

Makale Türü: DERLEME

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE REGRESYON VE ZAMAN SERİLERİ ANALİZİ ÇALIŞMALARI: BİR ALAN YAZIN TARAMASI

**REGRESSION AND TIME SERIES ANALYSIS STUDIES IN THE BANKING SECTOR:
A FIELD LITERATURE REVIEW**

Sare Gizem Arslan¹ Süleyman ŞAHİN²

Öz

Çalışmada bankacılık sektörünü ele alan ve verileri regresyon ve zaman serileri analizi kullanarak analiz eden makaleleri incelemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 2000 yılından sonra yazılmış olan yerli yabancı makaleler incelenmiş ve analiz sonuçlarında elde ettikleri bilgilere yer verilmiştir. İncelenen makaleler göz önüne alındığında bankacılık sektörünün yoğun çalışma şartları sonucunda karşılaşılan iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi konuların çoğu ülkede çalışmalara konu edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum karşılaşılan bu sorunların dünyanın her yerinde var olduğu gerçeğini göstermektedir

Anahtar Kelimeler: Regresyon, Zaman serileri, Bankacılık, Tükenmişlik

Abstract

In this study, it was aimed to examine the articles that cover the banking sector and analyze the data using regression and time series analysis. In this direction, domestic and foreign articles written after 2000 were examined and the information they obtained in the analysis results was included. Considering the articles examined, it has been observed that issues such as job dissatisfaction and burnout encountered because of the intense working conditions of the banking sector are subject to studies in most countries. This situation shows the fact that these problems exist all over the world

Keywords: Regression, Time series, Banking, Burnout.

1. Giriş

Bankacılık sektörü ülke bazında ve dünya genelinde çok önemli bir yere sahiptir. Küreselleşme amacıyla olan ya da yerel firmalar bankalar aracılığıyla sermaye sağlayarak katkı yaratabilmekte ve ticaretin gelişmesine önemli ölçüde yarar sağlayabilmektedirler.

Sektörün gerektirdiği yoğun çalışma hayatı ile incelemeye ve araştırılmaya değer birçok konu işletme literatürüne girmiştir. Bahsi geçen yoğun çalışma hayatına etki eden farklı faktörler olmakla birlikte bu yoğunluğun meydana getirdiği birçok sonucu da görmek mümkündür. Uzun çalışma saatleri, işin bizzat yarattığı stres, yönetici tutumları, ücret politikası, hedefler ve politikalar çalışanları etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Bu faktörlerin sonuçları iş tatmininde yaşanan düşüş, motivasyon eksikliği, fiziksel rahatsızlıklar gibi olumsuz durumlar olabilirken, performans ya da örgütsel bağlılıkta artış gibi olumlu durumlar da olabilmektedir. Gerek finansal alanda gerek yönetim alanında bankacılık sektörünün mevcut durumunu analiz edebilmek, varsa sorunları ortaya çıkararak

¹ Öğr Gör./ Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi/ Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı/ sarearslan@bilecik.edu.tr/
<https://orcid.org/0000-0002-3090-4495>

² Dr. Öğr. Üyesi/Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü/ suleymansahin@ibu.edu.tr/
<https://orcid.org/0000-0001-9621-430X>

iyileştirilmesine katkıda bulunabilmek bu sektörün gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu sebeple analiz yöntemlerinden yararlanmak ve verileri yorumlamak önem arz etmektedir.

Geleceğe ait olayları öngörebilmek karar verme teorisinin bir fonksiyonu olmasından ötürü işletmelerin birçoğu için önemli bir hal almıştır. Devletler örneğin hava ve su kirliliğini tahmin ederek çevre politikası; nüfus büyüklüğü, enflasyon oranı, işsizlik oranı, vb. durumları tahmin ederek toplumla ilgili sosyo-ekonomik bir politika belirlemeye çalışırlar. İşletme ise mantıksal ve bilimsel kararlar alarak satışlarını, , karını, maliyetleri, insan kaynakları vb. ihtiyacını tahmin etmeyi amaçlarlar. Dolayısıyla ister devlet ister işletmeler açısından değerlendirildiğinde rasyonel kararlar için geçerli ve tutarlı tahminler gereklidir (Can, 2009),

Buna göre; zaman serileri ile tahmin önem arz etmekte, regresyon ise bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirlerini açıklama oranlarını göstererek bu tahminlere açıklık getirmektedir denilebilir.

Bu çalışmanın amacı bankacılık sektörünü ele alan ve regresyon ve zaman serileri analizi kullanan çalışmaların incelenerek, sektör ile ilgili ele alınan soruların ve varılan sonuçların tespitinin yapılmasıdır.

2. Zaman Serileri Analizi Yöntemi

Zaman serisi analizi, verilerin zaman bağılı olarak incelendiği bir yöntemdir. Bir serinin zaman serisi olabilmesi için verilerin en az bir tanesi zamana bağılı olmalıdır (Seker, 2015:24).

Zaman serileri analizi, George E. P. Box ve Gwilyn M. Jenkins tarafından sistematik hale getirilmesiyle önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Zamana bağılı bir olayın, gözlem ya da deney sonucunda aldığı değerlerden oluşan veri topluluğu olan zaman serileri, bir değişkenin farklı zamanlarda gözlenen değerler grubunu ifade etmektedir” (Atalay 2015).

İstatistiğin çeşitli branşlarında zaman serileri analizi için yeni metotlar geliştirilmiş ve hala da zaman serileri analizi için yeni yöntemler geliştirilmeye devam edilmektedir (Dönmez 2014),

3. Regresyon ve Kullanılan Bazı Yöntemler/Modeller

İstatistiksel bir yöntem olan regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile kullanılır ve tek bir bağımsız değişken için “tek değişkenli regresyon analizi”, birden fazla bağımsız değişken için ise çok “değişkenli regresyon analizi” olarak adlandırılır (Altunışık, vd., 2012).

İstatistiksel analiz yöntemlerinin önemli bir çeşidi olan regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasında neden–sonuç ilişkisi olup olmadığını incelemek ve bu ilişkiyi modellemek amacıyla kullanılmaktadır (Vural, 2007).

Regresyon analizi, bir tane bağımsız değişken için “basit regresyon analizi”, birden fazla bağımsız değişken için de “çoklu regresyon analizi” olarak iki grupta değerlendirilir. Fonksiyonlarına göre ise “doğrusal regresyon analizi” ve “doğrusal olmayan regresyon analizi” olarak iki grupta değerlendirilir. (Orhunbilge, 2017).

Regresyon analizinde kullanılan birçok yöntemden/modelden bazılarını kısaca şöyle ifade edilebilir:

i.*Basit regresyon modeli*, bir tane cevap aranan (bağımlı) değişken ile açıklayıcı (bağımsız) değişken/değişkenler arasındaki doğrusal (lineer) bir ilişkiyi ifade eder. Şayet bağımlı değişken sayısı bir ve bağımsız değişken sayısı birden çok olan iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin belirlenmesi söz konusu ise, bu durumda “çoklu doğrusal regresyon analizi” kullanılmaktadır (Arı ve Önder, 2013).

