

**MESLEKİ YABANCILAŞMA : KAMU BANKALARINDA
YENİDEN YAPILANDIRMA SONUCU ÇEŞİTLİ
KURUMLARA AKTARILAN ÇALIŞANLARIN DURUMU**

Yrd.Doç.Dr.Şermin ŞENTURAN
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
Çaycuma Meslek Yüksekokulu

Abstract

This study aims to deal with the job alienation at the workers transferred to several institutions from the operationally restructured banks in Turkey. In the theoretical part of the study, the concepts of bank privatization and work alienation are handled. In the empirical part of the study, by using questionnaire technique the alienation of the workers are analyzed. At the end of the study, it is concluded that the workers transferred several institutions from the state banks are alienated to the society and to their work.

Key words : job alienation, corporate restructuring, privatization

Özet

Bu çalışma, Türkiye’de yeniden yapılandırılan bankalardan çeşitli kurumlara aktarılan çalışanlarda oluştuğu düşünülen mesleki yabancılaşma olgusunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın teorik bölümünde bankalardaki yeniden yapılandırma ve yabancılaşma kavramları ele alınmaktadır. Araştırma bölümünde ölçek değerlendirme yöntemi ile çalışanlardaki yabancılaşma olgusu analiz edilmektedir.

Sonuç bölümünde ise, iş ortamının değişmesi sonucu, kamu bankalarından diğer kurumlara geçen çalışanlarda topluma ve işlerine karşı yabancılaşma duygusu içinde oldukları sonucuna varılmaktadır.

Anahtar kelimeler : Mesleki yabancılaşma, kurumsal yeniden yapılanma, özelleştirme

GİRİŞ

Dünya ekonomisindeki gelişmeler, 1980'li yılların sonundan itibaren gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere çok yüksek miktarlarda sermaye akımına yol açmıştır. Sermaye girişleri gelişme arzusu içinde ve gelişmekte olan ülkelerde büyümeyi desteklemiştir. Ancak bu ülkelerin kronik sorunları ile gelişmiş ülke ekonomileri karşısındaki rekabet zayıflıkları bir süre sonra ciddi krizlere neden olmuştur. Krizler sadece kriz yaşanan ülkelerin ekonomilerini değil, uluslar arası boyutta tüm ülkeleri olumsuz etkilemiştir. Gelişmekte olan bir çok ülke uluslararası piyasalardan kaynak sağlayamamış hatta kullandıkları kaynakları geri ödemek zorunda kalmışlardır.

Başlangıçta sınırlı sayıda ülkede yaşanan krizler 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren birçok ülkede etkisini göstermeye başlamıştır. Bu durum, dünya ekonomisinde istikrarsızlıklara neden olunca gelişmiş ülkeler ve uluslararası kuruluşlar bir araya gelerek sorunun çözümüne yönelik arayış içine girmişlerdir. Varılan ortak nokta, istikrarlı bir ekonomik ortamın yaratılması, piyasaların geliştirilmesi, her alanda şeffaflığın sağlanması, ulusal ve uluslararası mali sistemin güçlendirilmesi, uluslararası mali krizlerin önlenmesi konusunda çalışmalar yapılması olmuştur. Ulusal mali sistemlerin güçlendirilmesi kapsamında, gelişmekte olan ülkelerde geleneksel olarak mali sistemin en önemli kurumlarını oluşturan bankaların kurumsal olarak yeniden yapılandırılması önem kazanmıştır(OECD 2002).

Burada kurumsal yeniden yapılandırma kavramını biraz açmak gerekir. Bu kavram, tanım itibarıyla bir firmanın değerinin artırılması için mali yapısında, yönetim veya mülkiyetinde veya ticaret portföyünde firmanın hissedarları ve alacaklıları bakımından yapılan köklü değişiklikleri ifade etmektedir. Genel olarak kurumsal yeniden yapılandırma mali yeniden yapılandırma ve operasyonel yeniden yapılandırma; olmak üzere ikiye ayrılmaktadır(Erdönmez 2003, s.23).

