkul değerler cüzdanı, bankalar arası para piyasasında satılan fonlar ve bankalar ve diğer mali kuruluşlar) oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, 2001-2005 dönemine ilişkin 29 ticari banka incelenerek, etkinlik artışından çok teknolojik ilerleme kaynaklı verimlilik artışı olduğu ortaya çıkmıştır.

Behdioğlu S. ve Özcan G. tarafından 2009 yılında yapılan çalışmada Veri Zarflama Analizi kullanılarak Türkiye’de 1999–2005 yılları arasında faaliyet gösteren yirmi dokuz ticari bankanın verileri kullanılarak etkinlikleri incelenmiştir. Ticaret bankaları sermaye yapılarına (kamu-özel-yabancı) ve ölçek büyüklüklerine (büyük-orta-küçük) göre iki grupta incelenmiştir. Girdiler olarak; personel sayısı, faiz dışı giderler, faiz giderleri ve şube sayısı iken çıktılar; toplam mevduat ve net kâr olarak ele alınmıştır. Bu bankaların çıktılarındaki artış oranı, girdilerindeki artış oranından nispeten daha azdır. Yani bu kapsamda yer alan ticaret bankaları kaynaklarını daha verimsiz kullandıkları, yatırım veya organik büyüme sürecinde oldukları sonuçlarına varılabilir. Ölçeğe göre artan getiri eğiliminde olan 10 adet ticaret bankası için ise kaynakların yetersiz kullanılması durumu söz konusudur. Türkiye’de faaliyet gösteren 29 ticari bankanın ortalama etkinlik bulgularına göre Türk bankacılık sektöründe ortalama etkinlik düzeyi en yüksek bankaların yabancı sermayeli bankalar olduğu tespit edilmiştir.

Savaş H. ve Gök A. tarafından 2010 yılında Veri Zarflama Analizi ile Türk Bankacılık Sektörüne Mevduat Bankalarının etkinliğinin ölçülmesi çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının 2005-2008 dönemlerine ilişkin 4 yıllık verilere dayalı etkinlik analizi yapılmıştır. Analizlerde, üretim yaklaşımı kapsamında girdi olarak; özkaynaklar, diğer faaliyet giderleri, faiz giderleri ile verilen ücret ve komisyonları toplamı iken çıktı olarak da; toplam mevduat ve alınan krediler ile para piyasalarına borçlar toplamı olmuştur. Çalışmada Türk bankacılık sektörünün toplam aktif payının yaklaşık %95’ini elinde bulunduran 20 mevduat bankasının yeniden yapılandırma sonrası analiz edilmiştir. Aracılık yaklaşımı kapsamında ise girdiler özkaynaklar, diğer faaliyet giderleri; toplam mevduat ve alınan krediler ile para piyasalarına borçlar toplamı çıktılar ise; toplam krediler ve faaliyet gelirleri toplamı olmak üzere iki çıktı unsuru belirlenmiştir. Çalışma da büyük ölçekli bankalar diğer ölçekteki bankalara göre daha etkin çalışmakta ve ölçek büyüdükçe bankaların etkinliği

arttığı görülmüş. Ayrıca analiz sonucunda Türk mevduat bankalarının verimlilik ve etkinlik açısından 2006 ve 2008 yılları arasındaki finansal dalgalanmalardan olumsuz yönde etkilendikleri anlaşılmıştır.

Akay Y. Unvan ve Tatlıdil H. tarafından 2011 yılında Türk Bankacılık Sektörünün Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler ile İncelenmesi Çalışmalarında Türkiye’deki 70 bankanın finansal durumu mali tablolar yardımı ile 2000-2008 dönemi için değerlendirilmiştir. Girdi olarak; faiz ve faiz dışı giderler, toplam aktifler, ve özkaynaklar iken çıktılar ise; faiz ve faiz dışı gelirler olarak ele alınmıştır. Burada tüm bankalar dikkate alındığından ve 37 finansal oran yardımıyla lojit, probit ve diskriminant modellerinin karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre bankaların düşük kazançlı, düşük likiditeli ve riskli varlık portföylerine sahip diğer bankalara göre iflas ihtimalleri daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Finans sektörünün başarılı ve başarısız olarak sınıflandırılmasını yapabilmek için Diskriminant modeli doğru sınıflama oranında diğer modellerden daha yüksek olduğundan tercih edilmiştir. Analiz sonucunda bazı bankalar yanlış sınıflanmış olsa da gerçek durumun bazı bankalar için farklı olduğu, bazılarının başarısız bankaların başarılı, başarılı bankaların ise başarısız olduğu tespit edilmiştir.

Budak H. tarafından 2011 yılında Türk Bankacılık Sektöründe faaliyet gösteren yirmi iki ticari bankanın 2008, 2009 ve 2010 yıllarındaki etkinlik performanslarını ölçmek için girdi olarak; personel sayısı, faiz ve faiz dışı giderler toplamı iken çıktılar ise; toplam mevduat toplam krediler, faiz ve faiz dışı gelirler toplamı ve net kâr kullanılmıştır. Veri Zarflama Analizi yöntemine göre hesaplanmış olup bu yöntemle 2008-2010 yıllarında hangi bankaların daha etkin olduğu ortaya çıkarılmıştır. 2008 yılında 13 bankanın etkin olduğu ve tüm bankaların 2008 yılına ait etkinlik ortalamasının 0,9471 olduğu, 2009 yılında 10 bankanın etkin olduğu ve 2009 yılına ait tüm bankaların etkinlik ortalamasının 0,9320 olduğu, 2010 yılında 9 bankanın etkin bulunduğu ve tüm bankaların 2010 yılına ait etkinlik ortalamasının 0,8995 olduğu sonucuna varılmıştır.

Erdoğan Ö. ve Eken M. H. tarafından 2011 yılında banka etkinliklerinin risk odaklı yaklaşım modellenmesi ve Türk Bankacılık sektörü uygulaması çalışmasında Türkiye’de faaliyette bulunan mevduat bankalarının 2002/12 - 2010/03 dönemindeki risk ayarlı kârlılık etkinliklerini Veri Zarflama Analizi ile çeyrek dönemler içerisinde incelenmiştir. Veri Zarflama Analizi ve Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi

yöntemlerini kullanarak etkinliğin banka sahiplik yapıları ve aktif büyüklüğüne göre nasıl değiştiğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Banka grupları bazında toplulaştırılarak belirlenen Veri Zarflama Analizi sonuçlarına göre mevduat bankalarının ortalama teknik etkinlikleri ilgili dönemde %71 düzeyinde gerçekleşmiştir. Mevduat bankaları etkinsiz oluşunun doğru ölçekli üretim yapmamaktan, etkin üretim yapmamaktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Kamu bankalarının ortalama teknik etkinliklerinin yerli özel ve yabancı bankalara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca büyük ölçekli bankaların sırasıyla küçük ve orta ölçekli bankalardan daha etkin olduğu görülmüştür. Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi analizi sonucunda, mevduat bankalarının ortalaması dikkate alındığında toplam faktör verimliliğinin dönem içinde artış gözlemiştir. Ancak ölçek etkinliği artışından dolayı teknik ilerleme daha fazla olurken etkinlik azalmış olduğu görülmüştür. Bankaların etkinlik değişimlerinin yönü ve büyüklüğü ise bankaların sahiplik yapıları ve ölçek büyüklüklerine göre farklılıklar görülmüştür.

Bakırcı F., Sarıkaya M.,tarfından 2012 yılında yapılan çalışmada panel olmayan analiz yöntemi olan VZA, panel yöntem olan tobit model uygulanmıştır. Girdiler olarak; personel sayısı, şube sayısı, ödenmiş sermaye, toplam mevduat, toplam özkaynaklar ve toplam aktifler, çıktılar olarak ise net dönem kar/zarar ve toplam krediler kullanılarak etkinlik analizi yapılmıştır. Etkinlik analizine göre 1990-2008 enflasyonist dönemde yapılan analizde etkinlik olduğu halde kar sağlanamamıştır. 2001-2008 enflasyon olmayan dönemde etkinlik fazla olmadığı halde karın fazla olduğu tespit edilmiştir.

Akyüz Y, Yıldız F. ve Kaya Z. tarafından 2013 yılında yapılan çalışmada on bir mevduat bankasının 2007-2011 yıllarındaki verimlilik ölçümü toplam faktör verimliliği analizlerine olanak veren Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi Yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Girdi verileri olarak; mevduat, özsermaye, faiz giderleri, çıktı ise; net kâr ve faiz gelirleri değişkenleri kullanılmıştır. Sonuç olarak da dönemler itibariyle Malmquist TFVD endeksi 2008-2009 döneminde verimlilikte artış, diğer dönemlerde bir azalış gösterdiği tespit edilmiştir.

Küçükaksoy İ. ve Önal S. tarafından 2013 yılında Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bankaların etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi yöntemi ile ölçülmesi 2004-2011 yılları verileri ile uygulanması 10 adet özel sermayeli mevduat bankası 5 adet yabancı sermayeli mevduat bankaları üzerinde yapılmıştır. Girdi olarak; toplam mevduat, faiz giderleri ve personel giderleri iken çıktı olarak ise; toplam kredi ve faiz gelirlerinden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda 2004 yılında % 94, 2005 yılında % 98,

2006 yılında % 96, 2007 yılında % 99, 2008 yılında % 98, 2009 yılında % 90, 2010 yılında % 90 ve 2011 yılında ise % 97 gerçekleşmiştir. Bankalarının minimum etkinlik değeri incelendiğinde ise 2004 yılında % 77, 2005 yılında % 89, 2006 yılında % 83, 2007 yılında % 94, 2008 yılında % 91, 2009 yılında % 95, 2010 yılında % 23 ve 2011 yılında ise % 87 olmuştur. Bankalarının standart sapma değerleri incelendiğinde 2004 yılında % 08, 2005 yılında % 03, 2006 yılında % 05, 2007 yılında % 02, 2008 yılında % 03, 2009 yılında % 01, 2010 yılında % 23 ve 2011 yılında ise % 05 olmuştur. Özetle Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel sermayeli mevduat bankalarının genel ortalaması etkinlik skoruna yakın olmasına rağmen, tam etkinliği yakalayamamıştır.

Köse N. ve Ergun S. tarafından 2015 yılında Türk Mevduat Bankacılığı için teknik ve ölçek etkinlikleri Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemiyle etkinlik analizi, küresel finans krizinin etkileri adlı çalışma yapmışlardır. Çalışmada 2002–2013 arasında yer alan yıllık verilerle ile incelenmiştir. Bununla birlikte Malmquist VZA yöntemi kullanılarak toplam faktör verimliliği, teknolojik, teknik etkinlik ve ölçek etkinliğindeki değişimler saptanmıştır. Girdiler olarak; toplam mevduat ile mevduat dışı kaynaklar çıktılar ise; toplam krediler ile menkul değerler olmuştur. Sonuçlarda bankacılık sektörünün yüksek bir teknik etkinliğe sahip olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda küresel ekonomik kriz dönemi olarak nitelendirilen 2003 yılında Türk Mevduat Bankacılığı için ölçek etkinliğinde anlamlı bir artış olması karşılığında teknolojik ve toplam faktör verimliliği değişiminde azalma görülmüştür.

Çelik T. tarafından 2016 yılında Türk Bankacılık Sektöründe Etkinlik Analizi adlı çalışmada VZA yöntemiyle tahmin için 2008-2011 dönemi için sürekli faaliyet gösteren 24, 2012-2013 dönemi için 25 ve 2014 yılı için 27 banka verileri kullanılmıştır. Buna göre girdiler olarak; toplam mevduat, faiz ve faiz dışı giderlerdir. Çıktılar ise; bankaların girdileri, toplam krediler, faiz gelirleri ve faiz dışı gelirleridir. Bu çalışmadan çıkarılacak sonuçlar ölçek etkinliği %100 olan bankaların genel olarak ölçeğe göre getirisinin de sabit olduğu görülmektedir. Bunun birlikte ölçek açısından etkin olmasına rağmen, sabit ölçek getirisine sahip olmayan bankaların da bulunduğu fakat bu durumun toplam içinde %5 oranını geçmediği görülmektedir. 2008-2014 dönemi için Türk bankacılık sektöründe sektör ortalama etkinliğinin en düşük olduğu yıl %92 ile 2009 olduğu belirlenmiştir. 2009 Yılında yabancı bankaların etkinlik ortalaması, yerli bankaların etkinlik ortalamasından daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Öksüzkaya M. ve Atan M. tarafından 2016 yılında Türk Bankacılık Sektörünün etkinliğinin bulanık veri zarflama analizi ile incelenmiştir. Bunun için toplam aktif büyüklük açısından Türk ticari bankacılık sektörünü %90 oranında temsil eden 18 ticari banka seçilmiştir. Bankacılık sektörün dinamik ve rekabetçi yapısı göz önüne alan bulanık veri zarflama analizi yaklaşımı kullanılmış, kamu, özel ve yabancı sermayeli bankalar birbirleri ile karşılaştırılmıştır. Girdi olarak, özkaynaklar, toplam mevduat, takipteki krediler ve alacaklarken çıktılar olarak; net dönem kârı şeklinde ele alınmıştır. Bulanıklık düzeyinin %100 olarak alındığı durumda bankaların etkinlik değerleri fazla değişmemektedir. Türkiye hem özel bankalarda hem de kamu bankalarında etkin oldukları tespit edilmiştir.

Çelik Ş. ve Öncü E. Yenice, S. tarafından 2018 yılında Türkiye'deki bankaların karşılaştırmalı etkinlik analizi çalışmalarında VZA yöntemi kullanılarak 17 bankanın 2008-2016 yılları arasındaki verileri uygulanmıştır. Araştırmada Türkiye'de faaliyette bulunan kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların etkinlikleri ölçeğe göre değişken getiri (BCC) ve ölçeğe göre sabit getiri (CCR) yöntemleri altında olmak üzere iki farklı şekilde uygulanmıştır. Girdi olarak mevduat faiz giderleri ve personel sayısı iken çıktı olarak ise krediler ve faiz gelirleri veri olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucu, CCR modeline göre en fazla etkinliğe ulaşan bankalar Deutsche Bank ve Arap Türk bankası olduğu gözlemlenmiştir. Etkin olmayan iki bankanın da nasıl etkin hale getirileceği çalışma içerisinde gösterilmiştir.

Bankacılık sektöründe verimlilik ve etkinlik üzerine yapılmış olan uluslararası ve ulusal çalışmalarda VZA oldukça kullanıldığı, tobit model ise sadece bir kez uluslararası çalışmada kullanılmıştır. Bu çalışmada VZA ve tesadüfi etkin panel tobit modelleri kullanıldığı gibi yukarıdaki ulusal ve uluslararası çalışmaların verileri ile bu çalışmanın verileri (girdi ve çıktı) olarak farklılık arz etmektedir. Bu çalışmada özellikle ücretlerin banka verimliliğine etkisi üzerinde durulmuş ve verimliliğe katkısının ileri düzeyde olduğunda tespit edilerek diğer çalışmalardan farklılıkları ortaya konulmuştur.

Tablo 2.1. Bankacılık Sektöründe Ulusal Çalışmalar

Tarih ve Yazar Adı-Soyadı	Çalışma Yöntemi	Çalışmada Kullanılan Girdi-Çıktılar	Sonuç ve Değerlendirme
(1989) Aydoğan, K., Çapoğlu, G.	Rasyo oran analiz yöntemi kullanılmıştır.	Bankalar net kâr'ın toplam aktife oranı analizi bulunan etkinlik oranı olarak ele alınmıştır.	Türkiye'de faaliyette bulunan bankalar net kâr'ın toplam aktife oranı analizi bulunan etkinlik oranında en üst sıralarda yer aldığı sonucu çıkmıştır. Fakat net faiz gelirlerinin toplam aktife oranlanmasında son sıralarda yer almıştır.
(1996) Ertuğrul, A. Zaim O.	VZA'nın ölçeğe göre sabit getiri CCR yöntemine göre yapılmıştır.	Girdiler, personel sayısı, faiz giderleri, amortisman, işletme giderleri. Çıktılar, vadeli, vadesiz mevduat, kısa ve uzun vadeli krediler.	Analizi yapılan yıllarda finansal reformların ticari bankaların teknik etkinliklerini olumlu yönde etkilediği ve kamu bankalarının beklenenden daha etkin olduğu tespit edilmiştir.
(2000) Cingi S. Tarım A.	Manquist toplam faktör verimliliği, VZA yardımıyla yapılan statik incelemelerle.	Girdiler, toplam mevduat, toplam kredi. Çıktılar, net kâr ele alınmıştır.	Yıllar itibarıyla özel sektör bankalarının etkinliklerinin değiştiği, bir özel bankanın hiçbir dönemde tam etkin durumuna gelmediği buna karşılık özel sektör bankalarının kamu bankalarına göre daha etkin olduğu belirlenmiştir.
(2000) Mercan M., Yolalan O. R.	Veri zarflama analizi (VZA) kullanılmıştır.	Girdiler, personel giderleri ve toplam giderler. Çıktılar, portföyler, öz kaynak kârlılıkları ve ortalama özkaynak kârlılıkları veri olarak kullanılmıştır.	Özel ve yabancı sermayeli bankaların, kamu bankalarına kıyasla daha etkin olduğu, önceki yılların aksine 1994 yılından sonra, küçük ve orta ölçekli bankaların performansının gerilediği, büyük ölçekli bankaların görece olarak daha iyi bir performans sergilediği ortaya çıkmıştır.
(2001) Köksal C. D.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır	Girdiler, şube sayısı, personel sayısı, toplam aktifler ve toplam faiz giderleri. Çıktılar, net dönem kârı, toplam krediler, toplam mevduat ve kredi geri dönüş oranıdır.	Bankaların %48,6'sının verimli iken %51,4'ünün verimsiz şekilde işletildikleri gözlenmiştir. Kamu bankalarının %50,0 'ı verimli olduğu tespiti yapılmıştır.
(2002) Çolak Ö.F., Altan Ş.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır	Girdiler, sermaye standart rasyosu, toplam krediler/toplam aktifler, takipteki krediler/toplam krediler, duran aktifler/toplam likit, aktifler/toplam aktifler, likitaktifler/mevduat+mevduat dışı kaynaklar. Çıktılar, net dönem kârı/ortalama toplam aktifler, net dönem kârı/ortalama özkaynaklar, net dönem kârı/ortalama ödenmiş sermayedir.	Çalışmanın sonucuna göre küçük ölçekli bankalar, büyük ölçekli bankalara göre daha etkin olduğu sonucuna varılmıştır.
(2002) Ekren N., Emiral F.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır	Girdiler, toplam mevduat+kısa vadeli borçlar, toplam maliyet. Çıktı, toplam krediler, diğer gelir getiren aktiflerdir.	Kamu sermayeli kalkınma ve yatırım bankaları oldukça etkin, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devrolan bankalar etkinlik değerleri en düşük seviyede oldukları tespit edilmiştir. Yabancı sermayeli ticari bankaların olumlu gelişmeler gösterdiği belirtilmiştir

Tablo 2.1. (Devamı)

(2005) Kaya Y. T., Doğan E.	TFV toplam faktör verimlilik yöntemi kullanılmıştır.	Girdiler, personel giderleri/toplam aktifler, diğer faiz dışı giderler/toplam aktifler, şube başına personel sayısı. Çıktıları; toplam mevduat/toplam aktifler, toplam krediler/toplam aktifler olarak belirlenmiştir	TFV endeksinin %4 artmış ve etkinlikteki bu artış teknolojik değişmedek%4'lük ilerlemeden kaynaklanmıştır. Türk bankacılık sektöründe 2002-2003 döneminde TFV endeksi %6 ve 2003-2004 döneminde TFV endeksi %2 artış göstermiştir.
(2006) Eleren A., Özgür E.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır	Girdiler, mevduat ve faiz giderleri. Çıktılar, kredi ve faiz gelirleri ele alınmıştır.	Etkinlik değerlerinin ekonomik ve siyasi istikrarın az olduğunda düşük, 2004 yılından itibaren Türk Mevduat Bankacılığı İçin Etkinlik Analizi: Küresel Finans Krizinin Etkileri çalışmasında faiz oranlarındaki düşme ve bireysel kredi hacmindeki artışla birlikte etkinlik düzeylerinin artış görülmüştür.
(2007) Öncü S., Aktaş R.	VZA'nın bir parçası olan Malmquist toplam faktör verimliliği ölçme metodu kullanılmıştır.	Girdiler, personel sayısı, sermaye ve ödünç alınan fonlar. Çıktılar, toplam krediler, diğer gelir getirici varlıklardan (menkul değerler cüzdanı, bankalar arası para piyasasında satılan fonlar ve bankalar ve diğer mali kuruluşlar) oluşmaktadır.	2001-2005 dönemine ilişkin 29 ticari banka incelenerek, etkinlik artışından çok teknolojik ilerleme kaynaklı verimlilik artışı olduğu ortaya çıkmıştır.
(2009) Behdioğlu S., Özcan G.	VZA'nın ölçeğe göre artan getiri yöntemi kullanılmıştır.	Girdiler, personel sayısı, faiz dışı giderler, faiz giderleri ve şube sayısı. Çıktılar, toplam mevduat ve net kâr olarak ele alınmıştır.	Ölçeğe göre artan getiri eğiliminde olan 10 ticaret bankası kaynakların yetersiz kullanılması durumu söz konusudur. Türkiye'de faaliyet gösteren 29 ticari bankanın ortalama etkinlik bulgularına göre Türk bankacılık sektöründe ortalama etkinlik düzeyi en yüksek bankaların yabancı sermayeli bankalar olduğu tespit edilmiştir.
(2010) Savaş H., Gök A.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır.	Girdiler, özkaynaklar, diğer faaliyet giderleri, faiz giderleri ile verilen ücret ve komisyonları toplamı. Çıktılar, toplam mevduat ve alınan krediler ile para piyasalarına borçlar toplamı olmuştur.	Büyük ölçekli bankalar diğer ölçekteki bankalara göre daha etkin çalışmakta ve ölçek büyüdükçe bankaların etkinliği arttığı görülmüş. Türk mevduat bankalarının verimlilik ve etkinlik açısından 2006 ve 2008 yılları arasındaki finansal dalgalanmalardan olumsuz yönde etkilendikleri görülmüştür.
(2011) Akay Y. Unvan H. Tatlidil H.	Çok değişkenli istatistiksel yöntem (Diskriminant) modeli kullanılmıştır.	Girdiler, faiz ve faiz dışı giderler, toplam aktifler, ve özkaynaklar. Çıktılar, faiz ve faiz dışı gelirler olarak ele alınmıştır.	Bazı bankalar yanlış sınıflanmış olsa da gerçek durumun bazı bankalar için farklı olduğu, bazılarının başarısız bankaların başarılı, başarılı bankaların ise başarısız olduğu tespit edilmiştir.
(2011) Budak H.	Veri Zarflama Analizi ve Malmquist Toplam Faktör analizi uygulanmıştır.	Girdi olarak; personel sayısı, faiz ve faiz dışı giderler toplamı. Çıktılar, toplam mevduat toplam krediler, faiz ve faiz dışı gelirler toplamı ve net kâr kullanılmıştır.	Kamu bankalarının etkinliği özel ve yabancı bankalara göre daha yüksek çıkmıştır. Büyük ölçekli bankaların sırasıyla küçük ve orta ölçekli bankalardan daha etkin olduğu görülmüştür. Mevduat bankalarının ortalaması dikkate alındığında toplam faktör verimliliğinin dönem içinde artış gözlemlenmiştir.
(2012) F.Bakırcı M.Sarıkaya	Veri Zarflama Analizi Ve Tobit Model	Girdi olarak; personel sayısı, şube sayısı, ödenmiş sermaye, toplam öz kaynaklar, toplam mevduat, toplam aktifler ve çıktılar, net kar/zarar, toplam krediler	1990-1998 dönemi enflasyon ve etkinlik fazla kar zarar olduğu halde ve 2001-2008 dönemleri enflasyon, etkinlik olmadığı halde kâr diğer döneme göre fazla çıkmıştır.

Tablo 2.1. (Devamı)

(2013) Akyüz Y., Yıldız F., Kaya Z.	Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi yöntemi kullanılmıştır.	Girdiler, mevduat, özsermaye, faiz giderleri. Çıktılar; net kâr ve faiz gelirleri değişkenleri kullanılmıştır.	Sonuç olarak da dönemler itibarıyla Malmquist TFVD endeksi 2008-2009 döneminde verimlilikte artış, diğer dönemlerde bir azalış gösterdiği tespit edilmiştir.
(2013) Küçükaksoy İ., Önal S.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır.	Girdiler, toplam mevduat, faiz giderleri ve personel giderleri. Çıktılar, toplam kredi ve faiz gelirlerinden oluşmaktadır.	Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel sermayeli mevduat bankalarının genel ortalaması etkinlik skoruna yakın olmasına rağmen, tam etkinliği yakalayamamıştır.
(2015) Köse N., Ergun S.	Veri Zarflama Analizi ve Malmquist yöntemiyle yapılmıştır	Girdiler, toplam mevduat ile mevduat dışı kaynaklar. Çıktılar, toplam krediler ile menkul değerler.	Kriz dönemi olarak nitelendirilen 2003 yılında Türk Mevduat Bankacılığı için ölçek etkinliğinde anlamlı bir artış olması karşılığında teknolojik ve toplam faktör verimliliği değişiminde azalma görülmüştür.
(2016) Çelik T.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır	Girdiler, toplam mevduat, faiz ve faiz dışı giderlerdir. Çıktılar, bankaların girdileri, toplam krediler, faiz gelirleri ve faiz dışı gelirleridir.	Genel de ölçeğe göre getirisinin de sabit olduğu, ölçek açısından etkin olmasına rağmen, sabit ölçek getirisine sahip olmayan bankaların da bulunduğu, bununda %5 oranını geçmediği görülmektedir. 2008-2014 dönemi için Türk bankacılık sektöründe sektör ortalama etkinliğinin en düşük olduğu yıl %92 ile 2009 yılı olduğudur.
(2016) Öksüzkaya M., Atan M.	Veri Zarflama Analizi uygulanmıştır.	Girdiler, özkaynaklar, toplam mevduat, takipteki krediler ve alacaklar. Çıktılar, net dönem kârı şeklinde ele alınmıştır.	Etkinlik düzeyinin %100 olarak alındığı durumda bankaların etkinlik değerleri fazla değişmemektedir. Türkiye hem özel bankalarda hem de kamu banlarında etkin oldukları tespit edilmiştir.
(2018) Çelik, Ş. Öncü E. Yenice, S.	VZA'nın ölçeğe göre değişken getiri (BCC), ve ölçeğe göre sabit getiri, (CCR) uygulanmıştır.	Girdiler, mevduat faiz giderleri ve personel sayısı. Çıktılar, krediler ve faiz gelirleri veri olarak kullanılmıştır.	CCR modeline göre en fazla etkinliğe ulaşan bankalar Deutsche Bank ve Arap Türk bankası olduğu, etkin olmayan iki bankanın da nasıl etkin hale getirileceği çalışma içerisinde gösterilmiştir.

2.6.2. Bankacılık Sektöründe Uluslararası Çalışmalar

Altunbaş Y. ve Molyneux P. Çalışmalarında 1995 yılında rasyo analizi ile Türkiye'deki bankacılığın 1988–1993 dönemlerine ilişkin performans analizi yapılmıştır. Çalışmada toplam giderler/toplam gelirler, toplam giderler/ toplam aktifler ve personel giderleri/ toplam giderler şeklinde ele alınmıştır. Analiz sonucuna göre Türkiye'deki bankalar AB'deki bankalara göre daha karlı olmalarına karşılık daha az etkinliğe sahip oldukları tespiti yapılmıştır. Aynı zamanda Türkiye'deki bankalar faaliyetlerini daha çok işgücüne dayalı olduğu görülmüştür. Türkiye'deki bankaların banka büyüklükleri AB'deki bankalara göre daha küçük ölçekli olduğu ortaya konulmuştur.

Miller, S.M. ve Noulas, A.G., 1996 yılında ABD'de 201 büyük ölçekli bankanın, VZA yöntemini kullanarak 1984-1990 yılları arasındaki etkinliklerini ölçeğe göre sabit getiri teknik etkinliği, ölçeğe göre değişken getiri teknik etkinliği ve ölçek etkinliği ölçülmüştür. Bu çalışmanın analizde girdiler; vadesiz mevduat, vadeli mevduat, faiz giderleri ve faiz dışı giderlerdir. Çıktılar; ticari krediler, tüketici kredileri, konut kredileri, yatırımlar, faiz gelirleri ve faiz dışı gelirlerdir. Aynı zamanda bu çalışmada regresyon analizi ile etkinlik seviyelerini değiştiren parametrelerin değerlendirmek için etkinlik skorlarını bağımlı; banka büyüklüğü, kârlılık, piyasa gücü ve lokasyonun bağımsız değişken olarak belirleyerek analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda, banka büyüklüğü ve kârlılığın etkinliği çok az ölçüde olumlu yönde etkilediği ve piyasa gücünün etkinlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu çıkarılmıştır.

Denizer C., Dinç M. ve Tarımcılar M. tarafından 2000 yılında yapılan Finansal Serbestleşmenin Türk Bankacılık Sisteminin Verimliliğine Etkisi konulu Türkiye Bankalar Birliği konferansı konuşmasında yapılan çalışma da üretim sürecinde girdiler olarak toplam öz kaynaklar, toplam personel giderleri ve faiz ve komisyon giderleri komisyon giderleri, çıktılar ise toplam mevduat ve toplam komisyon ve faiz dışı gelirler verileri kullanılmıştır. Aracılık süreci olarak girdiler, toplam mevduatlar ve toplam faaliyet giderleri personel hariç, çıktılar ise toplam krediler, ve toplam bankacılık gelirleri faiz, bankacılık komisyonu verileri kullanılmıştır. Bu çalışmada dört grup verimlilik skoru 1970'ten 1994'e kadar ki veriler kullanılmıştır ve bu modellerde CCR ve BCC modelleridir. Ayrıca analizi ortalama verimliliği; ölçek verimliliği, verimsiz bankaların toplamdaki payı, verimsizliğin kaynakları ve verimsizliğin kaynakları şeklinde incelenmiştir. Finansal serbestleşme politikaların verimliliğini artırdığına

ilişkin net bir şey çıkmamıştır. 1981-1984 dönemlerde verimlilikte artışların olduğu, 1989 'dan sonra ise toparlanma döneminin başladığı ve kamu bankalarının performanslarının oldukça iyi olduğu sonucuna varılmıştır.

Jackson, P.M. ve Fethi, M.D. 2000 yılında, Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların etkinliğini ölçme analizinde 1998 yılına ilişkin veriler kullanılmıştır. VZA analiz yöntemiyle etkinlik ölçülmüş ve banka etkinliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde de tobit model kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak bankaların etkinlik dereceleri, bağımsız değişken olarak da bankaların büyüklükleri, şube sayıları, kârlılıkları, mülkiyetleri, sermaye yeterlilik oranları ele alınmıştır. Türkiye’de faaliyet gösteren 48 ticari bankadan referans oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda, banka büyüklüğü ile karlılığın banka etkinliğini olumlu etkilediğini, sermaye yeterlilik oranı ise banka etkinliğini olumsuz etkilediği görülmüştür.

Altunbaş Y., Evans L. ve Molyneux P. tarafından 2001 yılında yapılan çalışmada Alman Bankacılık sektöründe, banka sahiplik yapısının etkinlik ile ilişkisini incelemek için Stokastik Sınır Yaklaşımıyla 1989-1996 yılları arası maliyet verileri kullanılmıştır. Girdi olarak; işgücü, fiziksel sermaye ve mevduat iken çıktı ise; konut kredileri mortgage, kamu sektörü kredileri, diğer krediler, diğer getirili aktifler ve bilanço dışı kalemler kullanılmıştır. Aynı zamanda alternatif kâr etkinlik skorları elde edilen çalışmada, girdi ve çıktı seçiminde aracılık yaklaşımı benimsenmiştir. Burada bankalar sahiplik yapısına göre üç ana bölümde özel bankalar, kamu bankaları, kooperatif bankalar ifa edilmiştir. Analiz sonucunda banka gruplarının ölçek ekonomisinden yararlandıkları ve kamu bankaları ile kooperatif bankalarının kâr ve maliyet etkinliklerinin, özel bankalara göre düşük seviyede oldukları belirlenmiştir.

Drake, L ve Holl, Maximilion V.B. 2003 yılındaki çalışmalarında Japon bankalarındaki verimliliği ölçmeye çalışmışlardır. Çalışmada Japon Bankalarındaki Teknik Verimliliği ve Ölçek Verimliliğini analiz etmek üzere Veri Zarflama Analizi, Parametrik Olmayan Sınır Yaklaşımı yöntemlerini kullanmışlardır. Bu verimlilik analizinde bireysel bankalar, banka türleri ve banka büyüklükleri kullanılarak ölçüm yapılmıştır. Banka üretim fonksiyonunu modellemede aracı yaklaşımını takip edilen çalışmada girdiler, toplam borçlanma ve faturalar, likit varlıklar ve diğer yatırımlar, diğer gelirler, çıktılar ise genel ve yönetime ait harcamalar, duran varlıklar, perakende ve toptan depozitolardır. Araştırmanın sonucunda son yıllarda Japon Bankacılığındaki rasyonel ve birleşme aktivitelerinin çok olduğu tespitinde bulunulmuştur. Banka

grupları arasındaki verimlilik seviyeleri arasında açık farklılıklar sonuçları tahmin etmenin çok zor olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak Japonya’da farklı banka grupları arasındaki verimlilik seviyelerindeki farklılıkların kaynağını bulmanın oldukça önemli ve zor olduğu sonucuna varılmıştır.

Fiarentino E., Korman, A. ve Koetter, M. tarafından 2006 yılında yapılan çalışmada SFA ve VZA analiz karşılaştırılması yapılarak Alman bankalarının maliyet verimlilikleri ölçülmüştür. Bu çalışmada girdi olarak meslekler ve yönetim binaları benzeri duran varlıklar, iş gücü ve ödünç fonlar, çıktı olarak ise bankanın borçları, müşteri borçları, banka hacmini, stoklar ve teminatlardaki yatırım çıktıları kullanılmıştır. Alman Bankalarının 1993-2004 dönemlerine ilişkin rapor edilen bilanço, kârları ve kayıp hesaplarından alınan bilgiler kullanılmıştır. Bütün Alman bankaları 1993-2004 dönemlerine ilişkin 34192 gözlemle beş kritere göre verimlilik değeri ölçülmüştür. Avrupa’daki en geniş banka sistemindeki durağanlığı kısa dönemde çok yüksek sonucu çıkarken, tahmin edilen verimlilik derecesi özellikle parametrik metodlar için 12 yıllık bir periyod için daha az durağan olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak tüm personel emeğine uygulandığında SFA ve VZA ölçümleri arasında çok az tutarlılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Chen-Yu ve Jung Lin-Chia tarafından 2007 yılında yapılan çalışmada 9 Avusturya Ticari Bankasının Veri Zarflama Analizi (VZA) ve Malmquist toplam faktör verimliliği (MPI) kullanarak 1998’deki hesaplarında finansal yönetim aldıktan sonra bankalarda verimlilikte ilerleme olup olmadığı araştırılmıştır. Girdi olarak sermaye, depozito iken çıktı olarak ise borçlanma ve harç hasılatı ele alınmıştır. Çalışma sonucuna göre 2000 yılına kadar tüm teknik verimlilikte düşüş olduğu ancak daha sonraki dönemlerde giderek iyileşme olduğu sonucuna varılmıştır. Amerikan bankaları ile Avusturya bankaları karşılaştırıldığında Avusturya bankaları 2001-2004 finans sonrası reformlar döneminde normal verimlilik tespit edilmiştir. Malmquist toplam faktör verimliliği analizinde ise ortama toplam üretim faktöründe % 0,1 kadar bir artış görülmüş. Bu artış teknolojiye meydana gelen değişim ve gelişimlerle % 0,2’lik yıllık ortalama artış görülmüştür. 2001-2003 yılları arasında da verimliliğin artması yönünde bir gelişme göstermiştir.

Guo-Deng Chan, Ting-Liu ve Jie-Wu tarafından 2007 yılında Çin’deki Ticari bankaların verimlilik analizi üzerine yapılan çalışmada Veri Zarflama Analizinin (VZA) yaygın olarak kullanılan metodun eksiklikleri üzerinde durulmuştur. Girdi olarak;

kullanılan işgücü maliyeti, bankanın ana sermayesi ve çeşitli maliyetler iken çıktılar ise; depozitonun toplam miktarı, borçlanma ve üretim hedefi ve kârı, vergilerden önce ödenen miktar olarak ele alınmıştır. VZA yöntemiyle verimlilik birimleri ile daha fazla kıyaslama yapılamayacağı ve negatif girdi ve çıktı yardımıyla bankaların durumlarını karşılaştırmıştır. Çalışmanın sonucunda Guandong Gelişim Bankası ve Fijian Ekonomi Bankası verimsizken diğer bankaların verimli olduğunun tespiti yapılmıştır.

Shen, Zhi, Liao, Hailin ve Weyman-Jones, Thomas tarafından 2009 yılında Asya ülkesindeki Banka finansmanında on maliyet analizi yapılan ilk çalışmadır. Bankaların uluslararası düzeyde için 45 Avrupa birliği ülkesini örneklem alınarak verimlilikleri ölçülmüştür. SFA yöntemi kullanılarak toplanan verilerle maliyet verimliliğini ölçmeye çalışmışlardır. Bu çalışmada 5 tanesi Veri Zarflama Analizi (VZA), 9 tanesi stokastik sınır yaklaşımı (SFA) ve 2 tanesi de dağılım yaklaşımı (DFA) gibi parametrik yaklaşımlar kullanılarak teknik verimliliği (maliyet veya gelir verimliliği) ölçülmüştür. Girdi olarak; depozito, fon faizleri ve borçlar iken çıktı da; depozito ve depozitolara ödenen faizler kullanılmıştır. Bu çalışmada bankalar arasındaki yönetim personeli farklılıkları, farklı coğrafik, ekonomik ve finansal farklılıklara dayanarak verimlilik belirlemede tek ve yeterli bulunmamıştır. Bu çalışmaya göre ülkelerde ki farklı bankalar dikkate alındığında verimlilik düzeyleri arasındaki fark daha da artığı tespit edilmiştir. Bu çalışma sonucunda, kamu ve özel bankalar yabancı bankalara nispeten daha etkili oldukları gözlemlenmiştir.

Irsova, Z. ve Havronek, T. tarafından 2010 yılında Amerika’da bulunan 53 modeli içeren 32 çalışma referans alınarak meta-regression (ters dönüşüm regresyon) analizi yapılmıştır. Verimlilik farklılıklarını ölçmek için açıklayıcı ters dönüşüm regresyon analizi Topit, OLS, IRLS ve Sahte-Panel tesadüfi etkiler metodu kullanılmıştır. Prag ekonomi dergisinde yayınlanan çalışmada temel amaç Farrell (1957) tarafından önerilen sınır yaklaşımı analizi bakımından banka verimliliği ölçümüne çalışmışlardır. Girdi olarak; depozitolar ve diğer borçlar, çıktı ise; borçlar ve diğer varlıklar verileri kullanılmıştır. Farklı zaman aralıklara bölünmüş 1977’den 1991’e ve 1992’den 1997’e kadarki periyodlara bölünmüştür. Bu çalışmanın sonucunda Amerika’daki bankaların verimliliklerinde çok büyük farklılıklar bulunmuştur ve bankalardaki kâr verimliliği devam ettirmekte zorlandıkları tespit edilmiştir.

Karizmadeh, Majid tarafından 2012 yılında Hindistan Bankalarında yapılan verimlilik çalışmasında Veri Zarflama Analizi (VZA) uygulanarak 2000-2010 yılları

arasındaki veriler kullanılmıştır. Bu çalışmada girdiler olarak; duran varlıklar, depozitolar ve işçi sayıları, çıktılar ise; borçlanmalar ve yatırımlar kullanılmıştır. Hindistanda faaliyet gösteren 8 ticari bankanın verilerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuç ekonomik verimliliğin, teknik verimliliğin ve tahsis verimliliğinin ortalaması VZA yaklaşımını kullandıklarında CRR modelinde 0,936 ve 0,969 ve 0,958 oranında, VRS modelinde ise 0,991, 0,995 ve 0,991 oranında çıkmıştır. Bu çalışma sonucunda Hindistan bankasının ve ICICI Bankasının Hindistan'daki diğer bankalara göre daha verimli olduğu ve Halk Bankasının özel bankalara göre daha verimli olduğu ortaya çıkmıştır.

Zeitum, R. ve Benjelloun, H., 2013 yılında Ürdün'de bulunan bankaların verimlilikleri üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma da VZA yöntemi kullanılarak 2005-2010 yılları arasındaki banka verileri ile verimliliğin ölçümü, 3'ü islami banka olmak üzere 12 bankayı incelemişlerdir. Aracı yaklaşımda girdiler; depozito, ana sermaye ve diğer varlıklar; çıktılar ise; vergilerden önce kalan net gelirdir. Diğer iki yaklaşımda ise girdi olarak; depozito, net değer ve duran varlıklar; çıktılar ise; net gelir ve borçlardır. Başka bir modelde ise girdi olarak; depozitolar, net değer, diğer varlıklar ve duran varlıklar kullanılırken, çıktılar; net faiz ve diğer kazanan durumdaki varlıkları dikkate almışlardır. Bu çalışmada Ürdün bankalarının verimliliğini ölçmek üzere VZA yönteminin CRS ve VRS yaklaşımını kullanmışlardır. Sonuç olarak finansal kaynaklarını ve yönetim kârlarını üretme konusunda sadece birkaç bankanın etkili ve verimli olduğu, birkaç bankanın da teknik verimlilikte etkili olduğu tespit edilmiştir. Ülkede yaşanan finansal krizlerin bankaların verimliliğini olumsuz yönde etkilediği gözlemlendiği gibi bu bulgular karar almada olumsuz etkilere yol açtığından politikacılar ve banka yönetimi üzerine uygulamaya çalışılmıştır.

Sillah ve Harrathi (2015) -Sudi Arabistan -2006- 2012 yılları arası verileri kullanılarak, girdiler -toplam fonlar, -öz kaynak, -duran varlıklar -genel giderler, çıktılar -kullandırılan fonlar -yatırımlar VZA'nın ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında iki banka türü arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ölçeğe göre değişken getiri varsayımı altında ise 2008 krizinden sonra 2009 ve 2010 yıllarında ticari bankaların katılım bankalarına göre daha etkin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca ülkelere bakıldığında Sudi Arabistan, Katar ve Kuveyt'te her iki bankacılık türünün etkinliğinde bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Bahreyn ve Birleşik Arap Emirliklerinde ise ticari bankaların katılım bankalarına göre daha etkin olduğu belirtilmektedir.

Matousek. C., Stewart.R., ve Nguyen.T., tarafından 2016 yılında Vietnam bankacılık sektörü 48 banka dikkate alınarak VZA yöntemiyle 1999-2009 yılları arası veriler kullanılarak banka etkinlik analizi yapılmıştır. Girdiler olarak alınan krediler, personel maliyetleri ve müşteri mevduatları iken çıktı olarak da müşteri kredileri, diğer krediler ve menkul kıymetler veri olarak kullanılmıştır. VZA yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada büyük bankaların sistemdeki küçük ve orta ölçekli bankalardan daha etkin olduğunu gösterirken, diğer yandan küresel etkinlik söz konusu olduğunda ise özel bankaların kamu bankalarından daha etkin oldukları sonucu çıkarılmıştır.

Sufian. F., ve Kamarudin. F., 2016 yılında Malezya'da bankacılık sektörü üzerine VZA yöntemiyle bankacılık etkinlik analizi yapılmıştır. Çalışmada 1999–2008 yıllarına ilişkin girdiler mevduat, sermaye ve işgücü, çıktılar, krediler, yatırımlar ve faiz dışı gelir veri olarak ele alınmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda, Malezya bankacılık sektörü incelenen dönem boyunca etkinlikte artış eğiliminde olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışmada Asya kökenli bankaların yerli ve yabancı bankalara kıyasla nispeten daha etkin olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım İ. tarafından 2017 yılında Qısmut (Katar, Endonezya, Sudi Arabistan, Malezya, Birleşik Arap Emirlikleri ve Türkiye) ülkelerindeki islami bankaların finansal etkinlik analizinde 55 bankadan oluşan mali tablo verilerinden oluşturulmuş verilerle ölçek etkinliğinin karşılaştırılması yapılmıştır. Etkinliğin ölçülmesinde VZA yöntemini kullanarak etkinlik değişimleri ve toplam faktör verimlilik ölçümünde ise Malquist yöntemi kullanılmıştır. Qısmut islami bankaların yarısı teknik etkinlik (CCR) değerine sahiptir. Girdi olarak toplam varlık iken çıktı olarak da toplam özkaynak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üretim sınır yaklaşımına ulaşmada düşük seviyede olduğunun tespiti yapılmıştır.

Henriques, I., C., Sobreiro, V. A., Kimura, H., ve E.B. Mariano, 2018 yılında Brezilya bankacılık sektörü (37 banka) üzerine bir etkinlik analizi çalışması yapılmıştır. VZA analizinin CCR BCC modelini kullanarak 2012-2016 yılları arasındaki sabit varlıklar, toplam mevduatlar, personel maliyetleri girdi olarak kullanılırken çıktı olarak da toplam krediler kullanılmıştır. Brezilya bankaları, girdi odaklı CCR modeli için ortalama % 51,4, BCC modeli için ise % 69.8'lik bir etkinliğe sahiptir. Bununla beraber büyük bankalar çoğunlukla ölçeğe göre azalan getiride faaliyet gösteren, daha küçük bankalar ölçeğe göre artan getiri özelliği gösterdiği ortaya konulmuştur.