- ii. *Temel bileşenler regresyon yönteminde* her bir doğrusal regresyon modeli, bir dik açıklayıcı değişkenler kümesine dayandırılarak yeniden açıklanmaya çalışılır. Bu yöntem açıklayıcı değişkenler arasında “çoklu bağlantı” olduğu durumlarda uygulanır (Özkan, 2009). Temel bileşenler regresyon analizi sosyal, fen ve eğitim bilimleri gibi birçok alanda yaygın olarak kullanılmakta olup, modelde yer alan açıklayıcı değişkenler arasındaki bağımlılık yapısını yok etmek ya da boyut indirgemek amacına yöneliktir.. Temel Bileşenler Regresyon Analizi kendi başına bir metot olarak kullanılmakla birlikte aynı zamanda veri hazırlama yöntemi olarak da tercih edilmektedir (Akyürek, 2019).
- iii. *Lojistik regresyon yöntemi*, iki veya daha fazla sınıfta açıklanabilen “kesikli” verilerde bağımlı değişken için istatistiksel bir model oluşturmayı hedefler. Bağımlı değişkenin “kesikli” olduğu durumlar için Lojistik regresyon veya Probit regresyon metodu kullanılmaktadır (Arı ve Önder, 2013). Lojistik regresyon yöntemi, sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olan bir yöntemdir. Değişkenler için normal dağılım varsayımı ve süreklilik varsayımı ön şart olarak aranmaz. Bu yöntemde açıklayıcı (bağımsız) değişkenlere göre cevap (bağımlı) değişkeninin beklenen değerleri “olasılık” olarak elde edilir. Ayırma (diskriminant) analizi verilerin sınıflandırılması ve belirli olasılıklara göre belirli sınıflara atanmasını sağlamaya çalışır (<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/118305/Lojistik%20regresyon%20analizi.pdf>). Lojistik regresyon yöntemi, minimum değişken kullanarak bağımlı ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi uyuma sahip olacak şekilde tanımlayabilen ve biyolojik olarak kabul edilebilir bir model kurmak amacıyla kullanılmaktadır (Bircan, 2004).
- iv. *Poisson regresyon modeli*, özellikle sayma ölçeğinde elde edilen veriler için kullanılacak en etkin modellerden bir modeldir. Araştırmadan elde edilen verilerin ölçeğinin sürekli yapıda olmadığı, kategorik veriye sahip olduğu durumlarda doğrusal regresyon modelleri kullanılarak yapılacak analizler etkisiz, tutarsız ve güvenilmez sonuçlar verebilir. Bu gibi durumlar için Poisson regresyon modeli daha uygundur denilebilir (Deniz, 2005). Verilen patentlerin sayısı, yazlıklarda çıkan yangınların sayısı ve doğalgaz boruları üzerinde kazaların sayısı gibi örneklere bakıldığında; bağımlı değişkenin 0, 1, 2, 3, ... gibi “kesikli değer aldığı” fakat “kategorik olmadığı” durumların mevcut olduğu gözlemlenir. Bu tarz nadir (kesikli olan ve kategorik olmayan) olaylara yönelik bağımlı değişkenli model, bazı varsayımlar altında Poisson regresyon modeli olarak adlandırılır. Bu model daha çok “sayma verilerini” analiz etmek için kullanılmaktadır (Akın, 2002).

- v. *Negatif Binom regresyon modeli*, Poisson regresyon modelinin özel bir durumunu ifade eder. Poisson ve Negatif Binom modellerinden hangisinin tercih edileceği kararı, kestirimi elde edilen d (yayılm parametresi) katsayısının istatistiksel anlamlılığına bakılarak belirlenir. Eğer d önemli derecede sıfırdan farklı (istatistiksel olarak önemli) değilse; Poisson regresyonu tercih edilir. Aksi halde Negatif Binom regresyonunun tercih edilmesi daha uygun olacaktır (Aktaş ve Saraçbaşı, 2005). İncelenen veri kümesinde yer alan değerlerin birçoğunun sıfır (0) olması ve Negatif Binom modelinde dağılım sağa çarpık olduğundan; doğrusal regresyon kullanımında kuramsal olarak hatalı olan negatif parametre tahminleri oluşabilmektedir (Cox, 1983).
- vi. *Probit regresyon modeli*, bir ya da birden çok açıklayıcı değişkenin kategorik bir cevap değişkene (çalışıyor–çalışmıyor, ürün satıldı–satılmadı, sağ–ölü gibi) etki edip etmediğini bulmak amacıyla lojistik regresyon analizine alternatif olarak kullanılır. Her iki modelin de birbirlerine oldukça benzerlik gösterdiği ve oluşan olasılık tahminlerinin birbirlerine yakın değerlerde olduğu görülür. Probit regresyon modelinde kümülatif normal dağılım kullanılırken, Lojistik modelde olabilirlik oranları (log-odds) kullanılmaktadır (Topcu, 2008).
- vii. *Ridge Regresyon modeli* veri setindeki çoklu bağlantı sorununu ortadan kaldırmayı amaçlar ve ilk kez 1970 yılında Technometrics dergisinde Hoerl ve Kennard tarafından yayımlanan bir makale ile ileri sürülmüştür. 1970 yılında yayınlanan “Ridge Regresyon: Ortogonal Olmayan Problemler İçin Sapmalı Tahmin” isimli ilk makale ile Hoerl ve Kennard çoklu regresyonda sapmalı tahminleme sorunu hakkında bir tartışma ortaya koymuşlardır (Kuvat, 2018). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda veri setindeki herhangi bir bağımsız değişkenin modele girmesi ya da modelden çıkarılması regresyon katsayılarını yüksek oranda etkilemektedir. Bunun yanı sıra yine çoklu bağlantı durumunda kısmi regresyon katsayılarının işaretleri beklenenden farklı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu da çoklu bağlantı durumundaki verilerle hesaplanan standartlaştırılmış regresyon katsayılarının kararlılığını ve durağanlığını yitirmesine sebep olmaktadır. Ridge Regresyon metodu bu yapılan tahminlere küçük bir yanlılık sabiti ekleyerek varyansı azaltmaya yardımcı olmaktadır (Albayrak, 2005).
- viii. *Cox regresyon modeli*, tehlike oranlarının zamana bağlı olarak sabit olması veya bir birimin tehlikenin diğer birimin tehlikeyle orantılı olmasını ifade eden “orantılı tehlikeleri” temel varsayım olarak esas alır. (Therneau ve Grambsch, 2000).

$$h(t;x) = h_0(t) e^{\beta x}$$

olarak ifade edilen Cox regresyon modelinde, x ; $x=(x_1,x_2,\dots,x_p)$ biçimindeki açıklayıcı değişkenler vektörünü temsil eder. β ; regresyon katsayılarını gösterir, $h_0(t)$ ise; temel tehlike fonksiyonu (baseline hazard function) olarak ifade edilir ve $x=0$ olan bir birim için tehlike fonksiyonu olarak tanımlanır (Altman, 1992).