Mali yeniden yapılandırma, işletmenin sermaye yapısında değişiklik yapılmasıdır. Mali yeniden yapılandırma aktif ve pasiflerin yeniden yapılandırılmasını, işletmenin sermaye maliyetini düşürmek için

ek kredi alınmasını, mali açıdan güç durumda olan işletmeler için borçların yeni bir ödeme planına bağlanmasını veya zor durumda olan işletmenin tasfiyeye zorlanması yerine hisselerinin bir kısmının borçlarına karşılık olarak alacaklı kuruluş veya kuruluşlar tarafından alınarak, bu kuruluşların işletmenin yönetiminde yer alması gibi uygulamaları içermektedir.

Operasyonel yeniden yapılandırma ise, kurumsal yönetimin iyileştirilmesi, birleşme ve devralma, bir işletmenin borçlanılarak satın alınması, firmanın bir bölümünün satılması, şirket bölünmesi, ana şirket ile bağlı şirket arasında hisse senedi takası, sermaye artırılmadan yeni hisse senedi çıkarılması, bazı birimlerinin satılması veya karlı olmayan birimlerinin kapatılması, harcama ve işgücünde kısıtlamalara gidilmesi gibi maliyet düşürücü yöntemlerle işletmenin mali durumunun iyileştirilmeye çalışılmasıdır.

Bankaların rehabilitasyonu veya yeniden yapılandırılmasına yöntem olarak bakıldığında ise bankaların ve bankacılık sisteminin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınarak uygulanmak üzere birçok yöntem bulunmaktadır. Banka rehabilitasyonunda en çok başvurulan yöntemler; sermayenin güçlendirilmesi, yönetim kalitesinin artırılması, banka ortaklık yapısının güçlendirilmesi, rekabetçi yapının iyileştirilmesi, koşullu olarak bankaya likidite desteğinin sağlanmasıdır. Yeniden yapılandırma yöntemleri ise kamu desteğinin sağlanması, bankanın kamu yönetimine alınması, birleşme, bölünme, küçülme, alacakların yeniden yapılandırılması ve özelleştirme gibi uygulamalardır.

I- ÜLKEMİZDE KAMU BANKACILIĞI

Ülkemizde planlı dönemde (1960 sonrası) kaynakların kısıtlı olması nedeniyle yeni banka kurulması sınırlandırılmış ve bazı bankaların tasfiye olması veya birleşmesi nedeniyle faaliyet gösteren banka sayısında azalma olmuştur. Bununla birlikte şube bankacılığı gelişmeye başlamış ticari bankaların şube sayılarında dikkat çekici bir artış olmuştur. Bu dönemde Türk bankacılığı az sayıda büyük bankanın faaliyet gösterdiği bir yapıya dönüşmüştür. 1980 yılından sonra uygulanan liberal ekonomi politikaları ve ekonominin dışa açılması, bankacılık sektöründe çok farklı ve hareketli bir dönemin başlamasına yol açmıştır. Bireysel krediler, kredi kartları, yatırım bankacılığı, internet bankacılığı gibi çok yönlü faaliyetlerle müşteriye hizmet veren bankalar, ülke ekonomisinde etkili kuruluşlar haline gelmiştir.

Bankacılığın gelişme dönemlerinde bu sektör geniş bir istihdam alanı olmuştur. Önceleri nitelikli eleman bulunamaması nedeniyle düşük eğitim düzeyinde olan birçok kişi bankalarda hizmet içi eğitimle bir meslek kazanmış; daha sonraları ise bankalar üniversite hatta lisansüstü eğitim yapmış, yabancı dil bilen, konusunda uzmanlaşmış kişilerin çalıştığı ve çalışmak istediği bir sektör haline gelmiştir. Bankalar önceleri eleman bulmakta sıkıntı çekerken, 1980'li yıllarda iş taleplerinin yoğunlaştığı bir duruma ulaşmıştır.