Tablo 2.2. Bankacılık Sektöründe Uluslararası Çalışmalar

Tarih ve Yazar Adı-Soyadı	Çalışma Yöntemi	Çalışmada Kullanılan Girdi-Çıktılar	Sonuç Ve Değerlendirme
(1995) Altunbaş Y. ve Molyneux P.	Rasyo oranı analizi yöntemiyle yapılmıştır	Toplam aktiflerin bütünü girdiler ve çıktılar oranlama analizi şeklinde yapılmıştır.	Türkiye’de faaliyet gösteren bankalar AB bankalarına oranla daha kârlı, fakat daha az etkin olduğu tespiti yapılmıştır. Türkiye’deki bankalar daha fazla işgücü yoğun şekilde çalıştıkları tespit edilmiştir.
(2000) Denizer C., Dinç M., Tarımcılar M.	VZA’nın BCC ve CCR yöntemi kullanılmıştır.	Girdiler, toplam öz kaynaklar, toplam personel giderleri ve faiz ve komisyon giderleri komisyon giderleri. Çıktılar, toplam mevduat ve toplam komisyon ve faiz dışı gelirlerverileri kullanılmıştır.	1981-1984 dönemlerde verimlilikte artışların olduğu, 1989 ‘dan sonra ise toparlanma döneminin başladığı ve kamu bankalarının performanslarının oldukça iyi olduğu sonucuna varılmıştır.
(2000) Jackson, P.M., Fethi, M..D.	Veri zarflama analizi ve tobit model yöntemiyle araştırma yapılmıştır.	Bağımlı değişken, etkinlik derecesi, bağımsız değişkenler, banka hacmi, şube sayısı, kârlılık, mülkiyet ve sermaye yeterlilik derecesi kullanılmıştır	Türkiye’deki 48 mevduat bankası referans alınmış, banka hacmi ve kârlılık banka etkinliğini artırmış, sermaye yeterliliği oranı ise banka etkinliğini olumsuz etkilemiştir.
(2001) Altunbaş Y., Evans L. ve Molyneux P.	Parametrik yöntemlerden stokastik sınır yaklaşımı kullanılmıştır	Girdi olarak; işgücü, fiziksel sermaye ve mevduat iken çıktı ise; konut kredileri mortgage, kamu sektörü kredileri, diğer krediler, diğer getirili aktifler ve bilanço dışı kalemler kullanılmıştır.	Almanya bankacılık sektöründe banka gruplarının ölçek ekonomisinden yararlandıkları ve kamu bankaları ile kooperatif bankalarının kâr ve maliyet etkinliklerinin, özel bankalara göre düşük seviyede oldukları belirlenmiştir.
(2003) Drake, L., Holl, Maximilion V.B.	VZA’da, teknik verimlilik ve ölçek verimliliği yöntemlerini kullanılmıştır.	Girdiler, toplam borçlanma ve faturalar, likit varlıklar ve diğer yatırımlar, gelirler. Çıktılar, genel ve yönetime ait harcamalar, duran varlıklar, perakende ve toptan depozitolarıdır.	Japonya’da farklı banka grupları arasındaki verimlilik seviyelerindeki farklılıkların kaynağını bulmanın oldukça önemli ve zor olduğu sonucuna varılmıştır.
(2006) Fiarentino E., Korman, A., Koetter, M.	SFA ve VZA analiz karşılaştırılması yapılmıştır	Girdiler, meslekler ve yönetim binaları benzeri duran varlıklar, iş gücü ve ödünç fonlar. Çıktılar, bankanın ve müşterinin borçları, banka hacmini, stoklar ve teminatlardaki yatırımlar.	Sonuç olarak tüm personel emeğine uygulandığında SFA ve VZA ölçümleri arasında çok az tutarlılık olduğu sonucuna varılmıştır.
(2007) Cheng-Yu, Jung Lin-Chia	VZA) ve Malmquist toplam faktör verimliliği (MPI) kullanılmıştır.	Girdiler, sermaye, depozitolar. Çıktılar, borçlanma ve harç hasılatlarıdır.	ABD ve Avusturya bankaları karşılaştırılmış, 2000 yılına kadar tüm teknik verimlilikte düşüş olduğu ancak daha sonraki dönemlerde giderek iyileşme olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2.1. (Devamı)

(2007) Deng, Chen Guo- Liu, Ting- Wu, Jie	Veri Zarflama Analizinin (VZA)	Girdi, işgücü maliyeti, bankanın ana sermayesi ve çeşitli maliyetlerdir. Çıktılar, depozitonun toplam miktarı, borçlanma ve üretim hedefi ve kârı, vergilerden önce ödenen miktarlar.	Çalışmada Guandong Gelişim Bankası ve Fijian Ekonomi Bankası verimsizken diğer bankaların verimli olduğu tespiti yapılmıştır.
(2009) Shen, Zhi, Liao, Hailin, Weyman-Jones, Thomas	(VZA) ve stokastik sınır yaklaşımı (SFA) ve dağılım yaklaşımı (DFA) kul-- kullanılmıştır.	Girdiler, depozito, fon faizleri ve borçlar. Çıktılar, depozito ve depozitolara ödenen faizler kullanılmıştır.	45 ülkede ki kamu ve özel bankaların nispeten yabancı sermayeli bankalara göre oldukça etkin olduğu sonucuna varılmıştır.
(2010) Irsova, Z., Havronek, T.	Rregresyon analizi, Topit, OLS, IRLS ve Sahte-Panel tesadüfi etkiler metodu kullanılmıştır.	Girdiler, depozitolar ve diğer borçlar. Çıktılar, borçlar ve diğer varlıklar verileri kullanılmıştır.	Amerika'da bulunan 53 modeli içeren 32 Amerika'daki bankaların verimliliklerinde çok büyük farklılıklar bulunmuştur ve bankalardaki kâr verimliliği devam ettirmekte zorlandıkları tespit edilmiştir.
(2012) Karizmadeh, Majid	VZA'nın CRR ve, VRS modeline göre incelenmiştir	Girdiler; duran varlıklar, depozitolar ve işçi sayıları. Çıktılar, borçlanmalar ve yatırımlar kullanılmıştır.	Hindistan bankasının ve ICICI Bankasının Hindistan'daki diğer bankalara göre daha verimli olduğu ve Halk Bankasının özel bankalara göre daha verimli olduğu ortaya çıkmıştır.
(2013) Zeitun, R., Benjelloun, H.,	VZA'nın yönteminin CRS ve VRS yaklaşımını kullanmıştır.	Aracı yaklaşımda girdiler, depozito, ana sermaye ve diğer varlıklar, çıktılar, vergilerden önce kalan net gelirdir. Üretim ve kâr yaklaşımında girdiler, depozito, net değer ve duran varlıklar; çıktılar, net gelir ve borçlardır.	Kâr yaklaşımında birkaç bankanın etkili ve verimli olduğu, birkaç bankanın da teknik verimlilikte etkili olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik krizlerin banka verimliliklerini azaltığı görülmüştür.
(2015) Sillah, B. M., Harrathi, N.	Veri zarflama analizinin ölçeğe sabit ve değişken getiri yöntemiyle çalışma yapılmıştır.	Girdiler -toplam fonlar, -öz kaynak. -duran varlıklar - genel giderler. Çıktılar -kullandırılan fonlar -yatırımlar.	2008 krizinden sonra 2009 ve 2010 yıllarında ticari bankaların katılım bankalarına göre daha etkin olduğu, Sudi Arabistan, Katar ve Kuveyt'te her iki bankacılık türünün etkinliğinde bir farklılık bulunmadığı, Bahreyn ve Birleşik Arap Emirliklerinde ise ticari bankaların katılım bankalarından daha etkin olduğu görülmüştür.
(2016) Matousek, R., Stewart, C., Nguyen. T.N.	Veri Zarflama Analizi (VZA) kullanılmıştır.	Girdiler, krediler, personel maliyetleri ve müşteri mevduatları. Çıktılar, müşteri kredileri, diğer krediler ve menkul kıymetler veri olarak kullanılmıştır	Küçük ve orta ölçekli bankalardan daha etkin olduğunu gösterirken, küresel etkinlik söz konusu olduğunda ise özel bankaların kamu bankalarından daha etkin oldukları sonucu çıkarılmıştır

Tablo 2.1. (Devamı)

(2016) Sufian. F., Kamarudin. F.	VZA yöntemiyle bankacılık etkinlik analizi yapılmıştır	Girdiler, mevduat sermaye ve işgücü kullanılırken. Çıktılar, krediler, yatırımlar ve faiz dışı gelir veri olarak ele alınmıştır.	Malezya bankacılıkta etkinlikte artış eğiliminde olduğu görülmüş ve Asya kökenli bankaların yerli ve yabancı bankalara kıyasla nispeten daha etkin olduğu tespit edilmiştir.
(2017) Yıldırım İ.	Etkinlikte VZA'nın etkinlik değişimleri, TFV ölçümünde Malquist yöntemi kullanılmıştır	Girdi olarak toplam varlık iken çıktı olarak da toplam öz kaynak kullanılmıştır. Bir bütün olarak ise (EFFCH) dikkate alınmıştır.	Araştırma sonucunda üretim sınır yaklaşımına ulaşmada düşük seviyede olduğu tespitinde bulunulmuştur.
(2018) Henriques, I.C., Sobreiro, V.A., Kimura, H. Mariano, E.B.	VZA analizinin CCR BCC modeli kullanılmıştır.	Girdiler, sabit varlıklar, toplam mevduatlar, personel maliyetleri. Çıktılar, toplam krediler kullanılmıştır.	Brezilya bankaları, girdi odaklı CCR modeli için ortalama % 51,4, BCC modeli için ise% 69.8'lik bir etkinliğe sahip olduğu görüldü.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ETKİNLİK ÜZERİNE ANALİTİK YAKLAŞIMLAR

3.1. ETKİNLİK ANALİZLERİ

Ekonomilerde kalkınmanın sürdürülebilmesi için bilinçli bir sanayileşme politikası izlenerek ve ihracat içerisinde sektörel olarak sanayi payını yükseltmek gerekmektedir (Takım, vd.: 2018). Bu sektörlerin payının yükseltilmesinde de bankaların etkinlik payı büyüktür. Bankacılık sektöründe etkinliği ölçmek için rasyo analizi, parametrik yöntem (Kalın SınırYaklaşımı (Thick Frontier Approach) : TFA, Stokastik Sınır Yaklaşımı (Stochastic Frontier Approach) : (SFA) ve Serbest Dağılım Yaklaşımı (Distribution-Free Approach): (DFA)), diğer yöntemler (VZA) ve tobit model incelenmesi yapılmıştır.

3.1.1. Rasyo Analizi

Bankacılık sektöründe etkinlik ölçümünde rasyo analizi, yaygın kullanılan etkinlik ölçme yöntemidir. Rasyo analizi oranı, bankacılığın finansal durumlarını ortaya koyabilmek için normatif ve pozitif yönleriyle ele alan önemli bir ölçüm yöntemidir. Genellikle bir tek girdi ve çıktının birbirlerine oranlanması ile oluşan ölçüm tekniğidir. Oranlar ölçeğinde başlangıç noktası sabit olmak koşuluyla, ölçek üzerindeki her noktanın birbirinin katı şeklinde oluşur. Rasyo analizi tekniği, ağırlık, uzunluk, miktar, fert sayısı, vb. şeklinde belirtilen değişkenlerin oransal olarak matematiksel işlemler yardımıyla etkinlik analizi yapılabilmektedir. Rasyo analizi uygulanmasının, yorumlanması ve sonuçlandırılması kolay olması nedeniyle özellikle finans sektöründe çok sayıda girdi ve çıktının bir arada değerlendirilmesi etkinlik ölçümünde daha akılcı ve doğru sonuçlar vermektedir. Tek girdili ve çıktılı araştırmalarda reel ve etkin sonuçlar almada yetersiz kalmaktadır. Rasyo analizi yönteminde; ölçümlerin yorumlanması hesaplanmasından çok daha önemlidir. Tek başlarına bir anlam ifade etmeyen finansal tablo kalemleri ve hesap grupları rasyo yöntemi ile daha anlamlı bir hale gelmiştir (Yalkın, 1998: 246-247). Etkinlik ölçümünde kazançlar, personel sayısı gibi oranları, işletmenin risk durumu ya da geleceğini tahmin edilmesi düşünüldüğünde rasyo oran analizleri, bankaların finansal durumlarını ortaya koyabilmek için normatif ve pozitif yönleriyle geniş bir biçimde kullanılabilir. Normatif yaklaşıma göre bir finans

sektörünün kendi performansını değerlendirmek ve yorumlamak için kendi performansı ile başka bir banka ortalaması performansını karşılaştırarak etkinlik analizi yapılabilir.

3.1.2. Parametrik Yöntemler

Finansal sektörde parametrik araştırma yöntemi etkinlik ölçme yöntemlerinden birisi olmasıyla birlikte en eski bir araştırma tekniğidir. Parametrik yöntem, verilerin rastgele dağılım esasına göre kabul eden ve olasılık dağılımı parametrelerine göre çıkarımlar yapan istatistik dalıdır. (Geisser., Johnson. , 2006: 4). Parametrelilik etkinliğin ölçüm tekniği olan regresyon analizi, aralarında neden sonuç ilişkisi olduğu bilinen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin nedensellik yönü ile inceler. Regresyon analizinde bağımsız açıklayan değişken ile bağımlı açıklanan değişken arasındaki nedensel ilişkinin, kurumsal olarak var olması ve değişkenler arasındaki ilişkinin fonksiyonel yapısının bilinmesi gerekir. Bu teknikle bağımlı değişkendeki (çıktıdaki) değişimlere neden olduğu düşünülen bağımsız değişkenlerin (girdilerin) etkileri belirlemeye çalışılır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 104). Parametrik yöntemlerde, etkinliği ölçülecek olan bankaların hizmet ve üretim fonksiyonunun analitik bir yapıya sahip olduğu düşünülerek fonksiyonun parametrelerinin belirlenmesi gerekir. Çoklu regresyon analizleri kullanılarak etkinliklerin hesaplanmasına çalışılırken analizle elde edilen regresyon doğrusu bir anlamda sınır fonksiyonu gibi düşünülebilir. Analizlerde regresyon doğrusu üzerinde ve doğrunun üst tarafında kalan karar verme birimleri (KVB)'ler verimli, diğerleri ise verimsiz olarak görülmektedir. Ölçümlerde oran analizi ile kıyaslandığında regresyon analizinin her KVB için ayrı bir etkinlik değeri hesaplanmasına imkân sağlamaktadır. Parametrik yöntem yardımı ile kullandıkları dağılım hipotezleri birbirlerinden farklılık gösterebilir. Parametrik yöntemlerin girdi ve çıktılar arasındaki bağımlılık, nedensellik gibi fonksiyonel yapılara ihtiyacı nedeniyle kullanımı etkinlik ölçümünde uygunsuz hale gelmektedir. Parametrik olmayan yöntemler ise birden çok girdi ve çıktı arasında analitik bir yapı kurmadan etkinlik ölçebilen yaklaşımlardır (Özer vd., 2010:234).

Parametrik yöntemlerle performans ölçümünde, genel olarak regresyon teknikleri ile tahmin yapılırken, üretim fonksiyonu yaklaşımında çoğunlukla, tek çıktı ve çok girdi ile ilişkilendirilerek tanımlanmaktadır. Etkinlik ölçümü regresyonla yapılan analizlerinde çıktı miktarı bağımlı değişken, girdiler ise bağımsız değişkenler olarak ele alınır. Burada önemli olan, çıktıların tek bir çıktıya indirgenmiş olmasıdır. Regresyon

analizi, oran analizlerinin eksik yönünü gidermiştir. Regresyon analizi tek-girdi /tek-çıktı'lı yapıyı tek-girdi / çoklu-çıktı'ya da tek-çıktı / çoklu-girdi yapısına dönüştür. (Norman, Stoker, 1991: 17). Analizlerde parametrik yöntem, rassal hataya izin verdiğinden diğer yöntemlere göre daha avantajlıdır. Bunun sebebi ise ölçüm hatalarının daha doğru bir şekilde tespit edilmesine imkân sağlamasıdır. Araştırmalarda parametrik yöntemlerdeki en büyük zorluk, rassal hata ve etkinsizliğin nasıl ayırt edileceğine karar verilmesindeki güçlülüdür. Analizlerde parametrik yöntemler, bu tespiti yapmak için kullandıkları dağılım hipotezleri ile birbirlerinden farklılık göstermektedir. Araştırmalarda parametrik yöntemi, kalın sınır yaklaşımı (TFA), stokastik sınır yaklaşımı (SFA) ve serbest dağılım yaklaşımı (DFA), olmak üzere üç farklı yaklaşıma ayrılmaktadır. Finansal sektörde etkinlik ölçümü gerçekleştirilecek olan işlemlere ilişkin üretim fonksiyonunun analitik bir yapıya sahip olması ve bu fonksiyonun parametrelerinin belirlenmesi ilk aşamasıdır. Regresyon analizinde kalın sınır yaklaşımı (TFA), stokastik sınır yaklaşımı (SFA) ve serbest dağılım yaklaşımlarından (DFA) dağılım üzerine yaptığı gözlemlerle farklılıklar gösterirler. TFA yalnızca gözlemlenen ve beklenen değerler arasındaki farkların en büyük ve küçük değerlerinin rassal hatayı, geri kalan değerlerin ise etkinsiz gözlemleri oluşturduğu varsayılan analiz şeklidir. Araştırmalarda stokastik sınır yaklaşımı (SFA) ve serbest dağılım yaklaşımlarının (DFA) gözlemlenen değerler ile varsayılan değerler arasındaki temel fark etkinsiz gözlem ve rassal hata unsurlarının dağılımı şeklindedir. Bu nedenle kalın sınır yaklaşımı (TFA) tek bir üretim biriminin etkinliğinin tahmini için uygun olmayan bir yöntemdir (İnan, 2000: 85). Mal ve hizmet üretiminde önemli yere sahip olan performans etkinliği ile ilgili araştırmalarda çok yaygın bir şekilde kullanılan “Cobb-Douglas” tipi üretim fonksiyonuna ait parametrelerin belirlenmesi referans olarak gösterilebilir.

Kalın Sınır Yaklaşımı (Thick Frontier Approach) TFA: Kalın sınır yaklaşımı ile çalışanların ve bankaların performansları tespitinin yapılması için temsil eden verilerle en yüksek ve en düşük frekanslar arasındaki tespit yapılır. Araştırmada rassal hatayı temsil eden gözlemlerin en yüksek ve en düşük performans sınırları içindeki tahmin edilen performans değerlerinin tespiti yapılmaktadır. Buna karşılık toplam faktör analizinde bankalar için tam etkinlik noktasını tahmin yapılamamaktadır. Buna rağmen araştırmalarda toplam etkinlik genel düzeyinin belirlenmesine çalışılmıştır. Kalın sınır yaklaşımı (TFA) veri setindeki uç değer noktaların etkilerini kırmakta, serbest dağılım

yaklaşımında (DFA) olduğu üzere uç değerlerin ortalama fazlalıklarını yok etmektir. (İnan, 2000: 82-87)

Stokastik Sınır Yaklaşımı (Stochastic Frontier Approach) SFA: Ekonometrik yaklaşım olarak bilinen SFA, bütün sektörlerde maliyet, kâr ve üretim gibi açıklanan değişkenlerle; girdi, çıktı ve çevresel faktörler gibi açıklayıcı değişkenler arasında bir ilişkiyi araştırır. Bu yaklaşıma göre inceleme sırasında ortaya çıkacak olan hata payı dikkate alınarak modellerde yer verilir. SFA yöntemine göre, araştırma esnasında ortaya çıkan rassal hata ve etkinsiz gözlemin birbirlerinden ayrılması gerekir. Bankalarda herhangi bir gözlemin ve araştırmanın en iyi durumda iken belirlenmesinin ne kadarının rassal hata, ne kadarının da etkinsiz gözlem olduğu anlaşılmadan modelin sonuçlarının güvenilir olmayacağı anlamını taşır. Bu iki unsur, genellikle farklı dağılımlara sahip oldukları düşünülerek ayrılırlar. Rassal hata ve ne kadarının etkinsiz gözlemler olduğu düşünülerek standart normal, etkinsiz gözlemlerin ise asimetric dağıldığı varsayılır. (Berger, Humphrey 1997)

Serbest Dağılım Yaklaşımı (Distribution-Free Approach) DFA: Serbest dağılım yaklaşımı, araştırmalarda belirli bazı kısıtlar içinde hata terimlerinin ve onların bileşenlerinin herhangi bir dağılıma sahip olabileceği düşünülür. Buna karşılık panel dataların varlığı şartları altında kullanılabilen bu yaklaşım, her firmanın uzun dönemde etkinliğinin sabit, aynı zamanda istikrarlı olduğunu ve ölçüm hatalarının da yine uzun vadede sifıra yakınsandığını görüşündedir. Araştırmalarda bu varsayımlar etkinsiz gözlemlerin pozitif şartlarda geçerli olmaktadır.

3.1.3. Diğer Yöntemler

Etkinlik ile ilgili çalışmalarda, tek bir çıktı ve birden çok girdi için daha çok regresyon yöntemlerini kullanarak tahmin yapmaya çalışan parametrik yöntemler kullanılır. Buna karşılık bir alternatif olarak ortaya çıkan parametrik olmayan yöntemler ise genel olarak matematik programlamayı çözüm tekniği olarak benimsenmiştir. Her hangi bir üretim fonksiyonunun ardında analitik şeklin varlığına ihtiyaç duymazlar. Bu nedenle daha esnek bir yapıdadırlar. Çok sayıda girdi ve çıktı içeren üretim ortamlarında etkinlik ölçümü için daha uygundurlar (Yolalan, 1993: 5). Analizlerde parametrik olmayan etkinlik ölçüm yöntemlerinden yaygın olarak kullanılan ve matematik programlama tabanlı etkinlik ölçüm yöntemi olan ve literatürdeki adıyla veri zarflama analizi akla gelen ilk en önemli yöntemdir. Araştırmada etkinlik, ücret

farklılıklarının ve model olan işverenlerin hedeflerini elde etme ölçüsü olarak nitelendirilmiştir (Ergeneli, 2009:188).

3.2. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ

Araştırmalarda parametresiz ölçüm yöntemi parametrelili ölçüm yöntemine bir alternatif olarak ortaya çıkmış (non parametric), genelde matematik programlamayı çözüm yöntemi olarak kullanılmıştır. Etkinlik ölçmek için kullanılan Veri Zarflama Analizi (VZA) doğrusal programlama tabanlı parametrik olmayan bir yöntemdir. VZA'nın diğer yöntemlere göre önemli bir avantajı ise etkinlik sınırındaki karar birimlerinin, etkin olmayan karar birimlerine referans olarak kullanılabilmesi ve her bir karar biriminin etkin olmamanın derecesi ve nedenini ortaya koyabilmesidir (Budak, 2011: 97). Veri zarflama analizi (VZA) etkinlik ölçümlerinde planlanan çıktıların elde edilme sürecinde, girdilerin hangi seviyede kullanıldığının belirlenmesinde kullanılan bir yöntemdir. VZA'da birden çok girdili ve çıktılı üretimler için kullanılması birlikte esneklikleri çok azdır. Analizlerde parametresiz etkinlik ölçüm yöntemleri çoğunluğu girdi ve çıktı ölçüm sistemlerinden oldukça farklıdır. Veri Zarflama Analizi, Parametresiz etkinlik ölçüm yöntemlerinden matematik programlama tabanlı etkinlik ölçüm yöntemi literatürdeki adıyla da (Data Envelopment Analysis) (DEA) olarak adlandırılan yöntemdir. Etkinlik analizlerinin ilk ampirik çalışmaları, Debrue ve Koopmans'ın çalışmalarını temel alarak geliştiren Farrell tarafından yapıldığından "Farrel Etkinlik Ölçüm Yaklaşımı" da denilmektedir (Bakırcı, 2006: 99). Farrell yaklaşımına göre teknik etkinlik ve tahsis etkinlik adı altında bu etkinlikleri temsil eden indekslerle analizleri yapmıştır. Sınırı olmayan etkinlik ölçüm yöntemi, etkinlik ölçüm yöntemlerinden ekonometrik yaklaşım, matematik programlama ve hedef pragramlama yaklaşımlarının bütünü sınırı temel alan ölçüm yöntemi denir. Etkinlik ölçümü, kaynakların belirli bir zamanda ve biçimde kullanımı ile gerçekleşen sonuçların, hedeflenen sonuçlara göre değerlendirilmesidir. Bir karar biriminin elde ettiği sonuçlar, hedeflenen sonuçlarla karşılaştığı zaman bu birimin etkin, karşılaştığı zaman da etkin olmadığı söylenir (Behdioğlu, Özcan, 2009: 302). Üretim ve hizmet bileşenlerin etkinliği denince maliyetleri minimize ederken geliri de maksimum yapan bileşimlerdir. Kâr fonksiyonun bileşenleri maliyet minimizasyonu sağlarken girdi talep fonksiyonları geliri maksimize eden çıktı arz fonksiyonları ve kârı maksimize eden çıktı arz ve girdi talep fonksiyonlarının doğruluğunu kabul eden sınır yaklaşımları üzerine

inşa edilmiştir (Bakırcı, 2006: 98). Başlangıçta tek çıktılı üretim teknolojisine ve bazı sınırlayıcı yöntemlerin kullanılması sonraki etkin yaklaşımların ortaya çıkmasının yolunu açmıştır. VZA, homojen girdileri kullanarak aynı tür çıktıları üreten karar verme birimlerinin, karşılıklı olarak etkinliklerini ölçmek için belirlenmiş, doğrusal programlamaya dayanan, parametrik olmayan bir yöntemdir (Sarı, Günay, 2015; 9). Veri Zarflama Analizini temel alan ilk makale Charnes Cooper ve Rhodes tarafından yayımlanmıştır. 1984 yılında yaptıkları bu çalışmada kuramsal gelişimi açısından Veri Zarflama Analizi'nin etkinlik ölçümündeki gücü ortaya konularak, CCR ve BCC modelleri oluşturulmuştur. Modern ücret teorisinden sonra etkinlik ölçümünde sınır fonksiyonları tahmini VZA yöntemiyle daha anlaşılır biçimde uygulanmaya başlanmıştır. Üretim ve hizmet sınırlarının tespitinde sınıra göre nispi etkinlik ölçümlerinde VZA yöntemi ekonometrik yaklaşımdan farklıdır. Ekonometrik yaklaşımlar, yatay kesit veya panel data verileri biçimine göre sınıflandırılır. Kullanılan değişkenler hem fiyat hem de miktar olacağı gibi miktar, fiyat ayrı ayrıda ele alınabilir. Başka bir sınıflamada çok denklemlili ve tek denklemlili yatay kesit yaklaşım modelleridir. Analizlerde parametrik olmayan matematiksel programlamalı yaklaşımların hata oranı diğerlerine göre daha düşüktür.

3.2.1. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Tanımı Ve Niteliği

VZA modeli W.W. Cooper ve Edwardo Rhodes tarafından eğitim programının etkilerini, psikolojik testlerle göreceli olarak ölçmeye çalışmışlardır. 1957 yılında Farrell tarafından tek girdi-çıkıtı göreceli etkinlik ölçümünü, çoklu girdi-çıkıtı göreceli etkinlik ölçümüne çeviren Charnes, Cooper ve Rhodes, CCR modeli olarak VZA'yı literatüre sokmuşlardır. VZA parametrik yöntemlerin eksikliklerini gidermek için uygulamaya konulmuştur. Son yıllarda kurumsal olarak ya da yönetim bilim açısından çok hızlı bir gelişme gösteren VZA, CCR modeli ile ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında yalnızca kamu sektöründe genel teknik etkinlik ölçülmeye çalışılmıştır. Analizlerde Banker, Charnesve Cooper BCC olarak bilinen ölçeğe göre değişken getiri yöntemiyle ölçek ve teknik verimliliği kullanmıştır. Etkinlik sınırının bulunması ve bu etkin sınır içerisinde kalan fakat etkin olmayan noktaların merkeze olan radyal uzaklıklarının hesaplanması Charnes, Cooper ve Rhodes tarafından parametrik olmayan yöntemle çözülmüştür.

VZA analizi, sistemlerin kaynaklarını amaçları doğrultusunda ne kadar etkin kullandığını belirleyen bir kavramdır. VZA’da etkinlik ölçüm şekli, araştırmada istenilen sonuç, çıktıların oluşum sürecinde girdilerinin hangi miktarlarda kullanıldığının tespitinin yapılması noktasıdır. Parametrik olmayan etkinlik ölçüm yöntemi olarak VZA, serbest düzenleme zarf modeli ve sektörlerin rekabet edebilirlik değerlendirme analizi’dir. VZA yaklaşımlarının kullanımının benzer ekonomik karar birimleri (KB) arasında karşılaştırmalar yaparak karar vermeyi kolaylaştıracak analizler yapma, KB’ne ait etkinlik değişimlerinin yönü ve büyüklüklerini belirlemede ve analiz sonunda elde edilen etkinliğin artırılmasına yönelik politikalar üretebilmesi şeklinde faydası vardır (Bakırcı, 2006: 119). Serbest düzenleme zarf modeli, VZA’nın özel bir biçimi olarak analiz yapılan bir modeldir. Gözlemle ilgili noktaları ve bunlarla ilgili alanları kapsayan üretim kümesi ele alınarak analiz yapılır buna “serbest düzenleme zarfı” adı verilmektedir. Bu modelde VZA’daki gibi girdilerin gözlemlenen bileşimler arasında sınır boyunca doğrusal bir indirgemenin yapılmayacağı ve bu şekilde etkin sınırın merdiven şeklinde olacaktır. Üretim şekliyle oluşturulan merdiven şeklindeki sınır ile üretim kümesi ile oluşturulan elamanlar arasındaki uzaklık her birimin nispi etkinliğini verir ve etkin olan daha az girdiyle daha çok çıktıyı vererek daha etkin olur (Bakırcı, 2006: 106).

Bankacılık sektörünün rekabet edebilirlik değerlendirme analizi üretim ve hizmet faaliyetleri ve her bir birimin kaynak kullanımı ayrıştırarak farklı farklı değerlendirilen bir veri araştırma yöntemidir. Araştırmalarda her bir karar birimi üretilen ürünler ve tüketilen kaynaklar şeklinde oluşturduktan sonra, karar birimleri aracılığıyla içinde en az kaynak kullanan ve en çok çıktı üreten şeklinde daha etkin olanı ortaya çıkarılacak yöntemidir. VZA’da etkinlik çalışma uygulamalarının belirlenmesinde iyi çalışma gruplarının tespiti, göreceli etkin gruplarla etkin olmayan grupların etkinliklerinin artırılmasına imkânı doğabilir. VZA’da hedef belirlemede sıklıkla göreceli etkin olmayan birimlerin performansının iyileştirilmesine referans olmak üzere girdi-çıktılar uygulamada belirlenebilir. Yapılan araştırmalarda görülen VZA etkin stratejilerin belirlenmesi için birimlerin kolaylıkla çalıştıkları politikaları ve programları kullanarak uygulanan modelin çözümü ile etkinlikleri uygun şekilde değerlendirilir.

Araştırmalarda VZA ölçüm yöntemiyle girdi-çıkıtı arasında fonksiyonel bir ilişkinin olup olmasının bir önemi yoktur. Bu nedenle fonksiyonel bağın yanlış kurulmasından dolayı ortaya çıkacak hatalar da görülmeyecektir. VZA ‘da birbirine

benzeyen birimlerin karşılaştırmalı olarak ölçümler yapılabilir. VZA analizde girdi ve çıktıların aynı ölçü birimleri ile ifade edilmesi zorunluluğu olmadığından ölçümde kolaylık sağlar. VZA ölçüm sisteminde rassal hataya yer olmadığından verilerde çıkabilecek problemleri analiz sonuçlarına yansıyabilir. VZA ile bulunan etkinlik değerleri nispi değerlerdir ve mutlak bir etkinlik ölçütünü yansıtmazlar (Bakırcı, 2006: 105). Bu nedenle veri seti istenildiği kadar geniş tutulabilir. VZA parametrik olmayan bir teknik yöntem olduğundan hipotez testleri çözümlemelerine uymadığından elde edilen sonuçların test edilmesi nispeten zorlaşır.

Bilimsel araştırmalarda VZA'nın kullanılabilmesi için şunlara dikkat edilmelidir. Aynı kararların uygulandığı ve benzer örgütsel yapıya sahip olan karar verme birimlerinin (KVB) seçiminin yapılmasına dikkat edilmesi. KVB'nin etkinliğinin ölçümünün yapılabilmesi için karar birimlerine (KB) ait girdi ve çıktılar test edilmesi gerekir. VZA modelinin ayrıştırılmasının kolay ve etkin olması için girdi ve çıktı sayılarının çok olması analizi daha da kolaylaştırır. Analizde girdiye yönelik VZA modellerin belirli bir çıktı bileşimini en etkin şekilde özetleyebilmek amacıyla kullanılacak en belirleyici girdi bileşenleri tespit edilir. VZA analizinde çıktıya yönelik modellerin ise belirli bir girdi bileşimi ile en fazla ne kadar çıktı bileşimi elde edileceğinin tespiti yapılır. VZA modelinin genel formülü aşağıdaki gibi ifade edilir.

Amaç fonksiyonu;

$$F_k = Max\beta + \left(\varepsilon \sum_{i=1}^m S_i^- \right) + \left(\varepsilon \sum_{r=1}^t S_r^+ \right)$$

Kısıtlayıcılar:

$$\sum_{i=1}^m (X_i \lambda_i) + S_i^- - X_i = 0$$

$$\sum_{i=1}^m (X_i \lambda_i) + S_i^- - (\beta y_k) = U$$

Pozitif kısıtlama:

$$\lambda_i, S_i^-, S_i^+ \geq 0 \quad (i = 1, \dots, m; \quad r = 1, \dots, t)$$

Burada;

β = Çıktıya ait genişleme (etkinlik) katsayısı

λ_k = k'inci karar biriminin aldığı yoğunluk değeri

S_i^- = k karar biriminin i'inci girdisine ait atıl değeri

S_i^+ = k karar biriminin j'inci çıktısına ait atıl değer

Analizde bu modelin amaç fonksiyonunda belli bir girdi düzeyi için etkinliği ölçülen k karar verme birimine ait çıktıların ne kadar artırılabilceği araştırıldığında belirlenen karar birimleri etkin ise

$\beta = 1, S_i^- = 0, S_i^+ = 0$ ve $\lambda_k = 1$ biçiminde olacaktır. Araştırmada ölçülene karar verme birimi etkin değilse etkinlik kat sayısı 1'den küçük olacaktır.

Veri Zarflama Analizinin amaçlarını kısaca aşağıdaki gibi özetlenmiştir (Bakırcı, 2006: 125).

“1-Karşılaştırılacak olan birimin her biri için girdi-çıktı boyutlarından herhangi birinde göreceli etkinliğin kaynakların ve miktarların belirlenmesi kolaylaşacaktır.

2-Birimlerin etkinliğe göre sınıflandırılmasının yapılması. yönetim tarafından karşılaştırılan birimlerin değerlendirilmesine yardımcı olunması.

3-Karar birimlerinin dışındaki politikaların ve programların etkinliklerini değerlendirmek ve program etkinliği ile birlikte yönetimden kaynaklanan etkinliği ayırt edilmesi.

4-Karar birimleri elindekileri değerlendirmek için kaynakların belirlenmesi. Yeniden belirlenen politikaların kullanması, sınırlı kaynakların daha etkin olması ve dağıtımın daha kolay yapılmasını sağlar.

5-Aynı özelliğe sahip birimler arasındaki karşılaştırma yapma etkin girdi-çıktıların ve ilişkilerinin belirlenmesine kolaylaştırır.

6-Daha önceden belirlenmiş standartlara göre spesifik girdi-çıktı ilişkileri ve gerçekleşen performansa göre incelenmesi ve gözden geçirilmesi fırsatı verir.

7-Daha önceden yapılmış olan çalışmalardaki sonuçların karşılaştırılmasında yardımcı olur.

8-Etkin ve etkin olmayan KB'ni belirleyerek, etkin olmayan kaynağı tespitiyle. bireysel gözlemlere dayanan sonuçlarla analizde kolaylık sağlar.

9-Beklenen çıktılar üretmek için en uygun girdi bileşiminin tespiti ile dönemler itibariyle ölçümde kolaylık sağlar.

10-Üretim ilişkisinin fonksiyonel form üzerine sınırlandırılmasını gerektirmemesi nedeniyle uygulama kolaylığı oluşur.

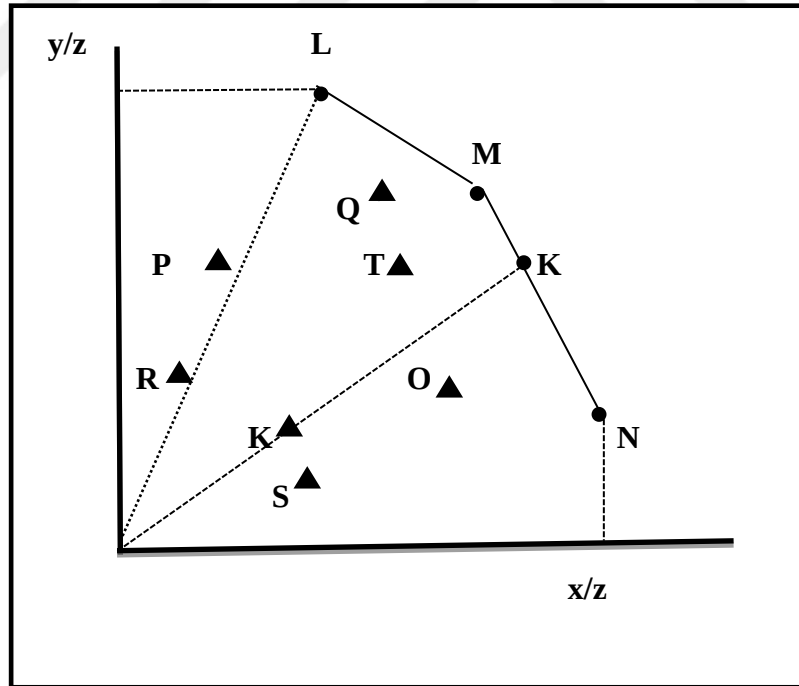
11-Farklı ölçü birimleri, (ağırlık, parasal değer, uzunluk ve vb.) ifade edilen girdi ve çıktılar eşzamanlı değerlendirilebilir. Etkinlik sınırının altında kalan KVB’i için özel tahminlerle yön verici tavsiyelerde kullanılabilir” (Bakırcı, 2006: 125). Analizlerde KVB’i, VZA ölçümleri sonucu şu sonuçlara varır. En etkin çalışan birimleri tarafından bir etkinlik sınırı elde edilebilir. Etkin olmayan her KVB için bir etkin referans kümesi oluşturmak etkin olmayan birimleri daha da etkin ve verimli hale getirecek girdi ve çıktı hedefleri belirlenir. Gelişme sürecinde öncelikli olması gereken kritik girdi-çıkıtı belirlenir ve uygulamaya konulabilir.

3.2.1.1. Veri Zarflama Analizi’nin (VZA) Kuramsal İfadesi

Veri zarflama analizi parametrik olmayan bir matematiksel programlama yöntemidir. Bu yöntem her bir üretim birimi için çıktının girdiye oranını etkinlik oranı olarak hesaplanır. Etkinlik denince sıfırla bir arasında bir sayı veya yüzdelik ifadesidir. KVB’nin etkinliği birden küçük göreceli olarak diğer karar birimlerine göre etkinsiz ve verimsiz denir. Temelde VZA modeli incelemeye tabi tutulan bütün KVB’i arasındaki en etkin karar verme birimini (KVB) belirlemek için yapılır. Analize dahil edilen KVB’lerinin optimizasyonu için regresyon doğrusunu temel alan parametrik yöntemlerin aksine VZA, her bir KVB’ni pareto etkinlik sınırına olan konumuna göre değerlendirilir ve parametrik yöntemlerde her bir KVB’ni, basit regresyon denklemi temsil eder ve her bir KVB bu ortalama değere göre değerlendirilirken, VZA her bir bireysel gözlemi, bir değerine göre değerlendirir (Bakırcı, Kutlar, 2018: 470-482) Araştırmada en etkin KVB, pareto optimal birim olarak anılır ve diğer birimlerle karşılaştırmak için standart birim olarak ele alınır. VZA araştırmasında karar verme birimleri etkinlik sınır içerisinde birleştirmek, bu etkinlik sınır üzerinde kalan birimlerin etkin olduğu tespit edilmiş olur. Belirlenen etkin olmayan birimlere ise çözüm önerileri belirlenir ve sunulur. Şekil 3.1.’de kalın ve doğrusal çizgide etkin karar verme birimlerini gösterir. Bütün verilerin bu zarflama bölgesi içerisinde olduğunu ifade eder.

Şekil 3.1'deki karar birimleri için L,M ve N etkinliği tam olan KVB'dir. K noktası ise etkin ve verimli olmayan karar verme birimidir. K'nın ötelemelerle K' noktasına gelmesiyle etkin duruma gelmiş olduğu söylenebilir. VZA araştırmalarının, çoktu girdiler kullanarak çoklu çıktı elde ederek ekonomik birimin göreceli etkinlik düzeyi tahmin edilen doğrusal programlama biçimini gösterir. Endüstrilerin ve finans sektörü üretimleri sırasında çalışan sayısı, ücretler, çalışma saatleri, kadın erkek sayısı vb. pek çok girdi kullanılır. Girdiler kullanılarak da çıktılar haline gelinceye kadar geçen süredeki faaliyetler, pazar payı, kârlılık, büyüme hızı, faiz gelirleri/giderleri vb. değişik sonuçlar ortaya çıkar.

Girdiye ve çıktıya yönelik VZA modelleri, temelde birbirlerine çok benzemekle birlikte VZA modelleri, belirli bir çıktı bileşimini en etkin şekilde araştırırken, çıktıya yönelik VZA modelleri, belirli bir girdi bileşimi ile en fazla ne kadar çıktı bileşimi elde edebileceğini araştırmaktadır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 470-482). Sektördeki yöneticiler girdi kullanımıyla çıktı elde etme sürecinde çalışanların ve yapılan işlerin performans ölçümü için değişik ölçekler kullanabilir.



Kaynak: Bakırcı, F. ve Kutlar, A., (2018), Veri Zarflama Analizi, (ss. 141), Ankara, Orion Kitabevi

Şekil 3.1. İki Çıktılı (x,y)- Bir Girdili (z) Etkinlik Sınırı VZA Modeli

Veri zarflama analizi, yaklaşım, referans gruplarının bütün birimlere dayanarak bir kuramsal etkinlik sınırları oluşturmada doğrusal çizgiden yararlanılmaktadır. Kurumsal birime ait çıktı, referans grubundaki bütün çıktıların ağırlıklı ortalamaları

yardımla hesaplanabilir. Kurumsal birime ait girdi ise yine bütün referans gruplarındaki girdilerin ağırlıklı ortalamaları ile belirlenmektedir.

Bilimsel bir araştırmada daha önceden belirlenmiş herhangi bir analitik üretim fonksiyonuna ihtiyaç duymadan birçok girdi kullanarak birçok çıktının elde edildiği ortamlarda ölçüm yapılabilmesi önemlidir. Araştırmada kullanılan girdiler-çıktılar ölçüm birimleri birbirinden farklı olduklarından firmaların değişik boyutlarının aynı anda ölçülebilmesi imkânını verir. Veri zarflama analizinin göreceli etkinliği ölçme şekli, iki aşamalı olarak özetlenebilir: Herhangi bir gözlem kümesi içinde en az girdi bileşimini kullanarak en çok çıktı bileşimini üreten “en iyi” gözlemleri (ya da etkinlik sınırını oluşturan karar birimlerini) belirler. Söz konusu sınırı “referans” olarak kabul edip, etkin olmayan karar verme birimlerinin bu sınıra olan uzaklıklarını (ya da etkinlik düzeylerini) “radyal” (radial) olarak ölçer (Yolalan, 2001: 28).

VZA doğrusal çizginin özel bir şeklide aynı vizyon ve hedeflere sahip firmaların etkinliğini ölçmede kullanılabilir olmasıdır. Araştırmada analize konu olan birimlerin etkin olan, olmayan şeklinde tespiti yapılır, sonrada ayrıntılı incelenmesi için kayıt yapılır, gerek görüldüğünde etkin olmayanların düzeltici önlemlerle çözümler önerilir. KB'nin bankaların etkinliğini ölçmeye amaçladığı doğrusal çizgi tabanlı bir teknik olarak birden çok değişik ölçeklerle girdi-çıkıtı olduğu durumlarda kullanılır. VZA'da ortak karar birimlerin üretim etkinliklerinin değerlendirilerek karşılaştırılmasının yapılması analizde önemlidir. VZA karar birimlerin aynı piyasa şartlarında çalışanların ve gruptaki birimlerin etkinliklerini ölçmede aynı hedefe yönelik kullanılır. KVB'nin en anlaşılır şekli tek girdiyle tek çıktıya sahip etkinlik değişiklikler dikkate alınarak etkinlik ağırlıklı çıktının/girdiye oranıdır. Eğer karşılaştırılan birimler birbirinden farklı ve karmaşık yapıda ise analizin yapılmasında çok zor kullanılır. Veri zarflama analizi bankalarda çoklu girdi ve çoklu çıktı durumlarına yanıt verebilir olması şartlı bakışların az olması, analizlerde değişik ölçeklerin kullanılabilmesine fırsat tanıması nedeniyle pek çok alanda araştırması uygulamalarında çok geniş uygulama alanı bulmuştur.

3.2.1.2. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Matematiksel İfadesi

Her birisi m tane ve s tane çıktıya sahip karar verme biriminin olduğu; P karar verme biriminin etkinlik skoru, Charnes ve arkadaşlarının 1978 de sunduğu aşağıdaki modelin çözümü ile elde edilir. VZA çok sayıda değişken ve ilişkilerin (kısıtların) bir arada değerlendirildiği “matematiksel programlama” gibi teknikleri kullandıkları için

çok sayıda girdi çıktının bir arada değerlendirilmesine imkân vermeyen ve karar vericileri sınırlandıran diğer tekniklere göre kullanıcıya daha gerçekçi çalışabilme imkânı verir.

Amaç fonksiyonu:

$$\max \frac{\sum_{k=1}^s v_k y_{kp}}{\sum_{j=1}^m u_j x_{jp}}$$

Yukarıdaki eşitlikte doğrusal programlama modeline dönüştürülmüş ve bu eşitliğin her bir KVB için ayrı ayrı hesaplanarak Z kadar KVB kadar ağırlık kümesi elde edilir. Bu amaç fonksiyonundaki ağırlıklar, birimin etkinlik değerini (≤ 1) kısıtı altında maksimize etmektedir.

Kısıtlayıcılar:

$$\leq 1 \quad \forall i \text{ için} \quad \frac{\sum_{k=1}^s v_k y_{ki}}{\sum_{j=1}^m u_j x_{ji}}$$

Pozitif Kısıtlama:

$$V_k, u_j \geq 0 \quad \forall k, j \text{ için} \quad (1)$$

Burada;

$K = 1, \dots, s$.

$j = 1, \dots, m$,

$i = 1, \dots, n$,

y_{ki} : i inci karar verme biriminin ürettiği çıktı miktarı

x_{ji} : i inci karar verme biriminin kullandığı girdi miktarı

u_j : j inci girdinin aralığı

v_k = k ıncı çıktının ağırlığı

Model (1) de verilen kesirli programlama biçimi model (2) de verilecek olan doğrusal programlama biçimine dönüştürülebilir (Oral, vd., 1992: 166-176). Modeldeki “v” ve “u” girdi ve çıktılar üzerindeki ağırlıkları ve eşitlikteki değişkenleri oluşturur. Modeli çözümü “i” KVB için her bir etkinlik değeri ve bu değere ulaşmak için gerekli ağırlıklar kümesini verir (Bakırcı, Kutlar, 2018: 131)

Amaç fonksiyonu:

$$\max \sum_{k=1}^s v_k y_{kp}$$

Yukarıdaki eşitlik doğrusal bir denklem olup, girdilerin ağırlıklı toplamı 1 ile kısıtlar ve v_k ve y_k uygun değerler seçerek “p” KVB için ağırlıklı çıktı toplamını maksimize eder ve etkinlik değeri 1’i aşamaz (Bakırcı, Kutlar, 2018: 132).

Kısıtlayıcı:

$$\sum_{j=1}^m u_j x_{jp} = 1$$

$$\sum_{k=1}^s v_k y_{kp} - \sum_{j=1}^m u_j x_{jp} \leq 0 \quad \forall_i \text{ için}$$

Pozitif kısıtlama:

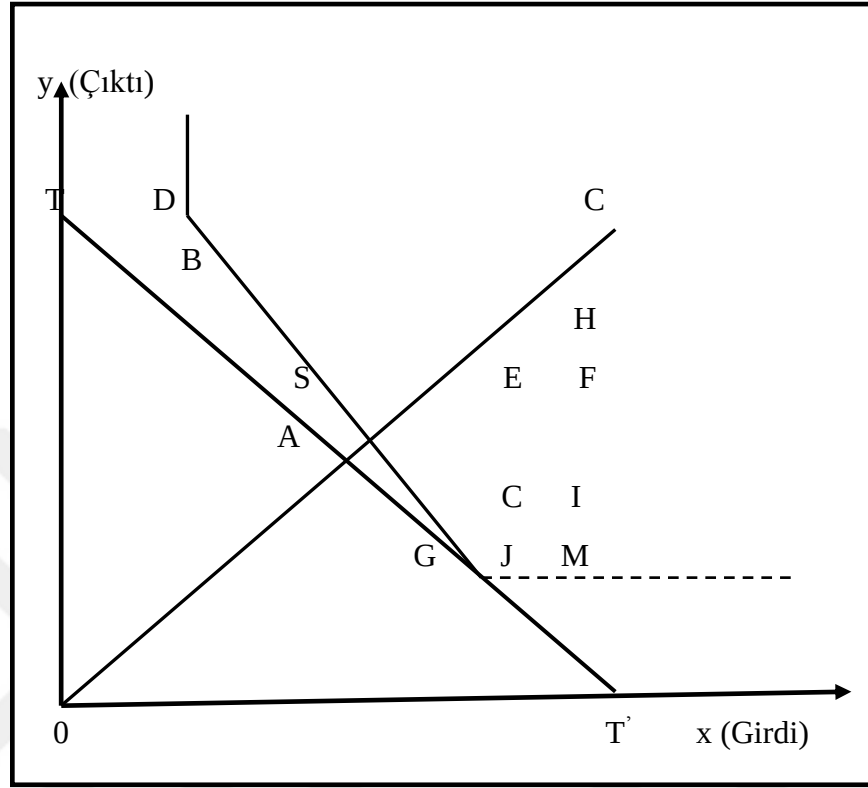
$$v_k, u_j \geq 0 \quad \forall k, j \text{ için} \quad (2)$$

Yukarıdaki problem bütün karar verme birimlerinin etkinlik düzeyini belirlemek için n defa işlev görür. Her bir karar verme biriminin etkinlik sınırının en iyi noktası için ağırlıklandırılmış girdi ve çıktılar seçilir. Gerçekte bir karar verme biriminin etkinlik skoru 1’e eşit ise etkin, 1’den küçük ise etkin değildir.

3.2.1.3. Veri Zarflama Analizi’nin (VZA) Grafıksel İfadesi

Veri zarflama analizi, en önemli olan noktası karar verme biriminin (KVB)’nin beklentisini en etkin şekilde ifade edebilmesidir. Karar verme birimleri tarafından her hangi bir gözlem kümesi en az girdi bileşenini kullanılarak en fazla çıktı bileşenini elde etmek için üretilen en iyi gözlem kümesinin belirlemesidir. En yüksek seviyede üretim yapan karar biriminin etkinliği 1’e eşit olduğu noktaların etkinlik sınırı üzerinde

bulunduğu noktalar birleşimidir. Veri zarflama analizinde girdi ve çıktı yönelimli uzaklık fonksiyonları yönüyle aşağıdaki şekillerdeki gibi değerlendirmek mümkündür.