4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, bankacılık sektörüne yönelik Türkiye’deki ve diğer ülkelerdeki literatürler dikkate alınmıştır. Bunun için bankacılık sektörüne yönelik yapılan nicel yöntemler olarak; Regresyon ve/veya Zaman Serileri Analizi yöntemlerini kullanan çalışmalar incelenmiştir. Bu doğrultuda ilgili çalışmaların elde edilmesinde internette özellikle akademik alanlardaki arama motorları ve veri tabanlarından yararlanılmıştır. İlgili çalışmalar, bankacılık

(banking), bankacılık sektörü (banking sector) regresyon (regression), zaman serileri analizi (time series analysis) anahtar kelimeleri aracılığıyla belirlenmiş ve incelenmiştir. Çalışmaların daha çok yakın zamanlarda yapılmış yayınlar olmasına dikkat edilmiş ve incelenen çalışmaların sıralamasında kronolojik tarih esas alınmıştır.

5. Alan Yazın Taramaları

Bayarçelik, Durmaz ve Güler (2019) bankacılık sektöründe çalışanların hissettiği iş stresi ve psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisini irdelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da bulunan 300 kamu ve özel banka çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda çalışanların iş stres düzeylerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyini arttırdığı, diğer taraftan çalışanlara ait pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yalnızca duygusal tükenme seviyesini azaltarak duyarsızlaşmaya bir etkisinin olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Aynı zamanda şube çalışanlarının duygusal tükenmişliğinin genel müdürlük çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve kadın çalışanların stres seviyesinin, erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Soygür ve Aydın (2018) yaptıkları çalışmada hedef baskısının banka personeli üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada ülke içindeki devlet ve özel sektör banka personeline anket uygulanmış, anket çalışmasından sonra 397 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Hedef baskısı ölçeği ile diğer ölçekler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için regresyon ve korelasyon analizleri yapılmış ve hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın sonucunda hedef baskısındaki artışın çalışanların tükenmişlik hissi seviyesini artırdığı, iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyerek iş tatminini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda sonuçlara göre lise ve altı eğitim düzeyindeki çalışanların kendilerini en az iş stresi altında hisseden grup olduğu sonucuna varılmıştır.

Gürdoğan ve Atabey (2014) çalışmalarında Ortaca İlçesi'nde bankacılık sektöründe çalışan banka personelinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini inceledikleri çalışmalarında 67 adet anketi değerlendirmişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre çalışanların tükenmişlik seviyeleri yüksek bulunmamış, ancak geleceğe yönelik tükenmişliklerinin artacağı konusunda endişeli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlara göre çalışanların iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir ve çalışanların içsel ve dışsal tatminlerinden en çok dışsal tatminleri tükenmişlik seviyelerinden etkilenmektedir. Buna ek olarak çalışanların tükenmişlik seviyelerinin en fazla genel iş tatminlerini etkilediği sonucuna da varılmıştır.

Ayan (2015) bankacılık sektöründe etik liderlik tarzının duyarsızlaşmaya etki edip etmediğini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında örneklemini Edirne'deki bankacılık sektörü çalışanları olarak belirlemiştir. Bu kapsamda 110 kişiden veriler toplanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre etik liderlik tarzının duyarsızlaşma üzerine negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. Diğer bir ifadeyle çalışanların etik liderlik tarzı algıları arttıkça duyarsızlaşmaları azalmaktadır. Aynı zamanda 22-29 yaş grubundaki çalışanların duyarsızlaşmalarının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tekeli ve Paşaoğlu (2012) ücret, iş tatmini ve kariyer faktörlerinin banka çalışanlarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemiş ve kamu ve özel sektör bankacılarının performansını etkileyen benzerlikleri ve/veya farklılıkları tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışmada, iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda iş tatmini faktörlerinden yöneticinin tutumu ve kurum faktörün, yapılan iş ve kurum içi işbirliğinin performans faktörü üzerine anlamlı bir etkisi

olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Aynı zamanda analiz sonuçları özel bankalar açısından iş tatmininin çalışma arkadaşı, kurumsal imaj ve ücret etkisiyle açıklandığını; bunun dışında iş tatmininin demografik özelliklerden cinsiyet, eğitim seviyesin, medeni durum, çalışma süresi ve iş pozisyonuna göre değişiklik göstermediği yalnızca yaşa bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre devlet bankalarında iş tatmini demografik özelliklerden unvan, medeni durum, yaş ve cinsiyet değişkenlerinden etkilenirken, çalışma süresi ve eğitim düzeyi ise etkilememektedir.

Tayfur ve Arslan (2012) çalışmalarında iş yükü ve iş-aile çatışmasının katılımcıların hissettikleri tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlar ve bu amaçla kamu bankalarında çalışan 151 kişiye anket uygulamışlardır. Çalışma bulgularına göre, iş-aile çatışmasının ve iş yükünün duygusal tükenmeyi tahmin edebildiği görülmüştür. Ayrıca çalışanların algıladıkları iş yükü arttıkça kendilerini duygusal olarak tükenmiş ve yıpranmış hissetme eğilimlerinin de arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. İş yükünün duygusal tükenmeyi arttırırken, çalışanları işlerinden uzaklaştırdığı, işlerine karşı olumsuz tutumla beraber şüpheli tavır geliştirmelerine de neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meydan (2011) izlenim yönetimi taktikleri ile tükenmişlik arasındaki muhtemel ilişkiyi ele almıştır. Katılımcılar 115 banka çalışanından oluşmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin izlenim yönetimi taktikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Diğer bir sonuç ise; işten tatminsizlik duyan ve etkili olamadıklarını hisseden katılımcıların amaçlarının, amirlerine ve arkadaşlarına karşı normların da üstünde nazik davranmak suretiyle kendileri için olumlu düşüncelerini sağlamak ve kendi zayıflıklarını ve eksikliklerini ön plana çıkarmak suretiyle de diğerlerinin acıma duygusunu harekete geçirmeye çalışmak olarak değerlendirilmektedir.

Alga (2017) çalışmasında örgüt yöneticilerinin uyguladıkları liderlik tarzlarının çalışanların tükenmişliğine etki edip etmediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada anket yöntemiyle beraber yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanmıştır. Ankete Denizli ilinde bankacılık, sağlık, eğitim ve turizm sektörlerindeki 653 çalışan dâhil edilirken 47 kişiye ayrıca yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanmıştır. Araştırmadan bulgularına göre ilişkisel liderlik tarzıyla tükenmişlik değişkeni arasında negatif bir ilişki tespit edilirken bu ilişkinin orta düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca bürokratik liderlik tarzıyla tükenmişlik değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla beraber, bürokratik liderlik veya kendini korumaya yönelik liderlik tarzının, çalışanların tükenmişliğine sebep olurken ilişkisel ve katılımcı liderlik tarzının, çalışanların tükenmişliğinin azalmasına yol açtığı saptanmıştır.