Ülke ekonomisinde önemli yer tutan, farklı kesimlere hizmet veren çok geniş bir çalışma hacmine sahip olan bankacılık sektöründe, 1990 yılından sonra bazı yapısal düzenlemelere gidilmek zorunda kalınmıştır. Bu dönemde özellikle bazı kamu bankaları ekonomik ve politik yönden hedef alınan kurumlar haline gelmiştir. Gereğinden fazla şube açılması nedeniyle artan personel ve genel giderleri, bu bankaların özel bankalarla rekabet etme gücünü oldukça sınırlamıştır. 1990'lı yıllarda ülkemizde çeşitli sektörlerde uygulanmaya başlanan özelleştirme politikası bankalarda da başlatılmış, bu süreç ekonomik ve siyasi değerlere sıkı sıkıya bağlı olduğundan kamudan özele geçişte bankalarda da yeniden yapılandırmaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Gelişmiş ülkelerden sadece birkaçında kamu bankaları bankacılık sektöründe ağırlıkta ise de, kamu bankacılığının gelişmekte olan ülkelerde çok önemli işlevleri vardır. 1999 yılında kamu denetiminde olan bankaların varlıkları tüm bankacılık sektöründeki varlıkların %30'u durumunda iken, gelişmiş ülkelerden çok azında bu durum görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde kamu bankalarının artan önemi, mülkiyetinin kamuda olmasının bankacılık gibi rekabetin yüksek olduğu sektörlerde işletme performansını olumsuz etkileyeceği tezini savunanların sayısını giderek artırmıştır. Bu görüş sahipleri, kamu bankalarının özelleştirilmesinin banka verimliliğini ve mali sektörün performansını artıracığını öne sürmektedir(Clark, Call & Shirley, 2005 s.1905-1930).

Shirley ve Walsh (2000) kamu kurumlarında politik müdahaleler, kurumsallaşma ve rekabet sorunları nedeniyle yeniden yapılandırmaya ihtiyaç duyulduğunu öne sürmektedir. Geçtiğimiz 15 yılda, 59 ülkede 250 ticari banka kısmen veya tamamen özelleştirilmiştir(Megginson 2005, s.1938).

Bankaların görev zararlarının zamanında ödenmemesi, asli görevleri dışında yükümlülükler getirilmesi, yönetim sorunları nedeniyle mali yapıları oldukça zayıflayan kamu bankalarının reformu ülkemizde 2000'li yılların başında hükümetlerin ekonomik programlarında öncelikli

konular arasında yer almıştır. Bu konuda önemli bir adım atılarak, kamu bankalarının yeniden yapılandırılması ve özelleştirilmesine ilişkin çıkarılan “T.C. Ziraat Bankası, T. Halk Bankası A.Ş. ve T. Emlak Bankası A.Ş. Hakkında 4603 Sayılı Kanun” ile “T.Vakıflar Bankası T.A.O. Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 4604 Sayılı Kanun”, 22 Kasım 2000 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunlarda, üç yıllık süre içinde kamu bankalarının çağdaş bankacılığın ve uluslar arası rekabetin gereklerine göre çalışmalarını ve özelleştirmeye hazırlanmalarını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmaları için gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Kamu bankalarının yeniden yapılandırılma çalışmaları çerçevesinde, Nisan 2001 tarihinde özelleştirme kapsamındaki kamu bankalarının yönetimi “Ortak Yönetim Kurulu”na devredilmiş, Kurul’a bu bankaları yeniden yapılandırma ve özelleştirmeye hazırlama yetkisi verilmiştir(TBB 2002). Bu kapsamda T. Emlak Bankası A.Ş.’nin bankacılık lisansı 6 Temmuz 2001 tarihinde kaldırılarak tüm çalışanları ile birlikte T.C. Ziraat Bankası’na devredilmiştir. Kamu bankalarının operasyonel olarak yeniden yapılandırılmaları için Kasım 2000 – Haziran 2001 tarihleri arasında Ziraat Bankası çalışanlarının %18’i, Halkbank çalışanlarının ise %12’si emekliye sevk edilmiştir. Ayrıca bu bankaların verimli çalışmalarına yönelik stratejik planlar ve kurumsal uygulama planları hazırlanmıştır. Ziraat Bankası çalışanlarının sözleşmeli statüde çalıştırılmaları, bu statüyü kabul etmeyenlerin başka kurumlara aktarılması gündeme gelmiştir.