Kaynak: Karahan, A. ve Özgür, E. (2011), Hastanelerde Performans Yönetim Sistemi ve Veri Zarflama Analizi, 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Şekil 3.2. VZA'nın Grafiks gösterimi

Bankacılıkta etkinlik ölçümünde çoklu girdi ve çoklu çıktı kullanılacağından VZA da uzaklık fonksiyonunu grafiks göstermek daha doğru olacağından ele alınmıştır. Uzaklık fonksiyonları belli bir davranışsal amacı (maliyet minimizasyonu veya kar maksimizasyonu gibi) belirtmeye gerek kalmaksızın çok girdili ve çok çıktılı bir üretim teknolojisini belirleme imkânı sunmaktadır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 37). VZA'da grafiks gösteriminde etkinlik sınırı KVB'lerinin etkin olup olmadığını belirleyen noktalar kümesidir. Aşağıdaki şekilde etkinlik sınırı D, B, G, J, M noktalarının birleştiği kümelerin oluşturduğu eğri çizgisidir.

Şekil 3.2.'de, etkinlik, önce yatay (x) eksene paralel M, J ve G'ye paralel gelmiştir. Sonrasında sola doğru G'den B'ye etkinlik kaymış, D ve B doğrusu üzerinde sağa kayma göstermiş sonunda da dikey (y) eksenine paralel olmuştur. Kısaca her bir doğru parçası karşılaştığı engellerde (girdi ve çıktı) etkisiyle şekillerde kırılma ile yön değiştirerek etkinlik sınır çizgisi (D,B,G,J,M) oluşmuştur. Bu sınırın altında kalan (A,

E, H, F, I,C) etkinsiz KVB'lerini gösterir. (Karahana, vd., 2011: 102). KVB'lerinin etkinlik sınırı üzerinde yer almayan noktaların etkin olan noktalara uzaklıklarına göre de etkinsizlik dereceleri ortaya çıkarılır. Aynı şekilde, KVB'lerin herhangi bulunmadan üretim gerçekleştirmeleri teknik etkinlik olarak adlandırılmıştır. Etkinlik ölçüsünü teknik etkinlik ve ölçek etkinlik ölçüm sistemiyle toplam etkinlik bulunur. Teknik etkinlik, girdi bileşiminin en etkin şekilde kullanılarak mümkün olan maksimum çıktıyı üretme başarısı olarak tanımlanır. Şekil PP' maliyet minimizasyon eğrisini göstermek üzere, teknik etkinlik bir X noktasının merkeze olan radyal uzaklığı ve ölçek etkinliği de maliyet minimizasyon eğrisine olan uzaklığı şeklinde ölçülmektedir. Bu ölçümler; OS/OC oranıyla teknik etkinlik, OP/OS oranıyla ölçek etkinliği hesaplanmaktadır (Akdoğan, 2001: 55). Sonuçta toplam etkinlik; teknik etkinlik ve ölçek etkinliği oranlarının çarpılması sonucu elde edilen noktalar kümesidir.

VZA modelinde ölçeğe göre sabit getiri (CRS) ve ölçeğe göre değişken getiri (VRS) olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Her grup kendi teorik ve metodolojik gelişim süreci içinde girdi yönelimli, yönelimsiz ve çıktı yönelimli şeklinde ifade edebiliriz. Bu yaklaşımlardan girdi yönelimli yaklaşım veri üretim miktarlarını azaltmadan üretimde kullanılan girdi miktarlarının oransal olarak ne kadar azaltılabileceğini belirlemeye çalışılır. Çıktı yönelimli yaklaşım ise mevcut girdi setini değiştirmeden üretim miktarlarının oransal olarak ne kadar arttırılabileceğini gösterir. VZA analizine göre bir karar verme birimi (KVB) ancak ve ancak kullandığı girdilerden birisinin miktarını diğer girdilerden en az birisinin miktarını arttırmadan veya ürettiği çıktılarından en az birisinin miktarını azaltmadan azaltamıyorsa ve ürettiği çıktılarından birisinin miktarını kullandığı girdilerden en az birisinin miktarını arttırmadan veya ürettiği diğer çıktılarından en az birisinin miktarını azaltmadan arttıramıyorsa etkindir (Cooper, vd., 2004: 1-39). Ölçek etkinliğini şu şekilde formüle edebiliriz.

$$OE = \frac{TV_{CRS}}{TV_{VRS}} \text{ şeklinde ifade edilir.}$$

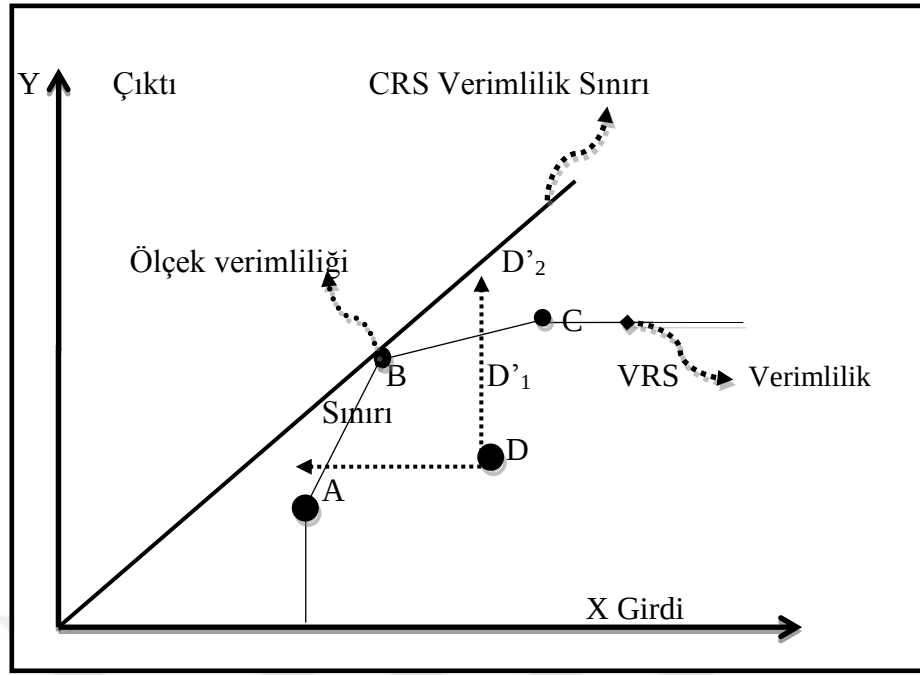
Teknik etkinliği ölçmek için çok sayıda girdi ve çıktıyı içeren geniş bir indeks geliştirilmiştir. İndeks, ağırlıklandırılmış tüm girdi çıktılarından gerçek bir girdi çıktı oranı verir. Bu oran, iki kesirli programlama modeliyle ölçekten sabit getiri ve ölçekten değişken getiri varsayımlarıyla çözümlenerek hesaplanabilir. Ölçekten sabit getiri (CRS-Constant to Return Scale) Charnes, Cooper ve Rhodes'in geliştirdikleri ilk

modeldir. Bu CCR modeli olarak adlandırılır (Model 1). Daha sonra geliştirilen model, Banker, Charnes ve Cooper (1984) tarafından düzenlenen, Ölçekten değişken getiri (VRS Variable Return to Scale) modelidir (Model 2) ve BCC modeli olarak bilinir. (Cooper, vd., 2004: 1-39). VZA modelinin sınır yaklaşımına bağlı olarak Jacobs ve diğerlerinden (2006:102) alıntı ile yapılan şekil ve anlatımı mevcuttur. VZA ölçümünde kullanılan Ölçekten sabit getiri (CRS-Constant to Return Scale) modeli, tüm girdiler, %1'lik yükseldiğinde tüm çıktılarda %1'lik artışa yol açtığı durumda etkilidir.

CRS modelinin yetersiz kaldığı durumlarda VRS modeli uygun olmaktadır. CRS etkinlik puanı karar alma birimlerindeki büyüklük farklılıkları nedeniyle, VRS'den küçük ya da eşit değerdedir. Bir karar alma biriminin VRS etkinlik puanı yalnızca teknik etkinliği ölçerken; CRS, karar alma biriminin, en etkin çalışması durumunda hem teknik etkinliğini hem de etkinlik kaybını ölçer (Ramanathan, 2006: 157).

VZA'nın birden fazla girdi ve çıktısı olan KVB'lerin değişik boyutlarını bir bütünlük arz ederek tek bir etkinlik ölçütüne indirme imkânı verir. Girdi ve çıktı ölçüm birimlerinden bağımsız şekilde KVB'lerinin değişik boyutlarının ölçümünü aynı anda sağlaması, üretim fonksiyonunun analitik biçimi hakkında herhangi bir varsayım gerektirmemesi parametreler türetilerek yöneticilere yol göstermesi yönetimin güçlü yönlerini belirtir (Sherman, 1984: 924; Rosko, 1990: 309).

Şekil 3.3.'de (ABCD) karar verme birimlerinden oluşan gözlem kümesine ait ölçeğe göre değişken getiri (VRS) varsayımı altında ve etkinlik sınırı üzerinde bulunan A, B, C karar verme birimleri teknik açıdan etkin iken D (KVB) açısından ise etkinsizdir. D noktasının girdi yönelimli teknik etkinlik ölçüsü (X'^{D1}/X^D) oranıyla tespit edilir. Çıktı yönelimli etkinlik ölçüsü ise (Y^D / X'^{D1}) oranıyla belirlenir. D noktası için girdi yönelimli modelde AB doğru parçası, çıktı yönelimli modelde ise BC doğru parçası referanstır.



Şekil 3.3. Etkinlik Sınırları ve Ölçek Etkinliği

Bu nedenle her iki yaklaşımla elde edilen teknik etkinlik değerleri farklı olmaktadır. Aynı gözlem kümesi içerisinde ölçeğe göre sabit getiri (CRS) varsayımına göre 0 ile B noktasından geçen doğru parçası teknik etkinlik sınırını verecektir. VRS varsayımına dayanarak etkin olan ve etkinlik sınırı üzerinde bulunan A ve C noktaları CRS varsayımına göre etkinsiz görülmektedir. D noktasının CRS etkinlik sınırına göre etkinlik ölçüsü girdi yönelimli ise (X^{D^2} / X^D) kadar, çıktı yönelimli (Y^D / X^2) kadar olacaktır (Coelli, vd., 1998: 152-153).

3.2.1.4. Veri Zarflama Analizi'nin (VZA) Güçlü ve Zayıf Yönleri

Veri Zarflama Analizinin Güçlü Yönleri: VZA verimsiz karar verme birimlerinin performans kümesinde göreceli olarak etkin olan KVB'nin seviyesine çıkarmak için kullanılan yöntemlerden birisidir. KVB 'e uygun iyileştirme yolunu seçerek karar verici tarafından bilgi tecrübesi ile yorumlanır. VZA'nın uygulanması özellikle karar vericilerin üretim süreciyle ilgili tüm ilgili girdi ve çıktılarla daha etkinlik tanımlar yapılır. VZA analiz çalışmasında ihtiyaç duyulan veriler ve analiz sonuçlarına dayalı bir veri tabanı oluşturularak konu ile ilgili verileri toplama kolaylaşır ve güçlenir. VZA yönteminin en önemli avantajlarından biri girdiler ve çıktılar arasındaki üretim ilişkisinin fonksiyonel formu üzerinde sınırlamalara yer vermemesi ve VZA, çoklu girdilere ve çoklu çıktılara aynı zamanda (eş anlı) uygulanabilmektedir (Çalmaşur,

Akan, 2008: 51). VZA girdi ve çıktı verilerinin rassal bir mekanizma ile üretilmediği düşünüldüğünde parametrik olmayan verilerin belirli bir fonksiyonel dağılım kuralına uyması daha avantajlı olması sebebiyle etkinlik analizi yapma imkânı vermiştir. Etkinlik analizi en iyi gözlemlerce oluşturulan sınıf fonksiyonuna göre yapıldığı için belirlenen hedefler en iyi performans birimleri örnek alarak yapıldığından ve etkinlik analizinin anlamını ve geçerliliğini de artırır.

VZA'nın Zayıf Yönleri: VZA genelde fiziksel girdi ve çıktı ölçümleriyle test edildiğinden teknik girdi-çıkıtı etkinliği ile ilgilidirler. Analizlerde kritik girdi ya da çıktı inceleme dışı bırakıldığında bankaların vermiş olduğu sonuçlar yanlış ve yanıltıcı olabilir. VZA'da gözlemlenen performansın en iyi performansla olan farkı sadece etkinsizliğe bağlanmakta ve gözlem hataları ve dışsallıklar gözardı edilmesi nedeniyle reel sonuca gitmede zorluklar çıkarır. VZA modelleri statik (durağan) ve tek zaman kesitinde değerlendirilen model olduğundan farklı periyotlardaki veriler için uygun indirgeme oranlarının kullanılması gerektiğinden analiz çıkmaza girebilir. Karar verme birimlerinin diğerlerine göre üstünlüğünün göreceli olması nedeniyle VZA etkinlik sonuçları, sadece görecelik çerçevesinde değerlendirileceğinden etkin bir ölçüm yapılmasında zorlukla çıkabilir.

3.2.2. Veri Zarflama Analizinde Temel Yaklaşımlar

Veri zarflama analizi aynı girdileri kullanarak aynı çıktıları üreten aynı üretimde bulunan üreticilerin etkinliğini değerlendirmek üzere kullanılmaktadır. Herhangi bir istatistiksel yöntem, merkezi eğilim yaklaşımı ile üreticileri ortalama bir üreticiye göre değerlendirirken VZA tekniği, her bir üreticiyi yalnızca “en iyi” üreticilerle karşılaştırır (Aydemir, 2002: 45). Veri zarflama analizi modellerini, ölçeğe göre getiri şekillerine göre iki grupta sınıflandırmak mümkündür.

Birincisi ölçeğe göre sabit getiri (ÖGSG) (constant return to scale-CRS) dir. İkincisi ise ölçeğe göre değişken getirili (ÖGDG) (variable return to scale-VRS) muodelidir. Böyle bir sınıflandırma yönelim şekillerine göre de şöyle ayrılabilir: Yönlendirmesiz (non-oriented), girdi yönelimli (input-oriented) iken çıktı yönelimli (output-oriented) olmak üzere üçe ayırmak mümkündür.

Tablo 3.1. Veri Zarflama Analizinde Temel Yaklaşımlar

GETİRİYE GÖRE	YÖNLENDİRMELERE GÖRE			
		Girdi Yönelimli (I)	Çıktı Yönelimli (O)	Yönelimsiz
	CRS (Sabit)	CCR-I	CCR-O	Yönelimsiz CCR
	VRS (Değişken)	BCC-I	BCC-O	Toplamsal BCC

VZA günümüzde bankalar, eğitim, hastaneler, imalat sektörü vb. kıyaslama ve performans değerlendirmesi şeklinde ortaya koyulmuştur. Dünyada yaygınlaşan uygulamalara karşılık, ülkemizdeki çalışmalar genellikle ekonomi ve yönelyem araştırması kongrelerinde sunulan bildirilerle ve sağlık ve bankacılık alanında daha fazla yoğunlaşan uygulamalar görülmüştür (Aydemir, 2002: 46). Veri zarflama analizinde temel yaklaşımları aşağıdaki şekilde ifade edebilir.

3.2.2.1. CCR Modeli

CCR modeli ilk standart VZA modeli olarak tanınan ve Charnes ve arkadaşları tarafından verilen oransal şekildir. VZA’da üzerinde çalışılan girdi ve çıktılarından oluşan üretim sistemi “karar verici birim” (KVB) olarak adlandırılır. CCR modelinde girdi ve çıktılar aşağıdaki şartlar altında belirlenir (Bakırcı, Kutlar, 2018: 148).

- 1-KVB’lerince her bir girdi, çıktı rakamsal ve pozitif kabul edilir.
- 2- KVB girdi, çıktı seçiminde ilgi alanına göre bir küme şeklinde seçilir.
- 3- Girdi ve çıktıların birimleri aynı olma zorunluluğu yoktur.

CCR modeli, teknik etkinlik ve verimlilik ile ölçek etkinlik birleşiminden oluşan toplam etkinlik ölçmektedir. CCR modelini kullanarak KVB’lerin göreceli etkinlik belirlenmesinde, analiz edilen KVB’lerin etkin kabul edilebilmesi için hem teknik etkinlik, hem de ölçek etkinlik, sahip olmaları gerekmektedir. CCR modeli, “Girdi Yönlü CCR” ve “Çıktı Yönlü CCR” olmak üzere ele alınmaktadır (Gökgöz, 2009: 37)

Girdi Yönlü CCR Girdi yönlü CCR modeli, asgari çıktı düzeyini karşılamak üzere girdilerin minimize edilmesini amaçlamaktadır. (Cooper vd., 2000,41). Charnes vd. Yönetim ve Ekonomi adlı ve (1978) tarihli eserinde geliştirilen ilk model kesirli

programlama modelidir ve çözümü oldukça zordur (Ray, 2004: 29). Bu nedenle, model yeniden düzenlenerek doğrusal programlama (DP) modeline dönüştürülmüştür (Cooper vd, 2000: 23). Kısıt sayısının az olması ve yöneticilere önemli bilgiler sağlaması nedeniyle DP modelinin dual formu incelenerek zarflama modeli oluşturulmuştur (Cooper, vd., 2000: 43).

VZA’da n adet karar verme biriminin her birisine ait m adet girdi ve s adet çıktı varsa, j’inci karar verme biriminin i’inci girdi miktarı $X_{ij} \geq 0$ ve j’inci karar verme birimi tarafından üretilen r’inci çıktı miktarı $Y_{rj} \geq 0$ olmak üzere, girdi yönelimli kesirli VZA modeli;

$$Ebn \frac{u_1 Y_{1k} + u_2 Y_{2k} + \dots + u_s Y_{sk}}{v_1 X_{1k} + v_2 X_{2k} + \dots + v_m X_{mk}} = Ebn \frac{\sum_{r=1}^s u_r Y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_i X_{ik}} \quad 1$$

$$\frac{u_1 Y_{1j} + u_2 Y_{2j} + \dots + u_s Y_{sj}}{v_1 X_{1j} + v_2 X_{2j} + \dots + v_m X_{mj}} < 1 \Rightarrow \frac{\sum_{r=1}^s u_r Y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_i X_{ij}} \leq 1; j = 1, \dots, n \quad 2$$

$$\begin{aligned} u_r &\geq \varepsilon > 0; r = 1, \dots, s \\ v_i &\geq \varepsilon > 0; i = 1, \dots, m \end{aligned} \quad 3$$

biçiminde gösterilir. Modelde

Enb : En büyükleme,

u_r : k karar birimi tarafından r’inci çıktıya verilen ağırlık,

v_i : k karar birimi tarafından i’inci girdiye verilen ağırlık,

Y_{rk} : k karar birimi tarafından üretilen r’inci çıktı,

X_{ik} : k karar birimi tarafından kullanılan i’inci girdi,

Y_{rj} : j’inci KVB tarafından üretilen r’inci çıktı,

X_{ij} : j’inci KVB tarafından kullanılan i’inci girdi,

ε : Pozitif çok küçük bir değer olarak ifade edilir.

Girdi Yönelimli VZA: VZA’da n tane KVB varsa, n tane model oluşturulur ve her bir KVB’nin görece etkinlik ölçülebilmesi için n tane en iyileme modelinin çözülmesi gerekir. Modellerin amaç fonksiyonu, k karar verme birimi için toplam ağırlıklandırılmış çıktıların (sanal çıktıların), toplam ağırlıklandırılmış girdilere (sanal girdilere) oranının enbüyüklenmesidir. Modeldeki kısıtlar, her bir KVB için sanal çıktının sanal girdiye oranının 1’i geçmemesi gerektiğini ve en iyi amaç fonksiyonu

değerinin (θ_k^*) en fazla 1 olacağını gösterir. Yukarıda tanımlanan kesirli modelin DP çözüm yöntemleri ile çözülebilmesi için Charnes ve Cooper 1962’de $\sum_{i=1}^m v_i X_{ik}=1$ dönüşümünü yapmışlar ve modeli de;

$$\begin{aligned}
 Ebn \ u_1 Y_k + u_2 Y_{2k} + \dots + u_s Y_{sk} &= Ebn \sum_{r=1}^s u_r Y_{rk} \\
 v_1 X_{1k} + v_2 X_{2k} + \dots + v_m X_{mk} &= 1 \Rightarrow \sum_{i=1}^m v_i X_{ik} = 1 \\
 u_1 Y_{1j} + u_2 Y_{2j} + \dots + u_s Y_{sj} &\leq v_1 X_{1j} + v_2 X_{2j} + \dots + v_m X_{mj} \Rightarrow \sum_{r=1}^s u_r Y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_i X_{ij} \\
 &\leq 0 \quad 4 \\
 u_1, u_2, \dots, u_s &\geq 0 \Rightarrow u_r \geq 0; v_i \geq 0
 \end{aligned}$$

şeklinde ifade edilerek DP modeli oluşturulmuştur. Girdi yönelimli CCR modeli denilen bu model; ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında, göreceli toplam etkinliği ölçmekte ve kesirli modelle aynı en iyi çözümü vermektedir. Tüm doğrusal programlama (DP) modelleri gibi VZA modelleri de primal ve dual olmak üzere iki farklı şekilde ifade edilebilir. Veri zarflama analizinde dual (ikili) model, primal (tekli) modele göre en iyi çözüme ulaşmak için hem daha az matematiksel işlem gerektirdiğinden, hem de önemli yönetime bağlı bilgiler sağladığından daha çok kullanılmıştır. Dualite kuramı gereği primal model enbüyükleme (Enb) olduğu için bunun duali enküçükleme (Enk) olur ve primal modelin en iyi değeri (Z_k^*) ile dual modelin en iyi değeri (θ_k^*) birbirine eşittir (Cinemre, 2004: 107-109). Bu nedenle dual model Enk olduğu için θ_k^* ’nın en iyi değeri 1’den büyük çıkamaz, yani $0 < \theta_k^* \leq 1$ olur. Model 4’deki girdi yönelimli primal CCR modelinin, duali Model 5’de verilmiştir.

Enk θ_k

$$\begin{aligned}
 \sum_{j=1}^n \lambda_{jk} X_{ij} &\leq \theta_k X_{ik} & 5 \\
 \sum_{j=1}^n \lambda_{jk} Y_{rj} &\geq Y_{rk} \\
 \lambda_{jk} &\geq 0
 \end{aligned}$$

Veri zarflama analizinde, bir karar verme biriminin, göreceli toplamda etkin olduğunu ifade edebilmek için;

$$1- \theta_k^* = 1$$

$$2- s_i^- = 0 \text{ ve } s_r^+ = 0 \quad 6$$

Şartlarıyla birlikte sağlanması gerekir (s_i^-) ve doğrusal programlama (DP) modellerindeki eşitsizliklerin eşitlik haline dönüştürülmesi için fazla kullanılan girdilere ilişkin aylak değişkenleri ve s_r^+ eksik üretilen çıktılara ilişkin aylak değişkenleri gösterir ve ($\leq$) işaretli eşitsizlikleri eşitlik biçimine dönüştürmek için bunların sol taraflarına negatif olmayan birer değişken eklenir. Aylak değişken adı verilen bu değişkenler X_{n+1} , X_{n+2} , ..., X_{n+m} ile gösterilir. Bir KVB'ye ilişkin amaç fonksiyonu değeri 1'den küçük ($\theta_k^* < 1$) ve/ veya aylak değişkenlerde sıfırdan farklı değere sahipse ($s_i \neq 0$ ve/veya $s_r \neq 0$), o KVB'nin görece toplam verimli olmadığı sonucuna varılır. Çalışmada yalnızca i'inci şartın sağlanması "zayıf" görece verimlilik ve etkinlik; birinci şartın yanı sıra aylak değişken değerlerinin sıfıra eşit olduğunu gösteren ikinci şartın da sağlanması "güçlü" görece etkinlik olarak ifade edilir (Cooper, vd., 2007: 43-128).

Eşitlik 6'da verilen önermelerin ikisinin birlikte gerçekleşip gerçekleşmediği ve görece toplam verimliliği araştırılan KVB'lerin olası girdi fazlalığı ve çıktı eksikliğinin belirlenmesi, Model 7'nin iki aşamalı çözümünü gerektirir.

$$\begin{aligned} \text{Enk } \theta_k - \varepsilon \sum_{i=1}^m s_i^- - \epsilon \sum_{r=1}^s s_r^+ \\ s_i^- = \theta_k X_{ik} - \sum_{j=1}^n X_{ij} \\ s_r^+ = \sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_{jk} - Y_{rk} \\ \lambda_{jk} \geq 0; s_i^-, s_r^+ \end{aligned} \quad 7$$

Bu modelin çözümünün ilk aşamasında, Model 5 çözülerek amaç fonksiyonunun en iyi değeri θ_k^* bulunur. İkinci aşamasında; birinci aşamada Model 5'in çözümüyle elde edilen θ_k^* değeri, Model 7'de yerine konularak dual değişkenlerin değerleri λ^* ,

s_i^- * ve s_r^+ * bulunur.

Tablo 3.2. CCR Modelleri

Girdi Yönelimli CCR Modelleri		Çıktı Yönelimli CCR Modelleri	
Primal	Dual	Primal	Dual
$Ebn \sum_{r=1}^s u_r Y_{rk}$ $\sum_{r=1}^s u_r Y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_i X_{ij} \leq 0$ $\sum_{i=1}^m v_i X_{ik} = 1$ $u_r, v_i \geq 0$	$\text{Enk } \phi_k$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} X_{ij} \leq \phi_k X_{ik}$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} Y_{rj} \geq Y_{rk}$ $\lambda_{jk} \geq 0$	$\text{Enk } \sum_{i=1}^m v_i X_{ik}$ $\sum_{i=1}^m v_i X_{ij} - \sum_{r=1}^s u_r Y_{rj} \geq 0$ $\sum_{r=1}^s u_r Y_{rk} = 1$ $u_r, v_i \geq 0$	$\text{Enb } Z_k$ $\sum_{j=1}^n \eta_{jk} X_{ij} \leq X_{ik}$ $Z_k Y_{rk} - \sum_{j=1}^n \eta_{jk} Y_{rj} \leq 0$ $\eta_{jk} \geq 0$

Görece verimli ve etkin olmayan bir karar verme birimi olduğu varsayılın ve bu KVB'nin referans kümesi R_k ile gösterilsin. Böyle bir KVB'nin verimli olabilmesi için R_k kümesinde yer alan KVB'lerin girdi ve çıktı miktarlarının doğrusal kombinasyonları yardımıyla kuramsal bir KVB tanımlanır. Bu kuramsal KVB'nin girdi ve çıktıları, aylak değişkenler yardımıyla;

$$X_{ik} = \theta^* X_{ik} - S_i^- * \quad i = 1, 2, \dots, m$$

$$Y_{rk} = Y_{rk} + S_r^+ * \quad r = 1, 2, \dots, S \quad 8$$

şeklinde elde edilebilir. R_k 'da bulunan verimli KVB'ler, verimli olmayan KVB için örnek teşkil ederken, kuramsal KVB etkin olmayan KVB'nin taklit etmesi gereken tek bir noktayı temsil eder.

Yukardaki yönlendirmelerle şekli ile etkinlik tanımı yapılırsa;

(i) Çıktı yönelimli bir modelde: Her bir çıktı-girdi artması veya herhangi bir çıktı azalması olmaksızın artması imkânı varsa bu KVB etkin değildir.

(ii) Çıktı yönelimli bir modelde: Bir çıktı, başka herhangi bir girdi artmaksızın ve herhangi bir çıktı azalmaksızın azalma oluyor ise bu KVB etkin değildir. Verimlilik derecesinin 1'den küçük olması demek diğer KVB'lerinin bir doğrusal bileşimlerinde daha küçük girdi vektörü kullanarak çıktı vektörünün elde edildiğini gösterir. Daha açık bir ifade ile görece etkin olmayan KVB'nin referans kümesindeki KVB'ler gibi etkin hale gelebilmesi için kuramsal KVB'nin girdi ve çıktı düzeylerini hedeflemesi gerekir.

Hedeflenen bu girdi ve çıktı düzeylerine ulaşmak için görece etkin olmayan KVB, i'inci girdisini $\Delta K_{ik} = (1 - \phi_k) \cdot X_{ik} + S_i^-$ kadar azaltmalı ve r'inci çıktısını $\Delta Y_{rk} = S_r^+$ kadar artırmalıdır. Bu ilişkilerden yararlanılarak görece etkin olmayan KVB'lerin girdi ve çıktılarına ilişkin potansiyel iyileştirmeleri ifade eder.

Çıktı Yönelimli VZA: Görece toplam etkinlikler, girdi yönelimli CCR modelinin yanı sıra çıktı yönelimli CCR modelleriyle de hesaplanabilir. Ancak bir KVB'nin görece toplam etkinliği yalnızca bir yönetime göre hesaplanması yeterlidir. Çünkü, girdi yönelimli CCR modelinden elde edilen görece toplam etkinlik değeri ile çıktı yönelimli CCR modelinden elde edilen görece toplam etkinlik değerleri birbirine eşittir. Ancak bu iki yönetime göre girdi ve çıktı değişkenlerinin potansiyel iyileştirme yüzdeleri birbirinden farklı çıkabilir. Girdilerde fazlalık veya çıktılarda eksiklik vermez ise KVB'leri CCR-etkin, aksi durumda ise CCR-etkin olmayan olmayan durum olarak adlandırılır (Bakırcı, Kutlar, 2018: 154). Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda girdi ve çıktı yönelimli CCR modellerinin primal ve dual formları Tablo 1'de (Cooper, Vd., 2004: 107-109) verilmiştir.

3.2.2.2. BCC Modeli

Banker, Charnes, Cooper (BCC) Modelleri CCR modelleri ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında yani bütün KVB'lerin optimal ölçekte faaliyet gösterdikleri varsayımı altında, toplam etkinlik hesaplanmasında kullanılır. Ancak gerçek hayatta ölçeğe göre değişen getiriye sahip olan sistemlerde söz konusudur. Ölçeğe göre değişken getiri durumuna sahip sistemlerin etkinliklerini belirleyebilmek için, 1984 yılında Banker, Charnes ve Cooper kendi isimlerinin baş harfleri ile anılan BCC modelini geliştirmiştir. Bunun için CCR modellerinin dualine konvekslik kısıtı denilen ve aşağıdaki denklem;

$$\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} = 1 \quad 9$$

kısıtı eklenir. Bu kısıt sayesinde KVB'lerin ölçeğe göre değişken getiri türleri de belirlenebilmektedir. Buna göre; bir KVB için hesaplanan λ_j 'lerin (ağırlıkların) toplamı birden büyük ise KVB ölçeğe göre azalan getiriye; birden küçük ise artan getiriye ve bire eşit ise sabit getiriye göre faaliyet gösteriyor anlamına gelmektedir (Yıldız, 2006:

211-234). VZA modelleri yönelimlerine göre girdi ve çıktı yönelimli olarak iki ayrı gruba ayrılır.

Tablo 3.3. BCC Modelleri

Girdi Yönelimli BCC Modelleri		Çıktı Yönelimli BCC Modelleri	
Primal	Dual	Primal	Dual
$\text{Enk}\theta_k$ $\theta_k X_{ik} - \sum_{j=1}^n \lambda_{jk} X_{ij} \geq 0$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} Y_{rj} \geq Y_{rk}$ $\sum_{j=1}^n \lambda_{jk} \geq 1$ $\lambda_{jk} \geq 0$	$\text{Enb} \sum_{r=1}^s u_r Y_{rk} - u_k$ $\sum_{r=1}^s u_r Y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_i X_{ij} - u_k \leq \phi_k$ $\sum_{i=1}^m v_i X_{ik} = 1$ $u_r, v_i \geq \varepsilon > 0,$ $u_k \text{ serbest}$	$\text{Ebn} Z_k \sum_{i=1}^m v_i X_{ik}$ $Z_k Y_{rk} - \sum_{i=1}^n \eta_{jk} Y_{rj} \leq 0$ $\sum_{j=1}^n \eta_{jk} X_{ij} \leq X_{ik}$ $\sum_{j=1}^n \eta_{jk} \geq 0$ $\eta_{jk} \geq 0$	$\text{Enk} \sum_{i=1}^m v_i X_{ik} - v_k$ $- \sum_{r=1}^s u_r Y_{rj} + \sum_{i=1}^m v_i X_{ij} - v_k$ $\sum_{i=1}^m u_r Y_{rk} = 1$ $Z_k Y_{rk} - \sum_{j=1}^n \eta_{jk} Y_{rj} \leq 0, v_k \text{ serbest}$

Girdi Yönelimli VZA: Girdi yönelimli modelde girdiler, çıktı yönelimli modelde ise çıktılar kontrol edilebiliyor. Her grup kendi içinde oransal, ağırlıklı ve zayıflamalı olmak üzere üçe ayrılır. Bu iki temel yönelimin yanında bir de temel yönelim durum vardır ki burada girdi ve çıktı birlikte kontrol edilebilirler. Temel yönelim modelinde karar verme birimleri girdi-çıkıtı karışımı maksimize edilmiş olur. Girdi yönelimli modelde girdiler kontrol edilebilir, burada asıl hedef aynı çıktıyı en az girdi ile elde etmektir. Bu model, belli bir çıktı bileşimini en etkin şekilde üretebilmek optimal girdi bileşiminin nasıl oluşması gerektiğine cevap verir.

Göreceli etkinlik ölçütü (E_B), B karar verme birimi için ağırlıklı çıktılarının ağırlıklı girdilere oranı biçiminde tanımlanabilir. Bu tür tanımlama da etkinlik ölçütü ençoklanmaya (1)'e çalışılırken aynı ölçütün diğer karar verme birimleri açısından da 1'den küçük ya da 1'e eşit olması şartı (2) göz önünde bulundurulur. Amaç fonksiyonunda ençoklanması beklenen oran aynı zamanda (2) numaralı şartlarda da

bulunur. Bu şart sebebiyle amaç fonksiyonunun alabileceği en yüksek değer 1 olmalıdır (Yolalan, 1993: 30).

VZA’da toplam etkinlik değeri; üretim ve hizmet sınırının ölçeğe göre değişen getiri özelliği göstermesinden dolayı, girdi yönelimli BCC modeli ile hesaplanan teknik etkinlik değerleri, çıktı yönelimli BCC modeliyle hesaplanan görece teknik etkinlik değerinden farklı olabilir. Çünkü ölçeğe göre değişen getiri varsayımı altında herhangi bir KVB’nin girdiye göre ölçek getirisi artan olabilirken, çıktıya göre azalan getiri özellikte olabilir. Girdi ve çıktı yönelimli BCC modellerinin primal ve dual biçimleri Tablo 2’de (Cooper, vd., 2004: 211-234) verilmiştir.

Çıktı Yönelimli VZA: Çıktı yönelimli VZA modelinin girdi yönelimli modelden farkı; ağırlıklı girdinin ağırlıklı çıktıya oranının enazlanması olarak anlatılabilir (Yolalan, 1993: 43). Çıktı yönelimli modelde girdi sabitken çıktının ne kadar artırılabilceği araştırılırken girdi yönlendirmeli de ise sabit çıktı karşısında girdinin ne kadar azaltılarak etkin olacağı tespitine çalışılır. Girdi ve çıktı yönlendirmelinin her iki modelde de oransal, ağırlıklı ve zarflama olarak üç yolla incelenir

3.3. TOBİT MODEL

Bağımlı değişkene ait bilginin yalnızca bazı gözlemler için bulunduğu bir model sansürlü regresyon modeli ya da Tobit modeli olarak bilinmektedir (Tatoğlu, 2005: 99). Bazen sadece bağımlı değişkene ait, bir takım veriler gözlenmemiş olabilir. Bu nedenle araştırmamızda Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının etkinlikleri ile onu etkileyebileceği düşünülen faktörler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla oluşturulan tesadüfi etkili panel tobit (random effects panel tobit) model kullanılmıştır. Bağımlı değişken olan etkinlik değerinin (%100) 1’e eşit olması, bankaların mutlak etkinliğinin olduğunun göstergesidir.

Regresyon analiz bilimsel olarak istatistikte kullanılan temel analiz şekillerinden birisidir. Ragresyon bir bağımlı (açıklanan) değişkenin bir veya daha çok bağımsız (açıklayıcı) değişken yardımıyla matematiksek fonksiyon ile ifadesi şeklindedir. Goldberger (1964) bu modeller için ilk defa probit modelleri ile benzerlikleri olması nedeni ile tobit model adını kullanmıştır (Verbeek, 2012: 238). Tobit modeli üretim veya hizmet sektörlerinde, tek değişkenin incelenmesi istenildiğinde kullanılan en etkin modeldir.

Tobit model, bir yönüyle üst limiti sınırlandırılmış ya da sınırlandırılmamış alt bağımlı değişkenlerin regresyon modeline benzer. Araştırmalarda bazı durumlarda bağımlı değişken sürekli fakat sınırlı aralıklarda değerler alma durumunda kalabilir. Bu nedenle ana kütleinin büyük bir kısmının sıfıra eşit olması yanında diğer kısımlarının da pozitif çıkması durumunda ortaya çıkar. Tobin tarafından ileri sürülen tobit modelini ilk olarak dayanıklı tüketim malları üzerinde kullanılan hane halkı tüketimi ve hane halkı gelir seviyesi belirli düzeyin aşana kadar sıfır olabilir” görüşü ile ileri sürülmüştür. Bazı araştırma örneklerindeki bağımlı değişkenlere ulaşamaz veya bir tek bağımlı değişkenin etkinliği ölçmeye “bağımlı değişkeni sınırlı modeller” adı verilmiştir. (Gujarati, 1999: 571-572).

Genellikle ekonometri ve istatistikte kullanılan veriler gözlemlenebilir değişkenlerden meydana gelmektedir. Bu nedenle bazı değişkenler çeşitli nedenlerden dikkate alınmayarak, tek değişkenle ilgili konulara ele alınıp açıklama getirmede kullanılabilir. İktisadi araştırmaların bazı durumlarında bağımlı değişken sürekli fakat sınırlı aralıklarda veri değerleri alabilir. Bu durum ana kütleinin büyük kısmının sıfıra eşit diğer kesimin ise pozitif olduğu durumlar da ortaya çıkar (Tobin, 1958: 24-36). Bu çalışmanın amacı sınırlı bağımlı değişkenin ve sınırlı olan verilerin parametre tahmin aşamalarını hem teoride hem de uygulamada kullanılmaktadır. Çalışmada toplam banka verileri ile sayısallaştırılarak daha anlaşılır ve daha etkin inceleme imkânı bulunmaktadır. Araştırma için gerekli olan veriler toplanılarak analiz sürecinde tesadüfi etkili panel tobit model kullanımıştır.

Başka bir ifade şekli ile tobit modeli sınırlı bağımlı değişkenler sansürlü (censored) ve kesikli (truncated) regresyon modeli olarak ikiye ayırmak mümkündür. Sansürlenmiş uygulamalarda bağımsız değişkenin bilinmesi durumunda, bağımlı değişken gözlemlerinin bazılarının gözlenmemesi durumudur. Bağımlı değişkenin değişim aralığının herhangi bir şekilde sınırlandırıldığı regresyon modellerinde eğer belirli bir aralığın dışındaki gözlemler tamamen kaybedebiliyorsa kesikli model söz konusu olur (Üçdoğruk, vd., 2001: 14-17). Kesikli uygulamada bağımsız değişkenin değerlerinin ancak bağımlı değişken gözlenebilir durumda iken tanımlanabilmesi durumunda sözkonusu olur. Bağımlı değişkenin, değişim aralığının herhangi bir şekilde sınırlandırıldığı regresyon modellerinde belirli bir aralığın dışındaki gözlem tamamen yok sayıldığında buna da kesikli model denir. Sadece bağımsız değişkenler gözlemlenebiliyorsa bu seferde sansürlenmiş model ortaya çıkar. Sansürlü veride tüm

birimler gözlenir, fakat her bir birimin değeri bilinmez, belirli bir değerden küçük veya büyük olduğu bilinen yok sayılmış bağımlı değişken bazı aralıklarda gözlemlenemeyen değişkendir. Sansürlü veri örnek birim sayısına etki etmezken, yok sayılan veri örnek birim sayısını eklerken sansürlü ve yok sayılan veri birbiri ile çoğu zaman farklılık gösterir. Sansürlü ve yoksayılmış (kesilmiş) veri türlerinin yapısı tanımlanan aralıkta, belirli bir değerden küçük veya büyük olmasına göre belirlenir. Buna göre sağ sansürlü, sol sansürlü veya aralık sansürlü olarak üç farklı türden oluşur (Güriş, Çağlayan, 2010: 680). Bu durum sansürlenmiş veri bağımlı değişken değerinin bir değer aralığının sınırlı olması durumunda ortaya çıkar. Yok sayılmış (kesilmiş) veri ise örnekte yer verilen birimlerin bir ana kütleinin alt örneğinden alındığında ortaya çıkar. Sansürlü veri ile tahmin edilen regresyon modellerin sansürlü regresyon modeli, kesilmiş veri ile tahmin edilen regresyon modellerine kesilmiş regresyon modeli adı verilir (Çağlayan, Güriş, 2010: 679). Örneklem genişliği ne kadar büyük olursa parametre tahminleri gerçek değerlerine ulaşma o kadar kolay olmaz. Hem sansürlenmiş hem de kesikli regresyon modellerinde U_i hata tahmininin koşulu ortalamasının sıfır olmaması ve açıklayıcı değişkenler korelasyonu ise OLS (çoklu regresyon modellemesi) tahminleri hem yanlıdır hem de tutarlı değildir (Gujarati, 2016: 85). Bağımlı değişken solda sansürlü: yani her zaman olmasa da genellikle sıfır olan belirli bir eşik altında değer alamaz. Sağda sansürlü: örneğin beş milyon TL üzerinde gelir elde eden kişiler gibi belirli bir eşik üzerinde değer alamaz. Başka bir değişle hem sağdan hem soldan sansürlü olabilir. Sansürlenmiş modele benzer olan fakat belirli bir miktar farklılık arz eden model kesikli örneklem modelidir. Sansürlenmiş modele benzer şekilde sağdan, soldan kesikli şeklinde olabilir.

Modeldeki sansürlenmiş verilerin verilen çoklu regresyon modellemesi (OLS) tahmini diğer tüm değişkenler sabit tutulduğunda doğrusal regresyon modelindeki her eğim kat sayısı, o değişkenlerin bağımlı değişken ortalama değeri üzerindeki marjinal etkisini verir (Gujarati, 2016: 286). Tobit modeli OLS: sıradan en küçük kareler yöntemi ve probit modelin bir birleşiminden oluşmuştur. Sansürlenmiş modelinin en çok olabilirlik (ML) tahmin tobit modeli: probit modelle tobit model arasındaki fark, probit modelde Y_i^* sıfırdan büyükken $Y_i=1$, gizli değişken sıfıra eşitken $Y_i=0$ olur. Tobit modelde ise gizli değişken sıfırdan büyük olduğu sürece Y_i herhangi bir değer olabilir (Gujarati, 2016: 290). Tobit modelin uygun olabilirlik fonksiyonları geliştirilerek bu iki modelin birleştirilmesi ve daha sonrada en çok olabilirlik veya maksimum

olabilirlik (ML) yöntemiyle tahmin etme yöntemi olarak görülür. Eğim kat sayısı açıklayıcı bir değişkenin gizli Y_i^* değişkeni üzerindeki doğrudan marjinal etkisini verir.

Tobit modelini matematikle şöyle gösterebiliriz (Gujarati, 1999: 573).

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + u_{2i} \text{ sağ yan } > 0 \text{ ise} \\ = 0, \text{ değilse} \quad (3.1)$$

Yalnızca n_1 gözlemden oluşan alt kümeden bulunan ana kütle sayılarının SEK tahminleri hem sapmalı hem tutarsız olacaktır (Gujarati, 1999: 573). 1958 yılında Tobin tarafından ifade edilen sansürlenmiş normal regresyon modeline de denilen Tobit modelini doğrusal regresyonun bağımlı değişkeni yalnız belirli aralıkta gözlemlenebiliyorsa kullanılabilmektedir, gözlenemeyen gizli y_t^* değişkeni (Saçaklı, vd., 2018: 246-247),

$$y_t^* = x_t' \beta + u_t$$

olarak ifade edilir. x_t : bağımsız değişken vektörünü, β : bilinmeyen parametre vektörüdür ve $u_t \sim N(0, \sigma^2)$, $y_t^* \sim N(x_t' \beta, \sigma^2)$ şeklinde olacaktır. $y_t^* > 0$ ise gözlenmemektedir. Gözlenebilen y_t ,

$$y_t = \begin{cases} y_t^* > 0 \text{ ise } y_t^* \\ y_t^* \leq 0 \text{ ise } 0. \end{cases}$$

şeklinde ifade edilir. En küçük kareler (EKK) tahmincilerin tutarlı olmaması ve Tobit Modellerde bağımlı değişkenin sansürlü olması, sansürlü bağımlı değişkenin ana kütle iyi temsil etmemesi durumunda tahmin biçimi olarak en çok benzerlik yöntemi daha uygun olmaktadır. EKK yönteminin kullanılması ve Tobit Modellerinde $y_t^* \leq 0$ olan gözlemler imha edildiğinden u_t hata teriminin ortalaması sıfır olamamaktadır. Bu durumda hata teriminin dağılımı kesikli (truncated) normal olmaktadır (Güriş, vd., 2018: 247). Tobit modeli için logaritmik benzerlik fonksiyonu,

$$\ln L(\beta, \sigma^2) = \sum_{t \in I_0} \ln P\{y_t = 0\} + \sum_{t \in I_1} [\ln f(y_t / y_t > 0) + \ln P\{y_t > 0\}] \\ = \sum_{t \in I_0} \ln p\{y_t = 0\} + \sum_{t \in I_1} \ln f(y_t),$$

şeklinde yazılabilir. $f(\cdot)$ ifadesi yoğunluk fonksiyonunun genel gösterim şeklidir. I_0 ifadesi sıfır olan gözlemleri, $I_0 = \{t = 1, \dots, N: y_t = 0\}$, I_1 ise pozitif olan gözlemleri ifade eder. Yukarıdaki denklem normal dağılıma çevrildiğinde,

$$\ln L(\beta, \sigma^2) = \sum_{t \in I_0} \left[1 - \Phi \left(\frac{x'_t \beta}{\sigma} \right) \right] + \sum_{t \in I_1} \ln \left[\frac{1}{\sqrt{2\pi\sigma^2}} e^{-\frac{1}{2} \frac{(y_t - x'_t \beta)^2}{\sigma^2}} \right]$$

şeklinde alacaktır. Burada σ^2 ve β 'ya göre maksimizasyonu ile en çok olabilirlik tahmincileri elde edilir. Tahminde bulunan modeldeki β parametresi ve x'_t deki değişimin bağımlı değişkenin mevcut seviyesindeki etkisi olarak iki biçimde yorumlanır (Verbeek, 2012: 241).

3.3.1. Panel Tobit Model

Doğrusal olmayan panel veri modellerinden birisi de panel tobit modelidir. Tobit Model, panel veriye sahip ve bağımlı değişkenin büyük bir kısmının sıfıra eşit, diğer kalan kısımda pozitif olduğunda kullanılır. Panel veri analizinde doğrusal olmayan modellerin ilk olarak tesadüf ve etkili modellerde tutarlılığın sağlanması amacıyla modeldeki değişkenlerle etkileri ilişkisiz olması gerekir. Sabit etkili modelde bu durum biraz daha yumuşatılmış olmasına rağmen tesadüfi parametre sorunu ile karşılaşabilir. Araştırmada en çok benzerlik, sabit etkilerin olması durumunda tutarlılık özelliğini taşımamaktadır.

3.3.1.1. Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model

Tesadüfü etkili tobit modeli (random effects tobit model) sabit etkili tahmin yapılırken tutarsız olması sebebiyle yaygın olarak kullanılmaktadır. α_i 'nin açıklayıcı pek çok araştırmacı tarafından değişkenlerle ilişkili olabileceği düşünülür. Tesadüfi etkili modeli şu şekilde ifade edebiliriz.

$$y_{it}^* = \alpha_i + \beta' x_{it} + u_{it}, \quad i = 1, 2, \dots, N, \quad t = 1, 2, \dots, T$$

$$u_{it} = v_i + \epsilon_{it} \quad (v_i \sim N(0, \sigma_v^2)) \quad (\epsilon_{it} \sim N(0, \sigma_\epsilon^2))$$

şeklinde ifade edilir. x_{it} bağımsız değişkeni ifade eder ve y_{it} ,

$$y_{it} = \begin{cases} y_{it}^* & \text{if } y_{it}^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_{it}^* \leq 0 \end{cases}$$

şeklinde belirlenmektedir. Burada hata terimi u_{it} zamandan bağımsız olmalı, α_i' nin tesadüfi olduğu düşünüldüğünde Tobit modeller için benzerlik fonksiyonunun genel hali $g(\alpha)$ (veya $g(\alpha/x)$),

$$\prod_{i=1}^N \int \left[\prod_{t=1}^T [1 - F(-\beta'x_{it} - \alpha_i)]^{-1} f(y_{it} - \beta'x_{it} - \alpha_i) \right] g(\alpha_i) d\alpha_i$$

şeklinde ifade edilir. $f(\cdot)$, u_{it} 'nin olasılık fonksiyonunu göstermektedir.