Ceyhan ve Siliğ (2005) tükenmişliğin boyutlarını oluşturan kişisel başarı düzeyi, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin, çalışanların kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeylerini anlamlı bir biçimde açıklayıp açıklamadığını Eskişehir’de görev yapan 257 banka çalışanı üzerinde incelemiştir. Anket çalışmasından elde edilen veriler için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin çalışanların kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyumlarının önemli bir açıklayıcısı olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyleri arttıkça uyum düzeylerinin azaldığını, kişisel başarı düzeyleri arttıkça da uyum düzeylerinin arttığını göstermiştir.

Turan ve Haşit (2017) örneklemi 60 banka çalışanının oluşturduğu araştırmasında anket yoluyla veri elde etmiştir. Araştırmalarında örgütsel sessizlik iklimini meydana getiren unsurların çalışan sessizliği üzerinde ve çalışan sessizlik davranışının tükenmişlik ile beraber,

iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkilerinin olup olmadığı incelenmiştir. Analizlerden elde edilen bulgulara göre; çalışanların sessizlik davranışının üst yönetimin sessizliğe karşı tutumu ve iletişim imkanları tarafından anlamlı bir şekilde etkilenmediği fakat amirin sessizliğe karşı tutumunun olumlu etki gösterdiği görülmüştür. Ayrıca çalışan sessizliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, tükenmişlik ve çalışan sessizlik davranışı arasında olumsuz ve belirgin bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuçlara göre çalışanlar seslerini duyurdukça iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları artmakta iken tükenmişlik düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Özsoy (2019) çalışanlar tarafından yöneticileri için algılanan karanlık kişilik özelliklerinin (örneğin psikopati, makyavelizm ve narsisizm) ilgili çalışanların tükenmişlik durumlarına etkisini araştırmıştır. Bu çerçevede İstanbul'da bulunan özel bir bankanın belli başlı şubelerinden 243 çalışan personel çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerden algılanan psikopati eğiliminin, çalışanlar bireylerin tükenmişliklerine, makyavelizm ve narsisizm değişkenlerine kıyasla daha büyük ve anlamlı bir biçimde pozitif etki ettiği saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonucuna göre sadece yöneticilerden algılanan psikopati eğiliminin çalışanların tükenmişliğini pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Süren vd. (2016) bireylerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerini saptayarak bu çerçevede kişilik özelliklerinin bireylerin tükenmişlikleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma kapsamında örneklem olarak Güney Marmara Bölgesindeki illerden Bursa ve Balıkesir Çanakkale' de çalışan 412 banka personeline anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre tükenmişlik düzeyine, beş temel kişilik özelliklerinden sorumluluk, dışadönüklük ve nevroitiklik özelliklerinin etkilerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların tükenmişliklerine dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerinin olumsuz yönde; nevroitiklik kişilik özelliklerinin ise olumlu yönde anlamlı bir etkisi gözlenmiştir. Buna göre banka çalışanlarının dışadönük ya da sorumlu olmalarının onların nispeten az tükenmişliğe maruz kalmalarını sağlayabileceği belirtilmiştir.

Solmaz (2017)'in örgütsel adalet algılamalarının tükenmişliğe etkisinin ampirik olarak gösterilmesi amacıyla yaptığı çalışmada, Denizli ilinde kamu ve özel bankalarda çalışan bankacılara yönelik yapılan 103 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük ve orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Dağıtım adaletine yönelik (ücret, ödül, terfi, ceza vb.) algılarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Karar süreçlerinin ve süreçte kurulan etkileşimin adil olmasına yönelik (işlem adaleti ve etkileşim adaleti) algılarının orta düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Aynı zamanda duygusal tükenme yüksek oranda bulunmuş, duyarsızlaşma düzeyi ise orta düzeyde tespit edilmiştir.

Sarıgül (2015) sosyo-ekonomik ve demografik değişkenlerin ülkemizdeki bankacılık hizmetleri erişimine etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Çalışmada Bankacılık Düzenleme Denetleme Kurumu (BDDK), Türkiye Bankalar Birliği (TBB), Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) ve Türkiye Katılım Bankaları Birliğinden (TKBB) elde edilen, illerin 2007-2013 yılları arasındaki belli başlı sosyo-ekonomik ve bankacılık hizmetlerine erişim verileri kullanılmıştır. Araştırmada bankacılık hizmetlerine erişim verileri hesaplanırken banka hizmet noktalarının coğrafi ve demografik olarak yayılımını ortaya koyan Dünya gayri safi katma değer Bankası finansal erişim göstergeleri dikkate alınmıştır. Bağımsız değişken olarak ise nüfus yoğunluğu, şehirleşme oranı, istihdam oranı, , kişi başına düşen dış ticaret hacmi, bin kişiye düşen konut satış adedi, kişi başına düşen motorlu kara taşıtı sayısı ve kişi başına elektrik tüketimidir. Çalışma sonucunda finansal hizmetlere erişim ile nüfus yoğunluğu, şehirleşme oranı, gayrisafi

katma değer, motorlu taşıt sayısı ve tüketilen elektrik miktarı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Uzun ve Berberoğlu (2018) çalışmalarında internet bankacılığının banka performansı üzerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada kullandıkları verileri Türkiye Bankalar Birliği'nin istatistiklerinden elde etmişler ve verilerin analizi için zaman serisi analiz yöntemlerinden çoklu doğrusal regresyon yöntemini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda internet bankacılığının banka performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ve internet bankacılığı kullanımlarının yaygınlaşmasının bankaları olumlu yönde etkilediği bulgularına ulaşmışlardır. Buna ek olarak internet bankacılığı aktif kullanıcı sayısının banka likiditesi üzerinde herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Örücü ve Çınar (2019) banka çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi davranışları üzerinde etkisi olup olmadığını incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Balıkesir'in Bandırma ilçesindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışması sonucunda 125 adet anket değerlendirmeye alınmış ve elde edilen veriler için regresyon, korelasyon, frekans ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri kullanılmıştır. Sonuçta; pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılığın yenilikçi davranışı anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiş, diğer alt boyutlar olan özyeterlilik, umut ve iyimserliğin yenilikçi davranış üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirel, Atakişi ve Abacıoğlu (2013) Türkiye'deki bankaların faaliyet oranları ve karlılık eğilimlerini analiz etmişlerdir. Çalışma banka grubu çerçevesinde yapılmış; özel, kamu ve yabancı mevduat bankaları gruplarının faaliyet oranları ve karlılık göstergeleri, zaman serisi – panel veri analizi yöntemiyle karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda karlılık ölçütü olarak alınan 'personel giderleri / toplam aktif' ve 'operasyonel giderler / toplam aktif' oranlarında kamu bankalarının belirgin biçimde daha verimli çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda 'net faiz geliri / toplam aktifler' oranında kamu sermayeli mevduat bankalarının belirgin bir biçimde daha karlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Çamoğlu ve Akıncı (2012) yaptıkları çalışmada 1999–2010 döneminde Türkiye finans sektörü için kredi piyasasının eğilimi ve gelişimini incelemiştir ve sektörlerin kullanmış oldukları nakdi kredilerinin gelişimi ve kredi piyasasının eğilimini incelemek için zaman serisi analizi kullanılmıştır. Çalışma "Ocak 1999–Eylül 2010" dönemine ait sektörlerin nakdi kredi kullanımlarına ilişkin aylık verileri kapsamaktadır. Çalışma sonucunda inşaat ve emlak sektörünün kullandığı kredi ile toplam kredi hacmi arasında çift yönlü ilişki bulunmuştur. Bununla beraber finansal aracılık ve toptan-perakende ticaret sektörlerinin ise toplam kredi piyasasını etkileyebildikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Altunöz (2018) kredi kayıp karşılıklarının makro ekonomik dengelerle iletişimini analiz ederek Türkiye için hangi değişkenin kredi kayıp karşılığıyla etkileşim içinde olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada panel ve zaman serisi analizi, statik ve dinamik regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda ekonomik büyümedeki azalışın ve kurda meydana gelen artışın (TL'nin değer kaybının) kredi kayıp karşılığında artışa neden olduğu, M3 para arzındaki artışın ve faiz oranındaki artışın ise kredi kayıp karşılığını azalttığı tespit edilmiştir.