II- ÖZELLEŞTİRME VE ÇALIŞANLARIN YABANCI- LAŞMASI

Yeniden yapılandırma ve özelleştirme, kamu bankalarına ekonomik yönden sağladığı öne sürülen yararları rağmen çalışanlarda yarattığı sosyal hareketlilik açısından bakıldığında tartışılması gereken bir konudur. Sosyal hareketlilik çağlar boyunca psikolojik sağlamlık için bir tehlike oluşturmuştur. Kişilerin psikolojik durumu diğer birçok etkenin yanı sıra, meslek kaybı veya iş yaşamındaki istenmeyen değişikliklerden dolayı olumsuz etkilenebilir. Bu durum farklı nedenlerden oluşabilir. Marjinality tezini savunanlar (Durkheim, 1951 ve Lipset & Bendix 1959) ın iddialarına göre iş yaşamındaki hareketliliğin, artması marjinal yabancılaşmış bireyler yaratmaktadır”.

Burada yabancılaşma kavramının tanımlanmasında yarar bulunmaktadır. İngilizce karşılığı olan “alienation” kelimesinin Latince

kökü “alienare” olup, bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme, diğerinin yerine koyma anlamındadır. Günümüzde bireyler, kişiliklerini elde edebilmek ve koruyabilmek için bazı ek yüklerle katlanmak zorundadır. Toplumsal kurumlar arasındaki hareketlilik, kişilerde de rollerin çok sık değişmesine yol açmaktadır. Bu durum insanların kişilikleri ve oynadıkları roller arasındaki uzaklığı bazen çok açmaktadır. Bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması ile sonuçlanan rol çatışmaları, bireyin çevre üzerindeki denetiminin ortadan kalkması, giderek bireyin yalnızlaşmasına ve çevresine yabancılaşmasına yol açmaktadır. Bir başka açıdan yaklaşıldığında yabancılaşma, bireyin sosyal, kültürel ve doğal çevresine uyum gösterme derecesindeki düşme ve bireyin çevresi üzerindeki denetiminin azalmasıdır. Bunun sonucu olarak bireyin içine düştüğü toplumdan uzaklaşma ve yalnızlık duygusu, zamanla yabancılaşma olgusuna dönüşmektedir.

Seeman’a göre (1959 s.783-791 ve 1967 : 273-283) yabancılaşma kavramı beş boyutta karşımıza çıkmaktadır.

a) Güçsüzlük; bireylerin yaşamını etkileyen koşullar üzerinde etkin olamaması ya da denetim kuramaması,

b) Anlamsızlık; bireylerin eylemlerinin kendileri için anlaşılır olmaması, eylemlerle genel amaçlar arasında bağlantı kuramaması,

c) Kuralsızlık(Normsuzluk); kuralların etkisini yitirmesi, amaçlara ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunluluğuna inanılması,

d) Yalıtılma (İzolasyon); toplumda veya örgütte yüksek değer verilen inanç ya da amaçların birey açısından herhangi bir değer taşımaması,

e) Kendinden uzaklaşma; bireylerin eylemlerinin kendi başına bir doyum kaynağı olmaktan çok kendi dışındaki doyumlar için bir araç durumuna gelmesi, şeklinde açıklanmaktadır Seeman, 1967:273-283).

Blauner (1964:16-22) ise, Seeman’ın tanımladığı güçsüzlük boyutunun işletmelerindeki konumunu dört ayrı şekilde açıklamaktadır. Bunlar;

a) Makineye, aletlere ve ürüne sahip olma gücünden yoksun olma,

b) Genel yönetim politikasında etkin olmaktan yoksun olma,

c) Beraber çalışacağı, üretimi beraber yapacağı kişileri seçme gücü olmama,

d) Halen yapmakta olduğu işi kontrol etme gücüne sahip olmamadır.