$f(\alpha) = \int_{-\infty}^{\alpha} f(u)$ du şeklinde hesaplanmaktadır. Sansürlü veri benzerlik fonksiyonu,

$$\prod_{i=1}^N \int \left[\prod_{t \in c_i} F(-\beta'x_{it} - \alpha_i) \prod_{t \in \bar{c}_i} f(y_{it} - \alpha_i - \beta'x_{it}) \right] g(\alpha_i) d\alpha_i$$

biçiminde olur (Hsiao, 2004: 258). $c_i = \{t/y_{it} = 0\}$ şeklinde ifade edilir. $\bar{c}_i$ de bileşenlerini gösterir. Bu denklemde bilinmeyen parametrelere tahmincilerinin elde edilmesini belirtmektedir.

3.3.1.2. Sabit Etkili Panel Tobit Model

Tobit modelde parametrik tahmini hata bileşenlerinin açıklayıcı değişkenlerden bağımsız olarak normal dağılım varsayımına göre yapılır. Doğrusal sabit etkili model tahmininde bu varsayım doğrusal olmayan modellerin tahmininde bu model uygulanamaz. Bu modeli aşağıdaki gibi ifade edebiliriz.

$y_{it}^* = \alpha_i + \beta'x_{it} + u_{it}$, $i: 1, 2, \dots, N$, $t: 1, 2, \dots, T$ şeklinde yazılabilir. Burada $u_{it} \sim N(0, \sigma^2)$ 'dir. x_{it} bağımsız değişkenleri ifade ederken y_{it} ,

$$y_{it} = \begin{cases} y_{it}^* & \text{if } y_{it}^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_{it}^* \leq 0 \end{cases} \text{ şeklinde tanımlanabilir.}$$

d_{it} ,

$$d_{it} = \begin{cases} y_{it}^* > 0 \text{ ise } d_{it} = 1, \\ \text{diğer durumlarda ise } 0. \end{cases} \text{şeklinde tanımlanırsa logaritmik}$$

benzerlik matematiksel fonksiyonu şöyle ifade edebiliriz.

$$\ln L = \sum_{i,t} (1 - d_{it}) \ln \Phi \left(\frac{-\alpha_i - \beta' x_{it}}{\sigma} \right) + \sum_{i,t} d_{it} \left\{ -\frac{1}{2} \ln \sigma^2 - \frac{1}{2\sigma^2} (y_{it} - \alpha_i - \beta' x_{it})^2 \right\}$$

şeklinde yazabiliriz (Maddala, 1987: 307-338). σ ve β sabit etkili panel tobit modelde parametreleri α_i sabit etkilerinin bir fonksiyonu olmadığı için tahmincilerin bu parametrelerini elde etmek doğrusal model kadar kolay olmaz.

3.3.1.3. Dinamik Panel Tobit Model

Dinamik panel tobit modeli 1993 yılında Honore tarafından ortaya atılmıştır. Dinamik panel tobit modeli $y_{it}^* = \alpha_i + \beta' x_{it} + \gamma y_{i,t-1}^* + u_{it}$ şeklinde ifade edilir. Burada bağımlı değişkenin, gecikmeli değerleri bağımsız değişken olarak yer almaktadır.

Yani;

$$y_{it} = \begin{cases} y_{it}^* > 0 \text{ ise } y_{it}^* \\ y_{it}^* \leq 0 \text{ ise } 0 \end{cases}$$

Şeklin de tanımlanır. u_{it} : hata terimleri, (i) boyunca ve zaman artı olarak bağımsız ve özdeş dağılımlı tesadüfi değişkenlerdir. $y_{i,t-1}$ ve x_{it} önceden belirlenen hatadan (u_{it}) bağımsız değişkenler olarak düşünüldüğünde yatay kesit modelinin sansürlü tahmin yöntemiyle çözümlenir. α_1 : bireysel özel etkinin olmaması durumunda (veya tüm i'ler için $\alpha_i = 0$) panel veri, $y_{i,t-1} > 0$ eşitliğini sağlayan gözlem değerleri dikkate alınarak gecikmiş bağımlı değişkendeki sansürlenme etkilerini gözardı edilmesine imkân sağlar. $y_{i,t-1} > 0$ olduğun da $y_{i,t-1} = y_{i,t-1}^*$ olacak ve $\alpha_i = 0$ olur ve aşağıdaki gibi ifade edilir.

$$\begin{aligned} y_{it}^* &= \beta' x_{it} + \gamma y_{i,t-1}^* + u_{it} \\ &= \beta' x_{it} + \gamma y_{i,t-1} + u_{it} \end{aligned}$$

α_i ve x_i arasındaki ilişki olmaması dinamik panel tobit modellerinin tesadüfi bireysel etkiler kabul edildiğinde s'ler için α_i ile y_{it}^* arasında ilişki vardır anlamı çıkarılır.

Arellano, Bover ve Labeaya (1999) yılında bu modelin tahmini için sayısal anlamda kolaylık göstermek için iki aşamalı yaklaşım ileri sürmüştü ve birincisi: bütün

$y_{i0}^*, y_{i1}^*, \dots, y_{i,t-1}^*$ ve $x_{i1}, \dots, x_{it}$ değerleri ile y_{it}^* tahmin edilerek y_{it}^* 'ın indirgenmiş hali tahmin edilir. İkinci durum; indirgenmiş yapıdan (y, β') tahmin edilir. İlk adımdaki sansürlenme sorunundan kurtulmak için i'inci birey için $y_{i0} > 0, \dots, y_{i,s-1} > 0$ olduğu durumda sadece $y_{is}, y_{i,s-1}, \dots, y_{i0}$ dizisinin kullanılması önerilmektedir (Hasiao, 2004: 260).

3.3.1.4. Diğer Panel Tobit Modeller

1992 yılında Honore, 1995 yılında Amemiya tarafından ele alınırken; 1997 yılında Kyriazidou ve 2000 yılında Kyriazidou ve Honore tarafından değiştirilerek farklı tip bir modeli ortaya koymuşlardır. Bu modelin bireysel etkileri (Güriş, vd., 2018:250)

$$y_{1it}^* = \beta_1 x_{1it} + \alpha_{1i} + \varepsilon_{1it}$$

$$y_{2it}^* = \beta_2 x_{2it} + \alpha_{2i} + \varepsilon_{2it}$$

şeklinde gösterildiğinde;

$$y_{1,it} = \begin{cases} y_{it}^* & \text{ise } y_{it}^* > 0 \\ 0 & \text{ise } y_{it}^* \leq 0 \end{cases}$$

$$Y_{2,it} = \begin{cases} y_{1,it}^* & \text{ise } y_{1,it}^* > 0 \\ 0 & \text{ise } y_{1,it}^* \leq 0 \end{cases}$$

Biçiminde ifade edilir ve modeli iki aşamalı yaklaşımla tahmin etmek mümkündür. Birincisi panel tobit modelinde birinci aşamada β_1 ve ikinci aşamada β_2 tahmin edilir.

$$\begin{aligned} \beta_2 = \operatorname{argmin}_b \sum_i \sum_{s < t} 1 \{ y_{1is} > \max\{0, (x_{1is} - x_{1it})\beta_1\}, y_{1it} \\ > \max\{0, (x_{1it} - x_{1is})\beta_1\} \} \\ E((y_{is} - y_{it}) - (x_{is} - x_{it})b), \end{aligned}$$

şeklinde elde edilir. E: simetrik kayıp fonksiyonu şeklinde açıklanabilir ve $E(d) = d^2$ veya $E(d) = |d|$ 'dir.

Ai ve Chen (1992) bu tip Tobit modellerde hataların zaman içerisinde bağımsız olduğu varsayımı ile iki aşamalı tahmin yöntemini kullanmışlardır. Aynı zamanda Amemiya (1985) 'te ifade edilen diğer Tobit modellerinin de dikkate alınması gerekir. Bu modellerin ilki (Güriş, vd., 2018:251),

$$y_{1it}^* = \beta_1 x_{1it} + \alpha_{1i} + \varepsilon_{1it},$$

$$y_{2it}^* = \beta_2 x_{2it} + \alpha_{2i} + \varepsilon_{2it},$$

$$y_{3it}^* = \beta_3 x_{3it} + \alpha_3 + \varepsilon_{3it},$$

şeklinde ifade edilir. Bu durumda $(y_{1it}, y_{2it}, y_{3it})$,

$$y_{1it} = \max\{0, y_{1it}^*\},$$

$$y_{2it} = \begin{cases} y_{1it} > 0 \text{ ise } y_{2it}^* \\ \text{diğer durumlarda } 0 \end{cases}$$

$$y_{3it} = \begin{cases} y_{1it} \leq 0 \text{ ise } y_{3it}^* \\ \text{diğer durumlarda } 0 \end{cases}$$

şeklinde tanımlanır. İkinci modele $(y_{1it}, y_{2it}, y_{3it})$,

$$y_{1it} = 1\{y_{1it}^* > 0\},$$

$$y_{2it} = \begin{cases} y_{1it} = 0 \text{ ise } y_{2it}^* \\ \text{diğer durumlarda } 0 \end{cases}$$

$$y_{3it} = \begin{cases} y_{2it} = 0 \text{ ise } y_{3it}^* \\ \text{diğer durumlarda } 0 \end{cases}$$

şeklinde tanımlayabiliriz (Kyriazdou, 1997: 1335-1364).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE FAALİYET GÖSTEREN KAMU, ÖZEL VE YABANCI SERMAYELİ MEVDUAT BANKALARININ ETKİNLİKLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ AMACI KAPSAMI VE HİPOTEZLER

Bankacılık sisteminde değişime ayak uydurma konusunada, yaratıcılık, bireyselleşme, yenilik, bilgi, etkinlik, esnek çalışma biçimleri, rekabeti artırma, yasalara uyma, kalite ve benzeri değerler ön plana çıkmıştır. Bilgi veya hizmet sektörleri olarak nitelendirilebilecek yeni toplumsal modellerle birlikte, işgücü piyasalarında ve bankacılıkta yapısal değişimin önem kazandığı bir döneme girilmiştir. Günümüzde küresel bankacılığın bu değişimi çerçevesinde işgücü yapısı ve ücretlerinde mavi yakalıdan beyaz yakalıya doğru bir dönüşüm yaşaması, çalışanın fiziki gücüne dayalı işlerin ortadan kalkmaya başlamasıyla, bilgi ve teknolojiye dayalı bankacılık ortaya çıkarmıştır.

Türkiye’de bankacılık sektörü, işgücü piyasasının küreselleşmesi, bilgi toplumuna geçiş, hizmet sektörünün ön plana çıkması ve teknolojik gelişmelerle birlikte yapısal değişime ve gelişime uğramıştır. Ancak bankacılıkta, işgücü piyasasında düşük ücret, işgücünde istihdam eksikliği, sendikalaşma eğilimlerinin azlığı gibi etkiler yapısal değişim sonrası ortaya çıkan en belirgin olumsuzluklar olarak görülmektedir. Türkiye’de bankacılık sektöründe; bu tür olumsuzluklara rağmen banka sayısı, hizmet çeşitliliği, teknolojik altyapı, personel istihdamı, ekonomiye katkısı konularında oldukça ilerleme kaydedilmiştir. Bu ilerlemede, bankacılıkta yeniden yapılandırmanın ve çalışanların ücretlerindeki iyileştirmeler ve benzeri konularda bankaların etkinlik ölçütlerine göre çalışmalarında pozitif etkisi olmuştur. Bu nedenle Türkiye’de bankacılık sektöründe en önemli olan etkinlik konusunda hangi tür faktörlerin ne kadar etkili olduklarının tespitinde hangi araştırma yöntemlerin daha etkili olduğunun bilinmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Bankacılık sektöründe etkinliğe ulaşabilmenin yolu, işgücü ve sermaye faktörlerinden mümkün olan en yüksek seviyede faydalanılmasından geçer. Etkinliğe ve başarıya yönelik bankaların işgücüne etki eden faktöründen birisi olarak faydalanabilmenin temel ölçütü personele ödenen etkin ücreti ile çalışanların

performansının artırılmasıdır. Bu nedenle her bankanın, amaçları ve öncelikleri çerçevesinde banka etkinlikleri ölçülerek özellikle personel ücretlerin etkinlik üzreine etkisi yanında diğer faktörlerin etkileri tespit edilmesi ve buna göre gerekli iş ve işlemlerin bankalarda uygulanmasından geçer.

Banka personelinin başarıları oranında ücret artışları ile ödüllendirilmesi, çağdaş yönetim anlayışlarının temel öğelerinden birisidir. Bankalarda ödüllendirme yöntemlerinden en yaygın olanı personel başarısına ücretin yansıtılması, yani performansa dayalı ücret sistemleridir. Bankacılık sektöründe performansın ücretlere yansıtılması günümüzde banka çalışanlarının etkinlikleri ve motivasyonda ve dolasıylada bankaların başarısında büyük rol oynamakta ve yönetim bilimciler tarafından yaygın olarak kabul görmektedir. Bununla birlikte aynı sektör içinde yer alan bankalar arasında diğerlerinden daha fazla ücretin personeline ödenmesi şeklinde uygulanan etkin ücretin banka etkinliğini artıracığı düşünülmektedir. Türkiye’de bankaların çalışanlar üzerinden kaliteyi ve etkinliğini artıran bireysel performansa dayalı etkin ücret ile etkinlik arasındaki ilişki üzerinde önemle durması gereken bir konu haline gelmiştir.

Bu bölümde; araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, modeli, hipotezleri, varsayımları, yöntemi, sınırlılıkları, örnekleme araştırmada kullanılan veri toplama yönteminin seçilmesi, geliştirilmesi, uygulaması, verilerin toplanması, analizinin yapılması, yorumlanması ve önerilerden oluşmaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Önemi

Bütün işletmelerde üretim faktörleri toprak, sermaye, iş gücü ve teknik organizasyon olarak belirtilmekte, üretimin, üretim faktörlerine oranını da etkinlik ölçüsü olarak ifade edilebilmektedir. Buna karşın bazı iktisatçılar etkinliği toprak, sermaye ve teknolojik bir süreçten ziyade, tutum, motivasyon, işletme, toplumsal kültürler ve personel ücretleri gibi unsurların tümünün firma etkinliğe inanmaktadır.

Bankacılık, dünya ekonomisi içerisinde küreselleşme sonucu oluşan ağır ekonomik şartları hafifleterek ekonomiye kaynak oluşturmak amacıyla finans sektöründe etkinliği artırmak ekonomi açısından önemli bir konudur. Bu nedenle Türkiye’deki bankaların serbest piyasada ortamında rekabet şartları altında bulunarak pay elde edebilmesi, ekonomik rekabette sürekliliği sağlayabilmesi, kaynakların

gerektiği gibi kullanılması, üretimde ve tüketimde maliyetlerin en aza indirgenmesi açısından önem arz etmektedir. Dünyada kıt kaynakların yetersiz kalması, talep fazlalığından ve ihtiyaçların farklılıklar göstermesi, ihtiyaçların giderilmesi için üretim miktarını artırma isteği, aşırı nüfus artışı sonucu istihdam oluşturmada beklentilerin artması ve her geçen gün finans kaynaklarına ihtiyacın artması gibi nedenlerle etkinlik bankacılıkta önemli bir boyut kazanmıştır.

Türkiye ekonomisinde etkin mevduat bankalarının, personel istihdamı, yatırım ve kalkınma imkânları rol üstlenme bakımından önemlidir. Türkiye’de mevduat bankaları, ileri seviyedeki bilgi teknolojisiyle ve iletişimin hızlı bir şekilde çalışma hayatına yansısıyla etkinliği artırma potansiyesine ulaşmıştır. Günümüz piyasalarında bankalar arası rekabetin artması ve bankaların yapısal, sektörel anlamda ve faaliyetleri sırasında karşılaşılan diğer problemlerin çözümünde personelin yerinin önemli olması personele ödenen ücretin diğer sektörlerde olduğu gibi bankaların etkinlikleri üzerindeki etkisi ve önemini giderek artırmaktadır. Bu çerçevede bankalar için etkinlikleri kendi şubeleri arasında ve serbest piyasadaki farklı bankalarla mukayese edilmesi ve tartışılmasında önemlidir.

Finans sektöründe etkinliği artıran teknoloji, personelin yönetime katılımı, terfi, takdir, övgü, eğitim vb. imkânlarının tanınması ve ödüllendirme gibi faktörler olmakla birlikte psikososyal örgütsel ve bireysel motivasyona dayalı ücretin bankaların etkinlikleri üzerindeki etkisi araştırmalarda yoğunlaşılan konulardan biri eğitim olmuştur. Bununla birlikte bankacılık sektöründe etkinliği artırmada personelin eğitim, cinsiyet ücret, vb. faktörlerin her birisinde ayrı ayrı az veya çok etkileri olmuştur. Bankacılıkta ücret-etkinlik ilişkisinde ücret artışından emek etkinliğinden bankanın genel etkinliğine doğru bir yön olduğuna yönelik genel bir kanaat bulunmaktadır. Bankalarda personel ücreti belirlenirken işletmelerde olduğu gibi yüksek ücret politikası, işçi devir hızını düşürecek ve maliyet minnizasyonunu sağlayacak seviyede olması gerekir (Krueger, Summers, 1988: 260-261). Bankalarda personele etkin ücret ödemeleri sonucunda personel devir hızını azaltıp bankaların etkinliğini artırmada etkin ücretin önemli bir etken olduğu pek çok araştırmada tespit edilmiştir.

Türkiye’deki finans sektöründe personel ücretlerini belirleyen etkenlerin başında, yapılan işin niteliği, almış oldukları sorumluluk ve işin zorluk derecesi gelmektedir. Bankalardaki yüksek ücretler, yüksek nitelikli ve sorumluluk üstlenen bay ve bayan, eğitim seviyesi yüksek olması bankacılıkta işlerin yoğunluğunun fazla olmasının doğal

bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Türkiye’deki bankalarda çalışanların ücret hadlerinin farklılığı ülkemizin finansal yapısını yansıtabilmekte ve en düşük ücret alan ile en yüksek ücret alan personel arasındaki farkın büyüklüğü de bankaların sosyal adalet sisteminin yapısını anlamak açısından önem arz etmektedir. Bankaların faaliyetleriyle kâr elde edip piyasada kalabilmeleri, üretim faktörlerini etkin bir biçimde kullanabilmeleri, üretim maliyetlerinin minimize edebilmeleriyle birlikte banka personeline adil bir ücret sisteminin uygulanmasına bağlıdır.

Türkiye’de bankacılık faaliyetleri sürecinde personelin cinsiyeti, yaşı, işgücünün, kendine özgü nitelikleri olmasına rağmen çalışanların düşük ücretle istihdamı banka etkinlik araştırmalarının önemini daha da artırmıştır. Türkiye’deki bazı bankalar her ne kadar yaşa ve cinsiyete göre istihdamı pozitif gelişme olarak değerlendirse de; gerçekte cinsiyete ve yaşa göre istihdamda ve işgücü ücretlendirmesinde, emeğin hak ettiği değerin altında kalması işgücü sömürsünün bir göstergesi olmuştur. Bu nedenle her sektörde olduğu gibi finans sektöründe faaliyet gösteren bankaların kendi işgücü piyasasında eşit işleri yapan veya eşit işgücüne sahip bireylerin eşit olmayan ücretlendirmeye karşı karşıya kaldığı durumlar bulunmaktadır. Çalışanların cinsiyeti dikkate alındığında Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların hemen hemen bütününde çalışanların yarısından fazlasını erkekler oluşturmakta ve yeterli sayıda kadın istihdamı yapılmadığı görülmektedir. Aynı zamanda bankacılıkta cinsiyete göre personel sayılarında, kadın emeği karşılığında düşük ücretli ve düşük statülü işlerde istihdam edildiği ya da kariyer fırsatlarından erkekler kadar yararlanamadığı için ayrımcılığa uğramaktadır (Karataş, 2013: 1-16). Türkiye işgücü piyasası içerisinde bankacılık sektöründe kadın istihdam oranı erkeğe göre düşük olmasına rağmen diğer sektörlerle karşılaştırıldığında bankacılıkta kadın istihdamı oldukça yüksek oranlardadır.

Türkiye’de faaliyet gösteren bankalarda çalışan destek hizmetleri, şoförler, banko memurları, servis görevlileri, uzman yardımcıları, uzmanlar, yöneticiler, avukatlar, iç kontrolörler vb., üst karar birimlerinden oluşmaktadır. Banka personelinin bunlara ek olarak bankada çalışma saatleri konusunda da günlük 8 saat çalıştıkları, bankalar cumartesi ve pazar günleri de kapalı olduklarından, banka memurlarının çalışma saatleri konusunda kamu personellerinden bir farkının olmadığını aktarabiliriz. Fakat Türkiye’deki çoğu bankanın personeli örneğin, çağrı merkezi çalışanları, ofisteki yetkililer ve uzman yardımcıları banka kapandıktan sonra 1-2 saat daha fazla çalışma yaptıkları da bilinmektedir. Bu durumdaki banka personeline de bankanın belirleyeceği

politikalar doğrultusunda fazla mesai ya da standart mesai ücreti yanında, performans prim ücretleri yansıtılabildiği ölçüde banka etkinlikleri açısından önemli olmaktadır. Yine bankaların pek çoğusu en üst yönetim denetim kurumları hariç genelde yönetim kadrolarını kendi bünyesinde yetiştirdikleri personelden seçmeleri ve ücretlerini buna göre belirlemeleri banka etkinliklerini artırmada diğer bir faktördür.

4.1.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye ekonomisi içerisinde bankacılık sektöründe etkinliği makro boyutta değerlendirmek ve gerçek sonuca gitmek için doğru bir yaklaşım olacaktır. Gelişmekte olan bir ekonomik yapı içerisinde, nüfus yoğunluğuna göre kısıtlı kaynaklar gelişmiş ülkelere göre düşük ekonomik yaşam düzeyi bulunmaktadır. Bu nedenle mevcut ekonomik kaynaklarla bankaların işgücünü etkin kılıp mevcut kaynakları en etkin biçimde kullanılması için bankalarda etkinlik analizlerine ihtiyaç duyulmuştur. Gelişmekte olan ülkeler katogorisinde olan Türkiye’de gayri safi milli gelirdeki artışlar karşısında işgücünün etkinliğinin artırılması, verimliliğinin yükseltilmesi hizmet kalitesinin artırılması gerekmektedir. Günümüzde etkinliğin, gerçek ekonomik kalkınmanın, sosyal ilerlemenin ve hayat standardı artışının, tüm dünyadaki tek kaynağı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Prokopenko, 1992: 7).

Türkiye’de bankaların ekonomik faaliyetler sırasında finansman ihtiyacı olan kişi veya kuruluşlara nakit sağlanması ve nakit fazlası müşterilerin yatırım amaçlı kazanç sağlaması ve atıl bulunan parasının güvence altına alınması gibi önemli faaliyetleri vardır. Bankaların bu amaçlarını gerçekleştirmeleri kendilerinin ve ülke ekonomisinin etkinlikteki artış derecesine bağlıdır. Uluslararası ve ulusal bankalarda faaliyette bulunan insan kaynakları yönetimleri ve karar verme birimleri tarafından kabul edilen amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol alan işgücü ve ona ödenen ücretin bankaların etkinliği artıran bir faktördür. Banka müşterilerinin talepleri doğrultusunda üretilen mal ve hizmetlei en kısa sürede ve etkin şekilde yerine getirilirken, banka personelleri kendi aralarında takım ruhuyla bankanın çıkarları dikkate alınarak en üst seviyede hizmet verilmesi gerekmektedir (Elitaş, Ağca, 2006:346). Türkiye ekonomisi açısından ücretin etkinlik artırma biçimi personelin işe odaklama ve motivasyon sağlama şeklinde kendini gösterir. Çalışanlar için ücret, gelir ve yaşam standardını belirleyen bir öge olarak karşımıza çıkarken; sanayinin kalkınması ve gelişmesi için önemli bir maliyet faktörü

ve toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma oranını belirleyen önemli bir unsurdur. (Dursun, 2007: 339).

Bankacılık sektörü bulunduğu piyasada rekabet gücünü artırıp varlıklarını sürdürebilmeleri, üretim ve hizmet aşamasında maliyetlerini azaltarak, kârlılıklarını ve etkinliklerini artırmak için hak edilen ücretin işgücüne ödenmesi gerekir. Bankalarda personele ödenen etkin ücret, bankalarda başarılı, değişim-gelişimin ve rekabetin sağlanması yoluyla banka etkinliklerinin artırılmasının önemli bir ögesi, ölçüsü ve belirleyicisi olmalıdır. Ekonomilerde kaynak dağılımına yardımcı olan bankalar kaynaklarının ne kadar verimli ve etkin kullanıldıklarını ölçmek bankaların temel amacı haline gelmiştir.

Bankaların bulundukları ekonomik rekabet şartları altında gelirlerini daha yüksek bir seviyeye ulaştırmada öneriler geliştirmek için uygun kaynak bileşenin sağlanması ve etkinliklerinin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bu doğrultuda gerekli tedbirlerin alınması temel amaç olmalıdır.

Bankacılık sektöründe karar verme birimlerinin en önemli amacı; banka etkinliklerine yön veren temel faktörler yardımıyla etkinlik ölçütlerini ortaya koyarak bankaların rakabet edebilmeleri ve daha etkin hale gelmeleri için gerekli olan hedef ve vizyonlarını ortaya koyma olmalıdır. Bu doğrultuda bankaların yıllar itibarıyla etkinliklerini tespit etmek ve bu etkinliği etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Bu tespitler sonrasında da bankaların etkinlik düzeylerinde personel ücretleri, eğitim düzeyi ve cinsiyetinin etkisini tespit edebilmek, girdi ve çıktı düzeylerinde referans etkinlik düzeyine ulaşmakta öneriler geliştirmek ve bankaların etkinlikleri konusunda ne tür problemlerle karşılaştıklarını anlamak ve problemlerin çözümü için öneriler geliştirmektir.

Bankalarda karşılaşılan farklı problemler karşısında hangi strajiler ve iyileştirmelerin daha etkili olacağı noktasında önerilerde bulunmak ve bu önerileri faaliyete geçirecek adımları atmak şeklinde farklı amaçlardan da bahsedilebilir.

Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı Türkiye’de faaliyette bulunan kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının ülke ekonomisine katkı sağlayıp yön vermesi, kendileri açısından da kâr amacı gütmesi ve hizmet ederek faaliyetlerini en etkin şekilde yerine getirmesi için etkinliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi önemlidir. Bankalar çeşitli girdileri kullanarak çıktılar elde ederek faaliyetlerini

sürdürmektedirler. Bankaların ekonomiye katkıda bulunmaları ve rekabetin yoğun olduğu mevcut koşullarda özellikle kâr amacı güttüklerinden daha etkin olabilmeleri için kalite, hız, maliyet gibi farklı alanlarda rakiplerden üstün olmak zorundadırlar. Bankaların ileriye dönük stratejik planlamalar yapabilmeleri için de mevcut performanslarına uygun ücrete ilişkin objektif değerlendirmelere sahip olmaları gerekmektedir. Bu kapsamda finansal sistem içerisinde aracılık gibi önemli bir fonksiyon üstlenen bankaların etkinliklerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Bankacılık sektörünün asıl amacı; fonların borç verenlerden üretken yatırımlara aktarılmasına aracılık yaparken etkin faaliyet göstermesi, finansal istikrar ve ekonomik büyümeye yön vermesidir. Bankacılık sektörün sınırlı kaynaklarını etkin şekilde kullanıp kullanmadığını belirlemek ve müşteri memnuniyetini sağlamak için etkinlik analizleri yapılmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezler

Türkiye’de banka dışı finansal araçların beklenen seviyede gelişmemiş olması nedeniyle bankacılık sektörü Türkiye mali sisteminin temelini oluşturmakta ve ülke ekonomisinin gelişip kalkınmasında önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Türkiye’de 1980’li yıllarda başlayan serbest piyasa ekonomisine geçiş dönemiyle birlikte yabancı sermayeli bankaların oluşumu başlamış ve yabancı sermayeli bankaların rekabet ortamını artırmasıyla kamu bankalarının gelişimine de katkıda bulunmuştur. Buna örnek olarak fonların kamu bankalarını tercih etmeleri, iç borçlanmaların daha çok kamu bankaları üzerinden yapılması, devlet tahvil, köprü, baraj ve ortak senetler ihracını yaparken kamu bankalarını kullanması gösterilebilir (Çevik, 1992: 156-160).

Türkiye’de kamu bankaları ile birlikte özel ve yabancı sermayeli bankaların ekonomik rekabeti artırması ve ekonomiye olumlu etkilerde bulunması sebebiyle bankacılıkta etkinlik ölçüm kapsamı da genişlemiştir. Bu yönüyle bankacılık sektörüne verilen önem neticesinde, mali sistem ve parasal hareketlerin tümünün bankalar tarafından yerine getirileceği görüşü, uzmanlaşmış bankacılık yerine, her türlü bankacılık hizmetlerini yerine getiren banka türlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Ural, 1999: 147-157). Türkiye’de kamu bankaları başta olmak üzere özel ve yabancı sermayeli bankaların serbest piyasa ekonomisi içerisinde üstün rekabet koşulları altında varlıklarını sürdürerek kendi hedefleri doğrultusunda karlılıklarını, etkinliklerini araştırmada çeşitli girdiler ve çıktılar kullanılmıştır.

Bankacılıkta aracılık yaklaşımına bağlı olarak etkinlik ölçümünde mevduat ve toplam kredilerin değeri, hizmet üretim sürecinin çıktısını oluşturmaktadır. Araştırmalarda bankacılık sektöründe üretim faaliyetleri süresince tüm finansal birimlerde olduğu gibi bankalarda da kârlılık, faiz ve faiz dışı gelirler çıktı olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle her araştırma banka etkinliklerini ölçmeye çalışırken farklı girdi ve çıktıları kullanarak kendi hipotez ve modelleri çerçevesinde analizler yapmaktadır. Oluşturulmuştur. Bankacılık sektöründe etkinlik ölçümünde kullanılacak verilere örnek verilecek olursa; girdi olarak personel sayısı, sermaye, toplam aktifler; çıktı olarak da; toplam mevduat, toplam krediler, net kar kullanılabilir. Üretim yaklaşımında kullanılacak verilere örnek verilecek olursa; bankalarda, girdi olarak sermaye, çalışan sayısı (işgücü), şube sayısı, demirbaşlar, özkaynaklar gibi veriler, buna karşılık çıktı olarak mevduat, krediler, menkul değerler cüzdanı ve benzer diğer bilânço kalemleri kullanılabilmektedir. Aracılık yaklaşımında ise bankaların fon arz eden ekonomik birimlerin fonlarını en uygun koşullarda değerlendirip, bu fonları fon talep eden ekonomik birimlere en uygun şekilde aktarılması temeline dayandırıldığı için rilerbuna uygun veriler kullanılmaktadır. Bu çalışmada ise mevduat bankaları söz konusu olduğundan gelir ve gider yönünü dikkate alınan kâryaklaşımı ele alınmıştır. Bu doğrultuda da çalışmanın kapsamını Türkiye’deki mevduat bankaları arasında kamu, özel ve yabancı sermayeli bankalar ele alınmış ve bu kapsamda bu bankalara ait veriler kullanılmıştır.

Veri zarflama analizi (VZA) akademik çalışmada bankacılık verimlilikleri ve etkinliklerinin ölçülmesinde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. VZA, farklı ölçü birimlerinde birden çok girdi ve çıktının bulunduğu koşullarda, kurumların göreceli etkinliğini ölçmeyi amaçlayan doğrusal programlama tabanlı bir üretimin yanı sıra, yöneticilere referans oluşturacak etkin organizasyonların verilerine dayanarak bankaların etkinliğini artırmaya yönelik yol gösterici özelliğinden dolayı çok kullanılan araştırma yöntemidir. Diğer sektörlerde olduğu gibi bankacılıkta da VZA modeli, ölçeğe göre sabit getiri (constant returns to scale) ya da ölçeğe göre değişken getiri (variable returns to scale) varsayımlarından birinin kullanılması ile sektörün etkinlikleri tahmin edilebilir. Bu çalışma ölçeğe göre sabit getiri varsayımının örneklemdeki Türkiye’de öngörülen bankaların optimal ölçek büyüklüğünde faaliyette bulundukları durumu göz önüne alındığında, bu çalışmanın amacı doğrultusunda “ölçeğe göre değişken getiri” varsayımı tercih edilmiştir (Sufian, Kamarudin, 2016: 38-54).

Bu çalışmada veri zarflama analizi (VZA) kapsamında BCC modelinde ölçeğe göre değişken getiri varsayımına dayanmaktadır. Araştırmada yalnızca Türkiye’de faaliyet gösteren kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının verileri olarak girdiler; faiz giderleri ve faiz dışı giderler ve personel giderleri (ücret) iken çıktılar ise; faiz gelirleri, faiz dışı gelirler veri olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

Daha sonra ele alınan bankaların etkinlik dereceleri bağımlı değişken, eğitim düzeyleri, cinsiyet ve personel giderleri (ücret) bağımsız değişken olarak tesadüfi etkin panel tobit model uygulaması ile banka etkinlikleri üzerine etkileri incelenmiştir. Türkiye mali sistem içerisinde VZA’nın ölçeğe göre değişken geirit (BCC) yöntemi ve tesadüfi etkili panel tobit model yöntemiyle Türkiye’de faaliyet gösteren toplamda 17 kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankaların 2000-2018 yılları arası verileri kullanılmıştır. Ayrıca yapılan analizde bankaların büyüklük ve işlem farklılıkları yüksek seviyede olması nedeniyle tüm bankaların yıllık olarak kendi girdi ve çıktı verilerini yine kendi yıllık mevduatlarına bölerek büyüklük küçüklük ölçütündeki uyumsuzluk da ortadan kaldırılmıştır.

Türkiye’de faaliyet gösteren üç kamu sermayeli banka, sekiz özel sermayeli banka ve altı adet yabancı sermayeli bankanın 2000 yılından başlayarak 2018 yılı da dahil olmak üzere ondokuz yılı kapsayan bir araştırma olmuştur. Türkiye’de faaliyet gösteren üç kamu sermayeli mevduat bankası; T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Türkiye Halk Bankası A.Ş. ve Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O., özel sermayeli mevduat bankaları; Adabank A.Ş., Akbank T.A.Ş., Anadolubank A.Ş., Şekerbank T.A.Ş., Turkish Bank A.Ş., Türkiye Ekonomi Bankası A.Ş., Türkiye İş Bankası A.Ş.,Yapı ve Kredi Bankası A.Ş., ve yabancı sermayeli mevduat bankaları ise; Alternatifbank A.Ş., Arap Türk Bankası A.Ş., Denizbank A.Ş., QNB Finans Bank A.Ş., HSBC Bank A.Ş. ve Türkiye Garanti Bankası A.Ş. olmak üzere toplam 17 bankanın 19 yıllık verileri kullanılmış ve bu veriler Türkiye Bankalar Birliği (TBB) resmi sitesinden elde edilmiştir.

Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalar deneysel yöntemlerle gerçekleştirme imkânı bulunmadığından benzer araştırmalar için içsel geçerliliği yüksek olmaması önemli bir kayıp sayılmayacaktır. Deneysel araştırma yapılma imkânı olmayan sektörlerde, deneysel yöntemlerin kullanılmamasından kaynaklanan sınırlılık bütün araştırmalar gibi bu araştırma içinde geçerlidir.

Veri zarflama analizinde kullanılan girdiler faiz, faiz dışı ve personel giderleri, çıktılar, faiz ve faiz dışı gelirler kullanılmaktadır.

Girdiler: c = Faiz giderleri, d= Faiz dışı giderler, e= Personel giderleri (ücret) iken;

Çıktılar: a=: Faiz gelirleri ve b. : Faiz dışı gelirlerdir

Tablo 4.1. VZA’da Kullanılan Girdi ve Çıktılar

Girdiler	Çıktılar
-Faiz Giderleri	-Faiz Gelirleri
-Faiz Dışı Giderler	-Faiz Dışı Gelirler
-Personel Giderleri	

Tesadüfi etkili panel tobit modelde bağımlı değişken bankaların yıllara göre etkinlik dereceleri ve bağımsız değişkenleri ise; yıllar itibariyle personel giderleri, eğitim seviyeleri ve cinsiyet dikkate alınarak araştırma yapılmıştır. Çalışmada banka etkinliklerine etki eden faktörler ile kurulan hipotezleri aşağıdaki gibi ifade edebiliriz.

Tesadüfi Etkili Panel Tobit Modelde Kullanılan Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerle Kurulan Fonksiyonel İlişki ve Hipotezler;

BCC_{it} = t yılına ait i bankasına ait BCC etkinlik bağımlı değişkeni iken;

Analizin bağımsız değişkenlerini aşağıdaki biçimde ifade edebilir.

E_{1it} : t yılında i bankalarının E_1 ilköğretim kurumları bitirenler sayısı etkinlik derecesi.

E_{2it} = t yılında i bankalarının E_2 orta öğretim kurumları bitirenler sayısı etkinlik derecesi.

E_{3it} = t yılında i bankalarının E_3 yükseköğretim kurumları bitirenler sayısı etkinlik derecesi.

E_{4it} = t yılında i bankalarının E_4 yüksek lisans ve doktora öğretim kurumları bitirenler sayısı etkinlik derecesi.

k_{it} = t yılında i bankalarının kadın çalışanların k kadın sayısı etkinlik derecesi.

e_{it} = t yılında i bankalarının erkek çalışanların e erkek sayısı etkinlik derecesi.

P_{git} = t yılında i bankalarının personel giderleri P_g personele ödenen ücretin etkinlik derecesini göstermek üzere iki hipotezin fonksiyonel ilişkisi aşağıdaki gibidir.

$BCC_{it} = f(\beta_0 + \beta_1 E_{1it} + \beta_2 E_{2it} + \beta_3 E_{3it} + \beta_4 E_{4it} + \beta_5 P_{git})$ ve etkinlik üzerine yüksek öğrenimli personele, cinsiyete ve personel giderleri faktörlerinin bankaların etkinliğinde etkili olabilecekleri düşünülerek ikinci bir fonksiyon ve hipotez kurulmuştur.

$BCC_{it} = f(\beta_0 + \beta_1 E_{4it} + \beta_2 k_{it} + \beta_3 e_{it} + \beta_4 P_{git})$ şeklinde ikinci olarak bankaların etkinliğine etki eden faktörlerin fonksiyonel ilişkisi kurulmuştur.

Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model yöntemi ile ise analize konu edilen bankalarda çalışanların eğitim düzeyleri, cinsiyetlerin, personel giderleri (ücretler) banka etkinliklerine etkisi araştırılmıştır.

Tobit modeline ilişkin hipotez aşağıdaki gibi kurulabilir.

Birinci hipotez;

H_0 : Banka etkinliklerinde çalışanların eğitim seviyeleri (E_{1it} , E_{2it} , E_{3it} , E_{4it}) ve personel giderleri (P_{git}). (ücretler) bankacılık etkinliğine etkisi yoktur.

H_1 : Banka etkinliklerinde çalışanların eğitim seviyeleri (E_{1it} , E_{2it} , E_{3it} , E_{4it}) ve personel giderleri (P_{git}). (ücretler) bankacılık etkinliğine etkisi vardır.

İkinci bir hipotez olarak;

Tobit modeline ilişkin hipotez aşağıdaki gibi kurulabilir.

H_0 : Banka etkinliklerinde çalışanların eğitim seviyelerinden daha çok yönetici seviyesinde yüksek lisans ve doktora yapmış (E_{4it}), cinsiyet (kadın (k_{it}), erkek (e_{it}) ve personel giderleri (ücretler) bankacılık etkinliğine etkisi yoktur.

H_1 : Banka etkinliklerinde çalışanların eğitim seviyelerinden daha çok yönetici seviyesinde yüksek lisans ve doktora yapmış (E_{4it}), cinsiyet (kadın (k_{it}), erkek (e_{it}) ve personel giderleri (P_{git}) (ücretler) bankacılık etkinliğine etkisi vardır.

Tesadüfi etkili tobit model bulguları yukarıda verilen tahmin hipotezleri doğrultusunda elde edilen veriler kullanılarak analiz yapılmıştır.

4.2. ANALİZ BULGULAR VE VZA'DA BCC YÖNTEMİ İLE 2000-2018 YILLARI ARASI ETKİNLİK DEĞERLENDİRMESİ

Türkiye'deki Mevduat Bankaların VZA analizi ile bulunan etkinlik ölçütleri Tesadüf Etkili Panel Tobit Modelde bağımlı değişken olarak kullanılıp, bağımsız değişken olarak da personel giderleri (ücret), cinsiyet (kadın, erkek) ve eğitim seviyeleri (ilköğretim, lise, yüksekokul, yüksek lisans ve doktora eğitimi) almış olanlar dikkate alınarak incelenmiştir.

Kamu, yabancı ve özel sermayeli ticari bankaların 2000 ile 2018 yılları arası verimliliklerinin tespiti VZA'nın BCC yöntemi ile yapılmıştır. Bu tespitlerde önce bankalar kendi içinde sonrada kriz dönemlerine ilişkin yıllara ait yorumlar yapılmıştır. Buan göre kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların girdi ve çıktı veriler yardımıyla ölçeğe göre değişken getiri (BCC) ölçüm tekniği sonucu elde edilen grafikler aşağıdaki gibi açıklaması yapılmış ve tablo 4.2.'deki gibi mevduat bankaların her birisinin kendisine ait etkinlik düzeyleri ayrı ayrı tespit edilmiştir.

4.2.1. VZA'DA BCC Yöntemi ile 2000, 2001, 2008 ve 2018 Yılları Etkinlik Değerlendirmesi

Tablo 4.2'de 2000 yılında kamu sermayeli bankalardan Türkiye Halk Bankası A.Ş. ve Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. verimli iken T.C. Ziraat Bankası ise %96,87 oranında etkin olmuştur. 2000 yılında özel semayeli bankalardan Akbank A.Ş., Anadolubank A.Ş., Turkish Bank A.Ş., Türkiye Ekonomi Bankası A.Ş., Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. verimli, Adabank A.Ş. %62,01, Şekerbank T.A.Ş. %54,47, Türkiye İşbankası A.Ş. %68,60 oranında etkindir. Yabancı sermayeli bankalardan Alternatifbank A.Ş., Denizbank A.Ş. mutlak etkin, Arap Türk Bankası A.Ş. %25,83 düşük etkinliği en düşük seviyede, QNB Finansbank A.Ş. %70,98, HSBC Bank A.Ş. %79,90, Türkiye Garanti Bankası A.Ş. %78,16 oranında etkindir.

2008 yılında T.C. Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası A.Ş. mutlak etkinliğe sahiptirler, Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. ise %81,17 oranında etkindir. Özel sermayeli banka Türkiye Ekonomi Bankası A.Ş.%69,62 ile en düşük etkinliğe sahip bankadır. Özel sermayeli bankalardan ÖSADB, ÖSANADB, etkin bankalardır. Yabancı sermayeli bankalardan 2008 yılı YSHSBCB %82,32 ile endüşük etkinliğe sahip bankadır.

2018 yılı kamu sermayeyi KSZB etkin iken, endüşük etkinliğe %67,94 ile sahip olan KSHB'sı olmuştur. 2018 yılı özel sermayeli bankalardan ÖSŞKRB %77,38 ile endüşük etkinliğe sahipken, OSADB, ÖSAKB, ÖSANADB ve ÖSTRKŞB etkin bankalar olmuştur.

2018 Yılı yabancı sermayeli YSDNZB %70,92 ile en düşük etkinliğe sahipken, YSARPTB, YSHSBCB ve YSTGRTB etkin bankalar olmuştur.

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi 2000, 2001, 2008 ve 2018 yılları kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların sırasıyla ortalama etkinlikleri %84,52, %79,96, %90,59 ve %90,94'tür.

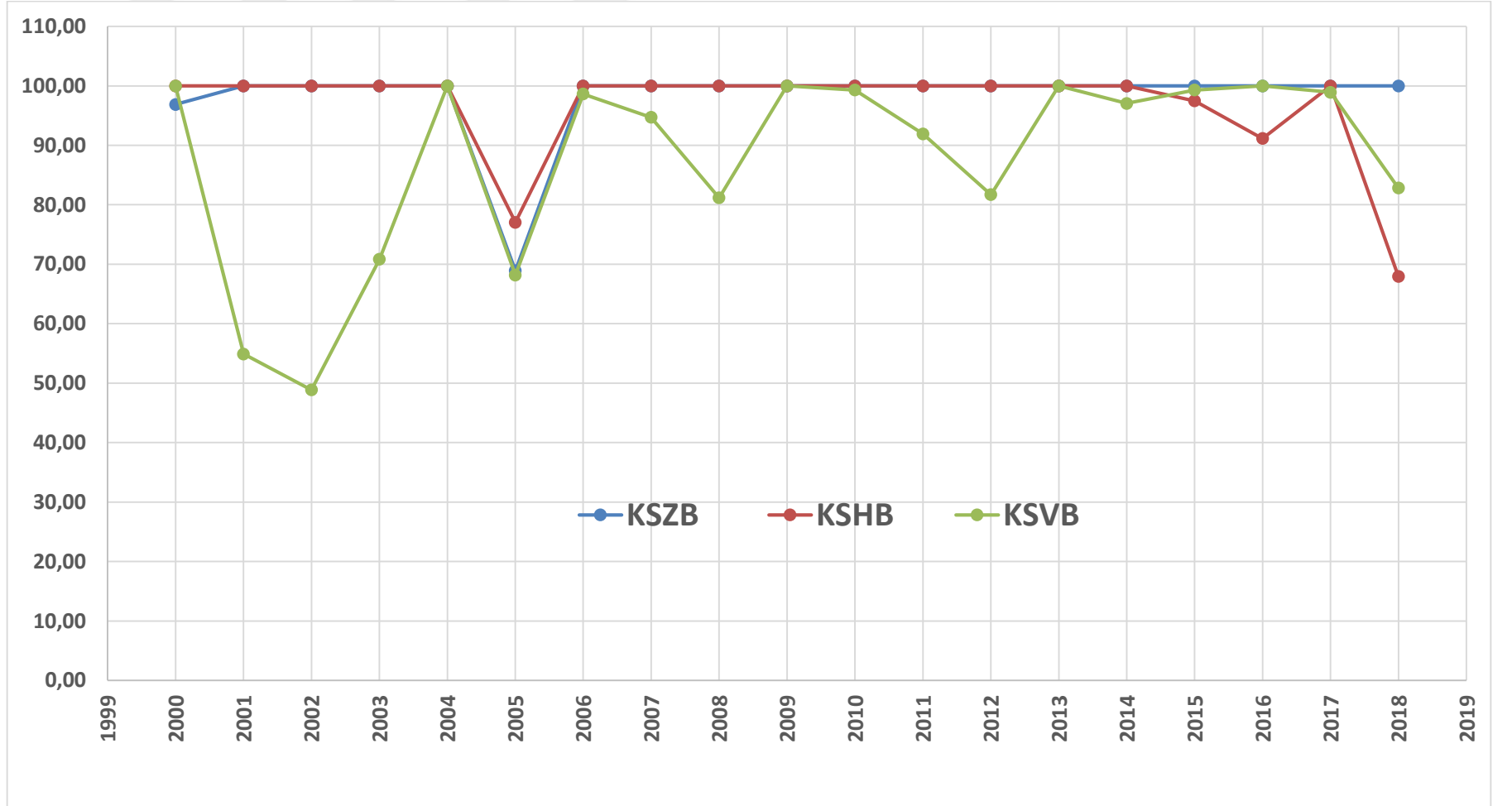
Kamu sermayeli bankaların tüm yıllara göre ortalamasında en etkin olanı Tablo 4.2'de görüldüğü gibi %98,20 ile KSZB olmuş ve en düşük etkinlik ise %73,47 ile KSVB olmuştur. Özel sermayeli bankalarda bütün yıllara göre en etkin olanı %99,09 ile ÖSABK iken en düşük etkinlik ise %84,77 ile ÖSŞKB olmuştur. Yabancı sermayeli bankalardan tüm yılların ortalama etkinliğine göre en etkin olanı %91,84 ile YSDNZB iken en düşük etkinlik ise %82,58 ile YSARPTB olmuştur.

Tüm bankalar içerisinde tüm yılların ortalaması alındığında en etkin olanı %99,09 ile ÖSAKB olmuşken en az etkin olan ise %73,47 ile KSVB olmuştur diyebiliriz.