Reis ve Kötüoğlu (2016) Türk Bankacılık Sektörü sermaye yeterlilik oranının yıllar itibarıyla değişkenliğini ve bu orana hangi faktörlerin etki ettiğini incelemiştir. Çalışmada kullanılan veriler BDDK ve Türkiye Bankalar Birliğinden alınmış ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda likidite, kârlılık ve takibe dönüşüm oranının sermaye

yeterlilik oranını pozitif etkilediği bulgusuna ulaşılmış, büyüklüğün ise sermaye yeterlilik oranına anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Kisel'áková ve Kisel'ák (2013) Avrupa bölgesi üyesi olarak Slovakya'ya odaklanarak bankacılık sektörünü incelemeyi ve ekonomilerin finansal istikrarını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerdeki değişiklikleri analiz etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada on yıllık bir süreyi kapsayan dönem ele alınmış ve ekonomik modelleme, regresyon analizi ve trend analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre bankacılık sektörünü etkileyen faktörler, likidite yönetimi, bilanço varlıklarının kalitesi, faiz yönetiminin etkin yönetimi ve kârlılık oranının uzun vadeli olarak artırılması olarak tespit edilmiştir.

Naeem, Akram ve Saif (2009), bankacılık sektöründe hizmet kalitesinin müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmayı amaçladıkları çalışmalarını yabancı sermayeli bankadan 100 katılımcı ve kamu sermayeli bankadan 100 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarında elde ettikleri bulgulara göre yabancı bankada hizmet kalitesi müşteri memnuniyetinin güçlü bir yordayıcısı olarak saptanmış ve hizmet kalitesinin etkin olarak yönetilebilmesi durumunda müşteri memnuniyetine önemli ölçüde katkı yapılacağı belirtilmiştir.

Saeed ve Iqbal (2013) banka çalışanlarının performanslarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla Pakistan'ın Sahiwal kentindeki 200 banka çalışanı çalışmaya dahil edilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler tanımlayıcı istatistik, korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda yöneticinin tutumu ve örgüt kültürü ile çalışanların performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş, aynı zamanda teşviklerin performansı olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tarawneh (2006) Umman'daki ticari bankaları, finansal oranların ortaya koyduğu finansal özelliklerine göre uyumlu kategorilerde sınıflandırmayı amaçladığı çalışmada beş Umman ticari bankasına ait verileri finansal olarak analiz etmiş ve varlık yönetiminin, operasyonel verimliliğin ve banka büyüklüğünün bu bankaların finansal performansı üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır. Tarawneh çalışması sonucunda bankaların finansal performansının, banka büyüklüğüne ek olarak operasyonel verimlilik ve varlık yönetiminden de güçlü ve olumlu etkilendiğini sonucuna ulaşmış, buna ek olarak toplam sermaye, mevduat, kredi veya toplam aktiflere sahip bankanın her zaman daha iyi kârlılık performansına sahip olduğu anlamına gelmediği sonucuna da ulaşmıştır.

Guo ve He (2019) çalışmalarında Çin'deki finansal büyüme ile ekonomik büyüme arasındaki bağlantıyı incelemeyi amaçlamışlar, 30 çalışmayı ele alarak meta analiz çalışması yapmışlardır. Çalışmada meta-regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kamusal önyargı düzeltildiği takdirde bankacılık sektörünün gelişiminin, ekonomik büyümede borsa gelişiminden daha önemli bir rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca yayın yanlılığının finans ve büyüme arasındaki ilişkiyi incelerken dikkat edilmesi gereken bir konu olduğunu belirtmişlerdir.

Khattak vd. (2011) Pakistan bankacılık sektöründe mesleki stres ve mesleki tükenmişlik incelenmiştir. Araştırmaya farklı ticari bankalardan toplam 237 banka çalışanı (% 74.3 erkek ve% 25.7 kadın) katılmıştır. Bu çalışmada iş yükünün, çalışma saatlerinin, işyerindeki teknolojik sorunun, yetersiz maaşın, evdeki aile için ayrılan zamanın ve iş endişelerinin bankacılık sektöründeki önemli stres kaynakları olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre tükenmişliğin önemli belirtileri sırt ağrısı, aşırı yorgunluk, baş ağrısı ve uyku

bozukluğudur. Tüm stres faktörleri (örgütsel, meslek, işyerindeki ilişki, çalışma ortamı) tüm tükenmişliklerle (fiziksel, psikolojik ve örgütsel) önemli ölçüde ilişkilidir. Tüm stres unsurları Pakistan'ın bankacılık sektöründe tükenmişliği önemli ölçüde yordamıştır.

Castanheira ve Chambel (2013) "İş Talepleri-Kontrol (JD-C)" modelini kullanarak tükenmişlik, iş talepleri ve özerklik arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Portekizli bir bankanın 802 çalışanından oluşan örnekleme, hizmet sağlayıcıların tükenmişliğini incelerken duygusal iş taleplerini dikkate almanın önemi gösterilmiştir. Böylece, tükenmişlik üzerindeki her duygusal talebin benzersiz açıklayıcı gücü, İş Talepleri-Kontrol (JD-C) modelindeki orijinal talepler ve özerklik değişkenleri ile birlikte demografik değişkenler kontrol edildikten sonra regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar, çalışma modelinin tükenmişliği açıklamadaki önemini doğrulamış ve duygusal uyumsuzluğun, niceliksel taleplerin ve özerkliğin ötesinde, tükenmişlik ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Beklendiği gibi, hiyerarşik regresyon analizi, nicel taleplerin, duygusal uyumsuzluğun ve özerkliğin tükenmişlik üzerindeki ana etkileri için kanıt sağlamıştır.

