



Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi


Journal of Ankara Health Sciences



e-ISSN: 2618-5989

Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkileri: Üniversite Hastanesi Örneği

The Effects of Transition of Subcontractors to the Staff: The Example of a University Hospital

Kubilay ÖZER^{1*} ¹Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Karaman, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZ
Geliş Tarihi: 13.01.2022	Amaç: Bu çalışma, taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkilerinin araştırılması amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı. Örneklem ve Yöntem: Veriler bir üniversitenin tıp fakültesi hastanesinde taşeron işçi statüsünden kadroya geçirilen 317 işçi ile 63 idareci olmak üzere toplam 380 çalışandan elde edildi. Veriler yüz yüze anket tekniği ile Şubat-Mart 2020 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama aracı Maslow ihtiyaçlar ve Herzberg motivasyon teorileri ışığında literatürden faydalanılarak oluşturuldu. Nicel verilerin değerlendirilmesinde ortalama, standart sapma, Shapiro-Wilk testi, pearson korelasyon analizi, nitel verilerin değerlendirilmesinde betimsel yöntem kullanıldı. Bulgular: Çalışanların kadroya geçiş süreci hakkında bilgilerinin yetersiz olduğu belirlendi. Taşeron işçilerin kadroya geçmesiyle maaşlarının gününde yattığı, ihale, hak ediş süreçlerinin ve firma karının ortadan kalktığı bulundu. Asgari ücret farklarının kaldırılması ücretlerde beklenenin aksine düşüş oluşturduğu, aynı işi yapan çalışanlar arasında oluşan ücret farklılığının iş barışına olumsuz etki ettiği, ayrılan personellerin yerine yenisi verilmeyince iş yükünde artışlara yol açtığı görüldü. Açık uçlu soruda hak kaybı nedeniyle hayal kırıklığına uğrama yaygın olarak ifade edildi. Sonuç: Taşeronların sürekli işçi statüsünde istihdam edilmesi düzenlemeleri maddi beklentiler bakımından umulanın çok uzağında kalmıştır. Kadroya geçme sürecinde araştırılan konularda, çalışan ve idarecilerin bakış açılarının aynı yönde olduğu belirlenmiştir. Personel temini, özlük hakları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Kabul Tarihi: 07.12.2022	
Anahtar Kelimeler: İşçiler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, motivasyon teorisi, taşeron işçi	

Article Information	ABSTRACT
Received: 13.01.2022	Aim: The subcontractor working in Health Sector has entered the Turkish study life in 1988. In 2017, the public in the public ended with the passenger workers to the staff. The aim of the study is to investigate the effects of this application. Subjects and Method: Data Necmettin Erbakan University Meram Medicine Faculty Hospital. 317 labour with 63 administrator, with face-to-face survey technique and was collected in February-March 2020. Data Collection Tool Maslow needs and Herzberg is formed by literature in light of motivational theories. In the evaluation of quantitative data, mean, standard deviation, Shapiro-Wilk test, pearson correlation analysis and the evaluation of qualitative data, descriptive method was used. Results: The legal information about the staff of employees is inadequate. Subcontractors start to on the day of salaries, tender and firm's profit has been eliminated. It is seen that the abolition of the minimum wage differences creates a decrease in wages contrary to expectations, the wage difference between the employees doing the same job has a negative effect on the work peace, and the workload increases when the leaving personnel are not replaced. Disappointment due to loss of rights was widely expressed in the open-ended question. Conclusion: The arrangements for the employment of subcontractors as permanent workers remained far from what was expected in terms of financial expectations. It has been determined that the points of view of employees and managers on the issues investigated during the transition to the staff are in the same direction. It has been concluded that there is a need for new regulations to improve personnel supply, personal rights and working conditions.
Accepted: 07.12.2022	

Keywords: Workers, Maslow's hierarchy of needs, motivation theory, temporary worker

doi: 10.46971/ausbid.1057406

Araştırma makalesi (Research article)

* **Atf vermek için/To cite:** Özer, K. (2022). Taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkileri: Üniversite hastanesi örneği. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 213-227. <https://doi.org/10.46971/ausbid.1057406>* **Sorumlu yazar/Corresponding Author:** Kubilay ÖZER, kubilayozer@hotmail.com

Giriş

İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal hizmetlere dayalı taleplerin sürekli artması, petrol, enerji, mali krizler ve ekonomik daralmalar özellikle gelişmiş ülkelerde yeni arayışlara yol açmaktadır. 20. yüzyılın son çeyreğinde ise sosyal refah devletinden uzaklaşarak kamuda hantal, bürokratik, zorlayıcı idari yapıların etkinlik ve verimliliği tartışma yaratmaktadır (Larbi, 1999). Kamu işlerinin, özel sektörün dinamikleriyle yapılmaya çalışılması, kamunun piyasa payının küçülerek özel sektörün payının artırılması, “Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı” diye adlandırılan “Neo-liberal Politikaların” gündeme gelmesine yol açmaktadır (İLO, 2014). Bu yaklaşım literatürde; işletmelerin dış kaynak kullanımı yoluyla (outsourcing) temel yeteneklerini geliştirmek (core competence) üzere bir takım yükümlülüklerini ya da görevlerini başka bir tarafa devretmesi olarak ifade edilmektedir (Pralhad & Hamel, 1990). Bu uygulamalardan biri olan taşeronlaşma kavramı, ülkemizde yaygın olarak kullanılmaktadır.

Türkiye’de taşeronlaşmanın ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer aldığı görülmektedir. 1936 yılında çıkarılan kanununun 1. Maddesinde “*İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele etmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren sorumludur.*” ifadesi yer almaktadır (İş Kanunu, 1936). Bu ifadede geçen “*Üçüncü şahıs ile mukavele*” tabiri taşeron uygulamalar olarak kabul edilmektedir. Çünkü taşeron kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “*Büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten alarak kendisi üstlenen diğer yüklenici*” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021).