2000-2018 yılları arasında tüm bankaların etkinlikleri ortalama değerlere göre değerlendirdiğinde düzenli bir artış veya azalış gösterecek şekilde göstermemekte, sürekli dalgalanmaktadır. Ancak şunu söyleyebilirizki, bu süreçte genellikle ülkedeki finansal kriz dönemlerinde banka etkinliklerinde azalma izlenirken, kriz sonrası dönemlerde genellikle yükseliş seyri izlenmektedir.

Tablo 4.2. VZA'DA BCC Yöntemi ile 2000-2018 yılları Arası Etkinlik Tespiti

Banka Adı	2000 Yılı	2001 Yılı	2002 Yılı	2003 Yılı	2004 Yılı	2005 Yılı	2006 Yılı	2007 Yılı	2008 Yılı	2009 Yılı	2010 Yılı	2011 Yılı	2012 Yılı	2013 Yılı	2014 Yılı	2015 Yılı	2016 Yılı	2017 Yılı	2018 Yılı	Ortalama
KSZB	96,87	100,00	100,00	100,00	100,00	68,91	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	98,20
KSHB	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	77,04	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	97,48	91,15	100,00	67,94	96,51
KSVB	100,00	54,90	48,87	70,82	100,00	68,17	98,64	94,70	81,17	100,00	99,31	91,92	81,70	100,00	97,06	99,31	100,00	98,92	82,81	73,47
ÖSADB	62,01	26,35	41,87	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	91,06
ÖSAKB	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	93,02	100,00	100,00	98,16	100,00	100,00	99,97	97,56	100,00	100,00	100,00	93,99	100,00	100,00	99,09
ÖSANADB	100,00	100,00	78,69	79,68	83,61	69,29	98,71	100,00	100,00	100,00	100,00	94,38	100,00	100,00	80,58	100,00	100,00	100,00	100,00	93,94
ÖŞŞKRB	54,47	62,97	46,41	65,63	96,95	100,00	100,00	89,36	84,50	89,52	88,17	95,73	97,63	89,20	94,03	95,58	95,19	87,97	77,38	84,77
ÖSTRKŞB	100,00	71,68	100,00	100,00	88,66	74,48	90,82	75,89	87,97	100,00	100,00	86,78	66,33	70,06	100,00	84,36	100,00	100,00	100,00	89,32
ÖSTEB	100,00	96,70	100,00	100,00	80,98	89,48	100,00	75,71	69,62	77,43	79,01	88,61	85,43	85,35	91,11	95,10	93,81	88,41	93,47	88,96
ÖSTİŞB	68,60	53,66	100,00	75,69	100,00	100,00	88,27	100,00	91,65	100,00	92,35	85,73	87,34	87,24	89,36	100,00	92,85	91,77	100,00	89,71
ÖSYPKRDB	100,00	50,56	91,35	56,67	79,26	68,76	87,39	82,34	84,40	100,00	100,00	92,53	92,40	91,15	100,00	92,42	86,04	87,43	100,00	86,46
YSALTRNFB	100,00	100,00	21,78	78,24	100,00	77,24	100,00	100,00	100,00	100,00	87,51	93,58	100,00	100,00	100,00	100,00	75,70	100,00	72,69	89,83
YSARPTB	25,83	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	99,39	98,32	85,99	100,00	100,00	100,00	100,00	46,76	24,39	40,79	47,41	100,00	100,00	82,58
YSDNZB	100,00	100,00	100,00	76,38	76,28	92,76	100,00	81,56	90,51	100,00	100,00	100,00	95,95	87,49	92,59	95,60	93,11	91,74	70,92	91,84
YSFNSB	70,98	82,26	58,45	86,63	84,14	98,66	100,00	97,30	83,66	98,41	100,00	100,00	100,00	100,00	98,72	100,00	100,00	99,57	80,85	91,56
YSHSBCB	79,90	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	85,13	79,34	82,32	100,00	95,79	96,74	91,75	80,38	60,65	74,03	76,28	100,00	100,00	89,60
YSTGRTB	78,16	60,22	46,22	59,11	73,59	100,00	95,07	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	90,12
Ortalama	84,52	79,96	75,57	85,23	91,97	86,93	96,67	92,62	90,59	97,96	96,60	95,66	93,89	90,45	89,91	92,63	90,91	96,81	90,94	



Grafik 4.1. Kamu Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yıllar Arası Etkinliği

4.2.2. Kamu Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi

Grafik 4.2’de görüldüğü gibi Veri Zarflama Analizinde ölçeğe göre değişken getiri (BCC) yöntemine göre yapılan araştırma sonucunda kamu sermayeli bankalardan en etkin bankalar sırasıyla T.C.Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ve en düşük etkinliğe ise Türkiye Vakıflar Bankasının sahip olduğu ele alınan veriler çerçevesinde tespit edilmiştir.

Veri zarflama analizinde kamu sermayeli T.C.Ziraat Bankasının on yedi yıl %100 oranıyla etkin iken, en düşük etkinliğe ise 2005 yılında %68,91 oranında göstermiştir. Araştırmada kullanılan verilere dayanarak 2005 yılı da faiz ve faiz dışı giderleri yeterli seviyede olmadığı ve personel giderleri %34 oranı ile düşük seviyede olduğu gibi girdilerin azlığından kaynaklan etkinsizlik ortaya çıkmıştır denilebilir. 2001-2002 yılında başlayan daha sonrada devam eden bankaların yeniden yapılandırmasında girdilerde azaltma yoluna gidildiğinden banka etkinliklerinde azalmalar olmuşsa da sonradan izlenen politikalarla etkinlikleri artırılmıştır.

Analiz sonucunda kamu sermayeli Türkiye Halk Bankası A.Ş.’nin on beş yılı %100 oranıyla etkinken, en düşük etkinliği 2018 yılında %67,94 oranıyla görülmüştür. Banka’nın etkinliği artırmak için girdilerden faiz giderlerini %10 ve faiz dışı giderlerini %59 oranında azaltmak gerekirken, personel (ücret) giderleri personel devir maliyetlerini artıracığından kaynak azaltmasına uygun olmayacak ve yetersiz ücret düzeyi olduğunda bankanın etkinliği düşecektir. 2015, 2016 ve 2018 yıllarında Türkiye Halk Bankası’nın etkinsiz olmasının sebebi olarak uluslararası baskılar ve özellikle Amerika Birleşikler Devleti’nin Türkiye üzerinden Türkiye Halk Bankasına açılan davalar yoluyla yapılan baskıların etkisiyle bankanın almış olduğu politikaların etkisinin ortaya koymuş olduğu olumsuz etkileri olarak görmek mümkündür.

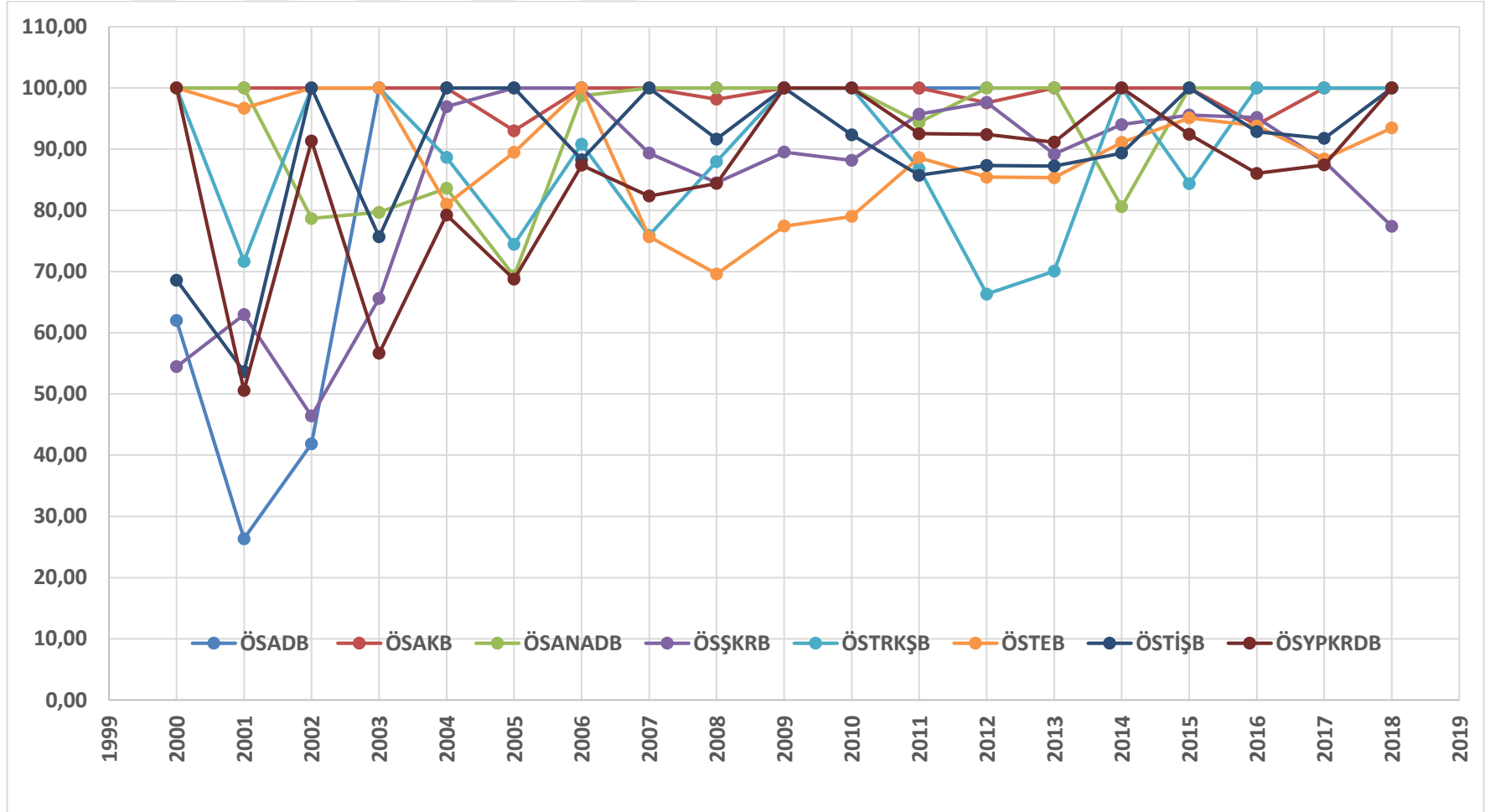
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. bankası VZA araştırmasına göre tam 5 yıl etkin olmuştur. En düşük etkinliği başta 2001 yılı olmak üzere 2002, 2003 ve 2005 yıllarında yaşamıştır. Banka’nın KVB’leri tarafından girdilerden faiz, faiz dışı ve personel (ücret) giderleri % olarak düşük seviyede olmaları nedeniyle etkinsizlik tespiti yapılmıştır. 2001 yılında baş gösteren ekonomik krizin etkileri uzun süre devam ettiğinden, 2003 ve 2005 yıllarında devam etmesi sebebiyle bankanın etkinsizliği görülmüştür. Yine 2001-2005. Türkiye’de bankaların yeniden yapılandırılmasından kaynaklanan bankaların mali

yapılarında görülen kısıtlamaların olumsuz etkilerinden dolayı bankalarda etkinsizlik görülmüştür. Diğer yıllar Türkiye Vakıflar Bankasında ele alınan veriler çerçevesinde nispi etkinsizlik düşük oranlarda da olsa devam etmiştir.

Kamu bankalarının en yüksek seviyede etkinsizlikleri KSZB 2005 yılı %68,91, KSHB 2018 yılı %67,94 ve KSVB ise 2002 yılında %48,87 oranında oluşmuştur. KSZB bankasıyla KBVB arasında en düşük etkinlik yılları farkı %20,04 oranındadır. KSHB bankası ile KSVB bank arasında en düşük etkinliğin olduğu dönemlerdeki fark %19,04 oranında bir etkinlik farkı oluşmuştur. KSZB'sı ile KSHB'sı arasındaki etkinlik en düşük olduğu dönemdeki farkı %0,97 gibi düşük bir fark vardır.

Analizde ele alınan veriler doğrultusunda kamu bankalarının 19 yıllık yapılan araştırma sonucunda KSZB'si 2 yıl, KSHB'sı 4 yıl ve KSVB'sı 14 yıl nispi etkinsizlik görülmüştür.

Kamu sermayeli bankaların grafik 4.2'de görüldüğü gibi etkinlikte aşırı derecede bir dalgalanma olmadığı gibi Ziraat Bankasında genellikle etkinlik yüksek düzeyde ve yatay olarak seyrederken, kriz dönemlerinde küçük daldalanmalar görülmüş, Halk Bankası Ziraat Bankasına nispeten daha fazla dalgalanma olmuşken, Vakıflar Bankası da Halk Bankasına nispeten daha fazla dalgalanmalar olduğu görülmüştür.



Grafik 4.2. Özel Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği

4.2.3. Özel Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi

Gerek 2001 yılı Türkiye'deki ekonomik kriz ve gerekse 2008 yılındaki başta ABD olmak üzere dünyadaki ekonomik krizin, dünyadaki ekonomiyi bir bütün olarak olumsuz etkilemiştir. Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların dışsal ve içsel şoklar enflasyondaki olumsuzluklar, siyasi istikrarsızlıklar, ülkemizdeki cari işlemlerindeki açıklıklar oluşmuştur. Bu nedenlerle işletmelerin ve bankaların karlılıklarındaki azalışlar, bankaların likiditelerindeki düşüşler görülmüştür. Türkiye'de 2001 yılında başlayıp devam eden bankacılıkta yeniden yapılandırmalar ve bankaların yetersiz sermaye yapıları ve olumsuz mali durumları karşısında bankaların çeşitli tedbirler almalarına rağmen farklı dönemlerde ve yıllarda etkinliklerinin düştüğünü ele alınan bankalar ve banka verileri ile yapılan analizle tespiti yapılmıştır.

Grafik 4.2.'de görüldüğü gibi Özel Sermayeli Adabank'ın veri zarflama analizinde on dört yıl %100 etkinken, etkinliği 2001 yılı %26,75 oranı ile en düşük 2000 ve 2002 yıllarında olmuştur. Adabank'ın ele almadığımız diğer faktörlerle birlikte girdilerinden faiz ve personel (ücret) giderleri %0 ve faiz dışı gideri %9 oranı ile düşük seviyeyi görmüştür. Bu yıllarda ekonomik krizin başlangıcı, zirvesi ve sonu olmak üzere Adabank'ın etkinliğini en düşük seviyeye çekmiştir. Diğer yıllar ise bankanın kendi ekonomik yapısından ve ülke ekonomisinden kaynaklanan ileri düzeyde olmayan fakat nispi etkinsizlikler olmuştur.

2005 yılı %93,02 oranı ile en düşük seviyededir. Akbank'ın 2005 girdilerinden faiz ve personel (ücret) giderleri %0 oranı ile yetersiz olduğundan banka etkinliğin azalışına sebep olmuştur. Ayrıca 2005 yılı Türkiye'de bankacılıkta yeniden yapılanma dönemi olduğundan bankalar kendilerini yeni sisteme adapte olmaya çalışmalarından etkinlikleri azalmıştır. Akbank'ın etkinliği her dönemde %93 ve üzerinde gerçekleşmiştir. Özel Sermayeli Anadolubank'ın veri zarflama analizinde iki banka tam etkinliğe sahip olurken en düşük etkinliği ise 2005 yılında %69,29 oranıyla oluşmuştur. 2005 yılında Anadolubank'ın girdilerden personel (ücret) giderleri %0 oranı ile en düşük etki seviye bankanın etkinliği düşürmüştür. Aynı zamanda Türkiye'de 2001 yılında ortaya çıkan ekonomik krizinden etkilenen banka 2005 yılına kadar da bu olumsuzluktan etkilenmesi 2005 yıllarında Türk bankacılığında yeniden yapılandırmaların bankalarda oluşan tedirginlik etkisi ile bankanın etkinliği en dip noktayı görmüştür.

Veri zarflama analizi araştırmasında ele alınan girdi ve çıktılarına göre değerlendirilen Özel Sermayeli Anadolubank on iki yıl etkinken; 2001 yılı Türkiye'deki ekonomik krizin hemen sonrası yılı olan 2002 yılından başlayarak 2005 yılı Türkiye'de bankacılıkta yapılan yeniden yapılandırma süresince banka etkinliklerinde düşüşler ve dalgalanmalar görülmüştür. Anadolubank 2007 yılından sonra etkinliğinde aşırı bir düşme olmadığında grafik 4.2.'de net olarak görülmektedir.

Özel Sermayeli Şekerbank'ın veri zarflama analizi araştırmasında iki yıl tam etkinken. Şekerbank'ın 2000 2003 yılları arası ileri düzeyde etkinsizlik görülürken %46,41 oranı ile 2002 yılında en düşük seviyeyi görmüştür. 2001 yılında Türkiye'de görülen ekonomik krizin etkisi bankacılığında etkilediğinden bankacılık etkinliği düşük seviyeleri görmüştür. Daha sonraki dönemlerde bankanın etkinlik derecesi %77,38'in altına düşmemiştir.

Özel Sermayeli Turkish Bank'ın 9 yıl verimli oluşu tespit edilmiştir. Banka'nın en düşük etkinliğini 2001 yılında %71,68 seviyesi ile 2001 yılı Türkiye'de ortaya çıkan ekonomik krizin etkisi ile ortaya çıkmışken daha da aşağı seviyeyi %66,33 oranı ile 2012 yılında görülmüştür. 2012 yılında Turkish Bank'ın girdileri faiz, faiz dışı ve personel (ücret) giderleri %66,33 oranıyla etkinliği en düşük seviyededir. Turkish Bank'ın 2012 yılı düşük etkinliğin sebebi bankanın kendi ekonomik yapısı ve izlenen politikalar sonucu ortaya çıkan ekonomik yapısındaki bozukluklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer yıllarda bankanın etkinlik oranı %70'lerin altına düşmeden devam ettiği görülmektedir.

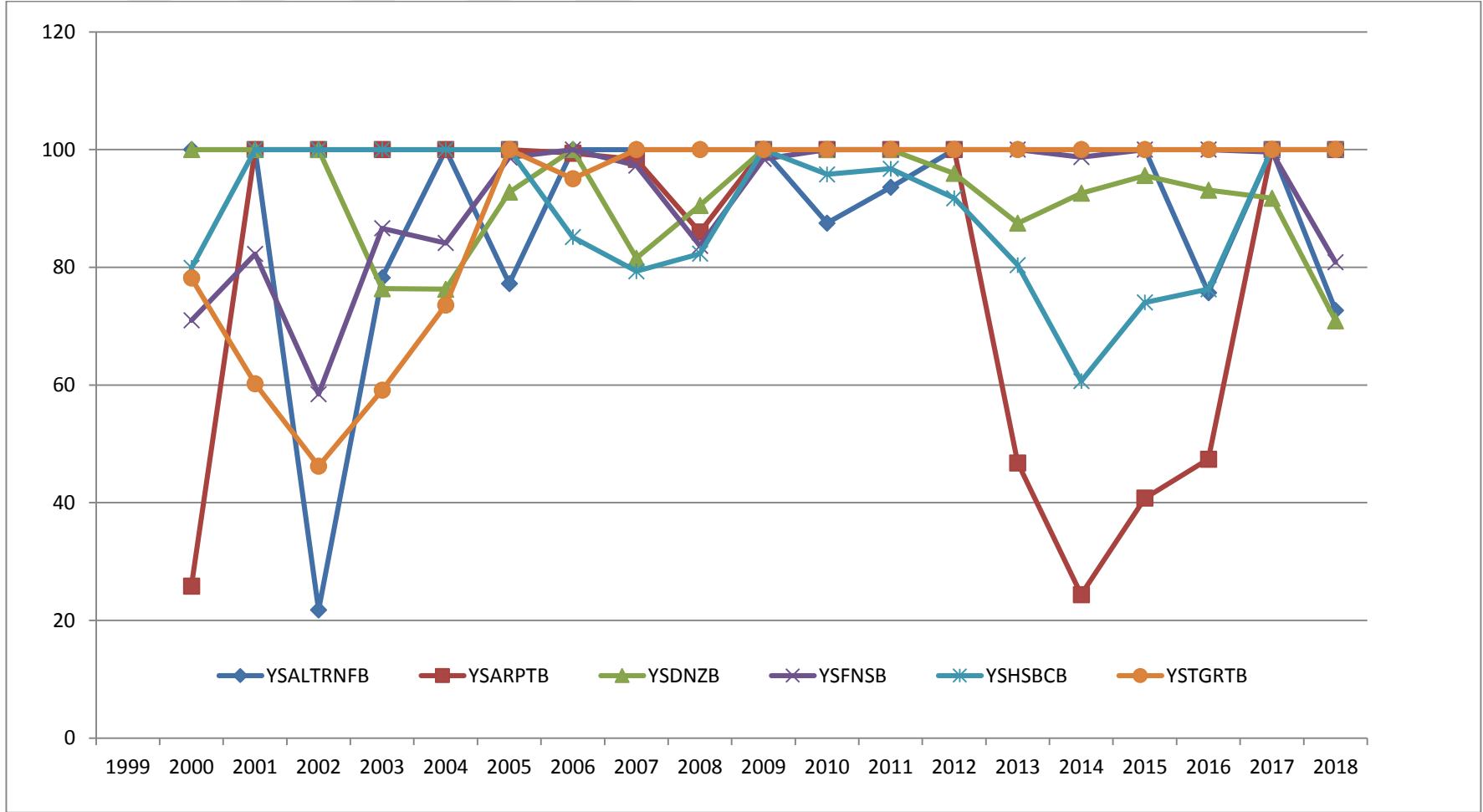
Özel Sermayeli Türkiye Ekonomi Bankası'nın ele alınan veriler çerçevesinde dört yıl %100 etkin iken, en düşük seviyesini 2007 yılı ile başlayıp zirvenin yaşandığı 2008 yılında %69,62 oranı ile karşılaşmıştır. 2008 yılında dünyada meydana gelen ekonomik krizin ülkemiz ekonomisini ve bankaları da olumsuz etkilemesi sonucunu nispi etkinsizlik olmuştur. 2008 yılında TEB Bankası girdilerinden faiz dışı ve personel (ücret) %69,62 giderleri oranı ile bankanın etkinliğini düşürmüştür. TEB Bankası'nın 2007 yılında başlayan etkinlik düşüşü 2008 zirve yapmış ve 2010 yılına kadar toparlanmaya çalışılsada bankanın etkinlik düşüklüğü devam etmiştir. 2010 yılından sonra ise bu bankanın etkinliği %85'in altına inmediği görülmüştür.

Araştırmada ele alınan girdi ve çıktı verilerine göre Özel Sermayeli Türkiye İş Bankası'nın yedi yıl verimli olmuşken en düşük seviyesini 2000, 2001 ve 2003

yıllarında olmasını rağmen %53,66 oranı ile 2001 yılında en dip noktaya kadar indiği görülmüştür. Türkiye İş Bankası 2001 yılında girdilerden faiz dışı ve personel (ücret) giderleri %53,66 oranı ile düşük seviyede olması bankanın etkinsizliği artırmıştır. Aynı zamanda 2001 yılı bankanın etkinsizliği Türkiye'deki ekonomik krizin etkili oluşudur. 2003 yılında bankanın etkinliğinde tekrar bir düşüş yaşanmış daha sonraki dönemlerde banka etkinliği %85 'in altına düşmeden banka etkinliğinde artış ve azalış şeklinde faaliyetlerine devam etmiştir.

Analizde dikkate alınan verilere göre Özel Sermayeli Yapı Kredi Bankası'nın beş yılda mutlak etkinlik oluşmuştur. Banka 2001 yılında %50,56 oranı ile en düşük seviyede banka etkinliği oluşmuşken 2003, 2004 ve 2005 dönemlerinde bankanın etkinsizliği alt seviyelerde devam etmiştir. Yapı kredi Bankası 2001 yılı girdilerinden faiz ve personel (ücret) giderleri % oranı ile düşük seviyede olması nedeniyle etkinliğin azalmasına sebep olmuştur. Bunun yanında 2001 yılı Türkiye'deki ekonomik krizin etkisiyle banka'nın etkinsizliğinin artışına etki etmiş 2005 dönemine kadar da ileri düzeyde etkilemiştir. 2007, 2008 yılında dünya ekonomik krizinin Türk ekonomisine yansması sonucu %80 üzerinde bankanın etkinliği devam etmiş ve daha sonraki dönemlerde etkinlik %86'nın altına düşmemiştir.

Özel sermayeli bankaların etkinlikleri normal etkinlik seviyesinde iken, etkinliklerinde zaman zaman dalgalanmalar olduğu gibi kriz dönemlerinde bu iniş ve çıkışlarda artışlar gözlemlenmiştir. Özel sermayeli bankalar kamu sermayeli bankalara göre özellikle kriz dönemlerinde daha fazla dalgalanmaların olduğu tepiti yapılmıştır.



Grafik 4.3. Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği

4.2.4. Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi

Grafik 4.3.'e göre Yabancı Sermayeli Alternatif Bank'ın veri zarflama analiziyle ele alınan girdi ve çıktı verilerine göre yapılan araştırma sonucunda on iki yıl gibi uzun dönmeli banka etkinliği görülmüştür. Alternatifbank 2002 yılında, diğer bütün bankalar ve yılları dahil %21,78 oranıyla en düşük seviyesini görmüştür. Alternatif Bank'ın diğer faktörlerin etkisi yanında 2002 yılında girdilerden personel (ücret) giderler %0 oran düzeyindeki düşüklükten dolayı etkinliğin azalmasına neden olmuştur. Ayrıca 2001 yılı ülkemizdeki ekonomik krizin atlatılmaya çalışıldığı 2002 yılında etkinlikte en dip noktayı görmüştür ve 2003 yılında biraz toparlanma gösterdiği tespit edilmiştir. Alternatifbank dönemlerin büyük bölümünde tam etkinlik yaşanırken bazen etkinlikler %70'lere kadar düşüşler olmasının sebebi yabancı sermayeli banka oluşu bankanın kendi faaliyetleri ve ülkeler arasında uluslar ilişkilerden ve ekonomik bağlantılardan olumsuz etkilenmelerinin sonucu etkinliğinde azalmalar olduğu ifade edilebilir.

Analiz değerlendirmesinde kullanılan verilere göre Yabancı Sermayeli Arap Türk Bankası'nın on yıl %100 oranı ile banka etkin iken; en dip noktasını 2000 yılı %25,85 ve 2014 yılı %24,39 oranıyla görülmüştür. 2013, 2015 ve 2016 yıllarında %40-47 oranında banka nispi etkinlik görülmüştür. 2000 yılı etkinsizliğin sebebi girdilerden faiz ve faiz dışı giderlerinin % oranının düşük kaynaklandığı düşünülmektedir. Ülkemiz deki 2001 yılı ekonomik krizinin başlangıcının bankalara olumsuz etkisi olduğu düşünülürken; diğer yıllardaki etkinliğin düşüklüğü Arap Türk Bankasının yabancı sermayeli olması ve ülkeler arası siyasi olumsuzluklar, bankaların yeniden yapılandırma sürecindeki bankanın kendi kararsızlıkları, rekabetin ekonomiye yansması ve dolaylı olarak da bankalara olumsuz yansması olarak görülmektedir.

Yabancı Sermayeli Deniz Bank'ın analizi sonucu ele alınan veriler çerçevesinde 7 yıl %100 oranıyla mutlak etkinlik tespit edilmiştir. Denizbank'ın en etkinsiz dönemleri 2003 yılı %76,38 ve 2004 yılı %76,28 oranıyla yaşanmıştır. Yabancı sermayeli bankaların genelde uluslararası ilişkiler altında almış oldukları kararlarla yapmış oldukları uygulamalara bağlı olarak oluşan olumsuzluklardan dolayı banka etkinliklerinde azalma görülmüştür. Denizbank 2018 yılında %70,92 oranı ile en düşük nispi verimsizlik seviyeye gelmesinde girdilerden personel (ücret) giderlerinin %

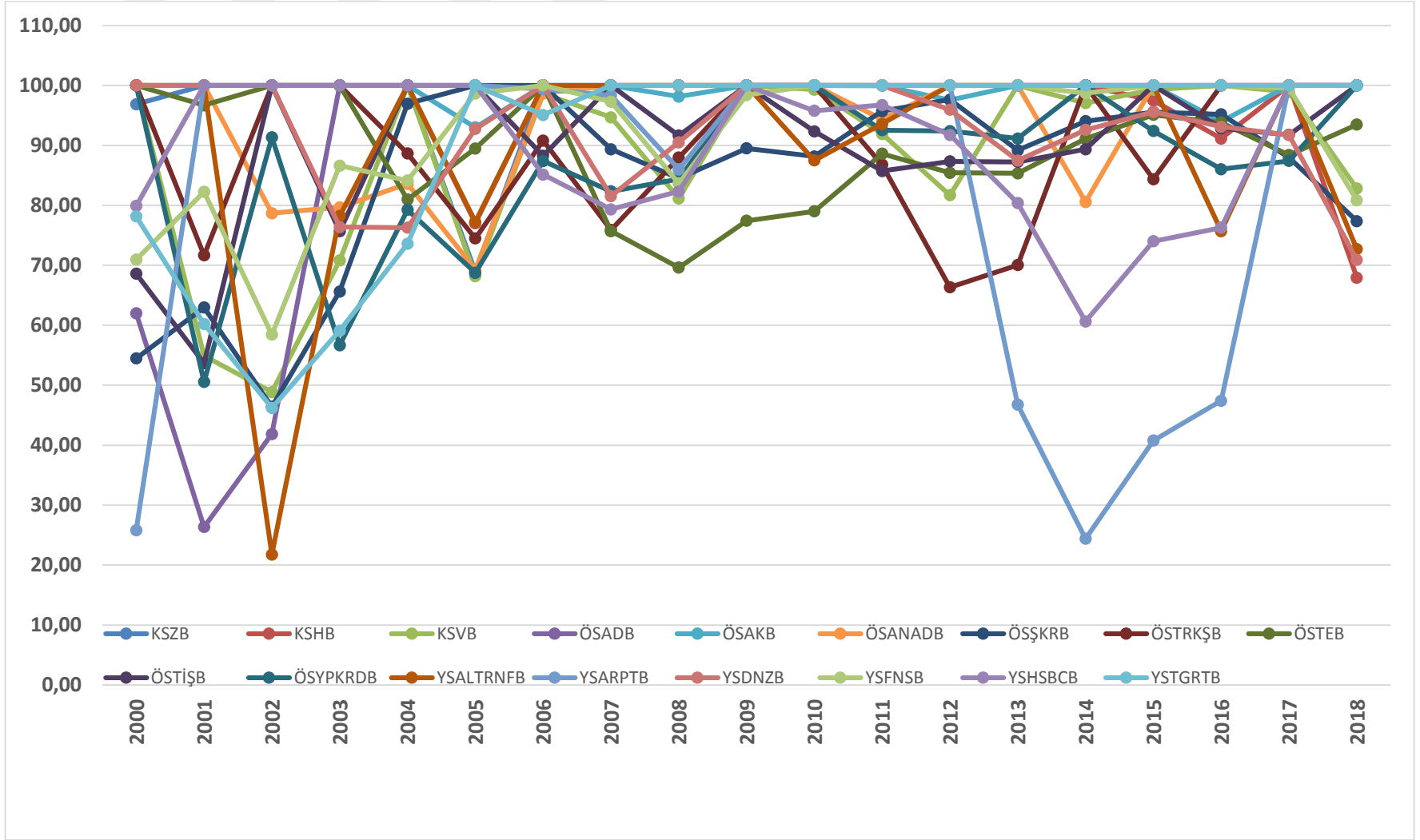
oranında düşük seviyede olması banka etkinliğini düşürdüğü düşünülmektedir. Grafik 4.3.'de görüldüğü gibi banka'nın diğer yıllarda etkinlik %80'in altına düşmemiştir.

Yabancı Sermayeli QNB Finans Bank'ın araştırılmasında kullanılan verilere göre yapılan analiz sonucunda yedi yıl %100 mutlak etkinlik olduğu belirlenmiştir. Grafik 4.3.'de görüldüğü gibi QNB Finans Bank en düşük etkinliği %58,45 oranı ile 2002 yılında girdilerden personel giderlerinde (ücret) % oranı ile azaltma imkânı olmadığından etkinlik en alt seviyeye düşmüştür. Aynı zamanda 2000 ve 2001 yıllarında da diğer yıllara göre daha düşük etkinliğe sahip olması Türkiye'deki ekonomik krizin bankalara da yansması ve bankanın kendi faaliyetlerinden ve ekonomik yapılarından kaynakladığı ifade edilebilir.

Yapılan analiz sonucunda Yabancı Sermayeli HSBC Bank'ın sekiz yıl %100 tam etkin iken; en düşük etkinlik seviyesini 2014 yılında %60,65 oranıyla görmüş, etkinliğin düşük seviyede olması girdilerden faiz %3, faiz dışı %1 ve personel (ücret) %0 alt seviyede olmasından kaynaklandığı tespiti yapılmıştır. Bunun yanında 2015 ve 2016 yıllarında da %74-76 arasında bir oranda etkinlikle karşı karşıya kalmıştır. Banka'nın etkinliği diğer yıllarda %80'in altına düşmeden devam etmiştir. Diğer yıllarda %75'in üzerinde etkinliğinde artış ve azalışlarla karşı karşıya kalmıştır. Banka etkinsizliğin diğer sebebi olarak bankanın kendi faaliyetlerinin olumsuz sonuçlarıdır.

Yabancı Sermayeli Türkiye Garanti Bankası'nın analizine göre oniki yıl %100 tam etkin iken; en düşük etkinliği %46,22 oranıyla 2002 yılında olmuştur. Türkiye Garanti Bankası 2002 yılında girdilerden personel (ücret) giderleri %0 oranıyla etkinliğin azalmasına sebep olan bir durum olarak görülmüştür. Aynı zamanda Türkiye'de 2001 yılı ekonomik krizle ortaya çıkan banka etkinsizlikleri 2002 ve 2003 yılında da devam etmiştir.

Yabancı sermayeli bankaların etkinliklerinde bazen aşırı iniş ve çıkışlar görülmüş, bu iniş ve çıkışlar daha çok kriz dönemlerine denk geldiği tespiti yapılmıştır. Yabancı sermayeli bankalarda aşırı dalgalanmaların olması, bu bankaların ekonomik krizlere karşı daha duyarlı olduğunu ve krizden daha fazla etkilendiklerini göstermektedir.



Grafik 4.4. Bütün Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinliği

4.2.5. Türkiye’deki Kamu Özel ve Yabancı Sermayeli Bankaların 2000-2018 Yılları Arası Etkinlik Değerlendirmesi

Türkiye’deki bankaların genelinde 2001-2004 yılları arasında etkinliklerinin düşüşlerin sebebi olarak 2001 yılı ile ülkemizde ortaya çıkan ekonomik krizi ile banka kaynakların küçülmesinin olumsuz etkileri olmuştur. Finans sektörünün maliyet tasarrufu sağlama yönündeki çabaların artmış olmasına rağmen krizin atlatılması zaman aldığından bankaların etkinlik artışında da zamanla yükselmiştir. Ülkemizde 2004 yılından itibaren etkinlik artırmak için hem bankaların şube sayıyı hem de personel istihdamında artışlar görülmüştür ve genel itibariyle banka etkinliklerinde artışlar meydana gelmiştir.

2005 yılında bankaların etkinliklerinin genelde düşük olmasının sebebi bu yıllarda başta petrol fiyatlarının yüksek seviyede seyretmiş olması, istihdamın işgücü arzının altında kalması, ülke ekonomimizin bütün sektörler bazında uluslararası rekabet gücünün artırılmasındaki güçlükler finans sektöründe etkinliği olumsuz etkilemiştir. Ülkemizdeki ekonomik reformlarındaki sınırlı hareketler, yatırımlara rağmen cari açığın gitgide artması, uluslararası faiz oranlarındaki artışların ülkemiz ekonomisini olumsuz etkilemesi, üretime yönelik yatırımların yeterli oranda olmaması gibi sebeplerden bankacılık sektörünün 2005-2006 yılları arasında etkinlikleri düşmüştür. 2005-2006 yıllarında izlenen yeniden büyüme politikası çalışmaları karşısında bankaların şube sayısı ve personel istihdamındaki artışlardan kaynaklanan maliyet artışlarından etkinlikte azalmalar olduğu görülmüştür.

2008 yılına gelindiğinde dünya ekonomisinde meydana gelen kriz patlak vermiş ve dünya ekonomisini olumsuz etkilediği gibi Türkiye ekonomisi de olumsuz etkilemiştir. Bununla birlikte 2008 yılında petrol, gıda, metal gibi maddelerdeki hızlı artışlar sebebiyle finans sektörünün aracılık ve kredi sağlamadaki güçlüklerinden banka etkinlikleri de azalmıştır. Türkiye’de finans sektörü üretimde ve tüketimde kaynakların elde edilmesi ve yönetilmesinde piyasanın temel gücü ekonomik krizden olumsuz etkilenmiş bankalarda etkinsizlikler yaşanmıştır. Türkiye’de 2008 yılı sonrası kobilerde perakende sektörlerin etkilerinin artması sebebiyle bankaların kademeli olarak etkinliklerini artırmıştır.

Kamu sermayeli bankalar etkinliklerinde özel ve yabancı sermayeli bankalar nazaran daha etkin ve kriz dönemlerinde de daha az dalgalanmalar yaşandığı ifade edilebilir.

4.3. TÜRKİYE’DEKİ MEVDUAT BANKALAR İÇİN ETKİNLİK İYİLEŞTİRME ÖNERİLERİ

Türkiye’de faaliyet gösteren kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların araştırmada kullandığımız verilerle üç kamu sermayeli, sekiz özel sermayeli ve altı yabancı sermayeli bankaların yıllara göre sıralaması yapıldığında, tam etkin olmayan bankalar analiz sonuçları ortaya çıkmıştır. Araştırmada 2000 yılı analize konu olan ilk yıl olması, 2001 yılı ülkemizde yaşanan ekonomik krizin yaşanmış olması, 2008’de dünya genelindeki ekonomik krizin yaşadığı dönem olması araştırmaya konu olmuşlardır. 2018 yılının da araştırmanın incelenen son yılı olması sebebiyle bankaların analiz sonuçlarına göre nispi etkinlikleri mutlak etkinliğe ulaştırmak için grafikler yardımıyla hangi girdiden ne kadar azaltılacağı veya hangi çıktıdan ne kadar artırılacağı konusunda bankalar için öneriler geliştirilmiştir.

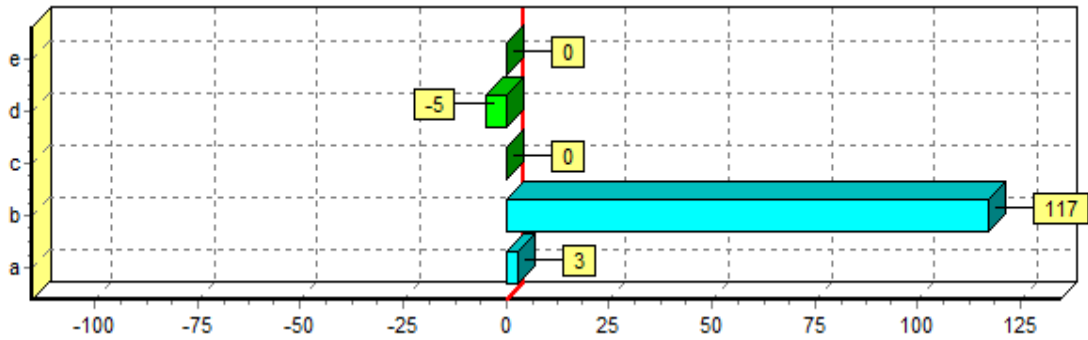
4.3.1. 2000 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi

Araştırmaya konu olan bankaların etkinliği artırmak için kullanılan girdileri azaltarak veya çıktıları artırarak tam etkinliğe ulaşmada referansların göreceli etkinlik düzeyleri doğrultusunda öneriler geliştirilebilir. Bu nedenle Türkiye’de faaliyet gösteren kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların, VZA’da ölçeğe göre değişken getiri BCC yöntemine göre tespit edilen etkinliklerden faydalanılarak hangi girdiden ne kadar azaltılacağı veya hangi çıktıdan ne kadar artırılacağı konusunda bankalara öneriler sunulmuştur. Bankaların etkinliklerini artırmada önerilerde bulunurken personel giderleri (ücretler), girdilerde azaltmamaya gidilirken yüksek seviyede bir ücret miktarı olmadığı sürece ücretlerde azaltıldığında personel devir maliyetlerini artıracaktır. Personel devir maliyetlerinin artırılması da bankaların etkinliklerini ve karlılıklarını azaltacağından ücret azaltılması yoluyla yapılacak banka etkinliğini artırma enson düşünülmeli gereken konu olmalıdır. P.Rigers ve C. A. Myers tarafından 1989’da

yapılmış çalışmada işgücü devir maliyetleri; yeni çalışanın işe alınması ve eğitilmesi esnasındaki maliyetlerin oluşacağını ileri sürmüştür. Personel devri sonucu yeni personelin iş kazaları veya başarısızlıklar sonucu oluşacak üretim kayıpları sonucu oluşacak yeni maliyetler vb. personel devir maliyetlerine katlanmamak için personele ödenecek ücretler aşırı derece yüksek değilse ve bankaya aşırı bir maliyet yükü olmadığı sürece, personelin motivasyonu koruması için banka etkinliğini artırmada ücret azaltılması yöntemi tercih edilmeyecektir.

4.3.1.1. T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Grafik 4.5.'de görüldüğü gibi yapılan araştırma sonucunda kamu sermayeli T.C. Ziraat Bankasının 2000 yılı verilerine göre; etkinlik oranı %96,87 oranıyla kamu bankaları içinde en düşük seviyede etkinliğe sahip olduğundan değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Analizde potansiyel iyileştirme yöntemi ile etkinliği artırmak için girdilerden faiz dışı gideri %5 azaltarak etkin hale getirilebilir. Çıktılar yönüyle değerlendirildiğinde ise faiz gelirlerini %3 ve faiz dışı gelirleri de %117 artırarak etkin hale gelir.



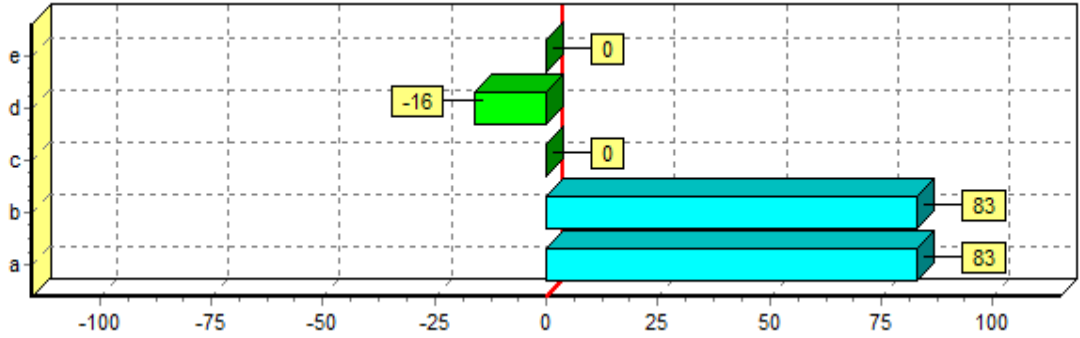
Grafik 4.5. T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

KSZB'sının girdilerle çıktılar arasındaki fark %125 çıktılar azaltmak daha fazla maliyetli olacağından araştırmada iyileştirme KVB girdi yüzdesi daha düşük sevide olan faiz dışı gideri azaltmayla banka etkinliğini artırma yolunu tercih edilecektir. Şekil 4.5.'de görüldüğü gibi Ziraat Bankası girdilerinden personel giderleri (maaş ve diğer giderler) üst seviyede olmadığından maaşları azaltıldığında banka etkinliği azalır ve

personel maaşları yükseltildiğinde banka etkin hale gelecek olsa da maaşın azaltılması uzun vadede personel devri artıracığından banka etkinliğini azaltır.

4.3.1.2. Şekerbank T.A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

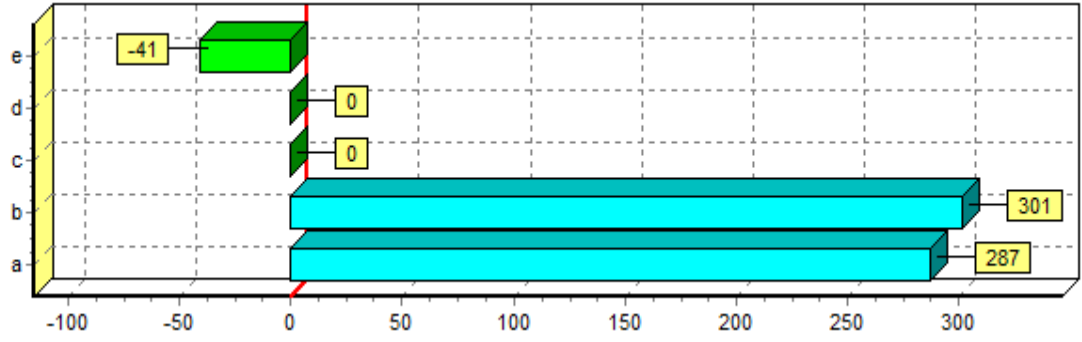
2000 yılında özel sermayeli bankalardan en düşük seviyede olan Şekerbank T.A.Ş.'dir. Grafik 4.6'daki gibi 2000 yılı verileri kullanılarak araştırmada özel sermayeli Şekerbank %54,47 oranıyla nispi etkinsizliği etkin hale getirmek için girdilerden faiz dışı gideri %16 azaltarak sağlanacaktır. Grafik 4.6'ya göre personel maaşları yeterli seviyede olmadığından çalışanın ücretlerini azaltılması banka etkinliğini daha da azaltacaktır. Finans sektörünü etkin hale getirmenin diğer yöntemi çıktılarından faiz gelirlerini ve faiz dışı gelirini %83 artırılarak ulaşılabilir. Girdilerler çıktılar arasındaki fark %182 oranında olduğundan KVB'leri tarafından faiz dışı giderini %16 azaltarak etkinlik iyileştirmesinin tercih edilmesi daha isabetli karar olacaktır.



Grafik 4.6. Şekerbank T.A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.1.3. Arap Türk Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Grafik 4.7'de 2000 yılı verileri kullanılarak yapılan analizde yabancı sermayeli Arap Türk Bankası %25,83 oranıyla en düşük seviyede etkinlik görülmüştür. Finans sektöründe oldukça yüksek etkinsizliği gidermek için KVB'leri çıktılarından faiz gelirlerini %287 ve faiz dışı gelirlerini %301 artırmakla banka etkin olacaktır. Girdiler yönüyle ise personel giderlerini %41 azaltma yöntemiyle de banka etkinliği sağlanabilir. Yabancı sermayeli Arap Türk Bankası'nın %41 oranıyla ileri düzeyde maaş aldıkları için personelin yüksek seviyede performans sergilemedikleri ifade edilebilir.



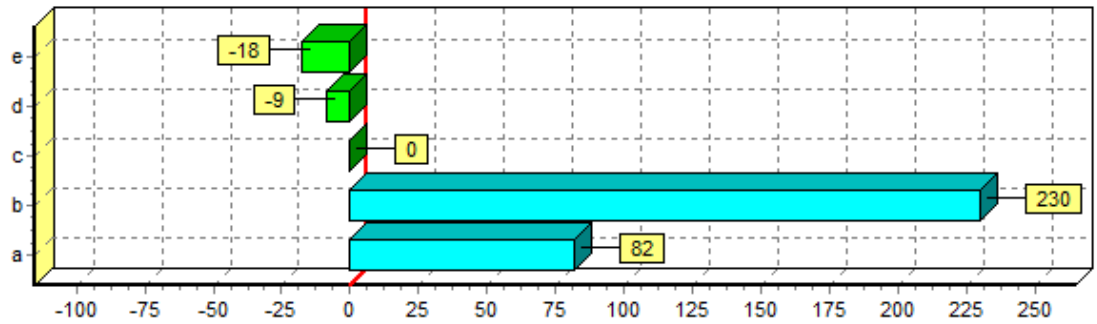
Grafik 4.7. Arap Türk Bankası A.Ş. 2000 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.2. 2001 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi

Araştırmamızda söz konusu olan bankalarda etkinlik artırmak için analizde kullanılan çıktılar sabit kalmak kaydıyla girdileri azaltarak veya girdiler sabit kalmak kaydıyla çıktıları artırarak banka etkinliklerinde iyileştirmeler yapılabilir.

4.3.2.1. Türkiye Vakıflar Banksı T.A.O. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Kamu sermayeli Türkiye Vakıflar Banksı 2001 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırma sonucunda etkinliği %54,90 olmuştur. Bu sonuca göre nispi olarak etkin olmayan Banka'nın etkinliğini yükseltmek için çıktılarından faiz gelirlerini %82 ve faiz dışı gelirleri de %230 artırarak sağlanabilir.