Qiao ve Li, (2016) banka çalışanlarının tükenmişlik ve depresyona özellikle duyarlı oldukları tespit edildiğinden, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve Çinli banka çalışanlarının bir örneğinde algılanabilir istihdam edilebilirliğin tükenmişlik-depresyon ilişkisi üzerindeki moderator etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini 507 kamu ticaret bankası çalışanları oluşturmaktadır. Moderatorun etkisini tanımlamak için hiyerarşik çoklu regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Beklendiği gibi tükenmişliğin depresyonla pozitif, algılanan istihdam edilebilirliğin ise depresyonla negatif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hiyerarşik regresyon ve yapısal eşitlik modellemesi sonuçları, algılanan istihdam edilebilirliğin tükenmişlik ve depresyon arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini ortaya koymuştur.

Salami ve Ajitoni (2016) banka çalışanları arasında tükenmişliğin iş özellikleri, duygusal zekâ, motivasyon ve ücret arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca tükenmişliğin öngörülmesinde duygusal zekâ, motivasyon, ücret ve iş özellikleri arasındaki etkileşimleri de incelemiştir. 230 banka çalışanından elde edilen veriler Pearson Product Moment Korelasyonu ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, bu değişkenlerin ortak ve ayrı ayrı tükenmişlik bileşenlerini olumsuz yönde yordadığını göstermiştir. Bulgular, banka çalışanları arasında tükenmişliği azaltmak için müdahaleler tasarlanırken danışmanlar tarafından duygusal zekâ, motivasyon ve ücretin dikkate alınabileceğini göstermektedir.

Shaw vd., (2000) örgütsel olarak ilgili iki iş tutumunu, hayal kırıklığını ve işi bırakma niyetini tahmin etmede olumlu etkililik ile iş tatmini arasında bir etkileşim önerilmiş ve test edilmiştir. Özellikle, iş tatmininin yüksek olumlu etkililiğin hayal kırıklığı ve işi bırakma niyeti ile güçlü ve olumsuz bir şekilde ilişkili olacağı tahmin edilmiştir. Çalışmanın örneklemini Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki 172 ticari banka çalışanı oluşturmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi, her iki bağımlı değişken için varsayılmış etkileşimleri desteklemiştir. Sonuçlar, yüksek olumlu etkililiğin bazı durumlarda genellikle olumsuz organizasyonel sonuçlarla ilişkili olabileceğine dair kanıtlara katkıda bulunmuştur.

Kuvaas (2006) performans değerlendirme memnuniyeti ile çalışan çıktıları arasındaki kişinin kendi beyanatına dayalı iş performansı, duygusal örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti şeklinde alternatif ilişkileri araştırmamayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 64 Norveç tasarruf bankasından 593 çalışan oluşturmaktadır. Hipotezleri test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar performans değerlendirme memnuniyetinin doğrudan duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, iş

performansı ile performans değerlendirme memnuniyeti arasındaki ilişki, çalışanların içsel iş motivasyonuna aracılık etmiş ve denetlemiştir. Moderatorun şekli, içsel motivasyonu düşük çalışanlar için negatif, içsel motivasyonu yüksek olanlar için pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Malik vd. (2011) sosyal değişim teorisini uygulayarak, çalışan gelişimine algılanan yatırım, duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini Pakistan'daki özel sektör ticari bankalarından 177 kişi oluşturmaktadır. Hipotezleri test etmek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, duygusal bağlılığın ve iş tatmininin, çalışan gelişimine algılanan yatırım ile iş niyeti arasındaki bağlantıya tamamen aracılık ettiğini göstermektedir.

Park vd. (2016) çalışmalarında mentorluk fonksiyonları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki aracı rolünü incelenmiştir. Araştırma verileri üç Çin bankasından, toplam 176 çalışandan toplanmıştır. Hipotezleri test etmek için, SPSS-21 programı kullanarak hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin mentorluk fonksiyonları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini bulgulanmıştır.

Hunjra vd. (2010) iş özerkliği, takım çalışması ortamı ve liderlik davranışı gibi çeşitli insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca Pakistan bankacılık sektöründe iş tatmininin temel belirleyicileri araştırılmıştır. Bu çalışma, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki iş tatmini farkını da değerlendirmektedir. Araştırmanın örneklemini Rawalpindi, İslamabad ve Lahore'un farklı bankalarında çalışan 295 kişi oluşturmuştur. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre iş tatmini ile takım çalışma ortamı, iş özerkliği ve liderlik davranışı gibi insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasında pozitif ve anlamlı bir bağlantı vardır. Çalışmanın bulgularından, erkek ve kadın işçilerin önemli ölçüde farklı iş tatmini düzeyine sahip oldukları da anlaşılmaktadır.

Rehman vd. (2019) yaptıkları çalışmada, kredi riskini azaltmak veya ortadan kaldırmak için Pakistan Balochistan eyaletinin ticari bankaları tarafından üstlenilen risk yönetimi stratejilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma, seçilmiş ticari bankaların çalışanlarının kredi riskini azaltmak için hangi stratejilerin yararlı olduğu hakkındaki görüşlerini analiz etmektedir. Çalışmanın örneklemini 250 ticari banka çalışanından oluşmakta olup analiz için çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Bu çalışmada ticari bankaların kredi risklerini çözmelerinde kritik olan dört risk yönetimi stratejisinin kurumsal yönetim, çeşitlendirme, riskten korunma ve bankanın sermaye yeterlilik oranını olduğu tespit edilmiştir.

Robin, Salim ve Bloch (2019) Bangladeş bankacılık endüstrisinde düzenleyici reformun verimlilik artışı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bangladeş'teki büyük ticari bankalardan deregülasyon başlangıcından (1984) en son kullanılabilir döneme (2012) kadar banka düzeyinde yıllık verileri içeren panel veri seti kullanılmıştır. Fare-Primont endeksini uygulayan çalışma, üretkenlik artışı tahminleri vermekte ve toplam faktör verimliliği değişiminin kaynaklarını belirlemektedir. Ampirik sonuçlar, örnek bankaların finansal deregülasyondan sonra pozitif toplam faktör verimliliğinin değişikliği yaşadıklarını göstermektedir. Ortalama olarak, toplam faktör verimliliği büyümesi özel bankalarda reform sonrası dönemde kamu sektörüne göre daha yüksektir. Ayrıca, analizler teknolojik ilerlemenin verimlilik değişikliğinin temel itici gücü olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi, lider bankaların potansiyel yeni giriş yapanlarla rekabet edebilmek için ileri teknoloji kullandığından, reform programının ilk aşamasında bir diğer deyişle geçiş döneminde olumlu

bir teknik değişiklik bulmaktadır. Bulgular aynı zamanda bankacılık sektörünün hala kamu bankalarında yoğunlaştığını göstermektedir.