Bireyin yaşam evresinde önemli bir yer tutan iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerin değişmesi de mesleki yabancılaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşamının oldukça önemli bir kısmını çalışarak geçiren bireyin mutluluğu aynı zamanda örgütsel verimliliği arttıran bir unsurdur. Ancak, çalışanların yaptıkları iş üzerinde kontrol sağlayamaması ve kendini gerçekleştirememesi gibi durumlar, yabancılaşma olgusunun varlığını kuvvetlendiren unsurlardır. İş ve görevlerin yeniden düzenlenmesi, iş genişletme ve iş zenginleştirme programları, amaçlara yönelme ve amaçlara yönelik yönetim v.b. gibi örgütsel ve yönetsel koşulları yeniden düzenleyen çalışmalar, yabancılaşma duygusunun azaltılmasında önem kazanmaktadır(Kanungo, 1992:413-423).

III- YABANCILAŞMA OLGUSUNUN ARAŞTIRILMASI İÇİN SINIRLI BİR UYGULAMA

Araştırmada konu olarak alınan bankacılık sektöründe yeniden yapılandırma amacı ile yapılan operasyonlar sonucunda diğer kurumlara aktarılan personelin özlük hakları ile iş yaşamlarında oluşan değişim sonucunda toplumsal yaşam, iş yaşamı ve özel yaşamlarında ortaya çıktığı varsayılan yabancılaşma düzeylerinin çalıştıkları kurumlardaki insan kaynakları yönetimi uygulamaları açısından önemi vurgulanmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın Varsayımları

1 - Araştırmaya katılanların ölçekte yer alan soruları doğru bir şekilde algılayıp cevaplandıkları varsayılmıştır.

2 - Değerlendirmeye alınan çalışanların ülke genelindeki yığını anlamlı bir şekilde temsil ettiği varsayılmıştır.

3 - Belirlenen 150 örneklem içerisinde tam ve doğru olarak cevaplandırıldığı kabul edilen 123 örnek sayısının kısmen yeterli olduğu varsayılmıştır.

Yöntem ve Örneklem

Bu çalışma esas olarak bir alan araştırmasıdır. Araştırmanın modeli tekil ve ilişkisel tarama modelidir. Çalışmanın örnekleme evvelce kamu bankası olarak faaliyet gösteren bankalarda çalışmakta iken, bu

bankaların özelleştirme kapsamına alınması sonucunda sözleşmeli statüde çalışmayı kabul etmeyip “İhtiyaç Fazlası Personel”(İFP) kapsamına alınan ve özlük hakları sabit kalmak kaydıyla çeşitli kurumlarda çalışmaya devam etmeleri istenen kişiler arasından “oranlı eleman örnekleme”teknigi kullanılarak belirlenen 150 kişiden oluşması planlanmıştır. Çalışma, ölçek uygulama yöntemi ile yapılmıştır. Ancak dağıtılan ölçek formlarının bir bölümünün geri alınamaması veya kapalı zarfla iade edilen ölçek formlarındaki soruların bazılarının boş bırakılması nedeniyle 123 ölçek formu değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı İle İlgili Bilgiler

Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan bir ölçek formu yardımı ile toplanmıştır. Form, toplam 44 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, toplum, iş ortamı ve kendileri ile ilgili görüşlerini ifade edebilecekleri 36 soru bulunmaktadır.