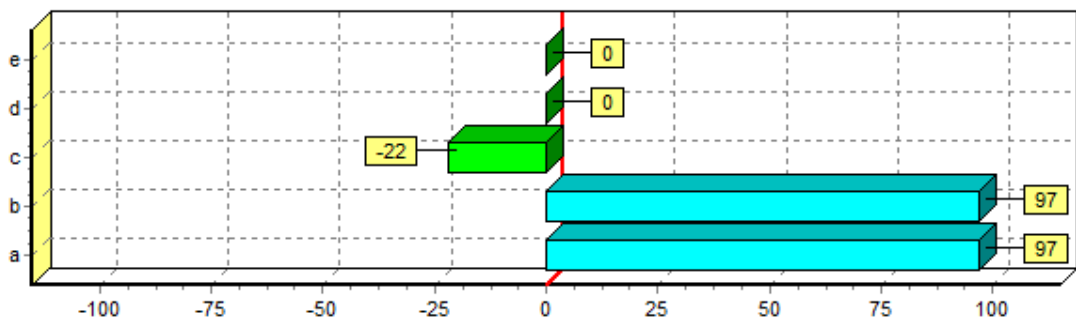


Grafik 4.8. Türkiye Vakıflar Banksı T.A.O. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Banka'nın etkinliğini artırmak için girdiler sabit olduğunda çıktıları faiz gelirlerini %82 ve faiz dışı gelirlerini %230 oranında artırmakla veya çıktıları sabit kaldığında girdilerden faiz dışı gelirini %9 ve personel giderlerini %18 azaltılır. Bankadaki etkinliği artırmada belli düzeyde girdilerden azaltarak ve belli seviyede çıktıları artırarak yükseltilebilir. Girdi ve çıktı arasında %629 oranında bir fark olduğundan KVB'leri tarafından Banka'nın kendi imkânları ve bulunduğu ekonomik şartlar doğrultusunda yüzdeleri düşük olan girdilerin azaltılması kararı verilebilir.

4.3.2.2. Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

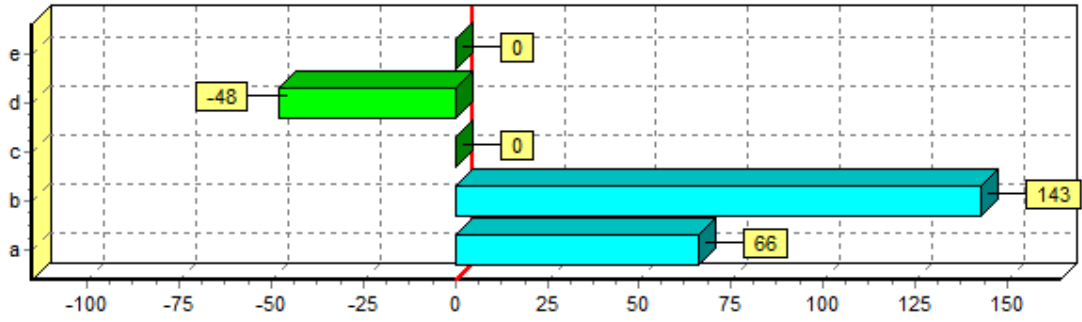
Araştırmada dikkate alınan verilerle yapılan analiz sonucunda 2001 yılında Özel Sermayeli Yapı ve Kredi Bankası %50,56 oranında etkin iken aynı zamanda nispi etkinsizlik görülmüştür. Banka'nın KVB'leri potansiyel iyileştirmesi ile etkinliğini en üst seviyeye yükseltmek için çıktıları faiz ve faiz dışı gelirlerden her ikisinde %97 miktarında artırılmasıyla ya da girdilerden faiz giderlerinin %22 miktarında azaltılmasıyla gerçekleştirilebilir. Bankanın girdi ve çıktı arasında %216 oranında fark olduğundan alternatiflerden daha uygun olanı girdisi düşük olan faiz giderinin azaltılmasıdır. Bu sonuçlar ışığında personel giderleri yeterli olmadığından çalışanın ücretlerinde azaltma yöntemi ile etkinlik artışı sağlaması uzun dönemde geçerli olmayacağından önerilemez.



Grafik 4.9. Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.2.3. Türkiye Garanti Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Yabancı Sermayeli Türkiye Garanti Bankası 2001 yılına ilişkin verileriyle yapılan araştırma sonucunda %50,56 oranında etkindir. Mutlak etkinliği olmayan Banka'nın etkinlik iyileştirme yapılarak etkinliğini artırmada çıktılarından faiz gelirleri %66 ve faiz dışı gelirlerden %143 miktarında artırarak sağlanabilir. Banka KVB'leri tarafından etkinliğini artırmada girdilerden faiz dışı giderin %48 miktarında azaltarak yapılabilir. Grafik 4.10'daki gibi Yapı Kredi Bankası'nın personel giderlerinin çoğunluğunu oluşturan maaşların ileri seviyede olmadığı %0 oranıyla görülmüştür. Bu nedenle de banka etkinliğini artırmada maaş azaltışının banka etkinliğini artırmada bir etkisi olmayacaktır.



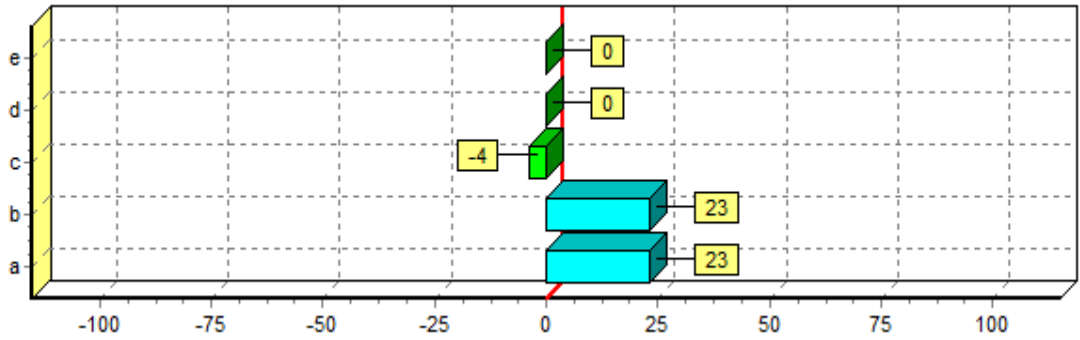
Grafik 4.10. Türkiye Garanti Bankası A.Ş. 2001 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3. 2008 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi

Araştırmamızda söz konusu olan bankalarda verimlilik artırmak için analizde Kullanılan çıktıların sabit tutulması karşılığında girdileri azaltarak veya çıktıların sabit tutulması durumunda çıktıları artırarak sağlanabilir.

4.3.3.1. Türkiye Vakıflar Bankası T. A.O. 2008 Yılı Girdi-Etkinlik İyileştirme Önerisi

2008 yılı kamu sermayeli bankalar içerisinde %81,17 ile Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. olmuştur. Grafik 4.11’de kamu sermayeli Türkiye Vakıflar Bankası 2008 yılı verileri kullanılarak analiziyle %81,17 oranında etkin olduğu sonucuna varılmıştır. Nispi etkinsizliği olduğu Türkiye Vakıflar Bankası’nın mutlak etkinliğe, en yüksek düzeye çıkarmak için çıktılarda faiz gelirleri ve faiz dışı gelirlerini ayrı ayrı %23 miktarında artırmak veya girdilerden faiz giderlerini %4 oranında azaltmak suretiyle de banka etkinliğini sağlamak mümkündür. Girdilerden faiz dışı ve personel giderleri %0 oranıyla yetersiz olduğundan banka etkinliğe artırmada personel maaşlarında maaş artırımını yapılarak banka etkinliği artırılabilir.

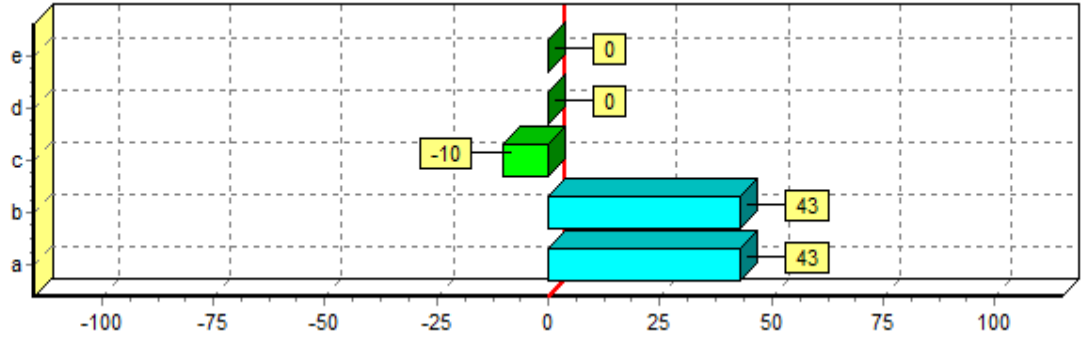


Grafik 4.11. Türkiye Vakıflar Bankası T A.O. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.2. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Türk Ekonomi Bankası 2008 yılında özel sermayeli bankası %69,62 oranıyla endüşük seviyede olan bankadır. 2008 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırma sonucunda %69,62 oranında etkinliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Nispeten etkinsiz olan banka’nın mutlak etkinlik seviyesine taşımak için çıktılardan faiz ve faiz dışı gelirlerinin her birisini %43 oranında artırarak veya girdilerden faiz giderlerini %10 miktarında artışla yükseltebilir. Türkiye Ekonomi Bankası’nın girdilerden faiz dışı ve personel giderleri %0 oranında olduğundan bankanın etkinliğini artırmada personel maaşlarının artırımına gidilerek de banka etkinliği artırılabilir.. Personel giderleri yeterli

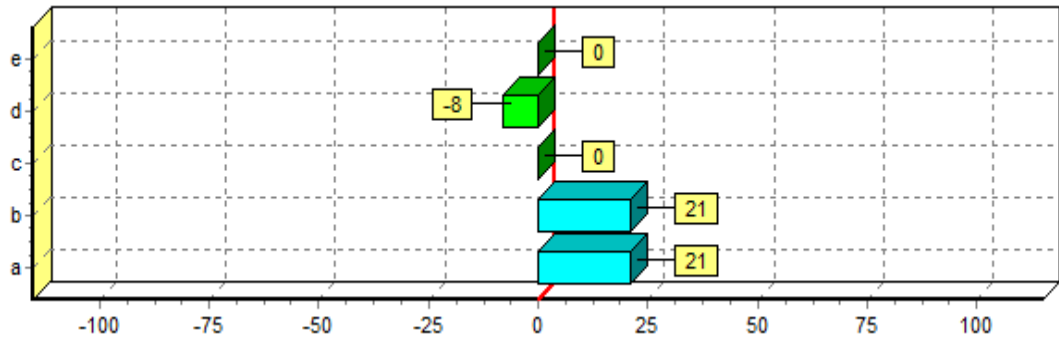
olduğundan banka etkinliğini artırmada maaşlarla ilgili bir öneri yapılmamaktadır. Yani bankanın etkinliğinde personel giderleri uygun düzeydedir.



Grafik 4.12. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.3. HSBC Bank A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

2008 yılı verilerine dayanılarak yapılan analiz sonucunda HSBC Bank'ın %82,32 oranında etkinliğinin oluştuğu görülmüştür. Banka'nın etkinliğini en yüksek düzeye ulaştırmak için çıktılarından her ikisini de ayrı ayrı (faiz ve faiz dışı gelirleri) yükseltmek gerekmektedir. Grafik 4.13'de görüldüğü gibi bankanın girdi ve çıktı arasındaki %50 oranındaki farktan dolayı banka etkinliğini artırmada en doğru yöntem girdilerden faiz dışı gideri %8 azaltmak olacaktır. Personel giderleri %0 oranında olması personel maaşlarının yetersiz olduğunu göstermesi nedeniyle personel ücretlerini artırmak kaydıyla da bankanın etkinliği artırılabilir.



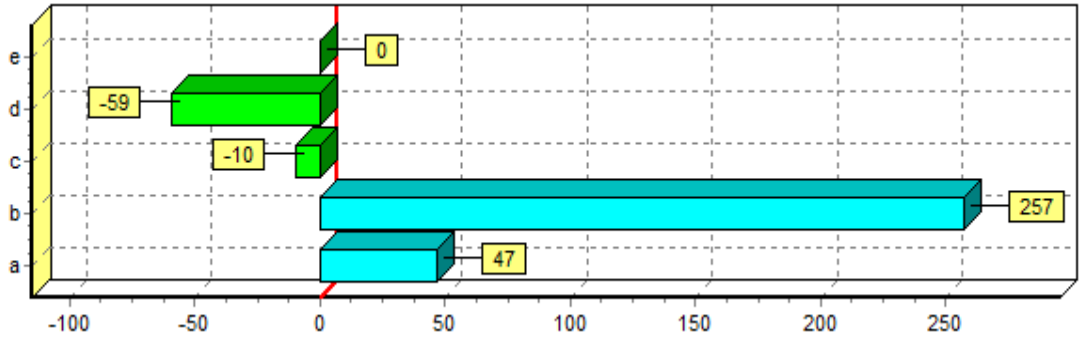
Grafik 4.13. HSBC Bank A.Ş. 2008 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.4. 2018 Yılında Etkin Olmayan Mevduat Bankalarının Etkinlik İyileştirme Önerisi

Araştırmamızda söz konusu olan bankalarda etkinlik girdi veya çıktı sabit kalmak kaydıyla bankanın etkinliğini artırmak için analizde kullanılan girdileri azaltarak veya çıktıları artırarak sağlanabilir.

4.3.4.1. Türkiye Halk Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

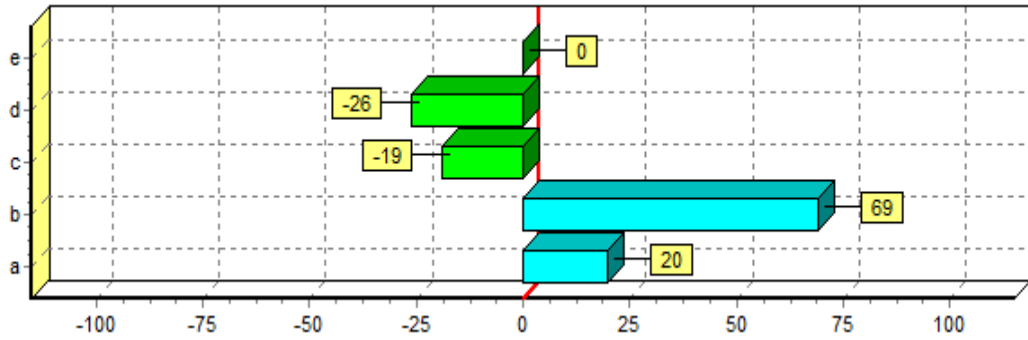
2018 yılı verileri ile yapılan analiz sonucunda Türkiye Halk Bankası'nın %67,94 etkinlik oranı ile nispi etkinsizlik tespit edilmiştir. Grafik 4.14'de görüldüğü gibi banka'nın etkinsizliğini gidermek için girdilerden faiz giderlerini %10 ve faiz dışı giderlerini %59 oranında azaltmak gerekirken personel (ücret) giderleri kaynak azaltmasına uygun olmadığından dikkate alınmayacaktır. Banka'nın girdiler ve çıktılar arasında %373 oranında bir fark nedeniyle banka etkinliğini arttırmada çıktılarından faiz gelirlerini %47 ve faiz dışı gelirlerinde %257 oranında artırmak gerekmektedir. Banka'nın yüzdesi düşük olan girdilerin azaltılması yoluyla banka etkinliğinin artırması önerilir.



Grafik 4.14. Türkiye Halk Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.4.2. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

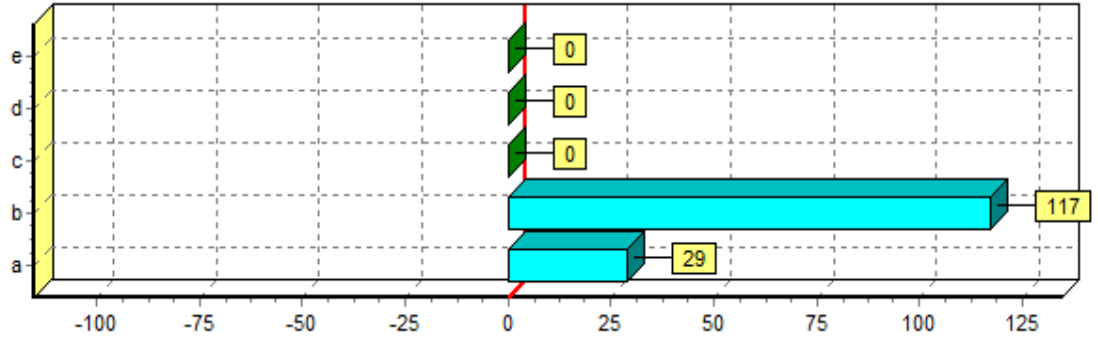
2018 yılı verileri ile yapılan araştırma sonucunda kamu sermayeli Türkiye Vakıflar Bankası'nın yapılan ölçümünde %82,81 etkinlik oranı nispi etkinsizlik tespit edilmiştir. Grafik 4.15'de olduğu gibi banka'nın etkinsizliği gidermek için girdilerden faiz giderlerini %19 ve faiz dışı giderlerini %26 oranında azaltmak gerekirken personel (ücret) giderleri kaynak azaltmasına uygun olmadığından dikkate alınmayacaktır. Banka'nın girdiler ile çıktılar arasında %134 oranında fark olduğundan banka etkinliğini artırmada çıktılarından faiz gelirleri %20 ve faiz dışı gelirleri %69 oranında artırmalıdır. Banka yüzdesi düşük olan girdilerin azaltarak etkinlik artırımına gidilmesi önerilir.



Grafik 4.15. Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.3. Şekerbank T.A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

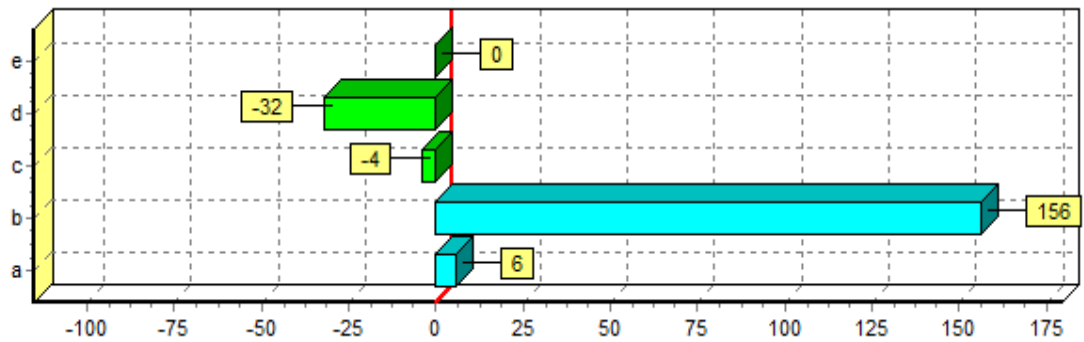
Özel Sermayeli Şekerbank'ın 2018 yılı girdi ve çıktıları kullanılarak yapılan analiz sonucuna göre bankada %77 etkinlik oranı ile nispi etkinsizlik tespit edilmiştir. Tespiti yapılan etkinsizliğini giderebilmek için çıktılarından faiz gelirini %29 ve faiz dışı gelirlerini %117 oranında artırmalıdır. Bankanın etkinliğini artırmada kullanılan bütün girdilerin tamamı %0 değerinden dolayı kaynak azaltılmasına uygun olmadığından bankanın etkinlik iyileştirmesinde bir etkileri olmayacaktır. Personel giderlerinin değeri %0 olduğundan bankanın etkinliğini artırmada personel ücretleri artırıldığında personel performansı artırılabileceğinden banka etkinliği de artırılabilecektir.



Grafik 4.16. Şekerbank T.A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.4. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

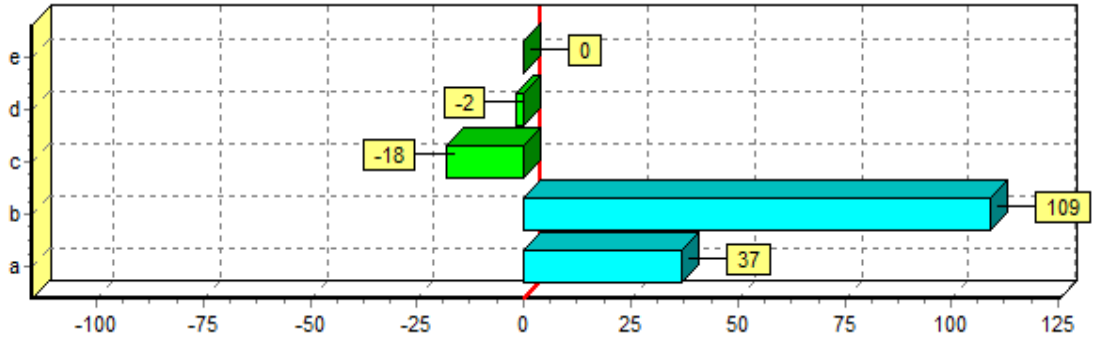
VZA analizinde özel sermayeli Türk Ekonomi Bankası'nın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan ölçümler sonucu %93,47 etkinlik oranı ile nispi etkinsizlik belirlenmiştir. Banka'nın etkinliğini yüksek seviyeye taşımak için çıktılarından faiz gelirleri %6 ve faiz dışı gelirleri %156 miktarında artırmak gerekmektedir. Grafik 4.17'ye göre bankanın etkinliğinin artırmanın başka bir yolu da girdilerden faiz giderlerini %4 ve faiz dışı giderleri %32 oranında azaltmaktır. Bankanın bütün girdileriyle birlikte personel giderleri %0 oranıyla yeterli miktarda olmadıkları görüldüğünden bankaların etkililerini etkilemede daha aktif rol alan personel maaşlarının artırılmasıyla banka etkinliğinin artırılması gerekmektedir.



Grafik 4.17. Türk Ekonomi Bankası A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.5. Alternatifbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

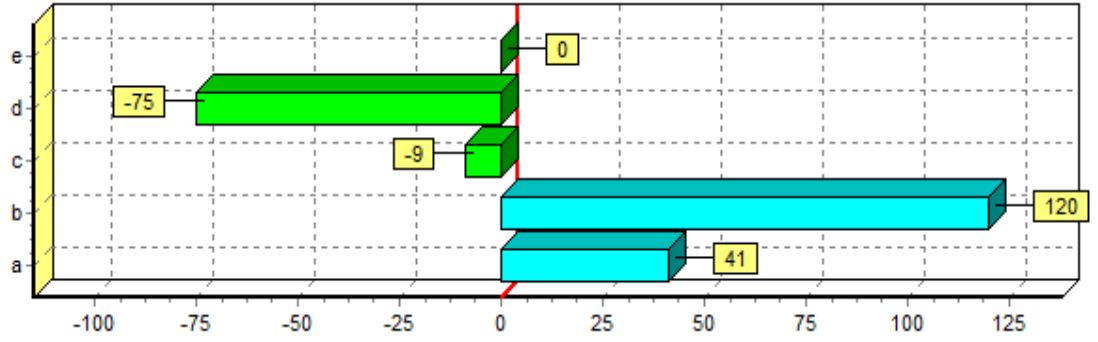
2018 yılı verileri ile VZA analizine göre yabancı sermayeli Alternatifbank'ın %72,69 etkinlik oranı ile nispi etkinsizliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Grafik 4.18'deki gibi banka'nın etkinsizliğini gidermek için girdilerden faiz giderlerini %18 ve faiz dışı giderleri de %2 oranında azaltılmalıdır. Bankanın etkinliğini artırmak için çıktılardan faiz gelirleri %37 ve faiz dışı gelirleri de %109 oranında artırılmalıdır. Personel giderleri %0 oranında olması personel ücretlerinin yetersiz seviyede olduğunu göstermektedir. Bankanın etkinliğinde yetersiz görülen personel ücretlerinin artırılması yöntemiyle banka etkinliği artırılabilir.



Grafik 4.18. Alternatifbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.3.6. Denizbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

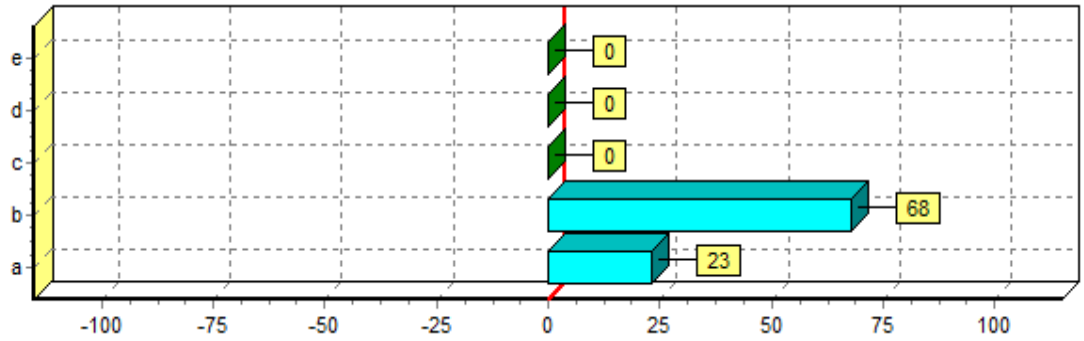
Yabancı Sermayeli Denizbank'ın 2018 yılı verileri ile yapılan analizinde banka %70,92 oranındaki etkinlik ile nispi etkinsizlik oluşmuştur. Banka'nın etkinsizlik gidermek için girdilerden faiz giderlerinin %9 ve faiz dışı giderlerinin ise %75 oranında azaltılması önerilebilir. Banka'nın etkinliği artırmada çıktıların etkisi faiz gelirlerini %41 ve faiz dışı gelirleri ise %120 oranında artırarak banka etkinliği artırımına gidilebilir. Bankanın personel giderlerinde görülen %0 oranı ile maaşların yetersizliğini ortaya koymaktadır. Bankanın maaş artışları yapılarak personel motivasyonunu sağlaması yoluyla etkinliğini artırması önerilebilir.



Grafik 4.19. Denizbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.3.4.7. QNB Finansbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

Yabancı sermayeli QNB Finansbank'ın 2018 yılı girdi ve çıktıları kullanılarak yapılan araştırma ile yapılan ölçümde %80,85 etkinlik oranı ile nispi etkinsizlik tespit edilmiştir. Banka etkinsizliğini gidermek için çıktılarından faiz gelirini %23 ve faiz dışı gelirlerini %68 oranında arttırarak yapılabilir. Banka'nın etkinliğini arttırmada kullanılan girdilerden tamamı %0 oranı nedeniyle kaynak azaltılmasına gitme durumu olmadığından QNB Finans Bankası'nın KVB'leri tarafından etkinliği arttırmada çıktıları artırma yolu tercih edilmelidir.



Grafik 4.20. QNB Finansbank A.Ş. 2018 Yılı Girdi-Çıktı Etkinlik İyileştirme Önerisi

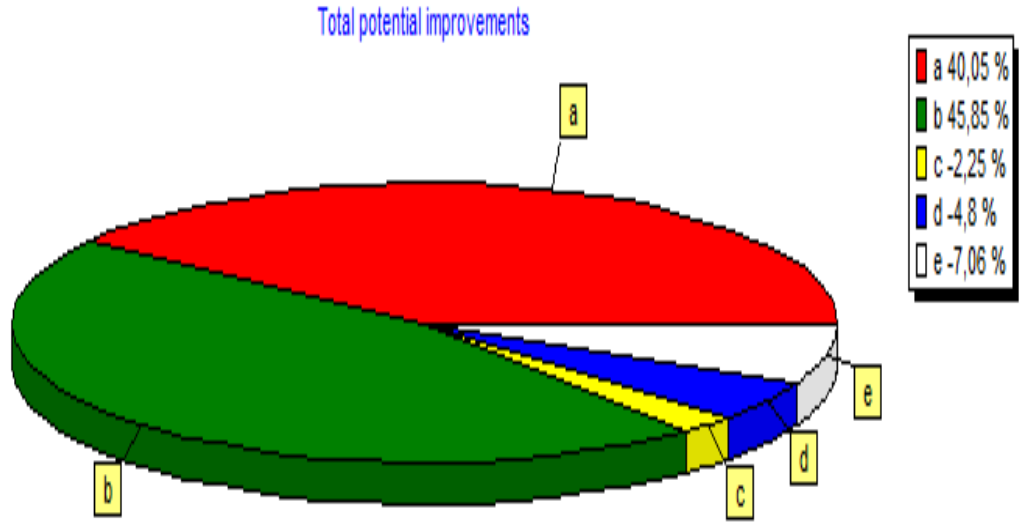
4.4. TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARININ TOPLAM ETKİNLİK İYİLEŞTİRMESİ

2000-2018 yılları arasındaki verileri ele alınan bankaların bulundukları yılın girdiler (faiz, faiz dışı ve personel giderleri) olarak ve çıktıları (faiz ve faiz dışı gelirler) olmak üzere toplam etkinliği iyileştirmede etkileri analiz edilmiş ve sonuçları değerlendirip önerilerde bulunulmuştur. Analiz yoluyla varılan sonuçların

değerlendirilmesinde bütün bankaların o yıla ait sonuçları üzerinde durulmuş ve değerlendirilmiştir. Bütün bankaların incelemeye tabi tutulan yılın sonuçlarında hangi girdinin ve hangi çıktının % kaç oranında toplamda etkinliğe etki ettiklerini grafik yardımıyla değerlendirilmiştir. Analizde girdiler ve çıktıların banka etkinliklerine etkileri incelenirken bankacılık sektörünün girdilerdeki payı %70-80 yüksek bir oranla temsil edilen personel giderlerinin bankalardaki etkinliğindeki rolünü ve önemini artırmıştır. Bu nedenle bankaların toplamda etkinliklerinde etki eden faktörlerle birlikte personel giderlerinin banka etkinliklerindeki etkinlik derecesine daha fazla önem verilmesi gerekmektedir.

4.4.1. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2000 Yılıın Toplam Etkinlik İyileştirme Önerisi

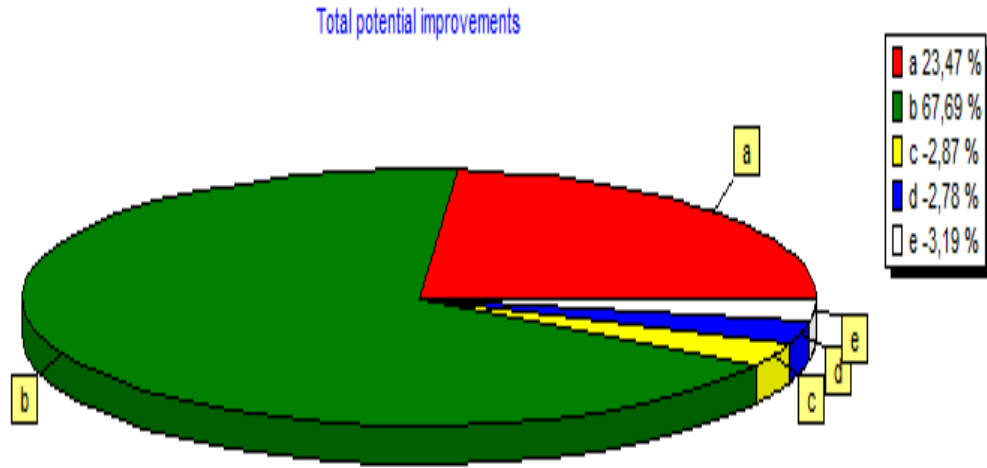
Kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların tamamını kapsayan 2000 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırma sonucunda çıktılardan faiz gelirlerini %40,05 ve faiz dışı gelirlerini de %45,85 oranında artırmak suretiyle etkinlik sağlanabilir. Grafik 4.21’deki gibi söz konusu mali kurumların etkinliği, girdilerinden faiz giderleri %2,25, faiz dışı giderleri %4,80 ve personel (ücret) giderleri de %7,06 miktarında azaltıldığında etkinlik en üst seviyeye ulaşır. Analiz sonucunda, toplam girdiler içerisinde personel giderlerinin azaltılması banka etkinlik artırmada teoride geçerli olmasına rağmen Ücretin Tunç Kanunu’na göre personel ücretlerin düşürülmesi karşısında çalışanların tepkisiyle karşılaşılacağından ücret indirime gitmeden personel motivasyonunu artıracak çabalar içinde olunmalıdır. Toplam potansiyel etkinlik iyileştirme ile etkinlik artırılırken girdi yüzdelerinin daha düşük olması nedeniyle, faiz ve faiz dışı giderlerin azaltması yöntemi tercih edilebilir. Bu durumun farklı bir bakış açısıyla şöyle de yorumlamak mümkündür: Bu yılda mevduat bankalarının toplam çıktıları göz önünde bulundurulduğunda personel giderlerinin %7,06 oranında fazla olduğu söylenebilir. Yani bankaların etkinliğinde personel giderlerinin düşüklüğünden kaynaklanan bir olumsuzluk söz konusu değildir. Ancak bankaların toplam potansiyel etkinleştirme ile iyileştirmede personel ücretlerinde azaltma yöntemi yerine faiz ve faiz dışı giderler azaltılarak kalan etkinlik miktarında faiz ve faiz dışı gelirlerin artırılması yoluyla sağlanması önerilir.



Grafik 4.21. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2000 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.4.2. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2001 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi

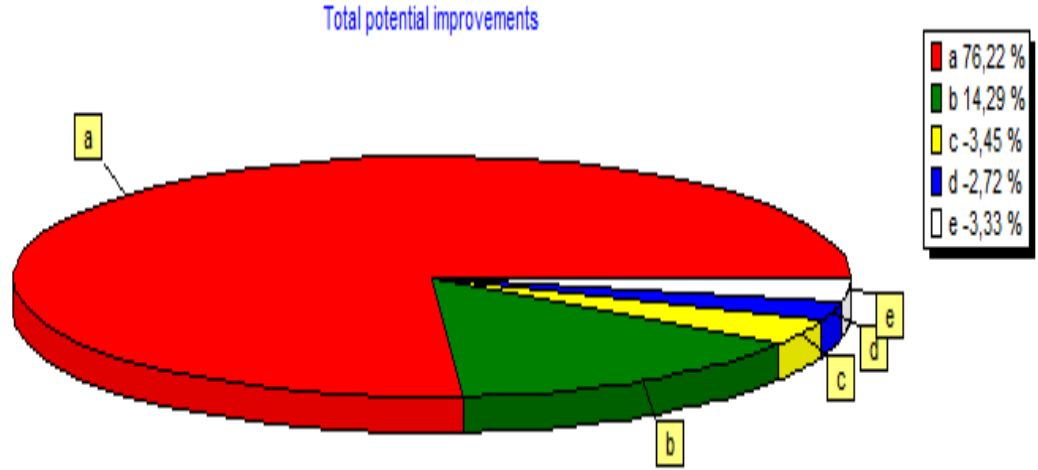
Çalışmada kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaların tamamında yapılan analizde 2001 verileri kullanılarak elde edilen sonuçlar o yılın toplam Etkinlik iyileştirmesini yapmak için çıktılardan faiz gelirlerini %23,47 oranında ve faiz dışı gelirleri %67,69 oranında artırmak suretiyle tam etkinlik ulaşabilir. Türkiye’deki finans sektörünün etkinliğini artırmanın başka biri yolu da şekil 4.18’de görüldüğü gibi teoride girdilerden faiz giderlerini %2,87, faiz dışı giderleri %2,78 ve personel (ücret) giderlerini ise %3,19 oranında azaltma yapılarak elde edilir. Girdileri toplamda %8,52 azaltılarak veya çıktıların toplam %91,16 artırarak toplam etkinlik sağlanmış olur. Girdilerden personel giderlerini teorik olarak toplam girdilerdeki %3,19 oranında azaltılması çalışanların tepkisine yol açacak ve personel devir maliyetlerini artıracığından ücret azalışı yapılmayacaktır. Bankaların toplam etkinlik iyileştirilmesinin yapılmasında faiz ve faiz dışı giderlerin azaltılması yapılarak personelin motivasyonunun devamı sağlanır.



Grafik 4.22. Türkiye’deki Mevduat Bankalarının 2001 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.4.9. Türkiye’deki Mevduat Bankalarının 2008 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi

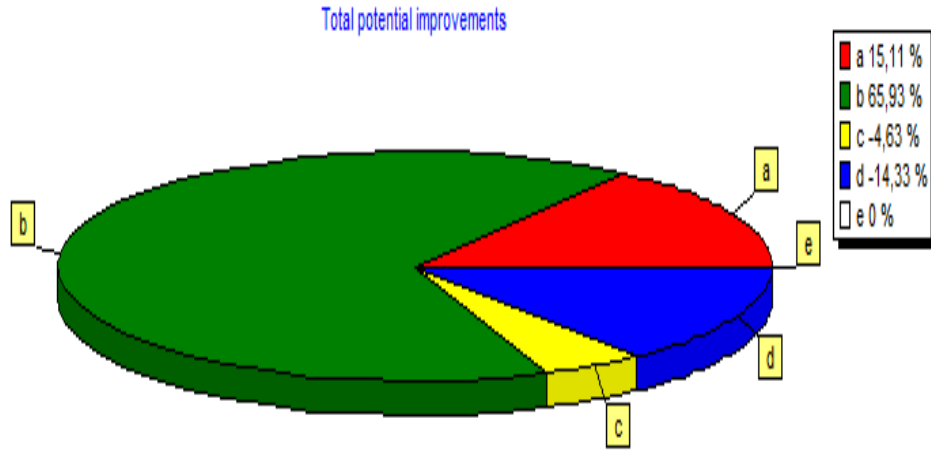
2008 yılı verileri kullanılarak Türkiye’de faaliyet gösteren mevduat bankalarının toplam etkinlik iyileştirilmesi için, 17 bankanın toplamda çıktılarda faiz gelirlerini %76,22 ve faiz dışı gelirleri de %14,29 oranında artırmakla sağlanabilir. Bankaların girdiler yönüyle de faiz giderlerini %3,45 ve faiz dışı giderleri %2,75 ve personel giderlerini de %3,33 oranında azaltarak toplam etkinlik iyileştirme yapılabilir. Bankaların çıktılarda toplamda %90,51 artırması ve girdilerde toplamda %9,53 oranında azaltmasıyla etkinlikte iyileştirme gerçekleştirilir. Türkiye’deki mevduat bankalarının toplamda girdi ve çıktı farkı %80,98 oranındaki farktan dolayı banka KVB’leri girdilerin azaltılması tercih edilmelidir. Toplam etkinlik iyileştirmesinde girdiler arasında ise faiz, faiz dışı giderlerin toplamı %6,20 ve personel giderleri %3,33 olduğundan fark %2,87 olması nedeniyle bu kadarlık bir farkın faiz ve faiz dışı giderlerinin daha fazla azaltılması yoluyla toplam etkinlikte iyileştirme yapılabilir. Personel giderlerine gidilmeden personelin performansını artırıcı ve personel devir maliyetlerini azaltıcı kararların alınması gerekir.



Grafik 4.23. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2008 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirme Önerisi

4.4.9.1. Türkiye’deki Mevduat Bankaların 2018 Yılıının Toplam Potansiyel Etkinlik İyileştirilme Önerisi

Şekil 4.35.’de Türkiye’deki mevduat bankaların 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırmada bankaların etkinsizliğini gidermek için toplam etkinlik iyileştirme ile çıktılarından faiz gelirlerini %15,11, faiz dışı gelirleri %65,93 oranında artırmalı ya da girdilerden faiz giderlerini %4,63, faiz dışı giderleri %14,33 azaltılarak sağlanır. Bankaların toplamda çıktıları %81,04 artırılarak veya girdiler toplamında %18,96 oranında azaltılarak toplam etkinlik iyileştirme yapılabilir. Personel giderleri %0 oranında olduğundan ücretlerde azaltmaya gidilmeden toplam etkinlik iyileştirme ile bankaların toplam etkinliklerini artırmada yüzdesi daha düşük olan girdilerin faiz ve faiz dışı giderlerinden toplamda %18,96 oranında girdilerinden azaltılma yapılarak bankaların toplamda etkinlikleri artırılmış olur. Bankaların toplam etkinlik iyileştirilmesinde personel giderlerinin (ücretler) bir etkisi olmadığından personel maaşlarında düşüşe gidilmeyeceği gibi personelin maaşları azalmadığı içinde personel olumsuz tepki oluşturmayacağından bankaların toplamda personel devri ve personel devir maliyetlerini de artırmayacaktır.



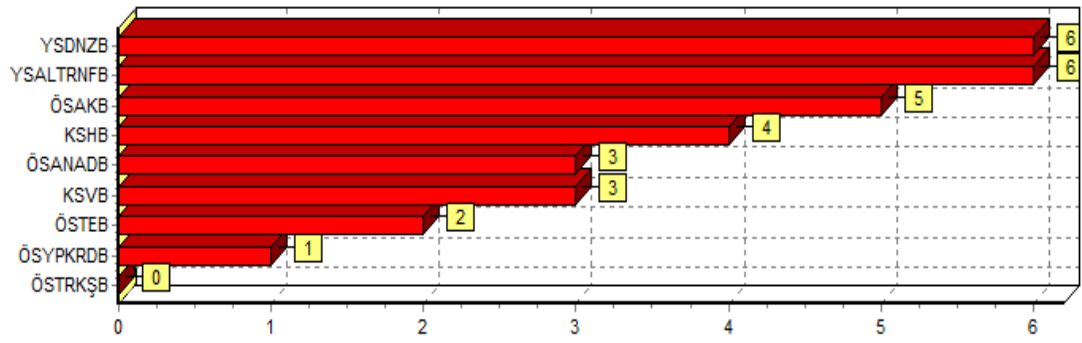
Grafik 4.24. Türkiye’deki Mevduat Bankalarının 2018 Yılıının Toplam Etkinlik İyileştirilme Önerisi

4.5. ETKİNLİKTE REFERANS BANKALARIN FREKANS DAĞILIMI

Veri zarflama analizi yöntemi ve ölçeğe göre değişken getiri BCC varsayımına göre yapılan araştırmada 2000, 2001, 2008 ve 2018 yılları için referans olarak ele alınan 17 banka içinde %100 oranında etkin olan bankanın diğer bankalar tarafından kaç kez referans alındığını gösteren referans bankalarının frekans dağılımı aşağıdaki şekillerde ifade edilmiştir.

4.5.1. Referans Bankaların 2000 Yılı Frekans Dağılımı

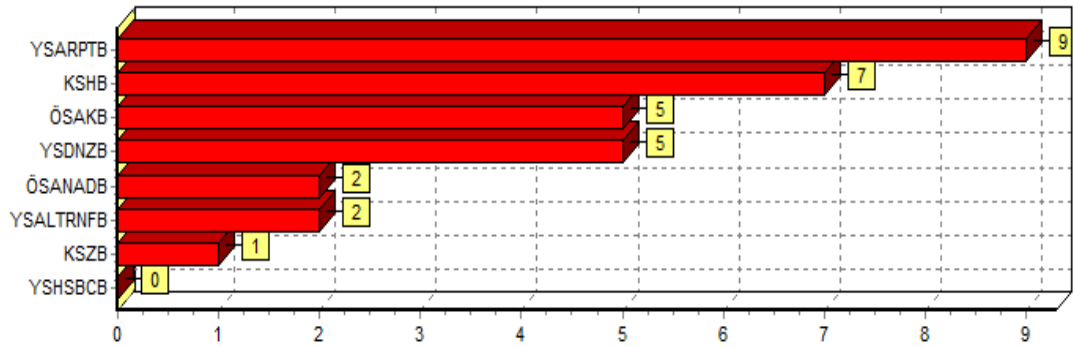
Şekil 4.36’da Türkiye’deki mevduat bankalarının 2000 yılı verileri kullanılarak yapılan analizde etkin olan bankalardan YSDNZB ve YSALTNFB 6 banka tarafından 1’er kez, ÖSAKB 5 banka tarafından 1’er kez, KSHB 4 banka tarafından 1’er kez, ÖSANADB ve KSVB 3 banka tarafından 1’er kez, ÖSTEB 2 banka tarafından 1’er kez ve ÖSYPKRDB 1banka tarafından 1’er kez diğer bankalar tarafından referans alınmışken ÖSTRKŞB ise etkin olduğu halde hiçbir banka tarafından referans alınmamıştır.



Grafik 4.25. Referans Bankaların 2000 Yılı Frekans Dağılımı

4.5.2. Referans Bankaların 2001 Yılı Frekans Dağılımı

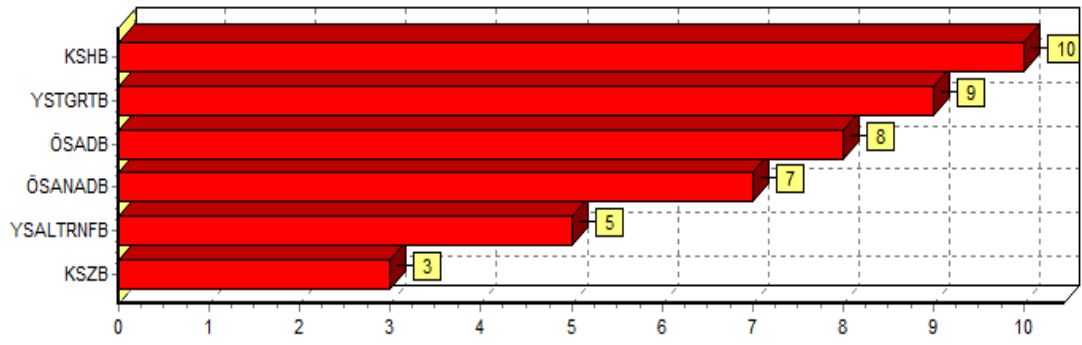
Grafik 4.26.'de bankaların 2001 yılı verilerine kullanılarak yapılan analizle etkinlikleri tespit edilen bankalardan YSARPTB 9 banka, KSHB 7 banka, ÖSAKB ve YSDNZB 5 banka, ÖSANADB ve YSALTRNFB 2 banka ve KSZB 1 banka tarafından 1'er kez diğer bankalar tarafından referans alınmışken YSHSBCB ise etkin olduğu halde hiçbir banka tarafından referans alınmamıştır.



Grafik 4.26. Referans Bankaların 2001 Yılı Frekans Dağılımı

4.5.3. Referans Bankaların 2008 Yılı Frekans Dağılımı

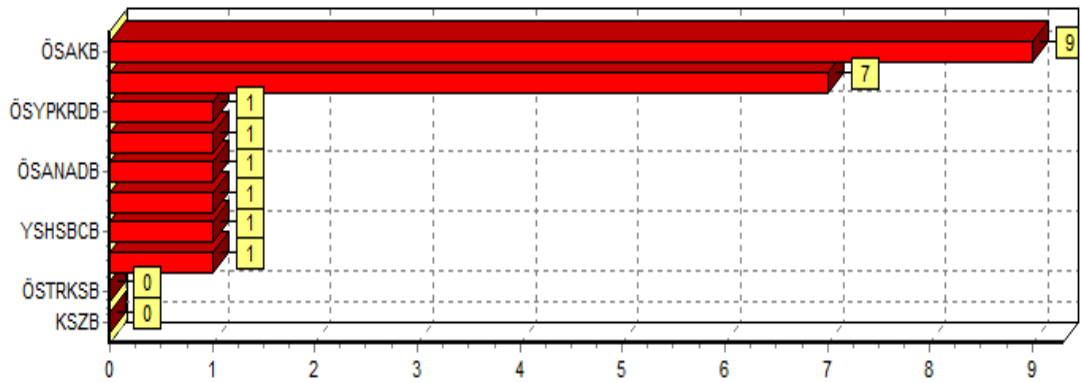
Türkiye'deki mevduat bankalarının 2008 yılı verilerine göre yapılan araştırma sonucu etkin olan bankalardan KSHB 10 banka tarafından 1'er kez, YSTGRTB 9 banka tarafından 1'er kez, ÖSANADB 7 banka tarafından 1'er kez, YSALTRNFB 5 banka tarafından 1'er kez ve KSZB 3 banka tarafından 1'er kez diğer bankalar tarafından referans alınmıştır.



Grafik 4.27. Referans Bankaların 2008 Yılı Frekans Dağılımı

4.5.4. Referans Bankaların 2018 Yılı Frekans Dağılımı

Şekil 4.39’da Türkiye’deki mevduat bankaların 2018 yılı verilerine göre etkin olan bankalardan ÖSAKB 9 banka tarafından 1 kez ve 7 banka tarafından da 1 kez, ÖSYPKRDB 1’er banka tarafından 2 kez, ÖSANADB 2 banka tarafından 1’er kez, YSHSBCB 2’er banka tarafından 1’er kez ÖSTRKSB ve KSZB etkin olmuş fakat hiçbir banka tarafından referans alınmamıştır.