Rehman vd. (2020) Çin bankacılık sektörü reformlarının bankacılık performansı ile banka kurulu yapısı arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini araştırılmıştır. Bu çalışmada 2000 ve 2013 yılları arasında listelenen ticari Çin bankalarından gelen veriler analiz edilmiş, bankacılık verimlilik puanları tahmin edilmiştir. Kurul yapısının ve yapısal reformların bankacılık verimliliği üzerindeki etkisi, panel regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kamu bankaları yönetim kurulu bağımsızlığı ve bankacılık verimliliği arasındaki ilişki olumlu yönde tespit edilmiştir. Bu çalışma bankacılık reformları, yönetim kurulu yapısı ve bankacılık verimliliği ile ilgili literatüre katkıda bulunmaktadır.

Bravo vd. ise (2017) çalışanların marka kimliği yönetimi ve kurumsal sosyal sorumluluk algılarının tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini analiz etmişlerdir. Araştırmanın örneklemini İngiltere bankacılık sektöründe çalışan 297 kişi oluşturmaktadır. Çalışma sonucu, çalışanların marka kimliği yönetimi ve kurumsal sosyal sorumluluk algılarının, doğrudan ve dolaylı olarak algılanan dış prestij yoluyla kuruluşlarına olan bağlılıklarını belirlediğini göstermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların marka performansını ve marka vatandaşlığı davranışlarını açıklamaktadır.

Dospinescu, Anastasiei ve Dospinescu (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı bir banka kartına karar verirken müşterilerin beklediği faydaları etkileyen farklı göstergelerin önem düzeyini tanımlamaktır. Banka kartını kullanırken beklentileri etkileyen en önemli göstergeler kredi limitinin seviyesi, ödül programlarının varlığı, karta ilişkin maliyetler, imaj ve sosyal durum, ATM nakit işlemlerini gerçekleştirme imkânı, müşteri hizmetleri, kullanım kolaylığı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Milenyum neslinden ve Z Kuşağı'ndan Romanya'da 148 banka kartı sahibi oluşturmaktadır. Hipotezlerin doğruluğu, çoklu regresyon analizi, çok yönlü varyans analizi, korelasyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Çalışma sonuçlarının, banka yöneticilerinin kişiselleştirilmiş tekliflerini müşteri beklentilerine göre optimize etmelerine yardımcı olacak bir model ortaya koyduğu belirtilmiştir.

Aduda (2011) Kenya'da bankacılık sektöründe makam tazminatı ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaçla Aralık 2008 itibariyle Nairobi borsasında işlem gören dokuz ticari bankadan veriler toplanmıştır. Araştırmacı çalışmanın sonunda makam tazminatı ve performans arasında negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki tespit etmiştir. Negatif korelasyon, hissedarların getirilerinin maksimize edilmesini sağlamak için makam tazminatının sınırlandırılmasını önermektedir. Ayrıca sonuçlar Kenya'da makam tazminatının performansa göre ayarlanması konusunda daha duyarlı bir yaklaşım sergilenmesi gerektirdiğini de göstermektedir.

6. Sonuç

Çalışmada bankacılık sektörü ile ilgili ele alınan soruların ve varılan sonuçların tespitinin yapılması amacıyla yirmisi yerli olmak üzere toplamda kırk makale incelemesi yapılmıştır. Makale incelemeleri yapılırken regresyon ve zaman serileri analizi yapan makaleler ele alınmıştır. Yerli ve yabancı makalelerin bir arada incelenmesi farklı ülkelerde ele alınan hususların benzerliğini görmek açısından fayda sağlamıştır. Örneğin iş tatmini ya da tatminsizliği, tükenmişlik gibi kavramlar çoğu ülkede araştırmalara konu olmuş kavramlar olarak tespit edilmiştir.

Söz konusu benzerliklerden yola çıkarak ve genel olarak ele alınan konular üzerinde daha geniş örneklem üzerinde çalışmalar yapılarak sorular ve sonuçların netleştirilebilmesi ve bankacılık sektörünün dünya çapında iyileştirilmesi için ortak adımlar atılabilmesi mümkün görünmektedir. Bu nedenle gelecek çalışmaların farklı ülkelerdeki ortak noktaları ortaya çıkarabilmek amacıyla çalışmalar yapılması, bankacılık sektöründe mevcut sorun ve olumlu yanların belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Kaynaklar

Aduda, J. (2011), “The Relationship Between Executive Compensation and Firm Performance in The Kenyan Banking Sector”. *Journal of Accounting and Taxation*, 3(6), 130-139.

Akın, F., (2002), Kalitatif Tercih Modelleri Analizi, Bursa, Ekin Kitabevi.

Akyürek, S. (2019). Kısmi En Küçük Kareler Regresyonu ve Temel Bileşenler Regresyon Yöntemlerinin İncelenmesi ve Hayvancılıkta Uygulanması. Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Van

Albayrak, A. S. (2005). “Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 1 (1), 105-126.

Altman, D. G. (1992). *Practical statistics for medical research*. London: Chapman and Hall.

Alga, E. (2017), “Örgütlerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Çalışanların Tükenmişliğine Etkisi”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 97-124.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Altunöz, U. (2018), “Sorunlu Krediler Bağlamında Türk Bankacılığında Kredi Kayıp Karşılığının Makroekonomik Değişkenlere Etkisi: Panel Data ve Zaman Serileri Analizi”. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 63-82.

Arı, A., Önder, H. (2013), “Farklı Veri Yapılarında Kullanılabilecek Regresyon Modelleri”, *Anadolu Tarım Bilim Dergisi*, 28 (3): ss. 168-174

Atalay, M., (2015), “Zaman Serilerinde Yapay Sinir Ağları Ve Bulanık Mantığa Dayalı Tahmin Ve Bir Uygulama”. Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi.

Ayan, A. (2015), “Etik Liderlik Tarzı, Duyarsızlaşma ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (13), 137-150.

Bayarçelik, B. E., Durmaz, V. B., Gürlü, N. E. (2019), “İş Stresi ve Pozitif Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *İnsan ve İnsan Dergisi*, 21, 493-523.