Bu çalışmada araştırmacı tarafından kullanılan ölçü aracı Melvin SEEMAN'ın “Alienation and Conflict; Alienation, Membership and Political Knowledge, A Comparative Study (1966) adlı çalışmasında kullanılan önermeler ile DURANT ve CHRISTIAN tarafından Amerika’da yapılan Socioeconomic Predictors of Alienation Among The Elderly (1990) adlı çalışmada kullanılan önermeler baz alınarak hazırlanmıştır. Çalışmaya başlamadan önce yerli ve yabancı akademik değeri olan yayınlar üzerinde bir literatür taraması yapılmıştır. Bunun sonucunda belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi ortaya çıkarılabilmesi için soruların açık ve anlaşılır olmasına çalışılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları temel olarak iki bölümde ele alınmaktadır. Birinci bölümde yer alan ve araştırmaya katılan kişilerin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum ve çalışma süresi gibi bağımsız değişkenler açısından dağılımları aşağıdaki gibidir.

TABLO I: ANKETE KATILANLARIN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN VERİLER

Değişkenler	Gruplar	Adet	%
-------------	---------	------	---

Yaş	18 – 25 yaş	5	4
	26 – 30 yaş	30	24
	31 – 35 yaş	7	6
	36 ve üzeri	81	66
Cinsiyet	Erkek	66	54
	Kadın	57	46
Öğrenim durumu	Lise	31	25
	Meslek lisesi	13	11
	Üniversite ve üzeri	79	64
Medeni durum	Evli	96	78
	Diğer(Bekar,dul vb)	27	22
Çocuk sayısı	1	34	28
	2	57	45
	3	13	11
	4 ve üzeri	7	6
	Çocuk yok	12	10
	Ayrıldığı işyerindeki çalışma süresi	1-5 yıl	31
	6-10 yıl	12	10
	11-15 yıl	11	9
	16 ve üzeri	69	56

Yukarıdaki tabloda kamu bankalarından çeşitli kamu kurumlarında çalışmaya devam etmek durumunda kalan kişilerin demografik özelliklerini gösteren bağımsız değişkenler verilmektedir.

Çalışmaya katılanların yaş grupları yönünden dağılımına bakıldığında, ağırlığın 35 yaşın üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bu durum bankadaki çalışma süresi bakımından da 16 yıl ve üzeri grubun ağırlıkta olması ile desteklenmektedir.

Katılanların %54'ü erkek, %46'sı kadındır. Bu durum seçilen örneklem yöntemine uygun olarak tamamen tesadüfidir.

Çalışmada üniversite mezunlarının (%64), evli (%78) ve 2 çocuklu (%45) olanların oransal olarak yüksek olduğu gözlenmektedir.

İkinci bölümde ise araştırmaya katılanların toplumsal yaşam, kişisel benlikleri ve iş yaşamı ile ilgili konulardaki görüşlerini ortaya koydukları önermelerin bazılarını ve değerlendirme sonuçlarına yer verilmiştir.

TABLE II . TOPLUMSAL YAŞAM İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

	EVET		HAYIR		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Toplumun yaşam anlayışından rahatsız oluyorum	107	86	16	14	123	100
Toplumla ilgili her şeyin silinip yeniden yazılmasının gerekli olduğunu düşünüyorum	115	93	8	7	123	100
Toplumun değişmesi için her yola baş vurulmasının gerekli olduğunu düşünüyorum	119	97	4	3	123	100
Toplumsal yaşamın değişmesini imkansız buluyorum	88	72	35	28	123	100
İnsanların mutlu olmalarını istiyorum	79	64	21	36	123	100
Diğer insanlarla anlaşamıyorum	64	52	59	48	123	100
Amacı ne olursa olsun kalabalık bir grupta olmaktan hoşlanmıyorum	68	55	55	45	123	100
Bu ülkede her şeyi kontrol edenler var ve onlar istemeden ben ve benim gibi insanların bir şeyleri değiştirmesi imkansız	92	75	31	25	123	100
Bu ülkeyi kim idare ederse etsin artık beni ilgilendirmiyor	69	56	54	44	123	100

Bu bölümdeki cevapların dağılımı incelendiğinde, toplumsal yaşam ile ilgili konularda, bankalardan başka kurumlara geçmek zorunda kalan çalışanların genel olarak karamsar ve olumsuz düşünme eğiliminde olduğu, özellikle toplumsal değişim için gerekli tedbirlerin alınmasının gerekli olduğuna inandığı, ancak bu değişimin gerçekleşmesinde bireysel etkilerinin olmadığı inancı ile topluma yabancılaşma duygusu içinde oldukları görülmektedir.