Grafik 4.28. Referans Bankaların 2018 Yılı Frekans Dağılımı

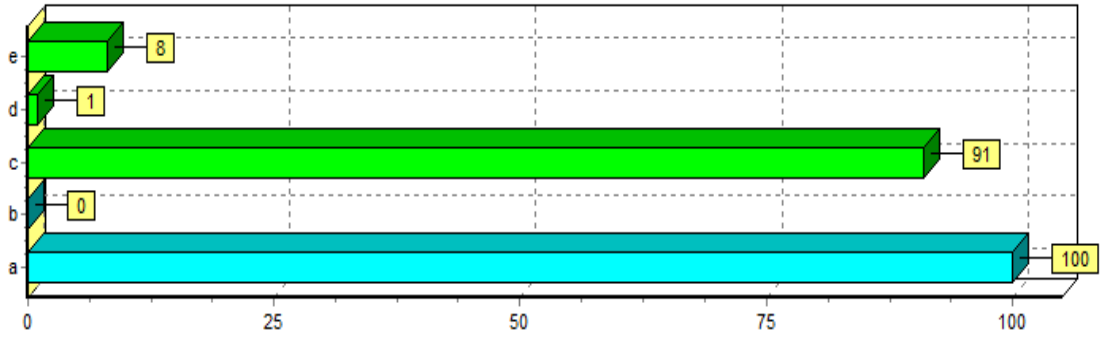
4.6. MEVDUAT BANKALARININ 2018 YILI ETKİNLİKLERİNDE GİRDİ/ÇIKTI KATKI DERECESİ

Veri Zarflama Analizi ve ölçeğe göre değişken getiri BCC varsayımına göre örnek olarak ele alınan bankaların 2018 yılı girdi ve çıktıları yardımıyla elde edilen etkinlik derecesinde girdi/çıktı katkı derecesi diğer yıllara da referans olacak şekilde ele alınmış ve yorumlanmıştır. Yapıl olan araştırmada diğer yılları da dikkate alınması

durumunda bankalara yardımcı olma noktasında bir etkisi olmayacağından sadece araştırmanın son yılı olan 2018 yılı değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.6.1. T.C. Ziraat Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

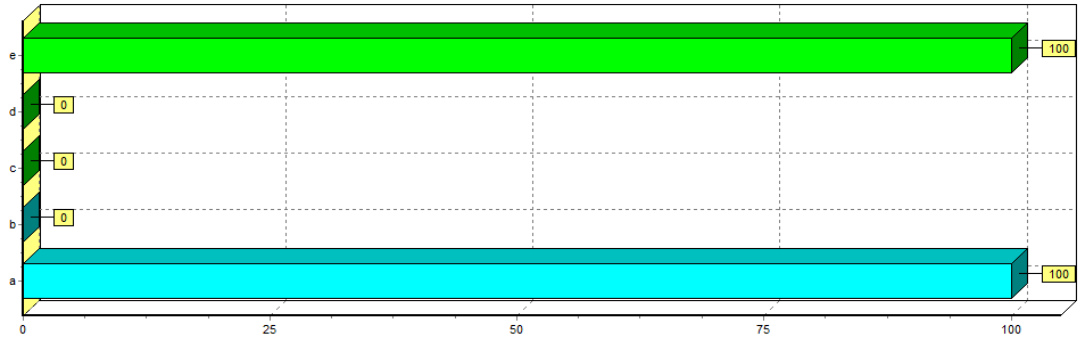
Ziraat Bankası'nın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırma sonucunda %100 oranıyla tam etkin çıkmıştır. Bu etkinlik oranına girdilerden faiz giderleri %91, personel giderleri (maaş) %8 ve en düşük seviye de faiz dışı gideri %1 katkı sağlarken; çıktılardan ise faiz gelirleri %100 katkı sağlarken faiz dışı gelirlerin bir etkisi olmamıştır. Şekil 4.29'da görüldüğü gibi etkinlikte personel giderlerinin katkısı oldukça düşüktür. Bankanın etkinliğini artırmada personel ücreti ve faiz dışı giderlerin artırılması gerekmektedir.



Grafik 4.29. T.C. Ziraat Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.2. Türkiye Halk Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

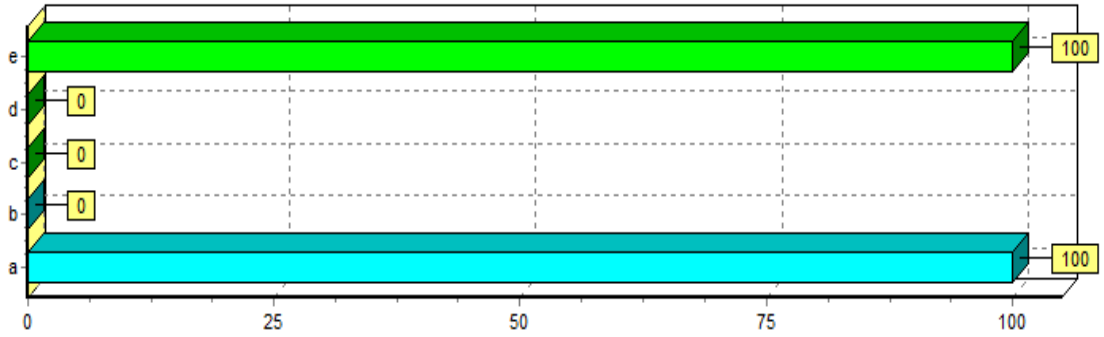
2018 yılı verileri kullanılarak yapılan analizde Türkiye Halk Bankasının %67,94 oranındaki etkinliğine girdilerden personel giderleri %100 katkı sağlarken faiz ve faiz dışı giderlerinin bir etkisi olmamıştır. Banka'nın bu etkinlik derecesine çıktılardan faiz gelirleri %100 katkı sağlarken faiz dışı gelirlerin bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Halk Bankasının etkinliğinde personel giderlerinin katkısı tamdır.



Grafik 4.30. Türkiye Halk Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.3. Türkiye Vakıflar Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

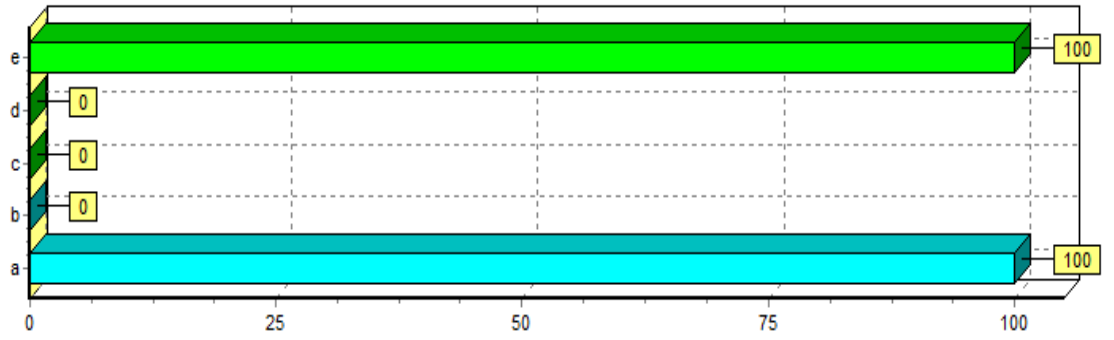
Türkiye Vakıflar bankasının 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan analizinde %82,81 oranında etkinlik oluşmuştur. Bu etkinlik oranına girdilerden faiz ve faiz dışı giderlerin hiçbir etkisi yokken personel giderlerinin %100 katısı olduğu görülmüştür. Banka'nın etkinlik derecesine çıktılarda ise faiz gelirleri %100 katkı sağlarken faiz dışı gelirlerin katısı tespit edilememiştir. Vakıflar bankasının etkinliğinde de personel giderleri tam katkı sağlamıştır



Grafik 4.31. Türkiye Vakıflar Bankası 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.4. Adabank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

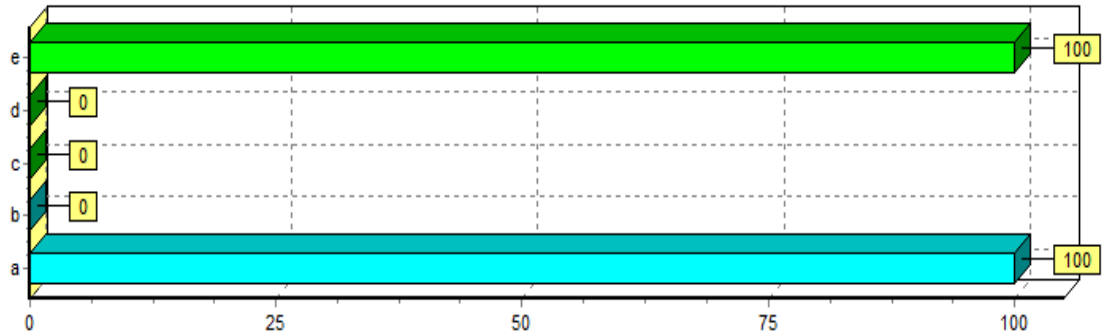
2018 yılı verileri kullanılarak araştırması yapılan Adabank %100 oranıyla tam etkinliğin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu etkinlik oranına girdilerden personel giderlerinin %100 etkisi olurken diğer girdilerin etkisi olmazken; çıktılardan da faiz gelirlerinin %100 katısı varken faiz dışı gelirin bir etkisi görülmemiştir. Yine bu bankada da personel giderlerinin etkinliğe katısı tamdır.



Grafik 4.32. Adabank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.5. Akbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

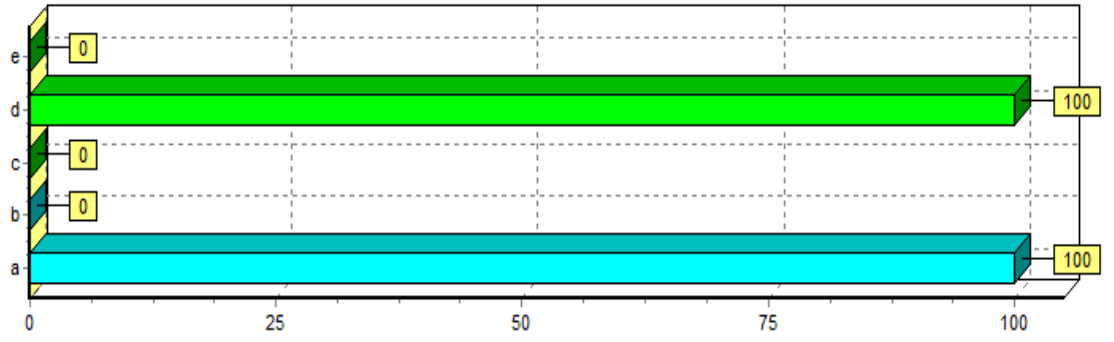
Akbank'ın 2018 verileri ışığında yapılan analiz sonucunda %100 oranı ile tam verimlilik tespit edilmiştir. Bu verimliliğe girdilerden personel giderlerin katkısı %100 iken diğer girdilerin etkisi olmamışken; çıktılarından faiz gelirlerinin katkısı %100 iken faiz dışı gelirlerin bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Yine bu bankada da personel giderlerinin etkinliğe katkısı %100'dür.



Grafik 4.33. Akbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.6. Anadolubank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

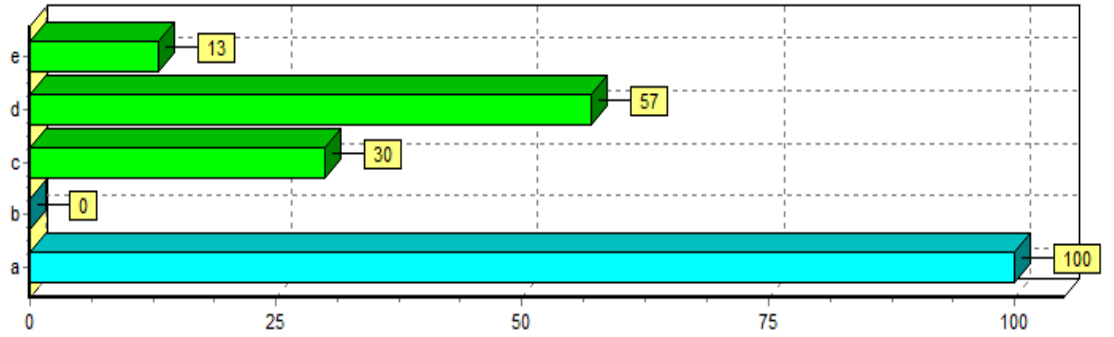
2018 yılı verileri kullanılarak Anadolubank'ın yapılan analizinde %100 etkinliğine girdilerden faiz dışı giderleri %100 katkı sağlarken diğer girdilerin bir etkisi olmazken; çıktılarından faiz gelirlerinin %100 katkısı olmuşken faiz dışı gelirlerin bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Personel giderlerinin banka etkinliğinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür.



Grafik 4.34. Anadolubank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.7. Şekerbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

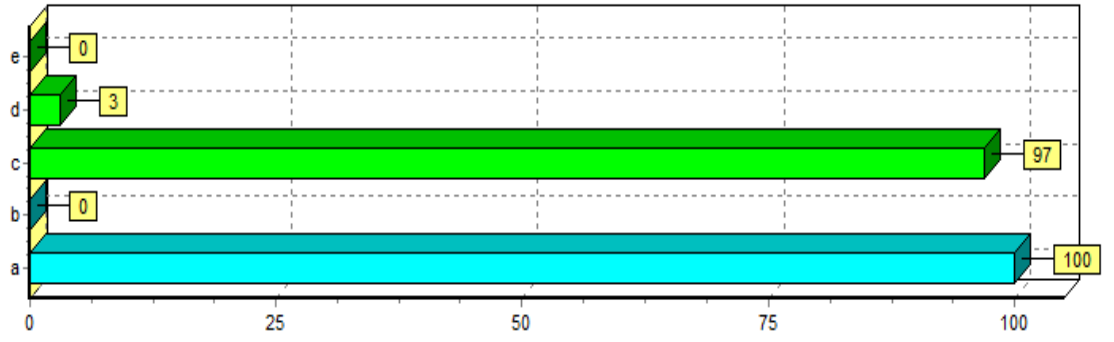
Şekerbank'ın 2018 yılı verileri kullanılarak ele alınan analiz sonucunda %77,38 oranında bir etkinlik elde edilmiştir. Bu etkinlik derecesinde girdilerden faiz giderleri %30, faiz dışı giderleri %57 ve personel giderleri ise %13 oranında katkı sağlarken; çıktılarından ise faiz gelirleri %100 katkısı olurken, faiz dışı gelirlerinin bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Personel giderlerinin %77,38'lik banka etkinliğine katkısı düşük düzeyde %13'dür.



Grafik 4.35. Şekerbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.8. Türkish Bank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

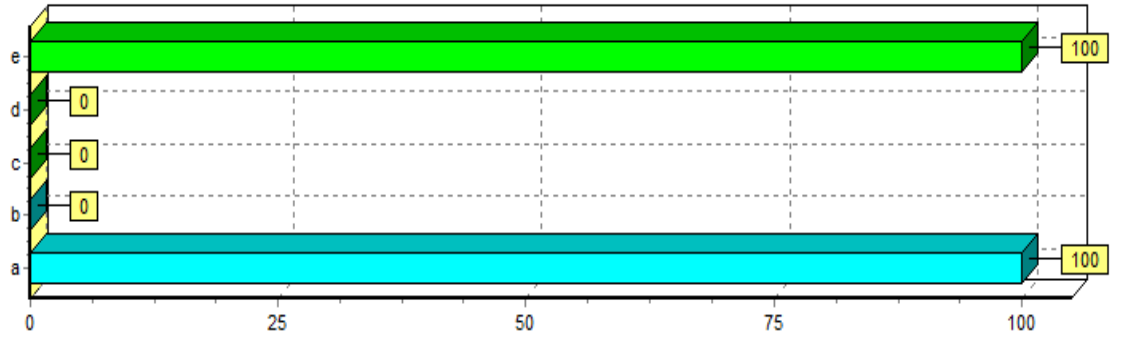
2018 verileri kullanılarak araştırması yapılan Türkish Bank'ın %100 oranında tam etkin olduğu tespit edilmiştir. Bu etkinliğine girdilerden faiz giderleri %97, faiz dışı giderleri %3 katkı sağlarken, personel giderleri etkisi olmamış olup; çıktılarından ise faiz gelirlerinin %100 tam etkisi varken, faiz dışı gelirin bir etkisi olmamıştır.



Grafik 4.36. Turkish Bank’ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.9. Türk Ekonomi Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

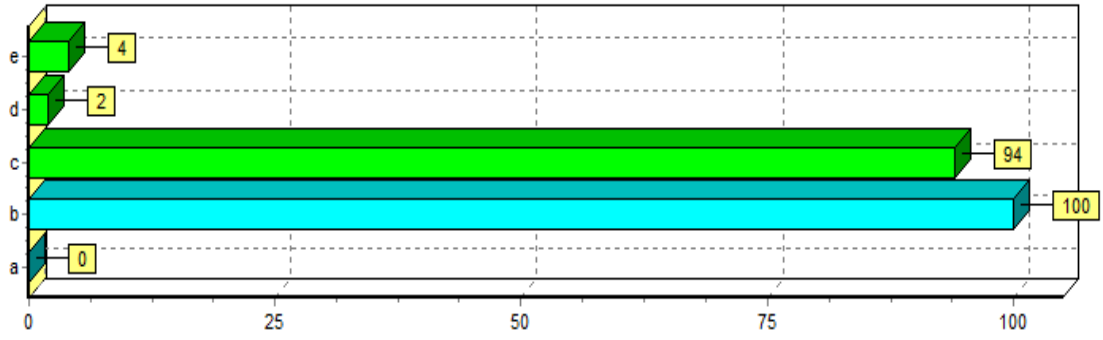
Türk Ekonomi Bankası’nın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan analizinde %93,47 oranında etkinlik elde edilmiştir. Etkinlik derecesinde girdilerden personel giderleri %100 katkı sağlarken diğer girdilerin etkisi olmazken; çıktılarından faiz gelirlerinin %100 katkı sağlarken, faiz dışı gelirlerin bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Personel giderleri bankanın etkinliğine tam etkin faktördür.



Grafik 4.37. Türk Ekonomi Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.10. Türkiye İş Bankası’nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

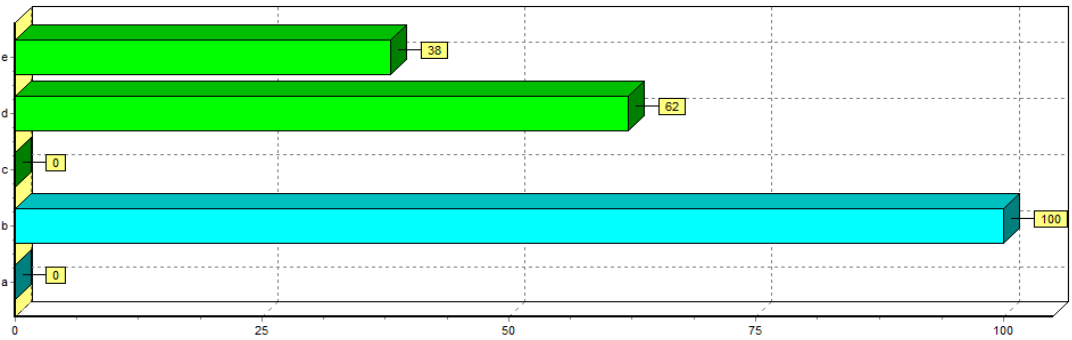
Türkiye İş Bankası 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan analizinde %100 etkinlik görülmüştür. Tam etkinlikte girdilerden faiz giderleri %94, faiz dışı giderleri %2 ve personel giderleri %4 oranında katkı sağlarken; çıktılarından faiz dışı gelirleri %100 katkı sağlarken faiz gelirlerinin bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Personel giderlerinin banka etkinliğine katkısı %4 oranıyla oldukça düşük seviyededir.



Grafik 4.38. Türkiye İş Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.5.11. Yapı ve Kredi Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

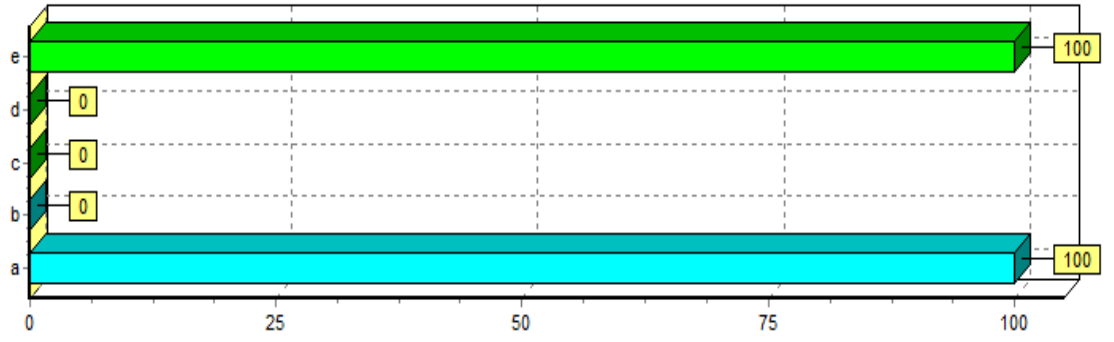
Yapı ve Kredi Bankası'nın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan analizle elde edilen sonuç %100 tam etkindir. Etkinliğe girdilerin faiz dışı giderleri %62, personel giderleri %36 oranında iken personel giderlerinin etkisi oldukça zayıftır. Etkinliğe çıktılarından faiz gelirlerinin etkisi yokken faiz dışı gelirlerin %100 katkısı olmuştur.



Grafik 4.39.Yapı ve Kredi Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.12. Alternatifbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

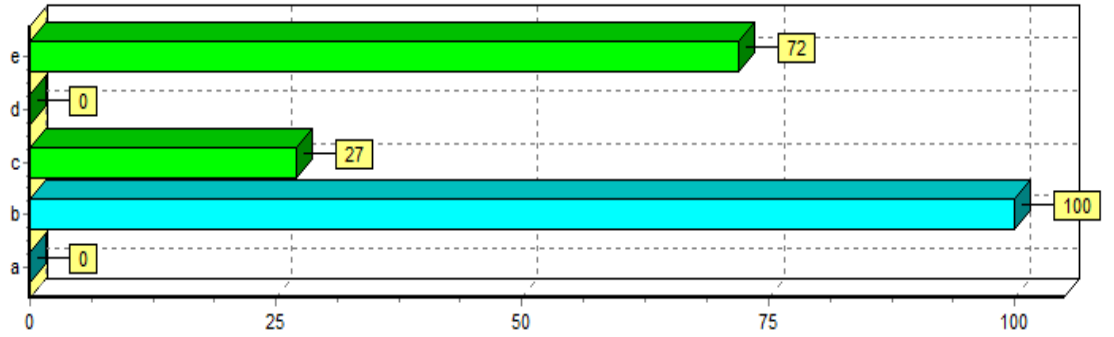
Alternatifbank'ın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırmada %72,69 oranında etkinlik tespit edilmiştir. Etkinliğe girdilerden personel giderleri %100 etkilerken, çıktılarından da faiz gelirleri %100 katkı sağladığı görülmüştür.



Grafik 4.40. Alternatifbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.13. Arap Türk Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

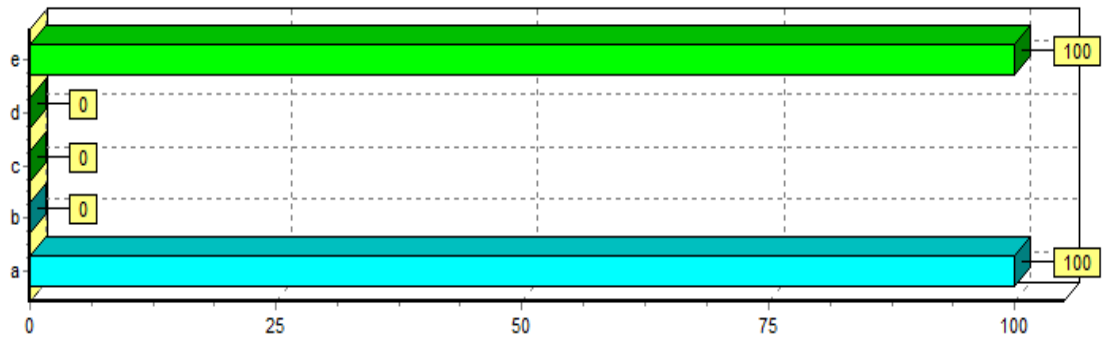
Arap Türk Bankası'nın 2018 verileri kullanılarak yapılan analizde elde edilen sonuç %100 oranında tam etkindir. Etkinliğin oluşumunda girdilerden faiz giderleri %27 ve personel giderleri %72 oranında katkı sağlarken faiz dışı giderler etki etmemektedir. Etkinliğin oluşumunda çıktılarından faiz dışı gelirler %100 etki ederken faiz gelirlerin bir etkisi olmamıştır. Personel giderlerinin banka etkinliğine katkısı %72 oranıyla ileri düzeydedir.



Grafik 4.41. Arap Türk Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.14. Denizbank 'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

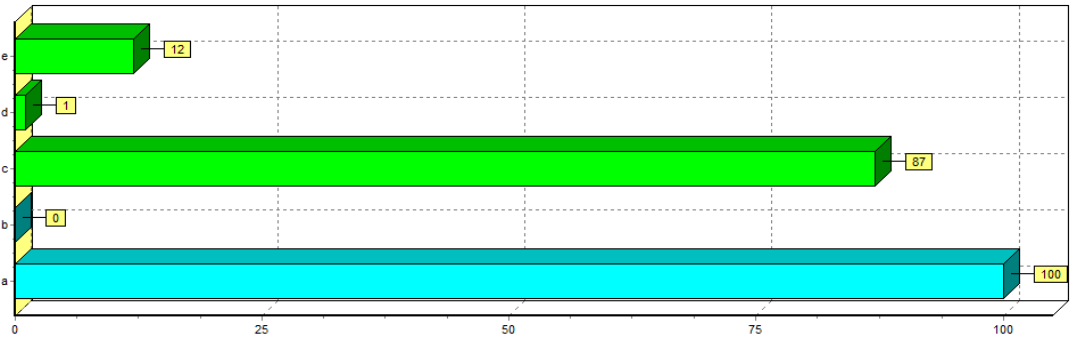
Denizbank'ın 2018 verileri ile yapılan araştırmada %70,92 oranında etkinlik elde edilmiştir. Banka'nın etkinliğinde girdilerden personel giderleri %100 katkı sağlarken; çıktılarda ise faiz gelirleri %100 oranında etki ederken diğer girdiler ve çıktının bir etkisi olmamıştır. Bankanın etkinlik derecesinde personel giderlerinin etkisi tamdır.



Grafik 4.42. Denizbank 'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.15. QNB Finansbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

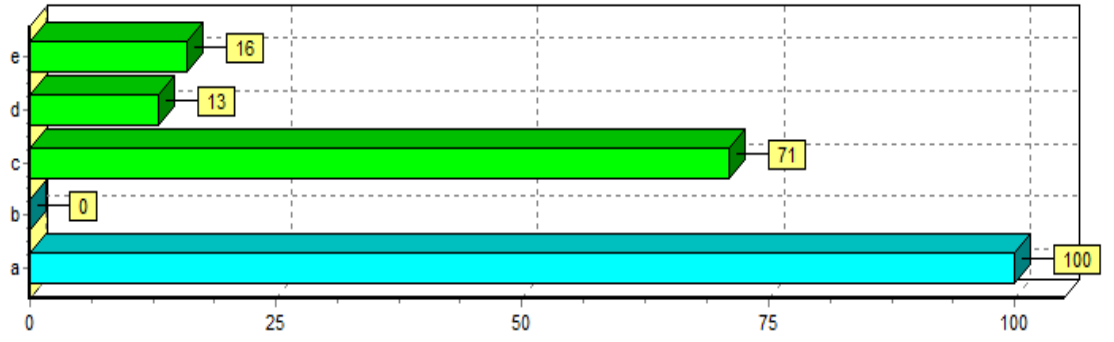
QNB Finans bank'ın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan araştırma ile %80,85 oranında etkinlik görülmüştür. Banka'nın etkinliğine girdilerden faiz giderleri %87, faiz dışı giderleri %1 ve personel giderleri %12 oranında katkı sağlarken; çıktılarından faiz gelirleri %100 katkı sağladığı, faiz dışı gelirlerinin etkisi olmamıştır.



Grafik 4.43. QNB Finansbank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.16. HSBC Bank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

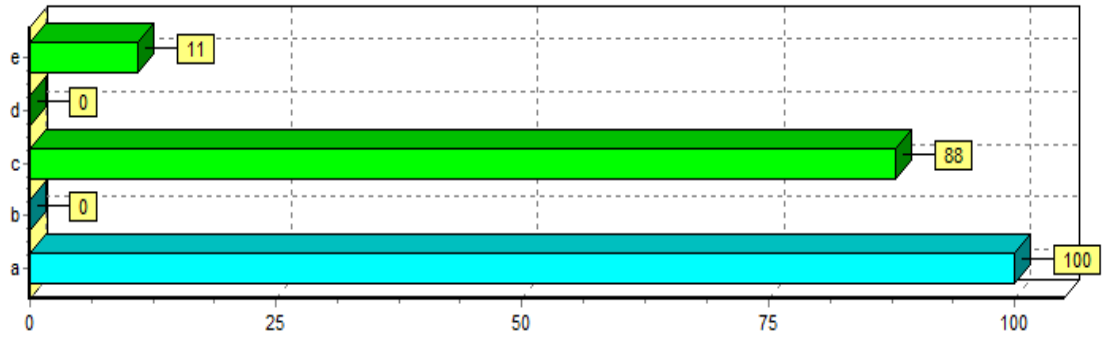
HSBC Bank'ın 2018 verileri kullanılarak yapılan araştırmada %100 etkinlik oluşmuştur. Etkinliğin oluşumuna girdilerden faiz giderleri %71, faiz dışı giderleri %13 ve personel giderleri %16 oranında katkı sağlarken; çıktılarından faiz gelirleri %100 etki etmiş, faiz dış gelirin katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Personel giderlerin banka etkinliğine katkısı oldukça düşük seviyededir.



Grafik 4.44. HSBC Bank'ın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.6.17. Türkiye Garanti Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

Türkiye Garanti Bankası'nın 2018 yılı verileri kullanılarak yapılan incelemede %100 tam etkinliği tespit edilmiştir. Banka'nın etkinliğine girdilerden faiz giderleri %88, personel giderleri %11 oranında katkısı görülürken faiz dışı giderlerin bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Etkinlikte çıktılarından faiz gelirlerinin %100 katkısı varken faiz dışı giderlerin etkisinin olmadığı belirlenmiştir.



Grafik 4.45. Türkiye Garanti Bankası'nın 2018 Yılı Etkinliğinde Girdi/Çıktı Katkı Derecesi

4.7. TÜRKİYE'DEKİ MEVDUAT BANKALARININ ETKİNLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN TESPİTİNE YÖNELİK TESADÜFİ ETKİLİ PANEL TOBİT MODEL BULGULARI

Veri zarflama analizinin ölçeğe göre değişken getiri (BCC) yöntemine göre elde edilen etkinlik düzeyi bağımlı değişken ve personel gelirleri, eğitim düzeyi ve cinsiyetin etkilerinin bağımsız değişkenler olarak ele alınarak tesadüfi etkili tobit model kullanılarak banka etkinlikleri üzerine etkileri incelenmiştir. Mevduat bankaların yıllara göre elde edilen etkinlik ölçütleri ile tobit modelde Türkiye'de faaliyette bulunan on yedi mevduat bankasının 19 yıllık verileri kullanılarak banka etkinliklerine ulaşılmıştır. VZA analiziyle elde edilen bankaların etkinlik dereceleri bağımlı değişken, bağımsız değişken olarak eğitim seviyeleri ve personel giderleri (ücretler) bağımsız değişkenler birlikte değerlendirilmiştir. Birinci tabloda personel giderleri, yüksek lisans ve doktora eğitimi almış kişilerin banka etkinliğine katkıları olduğu tespit edildiğinden ikinci hipoteze bu iki değişkenle birlikte cinsiyette kadın ve erkekte bağımsız değişken olarak eklenerek başka bir tobit analizi yapılmıştır.

4.7.1 Türkiye'deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları

Bankaların etkinliklerine etki eden faktörler olarak ele alınan eğitim seviyeleri, cinsiyetleri ve personel giderleri dikkate alınmış fonksiyonel ilişkisini de aşağıdaki gibi ifade edilmiştir..

Bankaların etkinliklerinin tespitinde bağımsız değişken olarak kabul edilen, eğitim seviyeleri (E_{1it} , E_{2it} , E_{3it} , E_{4it}) ve personel giderleri (P_{it} , ücret), bağımlı değişken olarak kabul edilen bankaların etkinlikleri VZA'nın ölçeğe göre değişken getiri (BCC_{it}) yöntemine göre hesaplanan etkinlikleri değerleri üzerine bankaların etkinlikleri üzerine etkileri araştırılmıştır.

Tablo 4.2'de sonuçlarla birlikte, katsayı tahminleri, bunlara ilişkin standart hatalar, Z istatistikleri, P değerleri ve %95 güven aralıkları yer almaktadır. VZA ile elde edilen bankaların etkinliğinde bağımlı değişkeni dışındaki personel giderleri (P_{git} , ücret) ve E_{4it} yüksek lisans ve doktora yapmış personel sayısı bağımlı değişkenlere ait P değerlerinin belirlenen α önem düzeyinden (0,01) küçük olması nedeniyle söz konusu

değişkenlere ait katsayıların %1 (bankaların etkinliğine ait katsayı ise %10) önem düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlı oldukları ve beklentilere uygun oldukları banka etkinliklerinde etkili olduklarının tespiti yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerden eğitim seviyeleri P değerlerinin belirlenen α önem düzeyinden (0,01) küçük olması nedeniyle söz konusu değişkenlere ait katsayıların %1 (bankaların etkinliğine ait katsayı ise %10) önem düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlı olmadıkları E_{1it} , E_{2it} ve E_{3it} 'ün banka etkinliklerine etkilerinin olmadıkları görülmektedir.

Tablo 4.3. Türkiye'deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları

Tobit Regresyonun Tesadüfi Etkileri				Gözlem Sayısı = 323		
Grup Değişkeni = Bankaları				Gruplar Sayısı = 17		
Gaussian u.i Tesadüfi Etkileri				Gözlem Sayısı = 19		
				Min = 19		
				Ort alama = 19.0		
				Maksimum = 19		
Log Olasılık = -101.37596				Wald $\chi^2(5)$ = 20.94		
				Prob > χ^2 = 0.0008		
BCC _{it}	Katsayı	Standart Hata	Z İstatistiği	P> Z	[95% Güven	Aralığı]
E _{1it}	.0000346	.0000523	0.66	0.508	-.0000679	.0001371
E _{2it}	-2.49e-06	7.13e-06	-0.35	0.727	-.0000165	.0000115
E _{3it}	-2.43e-06	8.05e-06	-0.30	0.762	-.0000182	.0000133
E _{4it}	.0002007	.0000986	2.04	0.042	7.44e-06	.0003939
P _{git}	.4981289	.1741483	2.86	0.004	.1568045	.8394533
-cons	.9318031	.0263873	35.31	0.000	.880085	.9835211
/Sigma-u	6.44e-08	2.63e-08	2.45	0.014	1.29e-18	1.16e-07
/Sigma-e	.24484	.0153887	15.91	0.000	.2146787	.2750013
Rho	6.93e-14	5.72e-14			1.34e-14	3.42e-13

Gözlem Özeti :

0 Soldan Sansürlü Gözlemler
155 Sansürlü Gözlemler
168 Sağdan Sansürlü Gözlemler

Tabloda 4.3'de görüldüğü gibi eğitim seviyesi Türkiye'de faaliyet gösteren mevduat bankalarının VZA'nın ölçeğe göre değişken getiri BCC yöntemine göre 2000 yılı ile 2018 yılları arası on yedi bankanın etkinliklerine etkilerinin yönü ve büyüklükleri ayrı ayrı tespit edilmiştir. Birinci tablomuzda eğitim seviyesinde yüksek lisans ve doktora yapanlar (E_{4it}) ile personel giderleri (ücretler) bankaların belirlenen yıllarındaki etkinlikleri üzerinde etkili olduklarının tespiti yapılmıştır. Eğitim seviyelerinden ilköğretim (E_{1it})'in bankaların etkinliklerini etkilemede nötür kaldığı görülmüştür. Lise (E_{2it}) ve yüksek okul eğitim seviyesinin (E_{3it}) bankaların etkinliğini

etkilemede zayıf kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuca göre bankaların etkinliğine yönetici kadrosundaki yüksek lisans ve doktora yapanların ve personel giderleri (ücretler) etki ettikleri gözlemlenmiştir. Bankaların etkinliklerinde eğitim düzeyi olarak yalnızca yüksek lisans ve doktora yapmış aynı zamanda genelinin yönetici statüsünde görev yapanların bankacılıkta etkileri daha fazla olduğu görülmüştür.

4.7.2. Türkiye’deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Etkili Panel Tobit Model Sonuçları

Banka etkinliklerinde çalışanların eğitim seviyelerinden daha çok yönetici seviyesinde yüksek lisans ve doktora yapmış (E_{4it}), cinsiyet ve personel giderleri (ücretler) bankacılık etkinliğine etkisi araştırılmıştır. Burada önemli olan banka önceki etkinlik analizinde olumlu katkı veren E_{4it} eğitim seviyesindeki bağımsız değişkenle cinsiyet (kadın, erkek) bağımsız değişkenle birlikte nasıl bir etki yapabileceği düşünülerek analiz edilmiştir. Tobit model bulguları yukarıda verilen tahmin modelden hareketle elde edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar ve test değerlerine ulaşılmıştır.

Tablo 4.4. Türkiye’deki Mevduat Bankalarında Etkinlikte Tesadüfi Panel Tobit Model Sonuçları

Tobit Regresyon Tesadüfi Etkileri					Gözlem Sayısı = 323	
Grup Değişkeni = Bankalar					Gruplar Sayısı = 17	
Gaussian u.i Tesadüfi Etkileri					Group Başına Yapılan Minimum Gözlem Sayısı = 19	
					Min = 19	
					Ort alama = 19	
					Maksimum = 19	
Log Olasılık = -105.44882					Wald χ^2 (4)=19.2	
					Prob > χ^2 = 0.0007	
BCC _{it}	Katsayı	Standart Hata	Z İstatistiği	P> Z	[95% Güven	Aralığı]
P _{git}	.4584075	.1780485	2.57	0.010	.1094389	.8073762
E _{4it}	.0002089	.0000832	2.51	0.012	.0000458	.000372
k _{it}	-.00001457	.0000139	-1.13	0.260	-.000043	.0000116
e _{it} cons	.0000111	8.50e-06	1.31	0.192	-5.56e-06	.0000278
	.9362506	.0328839	28.47	0.000	.8717994	1.000702
/Sigma.u	.0503262	.0262942	1.91	0.056	-.00120951	.1018618
/Sigma.e	.240897	.0153108	15.73	0.000	.2108885	.2709056
Rho	.0418189	.0423464			.003919	.2115822

Gözlem Özeti :

0 Soldan Sansürlü Gözlemler
155 Sansürlü Gözlemler
168 Sağdan Sansürlü Gözlemler

Tablo 4.4'deki sonuçlarla birlikte, katsayı tahminleri, bunlara ilişkin standart hatalar, Z istatistikleri, P değerleri ve %95 güven aralıkları yer almaktadır. VZA ile elde edilen bankaların etkinlik dereceleri bağımlı değişkeni dışındaki personel giderleri (P_{git} , ücret) ve E_{4it} yüksek lisans ve doktora yapmış personel sayısı bağımlı değişkenlere ait P değerlerinin belirlenen α önem düzeyinden (0,01) küçük olması nedeniyle söz konusu değişkenlere ait katsayıların %1 (bankaların etkinliğine ait katsayı ise %10) önem düzeyinde istatistiki bakımdan anlamlı oldukları ve beklentilere uygun oldukları tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerden eğitim seviyeleri E_{1it} , E_{2it} ve E_{3it} 'ün belirtilen önem düzeyinde uygun olmadıkları, banka etkinliklerine etki etmedikleri tespiti yapılmıştır.

Daha önceden yapılan VZA'ile elde edilen etkinlik analizinde elde edilen bağımlı değişken olarak ele alınan değerleri ile Türkiye'de faaliyet göstere on yedi mevduat bankanın 19 yıllık yüksek lisans ve doktora yapmış, cinsiyete göre de kadın erkek olarak bağımsız değişkenlerle tesadüfi tobit analizi yapılmıştır. Yapılan tobit analizin de mevduat bankalarının etkinliklerinde cinsiyetlerinin kadınlar yönüyle olumsuz (negatife) etkisi varken erkekler bankaların etkin oluşlarında bir etkisinin olmadığı görülürken, bir önceki tobit model de ele alınan E_{4it} yüksek lisans ve doktora yapanların ve personel gelirlerinin (P_{git}) (ücretler) banka etkinliklerinde olumlu etki ettikleri sonucuna varılmıştır. Kısaca cinsiyet faktörünün bankaların etkinliklerinde etkili bir faktör olmadığı, yüksek öğrenimli personelin ise etkili olduğu belirlenmiş ve savunulan hipotez kısmen kabul edilmiştir.

Bu sonuç çerçevesinde Türkiye'de faaliyette bulunan kamu, özel, ve yabancı sermayeli mevduat bankalarında etkinliği etkileyen genellikle yönetim kadrosunda olan yüksek lisans ve doktora yapmış kişilerle personel giderlerinin bankaların etkinliklerine pozitif etki ettikleri sonucuna varılmıştır. Analizde çalışanların ilköğretim, lise, yüksek öğretim ve cinsiyetin (kadın, erkek) bankaların etkinliklerinde bir etki yapmadıkları her iki ayrı ayrı modelle de tespit edilmiştir. Buna göre her iki hipotezde de kısmen Kabul edilebilir niteliktedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ücretlerin işgücü arzına ve işgücünün verimliliğine etkisi başta teorik alanda olmak üzere uygulama alanında da en çok ilgi duyulan iktisadi konulardan birisidir. Özellikle işgücünün verimliliği ve çalışma etkinliğini artırmada ücretin düzeyi ve içeriği, sosyal boyutu her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de sıklıkla araştırmalara konu olmuştur. Bu yönüyle ücret farklı açılardan değerlendirilerek farklı tanımlamaları yapılan, boyutu ve içeriği değişen ve gelişen bir kavram haline gelmiştir. Ücretin teorik yapısının ötesinde çalışanın emeğine mukabil ödenecek bedel olarak ücretin miktar ve düzeyinin oluşumu da işletmelerin, sektörlerin ve/veya ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine ve ekonomik yapılarına göre de farklılıklar arz etmektedir.

Çalışan açısından ücret; ihtiyaçlarını karşılayabileceği ve kendisini güvende hissedebileceği emeğinin karşılığı olan bir bedeldir. İşveren açısından ücret; üretim veya hizmet faaliyetinin potansiyel düzeyde gerçekleşmesi için istihdam edilen işgücü karşılığında ödenen ve aynı zamanda katlanılan bir maliyet unsurudur. Çalışanlar daha yüksek ücret alarak daha yüksek yaşam standartlarına ulaşmayı ve faydalarını artırmayı hedeflerken, işverenler genellikle daha düşük ücretle istihdamı sağlayarak maliyetlerini azaltmayı ve daha çok kâr elde etmeyi isterler. Devlet açısından ise ücret; toplumsal yaşam düzeyini, istihdam hacmini, ekonomik gelişmeyi ve kalkınmayı etkileyen çok yönlü, önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çalışan, işveren ve devlet gibi tarafların farklı ve birbirine tezat amaçlarının gerçekleştirilmesi için uygun ücret düzeyinin tespit edilmesi ve uygulanması ülke ekonomilerinin ve yönetim birimlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. Bu yönüyle etkin ücret düzeyinin belirlenmesi ve çalışma alanlarındaki etkinliğin artırılması geliştirmekte olan ülkelerde yapısal değişim, dönüşüm, gelişim ve kalkınma sorunlarının çözüme kavuşturulmasında önemli bir olgudur.

Çalışmada öncelikli olarak genel ücret teorilerine yer verilmiş, teorik olarak öngörülen ücret sistemlerinin ve politikalarının günümüz işletmelerinin ücret sistemine yansımaları, günümüz ücret sistemleri ile benzerlik ve farklılıkları irdelenmiştir. Günümüz işletmeleri ve bankaların ücret sistemleri ile ücret teorilerinin niteliksel olarak

örtüşmesiyle birlikte klasik ücret teorilerinden emek değer teorisine göre ücretin emeğin karşılığı olması yönüyle de bugünkü ücret sistemiyle benzerlik göstermektedir.

Modern ücret teorilerinden satın alma gücü teorisinde personelin satın alma gücünün oluşması anlayışı günümüz ücret yapısının oluşumuyla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde pazarlık gücü teorisinde çalışanların ücretleri pazarlıklar sonucunda belirlenmesi yönüyle, sendikalaşma ve diğer kurumsal yapılanmaların ücret oluşumunda etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca günümüzde etkin ücret ve marjinal ücret teorilerinin pek çok üretim ve hizmet sektöründe önemli bir belirleyici unsur olarak değerlendirildiği ifade edilebilir.

Etkin ücret; çalışanlara objektif şekilde hak ettikleri ölçüde adil ve eşit işe eşit ücretin ödenmesi anlayışına dayalı olarak banka çalışanlarının ve haliyle bankanın etkinliğine pozitif yönde katkısı olan bir ücretlendirme sistemidir. Ayrıca etkin ücret çalışanların işyerinde ve toplumda saygınlık ve statü kazanmasının da bir aracıdır.

Bankacılık sektörü finansal dinamik yapısı ve esnek karar alma mekanizmasıyla istihdam potansiyeli yüksek sektörlerden biridir. Türkiye’de bankacılık sektörü etkin ücretle her bir çalışanın etkinliğini artırarak faaliyet performansını yükseltmede yeni bir değişim trendine girmiştir. Genel ekonomik değişim ve dönüşümle birlikte teknik ve sosyal alanlarda yaşanan gelişmeler, büyük teknolojik yenilikler de bankacılık sektörünün değişiminde etkili olmaktadır. Küresel boyutlu rekabetle yaşanan hızlı değişim ve gelişimlere bankaların uyum sağlayabilmeleri için insan kaynaklarını daha etkin yönetmeye ihtiyacı vardır. Finans sektörü açısından; nitelikli insan kaynağının temini, farklı banka branjlarında istihdam edilmeleri ve kurumsal bağımlılıklarının fonksiyonel olarak sağlanabilmesi için etkin ücrete ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye’deki kamu, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının 2000-2018 yılları arasında etkinlikleri belirlenerek bu etkinlik üzerinde personel giderlerinin, etkin ücret uygulamalarının ne kadar etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikli olarak Veri zarflama analiziyle etkinlikler belirlenmiş daha sonra bu etkinlik üzerinde etkili olan faktörlerin tespiti Tobit modelle analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu analizlerden elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, sektör ve banka etkinliğini artırmaya yönelik teknik ve yönetsel öneriler geliştirilmiştir.

Çalışmada girdi-çıktıya dayalı veri zarflama analizinde; girdi olarak faiz ve faiz dışı giderler ve ücreti temsilen personel giderleri, çıktı olarak da (faiz ve faiz dışı gelirleri dikkate alınmıştır. Tobit analizinde bankaların etkinlik skorları bağımlı değişken olmak üzere, banka personelinin eğitim düzeyi, cinsiyeti ve personele yapılan ödemeler bağımsız değişken olarak değerlendirilerek oluşturulan model analiz edilmiştir.

Çalışmanın amaçları göz önünde bulundurulduğunda iki ana hipotez üzerinde odaklanılarak; banka etkinliğinde personelin ilk, orta, yüksek eğitim ve lisansüstü eğitim gibi vasıflarının ve cinsiyetin önemli bir faktör olduğu ve personel giderlerinin etkinliği olumlu yönde etkilediği öngörülmüştür.

Çalışmada bütün analizler yapılırken 2000-2018 zaman periyodunda bütüncül olarak etkinlikler tespit edildikten sonra, daha özen analizler yapılırken Türkiye'deki ekonomik ve finansal kriz dalgalarının yaşandığı 2000, 2001, 2008 ve 2018 yılları göz önünde bulundurulmuştur.

2000-2018 yılları arasında tüm bankaların etkinlikleri ortalama değerlere göre değerlendirdiğinde düzenli bir artış veya azalış göstermemekte, sürekli dalgalanmaktadır. Ancak, bu süreçte genellikle ülkedeki finansal kriz dönemlerinde banka etkinliklerinde azalma izlenirken, kriz sonrası dönemlerde genellikle yükseliş seyri izlendiği söylenebilir. Türkiye'deki mevduat bankalarının 2000, 2001, 2008, 2018 dönemlerinde frekans dağılım analizlerine göre en fazla örnek alınan bankalar kamu sermayeli bankalar arasında Türkiye Halk Bankası, özel sermayeli bankalar içinde Akbank ve yabancı sermayeli bankalar içinde ise Alternatifbank olmuştur.