- Bircan, H. (2004), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2004 / 2 : 185-208
- Bravo, R., Buil, I., de Chernatony, L., Martínez, E. (2017), “Brand Identity Management and Corporate Social Responsibility: An Analysis From Employees’ Perspective in The Banking Sector”. *Journal of Business Economics and Management*, 18(2), 241-257.
- Can, M., (2009), “İşletmelerde Zaman Serileri Analizi İle Tahmin”. Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi.
- Castanheira, F., Chambel, J. M., (2013), “JD-C Model to Explain Burnout in Frontline Workers: The Useful Contribution of Emotional Demands”. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 23(5), 412-423.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A.(2005), “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 43-56.
- Cox, R., (1983), Some Remarks on Overdispersion. *Biometrika*,70: ss. 269-274.
- Çamoğlu, M. S.ve Akıncı, M.r (2012), “Türkiye’de Sektörel Banka Kredilerinin Gelişimi: Bir Zaman Serisi Analizi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 1 (9), 193-210.
- Demirel, E., Atakişi, A. ve Abacıoğlu, S. (2013), “Bankacılık Faaliyet Oranlarının Panel Veri Analizi: Türkiye’deki Kamu, Özel Ve Yabancı Sermayeli Bankaların Durumu”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 59, 101-112.
- Deniz, Ö. (2005), Poisson Regresyon Analizi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi Yıl:4 Sayı:7 Bahar 2005/1: ss. 59-72.
- Dospinescu, O., Anastasiei, B., Dospinescu, N. (2019), “Key Factors Determining the Expected Benefit of Customers When Using Bank Cards: An Analysis on Millennials and Generation Z in Romania”. *Symmetry*, 11(12), 1449.
- Dönmez, S., (2014), “Sağlamcı ARIMA Modelleri Ve Yapay Sinir Ağlarının Karşılaştırılmalı İncelenmesi: Turizm Örneği”. Yüksek Lisans Tezi: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Guo, F. ve He, S. (2019), “The Finance-Growth Nexus in China: A Metaanalysis”. *Applied Economics Letters*, 1-5.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2014), “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma”. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1 (2), 14-28.
- Hunjra, I. A., Chani, I. M., Aslam, S., Azam, M., Rehman, ur-K. (2010), “Factors Effecting Job Satisfaction of Employees in Pakistani Banking Sector”. *African Journal of Business Management*, 4(10), 2157-2163.

Khattak, J. K., Khan, M. A., Haq, U. A., Arif, M., Minhas, A. A. (2011), "Occupational Stress and Burnout in Pakistan's Banking Sector". *African Journal of Business Management*, 5(3), 810.

Kisel'áková, D. ve Kisel'ák, A. (2013), "Analysis of Banking Business and Its Impact on Financial Stability of Economies in Euro Area". *Poish Journal of Management Studies*, 8, 121-131.

Kuvaas, B. (2006), "Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: Mediating And Moderating Roles of Work Motivation". *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522.

Kuvat, A. (2018). Ridge Regresyonda Sağlam Parametre Bulma. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Malik, F., Omer, Abbas, Qaisar, Kiyani, M., Talat, Malik, R., Khalil, Waheed, Aamer (2011), "Perceived Investment in Employee Development and Turnover Intention: A Social Exchange Perspective". *African Journal of Business Management*, 5(5), 1904.

Meydan, H., C. (2011), "Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 287-307.

Naeem, H., Akram, A., Saif, M. I. (2009), "Service Quality and Its Impact on Customer Satisfaction: An Empirical Evidence From The Pakistani Banking Sector". *International Business & Economics Research Journal*, 12 (8), 99-104.

Orhunbilge, N. (2017), Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi, Nobel Akademik Yayıncılık.

Örücü, E. ve Çınar, B. (2019), "Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2) 287–299.

Özkan, K. (2009), Toprağın Tarla Kapasitesi Değişiminin Toprak Türüne Göre Temel Bileşenler Regresyon Analizi İle Modellenmesi Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi Seri: A, Sayı: 2, Issn: 1302-7085, ss. 1-9.

Özsoy, E. (2019), "Yöneticilerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1 (22), 194-203.

Park, J. H., Newman, A., Zhang, Lili, Wu, C., Hooke, A. (2016), "Mentoring Functions and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support". *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173-1191.

Qiao, H., Xia, Y., Li, Y. (2016), "Perceived Employability Moderates Burnout and Depression Among Bank Employees." *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(7), 1123-1132.

Rehman, ur R., Zhang, J., Naseem, M. A., Ahmed, I. M., Ali, R. (2020), "Board Independence and Chinese Banking Efficiency: A Moderating Role of Ownership Restructuring". *Eurasian Business Review*, 1-20.

Rehman, ur Z., Muhammad, N., Sarwar, B., Raz, A. M., (2019), "Impact of Risk Management Strategies on The Credit Risk Faced by Commercial Banks of Balochistan". *Financial Innovation*, 5(1), 44.

Reis, G. ve Kötüoğlu, R. (2016), "Türk Bankacılık Sektörünün Sermaye Yeterliliği Davranışı". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3 (14), 101-110.

Robin, I., Salim, R., Bloch, H. (2019), "Financial Deregulation and Productivity Growth in Banking Sector: Empirical Evidence From Bangladesh". *Applied Economics*, 51(47), 5104-5121.

Saeed, R. ve Iqbal, A. (2013), "Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan". *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9), 1200-1208.

Salami, O. S., Ajitoni, S. O., (2016), "Job Characteristics and Burnout: The Moderating Roles of Emotional Intelligence, Motivation And Pay Among Bank Employees". *International Journal of Psychology*, 51(5), 375-382.

Sarıgül, H. (2015), "Bankacılık Hizmetlerine Erişimin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri Üzerine Bir Araştırma". *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 1 (9): 83-102.

Shaw, D., Jason, Duffy, M., Abdulla, A. M., Singh, R. (2000), "The Moderating Role of Positive Affectivity: Empirical Evidence From Bank Employees in The United Arab Emirates". *Journal of Management*, 26(1), 139-154.

Seker, E. S. (2015), "Zaman Serisi Analizi". *YBS Ansiklopedi*, 4 (2): 23-31.

Solmaz, G. (2017), "Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2 (4), 1-23.

Soygür, C. İ. ve Aydın, Z. S. (2018), "Bankacılık Sektöründe Pazarlama ve Satış Yönlü Hedef Baskısının Banka Personeli Üzerindeki Etkisinin Analizi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (23), 347-371.

Süren, S., Örucü, E., İzci, Ç. (2016), "Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması". *Yönetim ve Ekonomi*, 1 (23), 247-262.

Tarawneh, M. (2006), "A Comparison of Financial Performance in the Banking Sector: Some Evidence from Omani Commercial Banks". *International Research Journal of Finance and Economics*, 3, 101-112.

Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012), “Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (30), 147-172.

Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012), “Türkiye’de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (4), 177-189.

Therneau, T. M., & Grambsch, P. M. (2000). *Modelling life data: Extending the Cox model*: New York: Springer.

Topcu, Y. (2008), Çiftçilerin Tarımsal Destekleme Politikalarından Faydalanma İstekliliğinde Etkili Faktörlerin Analizi: Erzurum İli Örneği. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 21(2), ss. 205–212

Turan, B. ve Haşit, G. (2017), “Beyaz Yakalı Çalışanlarda Örgütsel Sessizlik: Banka Şubesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3 (6), 22-36.

Uzun, U. ve Berberoğlu, M. (2018), “İnternet Bankacılığı Hizmetlerinin Banka Performansı Üzerine Etkisi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 20, 51-62.

Vural, A. (2007), *Aykırı Değerlerin Regresyon Modellerine Etkileri ve Sağlam Kestiriciler*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

<https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/118305/Lojistik%20regresyon%20analizi.pdf>