TABLO III : İŞ YAŞAMI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

	EVET		HAYIR		TOPLAM	
	N	%	N	%	N	%
İşyerindeki ve çevremdeki insanlarla anlaşamıyorum	96	78	27	22	123	100
İş yaşamında başarılı olmak için uğraşmanın boş olduğunu düşünüyorum	81	66	42	34	123	100

Çalışmadan yaşamak için özlem duyuyorum	89	72	34	28	123	100
İş arkadaşlarımla karşılaştığımda onları ilk kez görmüşüm gibi oluyor	76	62	47	38	123	100

Görüldüğü gibi çalışmaya katılanların büyük bir bölümü önceki çalışma alanlarından farklı alanlarda çalışmak zorunda kaldıklarından, yeni işyerlerinde yaptıkları işe karşı olumsuz tutum geliştirmektedirler. Bir başka deyişle, iş alanlarındaki değişim bu çalışanlarda iş yaşamı ile ilgili konularda olumsuz algılamaya ve mesleki yabancılaşmaya yol açmaktadır.

TABLO III- KİŞİSEL BENLİKLERİNE BAKIŞ AÇISINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

	EVET		HAYIR		TOPLAM	
	N	%	N	%	N	%
Bu dünyada niçin yaşadığımı bilmiyorum	13	11	87	89	123	100
Ne kadar uğraşırsam uğraşayım hayatta başarılı olamayacağımı düşünüyorum	21	17	79	83	123	100
Kendimi çok yalnız hissediyorum	12	10	111	90	123	100
Yaşamın mutsuzluktan başka bir şey olmadığını düşünüyorum.	18	15	105	85	123	100
Bu dünyada istenmediğime inanıyorum	8	7	115	93	123	100
Dertlerimi paylaşabileceğim bir arkadaşım bile yok	3	2	120	98	123	100
Çevremdeki insanların yaptıkları bana anlamsız geliyor	32	26	91	74	123	100
Artık yanlışla doğruyu ayırt etmekte güçlük çekiyorum	22	18	101	82	123	100
Aileme karşı olan sorumluluklarımdan korkuyorum	19	15	104	85	123	100

Çalışmaya katılanların çoğunluğu mesleki yabancılaşma duygusuna sahip olmalarına karşın, kendi benlikleri ile ilgili olarak sorunlarını daha az yansıtmaktadırlar. Bu durumun, ülkemizdeki sosyolojik özellikler ve aile bağlarının sıkı olmasından kaynaklandığı; bireylerin, aileleri ve kendi sosyal çevreleri ile bütünleşmeleri sonucunda, toplum ve iş ile ilgili sorunları olsa bile bunları bireysel sorun olarak algılamadıkları düşünülmektedir.

Sonuç

Dünya ekonomisinde ve Türkiye’de yaşanan gelişmeler ulusal ekonomilerin ve piyasaların güçlü ve sağlıklı olmasının dünya ekonomisinin de istikrarı açısından ne kadar önemli olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Güçlü bir mali sistem güçlü mali kuruluşların varlığını gerektirmektedir. Bu nedenle bankaların mali yapılarının iyileştirilmesi, yeniden yapılandırılması her zamankinden daha büyük bir önem arz etmektedir.

Türk mali sistemi içinde bankacılık çok önemli bir yer tutmaktadır. Bankacılık sektöründeki sorunlara çözüm yaklaşımı tüm ekonomi açısından ciddi tehditlerin yanı sıra fırsatlar da oluşturmaktadır. Çünkü bankacılık sektörüne devletin en üst makamından, bireylere kadar ülkemizin tüm kesimlerinin ihtiyacı vardır. Bu nedenle her kademenin desteği gerekmektedir.