Türkiye'deki mevduat bankalarının etkinliğinde genel olarak girdilerden personel giderlerinin etkisi daha yüksek oranda olurken; çıktılarından da faiz gelirlerinin etkisinin daha yüksek olduğunu ifade edebilir.

Toplam potansiyel iyileştirmede; bankaların etkinliklerini etki eden faktörlerden girdilerin etkisi daha zayıf kaldığından özellikle de personel giderlerinin artırılmasıyla personelin motivasyonu ve dolayısıyla da bankaların etkinliklerini artıracığından potansiyel iyileştirmede bankaların personel ücret artışlarının sağlanması gerekmektedir. Farklı bir bakış açısıyla hemen hemen bütün yıllarda toplam potansiyel iyileştirmede bankaların toplam çıktıları dikkate alındığında personel giderlerinin genel

itibarla düşük seviyede toplam etkiye sahip oldukları görülmektedir. Yani bankaların etkinliğinde personel giderlerinin düşüklüğünden kaynaklanan olumsuzluk söz konusu değildir.

Kamu bankalarından Ziraat Bankası hariç diğer bankaların etkinliklerinde personel giderleri yüksek oranda etkiye sahiptir. Bunun dışında yerli sermayeli ancak özel bankaların çoğunda personel giderlerinin etkinlik düzeyine katkısı yüksek düzeydedir. Bu analizler sonucunda personel giderlerinin ve haliyle ücretlerin bankaların etkinliğinde etkili bir faktör olduğu çoğu bankalardaki oranına bakılarak söylenebilir.

Kamu bankaları genel itibarıyla diğer bankalara göre daha etkin oldukları görülürken, sırasıyla da özel bankalar ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının etkinlik oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen etkinlik sıralamasında devlet destekli kamu bankalarının ilk sırada yer almalarının sebebi olarak, bu bankaların devlet desteğini arkalarına alarak müşterilerine düşük faizli krediler vermeleri ve rekabette önde olmaları ifade edilebilir. Özel sermayeli bankaların etkinlikte genellikle kamu bankalarından sonra gelmeleri, devlet destekli kamu bankalarındaki faiz indirimlerini kendilerine çekmek için rekabete girmeleri ve bu şekilde müşterilerine uygun faiz oranları sunarak etkinliklerini artırmaya çalışmalarına bağlanabilir. Etkinlikte üçüncü sırada yer alan yabancı sermayeli mevduat bankalarının Türkiye’de özsermaye ve yatırımlar düzeyinde diğerlerine göre daha düşük seviyede olmaları ve analiz verilerine göre kendilerine özgü özelliklerinden dolayı daha düşük etkinlikte olduğu belirlenmiştir.

Banka etkinliğine etki eden faktörlerin tespitinde birinci hipotezde belirtildiği gibi, personelin eğitim seviyesi arasında yüksek lisans ve doktora yapanların ve personel giderlerinin etkinlik üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle birinci hipotez kısmen kabul edilmiş ve personel giderlerinin banka etkinliğini etkilediğinin doğrulanması araştırmayı özgün boyuta taşımıştır.

İkinci hipotezde cinsiyet ve personelin eğitim düzeyleri arasında lisansüstü eğitimlilerin bankaların etkinliğindeki rolü tespit edilmiş, özellikle yüksek lisans ve doktora yapanların bankaların etkinliklerine etkilerinin pozitif yönde olduğu ancak cinsiyet faktörünün herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. İkinci hipotez de

kısmen kabul edilmiştir. Kısaca tesadüfi etkin panel Tobit model analizinde bankaların etkinliğine personel giderlerinin (ücretlerin) ve yüksek lisans ve doktora yapmış personelin etkili oldukları ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Kısaca cinsiyet faktörünün bankaların etkinliklerinde etkili bir faktör olmadığı, yüksek öğrenimli personelin ise etkili olduğu belirlenmiş ve savunulan hipotezler kısmen kabul edilmiştir.

Ücret işyerinde personelin motivasyonunu artıran en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Özellikle bankacılık faaliyetlerinin yaklaşık %80'nini harekete geçiren işgücünün bankacılıkta yer alması ücretin önemini daha da artırmıştır. Bankacılık sektörünün karar alma sürecinden faaliyetlerin sürdürülmesi ve sonuçlandırılmasının her aşamasında işgücü etkinliği ve rolü önemi büyüktür. Bankacılıkta personel ücretlerinin miktarlarının belirlenmesinde eğitim seviyesinin de önemli yeri vardır. Bankacılıkta yönetimin ve diğer personelin potansiyel iş gücünü harekete geçirerek motivasyonunu sağlayacak ücret seviyesine ihtiyaç vardır. Bankanın maliyetlerini fazla artırmadan, personel rejimi krizlerine yol açmayacak, bireysel ihtiyaçları karşılayan, istihdamı sağlayan, personel statüsünü yansıtacak, motive edici ve sonuçta etkinliği pozitif etkileyen bir ücret sisteminin uygulanması gereklidir.

Bankalarda etkinlik elde edilen ürün ve hizmetin kalitesini yükseltme, çevreyi ve doğal yapıyı koruma, çalışanlara en iyi yaşam ve çalışma standartlarını sağlama, birim girdi başına üretim miktarını artırma gibi aktivitelerle birlikte ele alınmalıdır. Banka etkinliklerini artırmada personellerin banka müşterilerinin gerçek talepleri doğrultusunda, bulunulan piyasa şartlarına uygun mal ve hizmetin eksikliklerine yer vermeden en kısa sürede en üst seviyede ve kalitede doğru ve etkin şekilde yerine getirilmelidir. Bankalar etkinliklerini artırdıklarında başarılı yatırımlara önyak olarak, sermaye birikimi sağlama ve ekonomik büyümeyi hızlandırma işlevine katkı sağlayabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z., (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetim, Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Ankara: Milli Prokdivite Merkezi. Yayınları.
- Akan, Yusuf, Çalmaşur, Gürkan (2011). “Etkinliğin Hesaplanmasında Veri Zarflama Analizi ve Stokastik Sınır Yaklaşımı Yöntemlerinin Karşılaştırılması (TRA1 Alt Bölgesi Üzerine Bir Uygulama)”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10. Ekonometri Sempozyumu Özel Sayısı, Cilt: 25,13- 32.
- Akay Unvan,Y., Tatlıdil H. (2011). “Türk Bankacılık Sektörünün Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler ile İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 11, 29-30.
- Akdoğan, M. (2001). *Veri Zarflama Tekniği İle Sigorta Şirketlerinin Etkinliğinin Ölçümü; Türkiye Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akerlof, G A. (1982) “Labor Contracts as a Partial Gift Exchange” *Quarterly. Journal of Economics*, November, 97 (4), 544-549.
- Akgeyik, T.,(2006)“Müşteri Odaklı İnsan Kaynakları Yönetimi”, *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55(1), 853-875.
- Aksoy, M., Ünlüönenk, K. (2008). *Hayat Boyu Öğrenme ve Kariyer Rehberliği İlkelerinin İstihdam Edilebilirliğe Etkileri. Otel İşletmesi Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı.
- Aktan, C. C. (2000). *Politik İktisat*. İzmir: Anadolu Matbaası.
- Akyıldız, H.(2001). *Ücret Yapısının Oluşumu*. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:11.
- Akyıldız, H., Karabıçak, M. (2002). “Verimlilik – Ücret İlişisinin Analizi”, *Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 57-76.

- Akyüz Y, Yıldız F. ve Kaya Z. (2013). “Veri Zarflama Analizi (VZA) Ve Malquist Endeksi İle Toplam Faktör Verimlilik Ölçümü: Bist’te İşlem Gören Mevduat Bankaları Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(4), 110-130.
- Alavi, M. ve Leidner, D. E. (2001), “Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues”, *MIS Quarterly*. 25(1), 107-136.
- Aldemir, M.C. (1985). *Örgütler ve Yönetimi, Makro Bir Yaklaşım*, İzmir: Bilgihan Basımevi.
- Altunbaş Y., Evans L. ve Molyneux P. (2001). “Bank Ownership and Efficiency” *Journal of Money, Credit and Banking*, 33(4), 926-954.
- Altunbaş, Y. ve Molyneux, P. (1995). “The ConcentrationPerformance Relationship in European Banking”, *Institute of European Finance, University College of North Wales Research Papers in Banking and Finance*, No: RP94/12, Bangor, Gwynedd, UK.
- Andrew, M. (1999). *Wage Bargaining Under EMU: Europeanization, Re-Nationalization or Americanization? Center for European Studies*, Cambridge: Harvard University.
- Ar, K. N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara: T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Arı, A., Dağtekin, R. (2008). “Early Warning Signals of the 2000/2001 Turkish Financial Crisis”, *International Journal of Emerging and Transition Economies*, 1(8), 191- 218.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*, Newyork: Mc. Graw-Hill Book Company. Report The Finance, A Supplement, May.
- Artan, S. (1981) . *Ücret Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulama*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını No.239.
- Artun, T., (1983). İşlevi, Gelişimi, Özellikleri ve Sorunlarıyla Türkiye’de Bankacılık. 2. Basım, İstanbul: Tekin Yayınları.

- Ataay, İ. (2000). *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*, İstanbul: Banksis Yayın No.110.
- Atan, M, (2002). *Risk Yönetimi ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, K. ve Çapoğlu, G. (1989). *Bankacılık Sisteminde Etkinlik ve Verimlilik: Uluslararası Bir Karşılaştırma*, Mpm Yayınları. Turkey.
- Bakır, C. (2006). “Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın 1930-2001 Arasında Siyasal ve Ekonomik Bağımsızlığı: Siyasal-Ekonomik Etkileşime İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çözümleme”, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi *Gelişme Dergisi*. 33(1), 1-31.
- Bakırcı, F. (2006). “Üretimde Etkinlik ve Verimlilik Ölçümü Veri Zarflama Analizi Teori ve Uygulama” *Tokat Meslek Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 271-287.
- Bakırcı, F. ve Kutlar, A. (2018). *Veri Zarflama Analizi*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Bakırcı, F. ve Sarıkaya, Murat. (2012). “Türkiye’de Yüksek Ve Düşük Enflasyon Dönemlerinde Bankaların Etkinliği ve Etkinliğe Etki Eden Faktörler”, *Ekev Akademisi Dergisi* Sayı: 51, 369-392.
- Balta, A. T. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu Olarak Ücret Yönetimi, Motivasyon ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, 3. Baskı, İstanbul: Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No: 257, 4.
- Barchard, D. (1987). *The Revolution in Turkish Banking*, Trade Finance,
- Barchard, D. (1987). *The Revolution in Turkish Banking, Trade Finance*, Turkey Report, The Finance A Supplement, May.
- Barutçugil İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, M., Artar, A. (1991). *İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçümü ve Değerlendirme Modelleri*, Ankara: Milli Proktivite Merkezi Yayınları.

- Bátiz-Lazo, B. ve Wood D. (2001). "Information Technology Innovations And Commercial Banking: A Review And Appraisal From An Historical Perspective", *Available at*, 12(3), 1-31.
- Bayraktaroğlu, S. (2003)., *İnsan Kaynakları Yönetimi.*, Birinci Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- BBDK (2004). *Sermaye Ölçümü ve Sermaye Standartlarının Uluslararası düzeyde Birbiriyle Uyumlaştırılması (Yeni Basel Sermaye Uzlaşısı)*. Ankara: BBDK Yayınları.
- BDDK (2001). *Yeniden Yapılandırma Programı*, 25 Mayıs. Ankara: BBDK Yayınları.
- Behdioğlu, S., Özcan, G. (2009). "Veri Zarflama Analizi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *İsparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 14 (3), 301-326.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi*. Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No: 178.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bhaskar, V., Manning, A., To, T. (2002). "Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets" *The Journal of Economic Perspectives*, 16(2), 155-174.
- Bhatia, K. (2010). *Compenation Management. Mumbai: Vol:2 Himalaya Publishing House*.
- Biçerli, M.K. (2005). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayın No:1290.
- Bilgin, K. N. (1990). *Yönetime Katılanın Verimliliğe Katkısı*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kazaları Araştırma ve Önleme Enstitüsü.
- Bilir, H. (2017). "Yeni-Keynesyen İktisatta Ücret Yapışkanlıkları". *Politik Ekonomi Kuramı*. 1(1), 188-213.
- Binay, Ş. ve Kunter, K. (1998). "Mali Liberalleşmede Merkez Bankası'nın Rolü: 1980 1997", *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Araştırma Genel Müdürlüğü Tartışma Tebliği*: 9803.
- Binbaşoğlu, E.(1992). *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.

- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları,
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Boyacıoğlu M. A., Şahin İ. E. ve Aktaş R. (2014). "A Comparison of the Financial Efficiencies of Commercial Banks And Partipication Banks: The Case of Turkey", *11 th International Academic Conference, Reykjavik*, Vol: 3, Sayı: 8, 7-26.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin EğitimSektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Budak, H. (2011). "Data Envelopment Analysis and its Application in Turkish Banking Sector". *Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 23(3), 95-110.
- Bulutay, T. (1999). *Ücretler, Gelir ve Ücret Dağılımları*. Ankara: DİE Yayını.
- Büyükkılıç, D. (2004). *Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Verimlilik*. Ankara: Mpm Yayını, No:680.
- Büyükkılıç, D. (2008). *Verimlilik Ve Toplam Faktör Verimliliği El Kitabı*, Ankara: Milli Proktivite Merkezi Yayını, No:699.
- Chen Yu-Cheng, Lin, Chia Jung (2007). "Empirical Study on the Efficiency Analysis of Australian Banks", *Banks and Bank Systems*, 2(4).(38-49).
- Cihangir, M. (2004). *Türkiye’de Banka Birleşmeleri ve Birleşen Bankaların Verimlilik ve Etkinliğinin Ölçülmesi Üzerine Karşılaştırmalı Uygulamalı Bir İnceleme*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cinemre, N. (2004). *Doğrusal Programlama*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 3. Baskı.
- Cingi, S., Tarım, Ş.A. (2000). "Türk Banka Sisteminde Performans Ölçümü DEA Malmquist TFP Endeksi Uygulaması", *Türkiye Bankalar Birliği, Araştırma Tebliğleri Serisi*, Sayı 1.
- Coelli, T. J., Christopher, J. O., Rao, D.S. P. ve Battese, G. E. (1998). *An Introduction to Efficiency and Productivity Analysis*, Boston: Kluwer Publication.

- Cooper, W. W., Seiford, L. M. and Zhu, J. (2004). *Data Envelopment Analysis: History, Models and Interpretations*, in *Handbook on Data Envelopment Analysis*, (Chapter 1, 1-39). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Cooper, W.W., Seiford L.W., Tonek. (2000). *Data Envelopment Analysis Acomprehensive Text with Models, Application, References and DEA- Solver Software*, USA: Kluwer Academic Publishers.
- Çağlar, A. (2005). *Okul Öncesi Dönemde Değerler Eğitimi. Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar 2.* (Editör. Müzeyyen. Sevinç). İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Çağlayan. E, Güriş, S. (2010). *Ekonometri Temel Kavramlar*, İstanbul: (679,680). DER Yayınları, 2. Baskı
- Çalmaşur, G., Akan, Y. (2008). *İmalat Sanayinde Toplam Faktör Verimliliği Erzurum Alt Bölgesi üzerine Bir Uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Çam, Ü. ve Özer, H. (2018). “Türk Bankacılık Sektörünün Piyasa Yapısının Rekabet ve Yarışılabilirlik Açısından Analizi: Panzar-Rosse Modeli”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 336-360.
- Çelik Ş. ve Öncü E., Yenice, S. (2018). “Türkiye'deki Bankaların Karşılaştırmalı Etkinlik Analizi”. (156-171). *Jounal of Business Resourch Turk*. DOI:10. 20491/sarder.375.
- Çelik, T. (2016). “Türk Bankacılık Sektöründe Etkinlik Analizi: 2008-2014”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-12.
- Çelik, T., Kaplan, M. (2010). “Türk Bankacılık Sektöründe Etkinlik ve Rekabet:2002-2007”. *Sosyoekonomi*; (2),9-28.
- Çetin. İ. (2013). “Motivation and Its Impact on Labour Productivity at Hotel Busines a Conteptual Study”, *International Journal of New Trends in Arts, Sports and Science Education*, Vol. 2, 70-79.
- Çevik, S. (1992). “1980 Sonrası Türk Bankacılık Sektörünün Genel Görünümü-Yapısal Değişiklikleri ve AT’na Uyum İmkanları” İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi-İİBF. Dergisi*, 7(1), 155-184.

- Çoban, O. (2007). “Türk Otomotiv Sanayinde Endüstriyel Verimlilik ve Etkinlik”, *Kayseri: Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, 17-36.
- Çolak, Ö. F., Altan, Ş. (2002). “Toplam Etkinlik Ölçümü: Türkiye’deki Özel ve Kamu Bankaları İçin Bir Uygulama”, *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*. Sayı: 196, 45-55.
- Dalgaard, C. J. and Strulik, H. (2011). “A Physiological Foundation for the Nutrition-Based Efficiency Wage Model”, *Oxford Economic Volume*: 63, 232-253.
- Demir, M. H., Alpugan, O. M., Üner, N. (1995). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama* (Yayımlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deng, Chen Guo- Liu, Ting- Wu, Jie (2007). "Efficiency Analysis of China's Commercial Banks Based on DEA: Negative Output Investigation", *China- USA Review*, 6(2), 50-56.
- Denizer, C., Dinc, M., and Tarımcılar, M. (2000). “Measuring Bank Efficiency in The Pre and post Liberalization Environment: Evidence From The Turkish Banking System”. *World Bank Policy Research Working Paper*, 2476.
- Dennis. I. Dickstein ve Robert H. Flast. (2009). *No Excuses A Business Process Approach to Managing Operational Risk*, Kanada: John Willy and Sons LTD. (36).
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Verimliliğe Dayalı Özel Ücret Sistemlerine Geçiş*. Ankara: Özel İhtisas Komisyon Raporu.
- Dinculescu, E.S., Micuda, D., Ducu, C. (2008). “A New Crisis of Human Resources Management in the Romanian Banking System”, *Constantin Brâncoveanu Pitești University, Faculty of Management and Economics*, Bucharest, Romania.
- Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Doğan S. , Şanlı B. (2003). “İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8(1), 173-196.

- Douglas, P. (1964). *Theory of Wages*, Augustus M. Kelley, Bookseller, New York. (28-35).
- DPT (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013*. Finansal Hizmetler (Mali Piyasalar Finans Kurumları, Bankacılık, Sigortacılık). Ankara: Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayınları.
- Drake L, MJB Hall, R Simper (2006). “The Impact of Macroeconomic and Regulatory Factors on Bank Efficiency: a Non-Parametric Analysis of Hong Kong’System.” *J Banking and Finance* 30(5), 1443-1466.
- Durmaz, Ş.(2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”*Ahi Evren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Dursun, A. (2007). *Yönetim Açısından Uygulamalı Denetim El Kitabı*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ekelund, R. and Hebert R. (1990). *A History of Economic Theory and Method*. London: McGraw-Hill Inc.
- Ekren, N., Emiral, F. (2002). “Türk Bankacılık Sistemindeki Etkinlik Analizi (Veri Zarflama Analizi Uygulaması)”. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, 4(24), 6-27.
- Elitaş, C., Ağca, V. (2006) “Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerlendirme Yaklaşımları. Afyon: *Kocatepe Üniversitesi Sosyal bilimler Dergisi*, 8 (2), 343-370.
- Eraslan, E., Algün, O. (2005). “İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı”. Ankara: *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 95- 106.
- Ercan., M. K., Ban, Ü. (2005). *Finansal Yönetim*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Erdem, E. (2006). *Para ve Banka*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi İİBF.
- Erdoğan Ö. ve Eken M. H. (2011). *Banka Etkinliklerinin Risk Odaklı Yaklaşım ile Modellemesi ve Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması*, (Doktora Tezi), İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erdoğan, N. (2002). *Dünya’da ve Türkiye’de Finansal Krizler, Türk Bankacılık Sektöründe Yeniden Yapılandırma Uygulamaları*, Ankara: Kamu Bankaları Deneyimi, Yaklaşım Yayıncılık.
- Erdönmez, A., P. (2009). “Küresel Kriz ve Ülkeler Tarafından Alınan Önlemler Kronolojisi”, *Bankacılar Dergisi*, (68), 85-101
- Eren, E. (2001). “*Keynes, Keynesçi İktisat Okulları ve Yeni Keynesçi İktisat*” *İktisadın Dama Taşları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunlar Cemiyeti.
- Ergül, H.F. (2006). “Kurumlarda Ücret Sistemleri ve Ücret Başarı İlişkisi”. Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü. Diyarbakır: *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* www.e-sosder.com ISSN:1304-0278, Sayı: 18, 92-105.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım ve Yayım Dağıtım Anonim Şirketi.
- Ertuğrul, A., Zaim, O. (1996). *Türk Bankacılığında Etkinlik: Tarihi Gelişim Kantitatif Analiz*, Ankara: Bilkamat İşletme ve Finans Yayınları No: 3.
- Fiorentino, E., A. Karmann, M. Koetter. (2006). *The cost efficiency of German banks: Comparison of SFA and DEA*. Deutsche Bundesbank Discussion Paper a No: 10.
- Gardner D.G., Dyne, L.V. ve Pierce, J.L. (2004). “The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A. Field Study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, 307-322.
- Geisser, S., Johnson, W.M. (2006). “Modes of Parametric Statistical Inference” Wiley, ISBN: 978-0-471-6676-1.
- Gerek, S. (1999). *Türkiye’de Asgari Ücretler ve Enflasyon 1974-1999*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1094.
- Gerek, N., Gökçek Karaca, N., Baybora, D., Kocabay, F. (2013). *İş Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1766.
- Gökgöz, F. (2009). *Veri Zarflama Analizi ve Finans Alanına Uygulanması*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara: Yayın No: 597, 37.

- Göktan, H. B. (1994). “Türk Bankacılığın Güncel Sorunları”. *Bankacılık Dergisi*, Sayı 6, 88-90.
- Grady, M.W. (1991). “Performance Measurement: Implementing Strategy”, *Management Accounting*, June, Greenberg, Jerald ve Baron, Robert
- Gujarati, D.N. (1999). *Basic Econometrics*, Published by McGraw-Hill/Irwin, a Business Unit of The McGraw-Hill Companies, Inc. 1221 Avenue of The Americas, New York.
- Gujarati, D.N. (2016). *Basic Econometrics*, Published by McGraw-Hill/Irwin, a Business Unit of The McGraw-Hill Companies, Inc. 1221 Avenue of The Americas, New York.
- Gunderson, M.-R. (2002). *Craig; Labour Market Economics*, Theory. Evidence and Policy in Canada Mc Graw-Hill Ryerson Limited, Ontario. (342-343).
- Gündoğan, N., Biçerli, M.K. (2004). *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1461.
- Gürbüz, G. Ö. (2002). *Personel Araştırmaları ve İşgören Seçme Süreci*, 1. Basım, İstanbul: Literatür Yayınları.
- Güriş, S., Saçaklı Saçıldı, İ., Güneren Genç, E. (2018). *Uygulamalı Panel Veri Ekonometrisi*. İstanbul: Der Kitabevi Yayınevi ve Dağıtım Pazarlama. Limited Şirketi.
- Hasiao C. C. (2004). “Budget Balance and Trade Balance Kin or Strangers. A Case Study of Taiwan”, *Research Paper* 893, Department of Economics, University of Melbourne, Melbourne Victoria, Australia.
- Henriques, I. C., Sobreiro, V. A., Kimura, H., & Mariano, E. B. (2018). “Efficiency in The Brazilian Banking System Using Data Envelopment Analysis”. *Future Business Journal*, 4(2), 157-178.
- Hudson, K. (2007). “The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in The New Economy”, *Social Science Research*, 36(1), 286-312.
- ILO (2004). *Investing in Every Child: An Economic Study of the Costs and Benefits of Eliminating Child Labour*. Geneva.

- Irsova, Z., Havranek, T. (2010). "Which Foreigners Are Worth Wooing? A Meta-Analysis of Vertical Spillovers from FDI." *Working Papers: 03*, Czech National Bank, Research Department.
- Işığışok, Ö. (2007). *Sosyal Diyalog*, Birinci Baskı, İstanbul: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Işkın S. A. (2012). *Elektronik Bankacılık Hizmetleri ve Denetimi*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- İnan, E.Alpan. (2000). "Banka Etkinliğinin Ölçülmesi ve Düşük Enflasyon Sürecinde Bankacılıkta Etkinlik". *Bankacılar Dergisi*, Sayı: 34, 7-38.
- İslatince, N. (2018). Türk Bankacılık Sektörü Açısından Riskler ve 2008 Küresel Kriz Sonrası Risklerin Bankacılık Sektörüne Etkileri, 6 *SCF International Conference on Economic and Social Impacts of Globalization and Iberalization*, 155-171.
- Jackson, P.M., Fethi, M.D. (2000). *Evaluating the Technical Efficiency of Turkish Commercial Banks: An Application of DEA and Tobit Analysis*, University of Leicester, Mimeo.
- Kahneman, D.K, Jack-Thaler, Richard, (1986). Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Merket, *American Economic Review*, Vol.76, 728.
- Karabulut, E. (1999). Karabulut, Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişte Değişimin Rolü, MPM Aylık Yayın Organı, *Anahtar Gazetesi*, Sayı:122, 16.
- Karacan, A. İ. (1989). AT Bankacılık Mevzuatına Türk Bankacılık Sisteminin Uyum Sorunu, "Türk Bankacılık Sisteminin Avrupa Toplulukları ve Tek Pazar Prensiplerine Uyum" Konulu Uluslararası Seminerde Sunulan Tebliğ, Sayı: 22, 13-14.
- Karagül, M. (2003). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı". Antalya: *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(5), 79-90.
- Karahan, A. ve Özgür, E. (2011). *Hastanelerde Performans Yönetim Sistemi ve Veri Zarflama Analizi*, 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Karataş, A. (2013). “Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği”, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Muğla Meslek Yüksekokulu, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16, ISSN: 1309 -8039, 1-16).
- Karizmadeh, M. (2012). “Efficiency Analysis By Using Data Envelop Analysis Model: Evidence From Indian Banks, Islamic Azad University of Saravan Ligarh”, *Uttar Pradesh, India, Vol-2 No. 3*.
- Kartal, M. T. (2017). *Denetim Komitelerinin Yeterliliği: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Katz, L. F. (1986). “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation”, *NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper*, (Seri No: 1906). 1-60.
- Kaya, E. (2015). “Borsa İstanbul (BIST) 100 Endeksi ile Zımnı Volatilité (VIX). Endeksi Arasındaki Eş-Bütünleşme ve Granger Nedensellik”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 17 (28), 1-6.
- Kaya, F. (2012). *Bankacılık Giriş ve İlkeler*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kaya, Ş. (2011). *Türkiye’de Katılım Bankaları ve Mevduat Bankalarının Müşteri İlişkileri Yönetimi Uygulamaları* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Y.,T., Doğan, E. (2005). “Dezenflasyon Sürecinde Türk Bankacılık Sektöründe Etkinliğin Gelişimi”. *BDDK, Ard Çalışma Raporları*.
- Kaytancı., U. B. (2008). *Ücret Teorileri ve Türkiye İmalat Sanayinde Ücretlerin Durum Durumu Üzerine Uygulama*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Adana: T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazgan, G. (2004) *Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi*, İkinci Baskı, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Keynes, J. M. (1961). *The General Theory of Employment Interest and Money*. London: Macmillan Company.

- Kirschenbaum, A. ve Weisberg, J. (Aralık 2001). “Employee’s Turnover Intentions and Job Destination Choices”, *Journal of Organizational Behavior*, Sayı: 23, 109-125.
- Kök, R., Deliktaş, E. (2003). *Endüstri İktisadında Verimlilik Ölçme ve Strateji Geliştirme Teknikleri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. İİBF Yayını.
- Köksal, C. D. (2001). *Veri Zarflama Analizi ile Bankacılıkta Verimlilik Ölçümü*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse N. ve Ergun S. (2015). Türk Mevduat Bankacılığı için Etkinlik Analizi: Küresel Finans Krizinin Etkileri. *Verimlilik Dergisi*, (3), 7-32.
- Krueger, A.B, Summers, H. (1988). “Efficiency Wages and The Inter Industry Wage Structure”, *Economica*, Vol.56 (2), 260-261.
- Kuruç, B. (2003). *Ücretler ve Karlar Üzerine İktisat Üzerine Yazılar II*. İstanbul: “İletişim Yayınları.
- Küçükaksoy İ., Önal S. (2013). “Türk Bankacılık Sektöründe Faaliyet Gösteren Bankaların Etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi Yöntemi İle Ölçülmesi: 2004-2011 Yılları Uygulaması”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik e Dergisi*, Sayı:18, 56-80.
- Kyriazdou, E. (1997). “Estimation of a Panel Data Sample Selection Model”. (p.1335-1364). *Econometrica* 65.
- Lopcu, K., Kaytancı, B., Şanlı, A. (2010). “Marjinal Verimlilik Teorisi ve Türkiye İmalat Sanayii Üzerine Bir Uygulama”. *Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:19, Sayı:1, 99-114.
- Lordoğlu, K.T., Mete-Özkaplan, N. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Lordoğlu, K.T., Mete-Özkaplan, N. (2013). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. İstanbul. Der. Yayınları.
- Maddala, G.S. (1987). Limited Dependent Variable Models Using Panel Data., *Journal of Human Resources*, 22(3), 307-338.

- Makin, A.J. (2002). "International Macroeconomics", *Financial Times*, Prentice Hall, London.
- Mankiw, G. (2001). "The Inexorable and Mysterious Between Inflation and Unemployment". *The Economic Journal*, Royal Economic Society. 111(471), C45-61, May.
- Matousek, R., & Nguyen, T. N. (2016). "Efficiency in the Vietnamese Banking System: A DEA Double Bootstrap Approach". *Research in International Business and Finance*, Volume: 36, 96-111.
- MEB (2007). *Pazarlama ve Perakende: Elektronik Bankacılık*, Ankara: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi.
- Mercan, M., Yolalan, R. (2000). Temmuz/Ağustos/Eylül. Türk Bankacılık Sisteminde Ölçek ve Mülkiyet Yapıları ile Finansal Performans İlişkisi, *İMKB Dergisi*, 4(15), 1-26.
- Mışkın, Frederic, S. (2000). *The Economics of Money, Banking and Financial Markets*, Sixth Edition, Addison Wesley, USA.
- Miller, S.M., Noulas, A.G. (1996). "The Technical Efficiency of Large Bank Production". *Journal of Banking & Finance*, Issue 3, Volume: 20, 495-509.
- Murat, S., Şahin, L. (2011). *AB'ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*, İstanbul: İTO Yayınları.
- Muthoo, A. (1999). *Bargaining Theory With Applications*. London: Cambridge University Press. 14-15.
- Norman, M. ve Stoker, B. (1991). *Data Envelopment Analysis*. John Wiley and Sons. (17).
- Oğuzman, K. (1984). *İşçi-İşveren İlişkileri*. İstanbul Üniversitesi Yayın No. 3211, Fakülteler Matbaası.
- Oktar, S. (2001). "Merkez Bankacılığında Gelişmeler", *Banka-Mali ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Sayı:1, 21-25.
- Oral, M., Ketteni, O., Yolalan, R. (1992). "An Empirical Study on Analyzing The Productivity of Bank Branches" *IIE Transaction*. Volume: 24, 166-176.

- Öçal, T., Çolak, Ö.F. (1988). *Para-Banka*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Öksüzokaya M. ve Atan M. (2016). “Türk Bankacılık Sektörünün Etkinliğinin Bulanık Veri Zarflama Analizi ile Ölçülmesi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 1 Sayı:18, 355-378
- Öncü S. ve Aktaş R. (2007). “Yeniden Yapılandırma Döneminde Türk Bankacılık Sektöründe Verimlilik Değişimi”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 247-266.
- Özdemirel, G. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Özer, A., Öztürk, M., ve Kaya, A. (2010). “İşletmelerde Etkinlik ve Performans Ölçmede VZA, Kümeleme ve TOPSIS Analizlerinin Kullanımı: İMKB İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”. *Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 233-260.
- Özince, E. (2002). “Bankacılık Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Bankaların Bakış Açısı”, *Bankacılar Dergisi*, (42), 82-87.
- Öztürk, N. (2005). “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, *Sosyoekonomi*, Ocak-Haziran, 27-44.
- Parasız, İ. , Bildirici, M. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Prokopenko, J. (1992). *Verimlilik Yönetimi – Uygulamalı El Kitabı*, (Çevirmen. Olcay Baykal vd.), Ankara: MPM Yayınları, No:476.
- Prokopenko, J. (1998). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*. (Çevirmen. Olcay Baykal vd.). Ankara: MPM Yayınları.
- Ramanathan, R. (2006). "Evaluating The Comparative Performance of Countries of The Middle East and North Africa. A DEA Application", *Socio-Economic Planning Sciences*, Volume: 40. 156-167.
- Rebitzer, J., Taylor, L. J. (1995). “Efficiency Wages and Employment Rents: The Employer-Size Wage Effect in The Job Market For Lawyers”. *Journal of Labor Economics*, 13(4), 678-804.
- Rebitzer, J.B. (1991). *Efficiency Wages and Implicit Contracts: an Institutional Evaluation*.(57). Newyork.

- Reynolds, G., Lloyd-Masters H., Stanley Moser H., Colletta .(1991). *Labor Economics and Labor Relations*, (541-543). New Jersey, Prentice Hall.
- Reynolds, Lloyd-Masters, Stanley- Moser, (1987). *Colletta; Economics of Labor*, Printice-Hall Inc., 212-213. New Jersey.
- Rigers, P., Myers, C. A. (1989). *Personel Administration*, Mc. Graw Hill Book Company, New York. 306. (309-653).
- Romaguera, P. (1991). *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: (Volum:11)* Evidence From The Chilean Economy, Kellogg Institute Working Papers, No. 153.
- Rose, Peter, S. (1994). *Money and Capital Markets*, Fifth Edition, Australia.
- Rosko, M.D. (1990) "Measuring Technical Efficiency in Health Care Organizations", *Journal of Medical Systems*, 14 (5), 307-22.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarı Z.. (2015). *Veri Zarflama Analizi ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: (9). Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Savaş, H. ve Gök A. (2010). *Türk Bankacılık Sektöründe Mevduat Bankalarının Etkinliğinin Veri Zarflama Analizi İle Ölçülmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schular, R S, (1987) *Personal And Human Resource Management*. 3Rd.Ed. St. Paul: West Publishing Company.
- Selik, M. (1969). *Marksist Değer Teorisi*. Ankara: Ekim Yayınevi.
- Serdar, A. B. (1993). *Yönetim Sürecinde Ücret Oluşumu ve Performans Değerlendirme Sisteminde Emegin Konumu- (Karşılaştırmalı Bir Araştırma)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Seyitoğlu, H. (1995). *Uluslararası İktisat Teori ve Politika Uygulama*. İstanbul: Geliştirilmiş Yirminci Baskı.
- Shen, Z., Liao, H. and Weyman-Jones, T. (2009). "Cost Efficiency Analysis in Banking Industries of Ten Asian Countries and Regions", *Journal of Chinese Economic and Business Studies*, 7(2), 199-218.

- Sherman, H.D.; Zhu, J. (2006). *Service Productivity Management: Improving Service Performance Using Data Envelopment Analysis (DEA)*. Springer: Boston, MA.
- Sillah, B. M., Harrathi, N. (2015). Bank Efficiency Analysis: Islamic Banks Versus Conventional Banks in The Gulf Cooperation Council Countries 2006-2012. *Journal Of Financial Research*, 6(4), 143.
- Sinan, A. (2003). Türk Bankacılık Sektöründe İç Denetim, İstanbul: (162) Avcıol Basım Yayınları.
- Smith, S. W. (1994). *Labour Economics*, (90-91). London: First Edition.
- Snowdon, B., Vane, H. R. (2005). *Modern Macroeconomics: (volume:388) Its Origins, Development and Current State*, Cheltenham: Edward Elgar. Stewart, C.
- Solow, R. M. (1979). "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, 1, 79-82. Aktaran (Katz, 1986: 5).
- Sonnentag, S., Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance* (4-25). John Wiley and Sons, Ltd.
- Stiglitz, J. E. Shapiro, C. (1984). "Equilibrium As A Worker Discipline Device" *American Economic Review*, Volume:74, 433-44. Aktaran (Huang vd., 1998: 127).
- Stiglitz, J., Rothschild. M. (1976). Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on The Economics of Imperfect Information. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume: 90 (4), 629-649.
- Sufian, F., Kamarudin, F. (2016). Determinants of Efficiency in the Malaysian Banking Sector: Does Bank Origins Matter, *Intellectual Economics*, 10(1), 38-54.
- Süzek, S. (2011). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tabak Ş. Ş. (2002). *Elektronik Para ve Merkez Bankacılığı*, (Yeterlilik Tezi). Ankara: TCMB. Uzmanlık.
- Takım, A., Bakırcı, F., Karabacak, E. (2018). "Türkiye'nin Yıllara Göre İhracat Performansını Etkileyen Faktörlerin Veri Zarflama Analizi (VZA) Tobit Model İle İncelenmesi", *Yozgat, 3. International Bozok Sempozyumu*, Yozgat, Turkey.

- Talas, C. (1972). *Sosyo Ekonomi, Ankara Üniversitesi SBF*. Ankara: Kültür Edebiyat Kitabevi. (3).
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi – Çalışma Ekonomisi*, 7. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Tannenbaum, A. S. (1966). *İşletmede Sosyal Psikoloji*. Wadsworth, Belmont. Çeviren: Nilüfer Sağtürk. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğü.
- Taşkın, Ç., Akat, Ö. ve Erol, Z. (2010). Tüketicilerin Banka Tercihini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Bursa’da Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 11-22.
- TBB (2001). *Son Dönemde Bankacılık Alanında Gerçekleştirilen Yasal ve Düzenleyici Değişkenler*. İstanbul: 1999-2001.
- Tekinalp, Ü. (1989). *Türk Mali Kurumlar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları:153, Hukuk Dizisi: 70.
- Thierry, H. (1992). “Payment: Which Meanings are Rewarding?”, *American Behavioral Scientist*, 35(6), 694-707.
- Tınar, M. Y. (1989). *İş Değerlendirme*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Bölgesel Kalkınma ve İşletme Bilimleri Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Tınar, M. Y. (1996). “İş Davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından GÜDÜLEN Kuramları”, İzmir: *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-20, TMSF; Faaliyet Raporu.
- Tobin. J. (1958). “Econometrica, Econometrica is Currently Published by The Econometric Society”. *Estimation of Relationships for Limited Dependent Variables*. 26(1), 24-36.
- Tokgöz, E. (1995b). “Merkez Bankalarının Bağımsızlığı”, Ankara: *Hacettepe Üniversitesi İİBF. Dergisi*. Cilt 13, 5-12.
- Tosun, C. (2006). *Kamu Kurumlarındaki Örgütsel İletişim Biçimlerinin Verimliliğe Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyasal Bilimler ve Kamu Yönetimi Anabilimdalı.

- Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayın ve Dağıtım.
- Ural, M. (1999). “Bankacılık Sistemimizde Verimlilik”, *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 14(2), 148.
- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: Şahinkaya Matbacılık.
- Uzunoğlu S. (2011). *Yeni Başlayanlar için Bankacılık*. İstanbul: Kriter Yayınları.
- Üçdoğruk Ş, Akın F., Emeç H, (2001). “Türkiye Hanehalkı Eğlence Kültür Harcamalarında Tobit Modelin Kullanım”ı. *Ankara: Gazi Üniversitesi. İİBF Dergisi*, (3), 13-26.
- Ülken, Y. (1984). *Fiyat Teorisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları,
- Verbeek, M. (2012). *A Guide to Modern Econometrics*, Fourth Edition, John Wiley and Sons Ltd. United Kingdom.
- W., Seiford L. M., Tone, K. (2007) *Data Envelopment Analysis: A Cooper W.Comprehensive Text with Models, Application, References and DEA- Solver Software*, Second Edition, New York: Springer Science.
- Walker, F. A. (1888). *The Wages Question: A Treatise on Wages and the Wages Class* Macmillan and Company. (2). London: XII.3-II. XII.5.
- Walker, F. A. (1927). “Where the Idea of Liberty Thrives”*The School of Collective Individualism, Main Currents in American Thought*. (111-117). Chicago. Vol.3, Harcourt, Brace and Company.
- Weiss, A. (1980). “Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages”, *Journal of Political Economy*, Volume: 88: 526-538.
- Wilhelmsson, L. (2004, 2005, 2006, 2007). *Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)* Uluslararası Eğitim Uzmanı İle Görüşmeler. Ankara: MEB. Beşevler Kampüsü.

- Wilkinson, A. (1995). "Towards HRM? A Case Study From Banking", University of Manchester, *Research and Practice in Human Resource Management*, 3(1), 97-115.
- Yalçıntaş, N. (1969). *Ücretler ve Emek Arzı*, İstanbul: (ss.22-23) Üniversitesi Yayını No. 1442, Fakülteler Matbaası.
- Yalkın, K.Y. (1998). *Genel Muhasebe - İlkeler - Uygulamalar*, Ankara: (246-247). Onbirinci Baskı, Turhan Kitabevi.
- Yaslıdağ, B. (1999). *Bankacılıkta Kaynak Maliyeti ve Kar/Zararı Etkileyen Faktörler* Şehir: Toprakbank.
- Yaylalı, M., Oktay, E., Akan, Y. ve Kaynak, S. (2007). "Türkiye ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerin Bilgi Ekonomisi Performanslarının Veri Zarflama Analizi Metoduyla Karşılaştırılması". İstanbul: *Marmara Üniversitesi İİBF. Dergisi*, Cilt XXII, Sayı-1, 1-25.
- Yazıcı, M. (2011). "Kredi Kartı Taleplerinin Değerlendirilmesinde Değişken Analizi, *Maliye Finans Yazıları*. 25(90), 9-22.
- Yeldan, A.E. (2012). "Türkiye Ekonomisi İçin Beşeri Sermaye ve Bilgi Sermayesi Birikimine Dayalı Bir İçsel Büyüme Modeli" *Ekonomi-TEK*, 1(2), 21-60
- Yerdelen Tatoğlu Ferda, (2005). *Sermaye Piyasası'nda Riskin Sınırlı Bağımlı Değişkenli Panel Veri Modelleri ile Analizi*, (Yayımlanmış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, İ. (2017). "Finansal Efficiency Analysis of Islamic in The Qısmut Countries". *JIEF Juournal of İslammic Economics and Finance*, ISSN 2149-3820. 3(2) 187-216.
- Yıldırım, K. (2006). *Elektronik Bankacılık: AB ve Türkiye Uygulamalar* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, A. (2006). "Yatırım Fonları Performanslarının VZA ile Değerlendirilmesi". *Ankara: Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(2), 211-234.
- Yolalan, R. (1993). *İşletmeler Arası Görelilik Ölçümü*, Anakara: (5-45). MPM Yayınları, No: 483.

- Yolalan, R. (1993). *İşletmeler Arası Görelî Etkinlik Ölçümü*. Ankara: MPM 4 Yayınları No: 483.
- Yolalan, R. (2001). *Bankacılıkta Verimlilik*. Türkiye Bankalar Birliği Tarafından Düzenlenen Konferans Açılış Konuşması.
- Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Yüksel, A.S., Yüksel, A.,Yüksel Ü. (2004). *Bankacılık Hukuku ve İşletmesi*. 10. Basım, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yüksel, G. (1998). “Sosyal Beceri Envanterinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9), 39-48.
- Zaim, S. (1986). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zeitun, R. and Benjelloun, H. (2013). “The Efficiency of Banks and The Financial Crisis in a Developing Economy: The Case of Jordan”, *Journal of Finance, Accounting and Management*, 4 (1), 1-20.
- Zengin, A. (2000). “İkiz Açıklar Hipotezi (Türkiye Uygulaması). *Gazi Üniversitesi Ekonomik Yaklaşım Dergisi*,11 (39), 37-67.
- Zengin, T. (2005). *Ücret Adaletsizliğinin Adams’ın “Hakkaniyet Kuramı” Çerçevesinde Analizi*. Ankara: Türk Harb – İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Zeren, F., Erol, E., Demirci, Ş.D. (2015). “Muhasebecilik Mesleğine Yönelimde Beş Faktör Kişilik Ölçeği: İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 25-37.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Berger, A and Humphrey, D. (1997). “Efficiency of Financial Institutions: International Survey and Directions for Future Research <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377221796003426>, Erişim Tarihi:10.11.2019.
- Dalgaard,C-J., Strulik, H. (2011). A Physiological Foundation for The Nutrition-Based Efficiency Wage Model, *Oxford Economic Papers*, Volume 63, Issue 2. <https://academic.oup.com/oep/article-abstract/63/2/232/2362184>, Erişim Tarihi: 03.10.2019
- Eğilmez. M., Kumcu, E. (2014). Ekonomi Politikası Teorisi Nedir, 3 Kasım.<https://www.paraborsa.net/i/klasik-iktisat-teorisi-nedir/>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- Eleren, A., Özgür,E. (2006). Türkiye’de Yabancı Sermayeli Mevduat Bankalarının VZA Yöntemi İle Etkinlik Analizlerinin Yapılması. Afyon: (ss.60), Afyon: *Kocatepe Üniversitesi İİBF. Dergisi* VIII(2). <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/19040>, Erişim Tarihi: 01.05.2018.
- Ergeneli, A. (2009). “Örgütsel Etkinlik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama”.*Dergipark.Org.tr/tr/download/articlefile/36449.08,50*, Erişim Tarihi: 25.12.2019
- Ertuğrul, İ., Karakaşoğlu, N. (2005).“Toplam Kalite Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme ve Denizli İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma”. *İstanbul. VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik* (1-10). İstanbul Üniversitesi 26-27 Mayıs. <http://www.ekonometridernegi.org/bildiriler/o7s3.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2018.
- Kayalı, C. A. (2009). “2007 Yılı Tekstil İşletmelerinin Finansal Karlılık Açısından Etkinliklerinin Değerlendirilmesi”. *Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi*, Ocak Mart:8. <http://ege.dergipark.gov.tr/tekstilvekonfeksiyon/issue/23647/251895>, Erişim Tarihi: 05.05.2018.

- Kaytancı, U. B. (2008). *Ücret Teorileri ve Türkiye İmalat Sanayiinde Ücretlerin Durumu Üzerine Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, <http://library.cu.edu.tr/tezler/6797.pdf>, Erişim Tarihi: 12.06.2018.
- Kıngır, S., Taşkiran, E. (2006). Performans Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin İşgören Görüşlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma., Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İİBF. Dergisi*, VIII(1). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/19065>, Erişim Tarihi: 14.01.2020.
- Koçalışlı İ.O. (2017). “The Economic Effects of New Technologies on the Turkish Banking” Yeni Teknolojilerin Türk Bankacılık Sektörüne Ekonomik Etkileri, *Journal of Current Researches on Social Sciences (JoCReSS)* www.stracademy.org/jocress ISSN: 2547-9644, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- Lindbeck, A. and Snower, D. J., 1987. Efficiency wages versus insiders and outsiders, *European Economic Review*, 31, 407-416. https://Econpapers.Repec.Org/Article/Eeeecrev/v_3a31_3ay_3a1987_3ai_3a1-2_3ap_3a407-416.htm, Erişim Tarihi: 10.10.2018.
- Özmen, F., Üzmez, İ.T. (2007) Örgütsel Etkinlik Açısından Performans Değerlendirme- İş ve Eğitim Örgütlerinde Performans Değerlendirme Süreci. ISSN:1306-3111 e-*Journal of New World Sciences Academy* 2007, Volume: 2, Number: 1 Article Number: C0002. <https://pdfs.semanticscholar.org/8b42/af3e1f18959567f53dd60259046bf8896db8.pdf>, Erişim Tarihi: 14.01.2020.
- Rockart, J. (2003). Employee Relationship, Management Conference Exposition, <http://www.erm.dci.com>, Erişim Tarihi: 18.03.2019.
- Suiçmez, H. (2015). Verimlilik Ekonomisi, Durum ve Gelecek, (Konferans). (ss.3-10). Ankara. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü. http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/14303841717.Dr._Halit_Suicmez_in_Sunumu.Pdf, Erişim Tarihi: 10.09.2018.
- Williams, G. ve M. Cusack (2003). Internal CRM:ERM for Internal Customers,(1- 9). <http://www.telemkt.com/whitepapers/internal-crm.html>, Erişim Tarihi: 21.10.2018.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Nurullah ÖZBEY
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum, 20 Mayıs 1972
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Maliye ve Hazine Bakanlığı Erzurum Defterdarlığı Muhasebe Müdürlüğü Tedarik Bölge Başkanlığı Saymanlık Müdürlüğü
İletişim	
E- Posta Adresi	n25ozbey@hotmail.com
Tarih	23.06.2020