Bankacılık sisteminde reformun temel taşları sistemdeki tüm bankaların uluslararası kabul görmüş temel bankacılık ilkelerine göre yeniden yapılandırılması, faaliyetlerinin etkin olarak denetlenmesi, bilançolarının güçlendirilerek şeffaf hale getirilmesi olmalıdır. Bu amaçla kamu bankalarının da halka açılması sağlanarak bu süreç bir an önce hızlandırılmalıdır. Bu reformlar ve denetimler banka dışı kesimler için de eşzamanlı olarak gerçekleştirilmelidir.

Bankacılıkta ve ekonomide yeniden yapılandırma sürecinin tanımlanması ve bu süreçten etkilenenler tarafından algılanması büyük önem taşımaktadır. Ülkemizdeki siyasi iktidarlar, dünyadaki gelişen ekonomik uygulamalar nedeniyle, bankacılık sektöründe çeşitli yapılanmalara gitmek zorunda kalmışlardır. Bu nedenle, ülke içindeki kamu bankalarının mevcut sermaye değerlerini korumaya çalışmanın yanında çalışanların, diğer kamu kurumlarında istihdamını sağlamak temel politika olmuştur. Ancak, böyle yapılmakla her ne kadar bu insanlara istihdam garantisi sağlanmışsa da, bankacılık alanında yetişmiş bu elemanların kendi alanları yerine başka alanlarda çalıştırılmaları, bankacılık kariyerlerinin ve gelişmelerinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Ayrıca, kariyerini bankacılık alanında geliştirmek isteyen bir personelin konusu ile ilgisi olmayan işlerde istihdam edilmeleri gizli işsizliğe neden olmaktadır. Bu durumdaki kişilerin mesleki alanda yeni bir yer edinmeleri kendileri için son derece zordur. Çünkü mevcut işyerlerinde, deneyimli ve o alanda diğer personel ile iş organizasyonu kurmuş diğer personel karşısında yeni iş alanında başarı elde etmeleri imkansızdır. Bireylerin içinde yaşadıkları toplum ve yaptıkları işe karşı olan tutumları başarılarında en önemli etkenlerdendir. Meslek dışı bir kurumda çalıştırılmış olmaları, çalışma performanslarını düşürmektedir. Bu konuda yeni projeler geliştirilmeli, mesleki eğitim ve

uyumlaştırmaya önem verilerek çok yönlü bir yönetim politikası izlenmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Clark G, Call R. & Shirley M.M. (2005) "Bank Privatization In Developing Countries ; A Summary of Lessons and Findings" Journal of Banking and Finance, Special Issue of Bank Privatization
- EIRO, (2002), "Corporate Governance Systems and The Nature of Restructurings", www.eiro.euofound.ie.
- Erdönmez P. (2003) "Kurumsal Yeniden Yapılandırma", Bankacılar Dergisi, Türkiye Bankalar Birliği, No.44
- Kanungo R.N. (1992) "Alienation and Empowerment : Some Ethical İmperatives In Business" Journal Of Business Ethics, Vol 11, No 5-6
- Megginson W.L. (2005) "The Economics of Bank Privatization", Journal of Banking and Finance, April/2005
- OECD, (2002) "Global Industrial Restructuring".www.oecd.org.
- Seeman M. (1959) "On Meaning of Alienation", American Sociological Review, Vol.24,
- Shirley M.M. & Walsh P. (2000) "Public Versus Private Ownership : The Current State of the Debate" World Bank Policy Research Working Paper Series, No.2420 Washington D.C.
- Türkiye Bankalar Birliği (2002), "Finansal Yeniden Yapılandırma Programı", Bankacılar Dergisi, Sayı 41. www.tbb.org.
- World Bank (1999) "Corporate Governance: A Framework for Implementation & Overview".www.worldbank.org.
- World Bank (2002) "Corporate Sector Impact Assesment", www.worldbank.org.
- World Bank (2002), "Corporate and Financial Sector Restructuring: Link and Necessary Conditions", www.worldbank.org.

Kamu-İş; C: 9, S: 1/2007