Ülkemizde “Yeni Kamu Yönetim Yaklaşımı” dinamikleriyle gündeme gelen taşeron uygulamasının 1985 yılında başladığı, 2000’li yıllarda yaygınlaşarak 2017 yılında sona erdiği görülmektedir. Bu çalışmada bir üniversite hastanesinde çalışan taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Ülkemizde taşeron uygulamaları ilk kez belediyelerdeki temizlik işleriyle başlamıştır (Kaya, 2015). Beyoğlu Belediyesi 1985, Afyon Belediyesi 1987 ve Adana Büyükşehir Belediyesi 1988 yıllarında temizlik işlerini taşerona devretmiştir (Sayan, 2018). Sağlık sektöründeki ilk uygulamalar ise 1988 yılında yasal zemine oturtulmuştur. 318 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun (DMK) 1. Maddesi “*yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür*” şeklinde değiştirilmiştir (Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri İle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, 1988). Her ne kadar taşeron uygulaması 1988 yılında yasalassa da ülkenin o dönemde geçtiği siyasi, ekonomik ve politik şartlar nedeniyle 2000 yılına kadar sağlık alanında taşeronlaşma yaygın uygulama alanı bulamamıştır. 2002 yılında “Yeni Kamu Yönetim” anlayışı enstrümanlarından özelleştirme, büyüme ile refahın artırılması yönündeki politikalar gündeme gelmiş, “Sağlıkta Dönüşüm Programı” sağlık hizmetinin üretim, işletme ve istihdamına yönelik bakış açısında köklü değişikliklere yol açmıştır (Özer, 2005; Toprak, 2018). Bununla birlikte kamu kurumlarının ihtiyaç duydukları kaynakları dışarıdan temin edebilmeleri amacıyla 22.01.2002 tarihinde 24648 sayılı Resmî Gazetede “Kamu İhale Kanunu” yayınlanmıştır. 01.01.2003 gününden itibaren geçerli 4734 sayılı kanunun amacı; “*Kamu hukukuna tabi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektir*” (Kamu İhale Kanunu, 2002).

Sağlık personelinin hizmet satın alınması yoluyla çalıştırılması konusundaki ilk adım 10 Temmuz 2003 tarihli ve 4924 sayılı kanunla, 657 sayılı DMK’nın 36. Maddesinin “Sağlık hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri” sınıfı başlıklı metnine eklenen “*Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner*

sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla görülür” düzenlemesiyle atılmıştır. Böylece, sağlık personelinin yaptığı işlerin, hizmet alımı yöntemi ile karşılanması ve sağlıkta kamusal alanın özel sektöre açılması sağlanmıştır (Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2003).

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ise 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu 2. Madde’sinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da *“Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet yönetimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş alan ve işçilerin görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir”* şeklinde bir tanım yer almıştır (İş Kanunu, 2003).

Sağlıkta taşeronlaşmanın yaygınlaşması 2005/8720 Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelikle sağlanmıştır. Madde 23. aynı yönetmeliğin 88. maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. *“Poliklinik, servis, laboratuvar, ameliyathane, mutfak, çamaşırhane, bahçe gibi hizmet birimlerinin temizliği, hastane personeli tarafından veya hizmet alımı yoluyla yapılır”*. Madde 25. aynı yönetmeliğin 106. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 106/A maddesi eklenmiştir. Madde 106/A *“Sağlık kurumları; envanterinde görünen tüm tıbbi cihaz, araç-gereç ve ekipmanların periyodik bakımlarını, amaca uygun olarak kullanılıp kullanılmadıklarını, garanti sürelerinin takibini, envanterin güncelleştirilmesini, tıbbi cihazların ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenmiş referans değerlere uygun olarak çalışıp çalışmadığının takibini, gerekiyorsa kalibrasyonlarının yapılmasını ve sonucun takibi hizmetlerini yürütmek üzere, bünyesinde biyomedikal hizmetler ve kalibrasyon birimi kurar. Sağlık kurumları, bu hizmetleri kendi kurduğu birim aracılığıyla yürütebileceği gibi dışarıdan hizmet alımı yoluyla da gördürebilir”*. Madde 177. *“Sağlık kurumlarında güvenlik hizmetleri, kendi bünyesinde kurulan güvenlik birimi veya hizmet alımı yoluyla ilgili mevzuata göre kurulan özel güvenlik kuruluşlarına gördürülebilir”* maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, 2005). Bu yasal düzenlemeler ile kamu sağlık kuruluşlarının neredeyse her sahasında taşeronlaşmanın önü açılmıştır. Böylece her geçen gün artan teknolojik gelişmeler daha fazla insan gücü ihtiyacı, ileri uzmanlaşma ile maliyetlerin sürekte arttığı sağlık sektörü, taşeronlaşmanın en yaygın olduğu sektörlerin başında gelmiştir. Yemek, temizlik, güvenlik hizmetlerinden başlayan süreç, giderek yaygınlaşmış, önce destek hizmetlerine oradan tedavi hizmetlerine kadar yayılmıştır. Bu süreçte taşeronlaşma kamu ihtiyaçlarını sağlayan sürekli bir istihdam modeli haline dönüşmüştür (Sayan & Aziz, 2012).

Kamuda sürekli istihdam modeline dönüşen taşeronlaşma ile çalışan sayısına ait net istatistik veriler bulunmamakla birlikte TBMM tutanaklarına göre taşeron sayısının 2002 yılında 11.685 iken 2013 yılında 131.201’e yükseldiği belirtilmektedir. Taşeron işçi sayısında 10 kat artış olduğu, taşeron işçilerin kadrolu işçilerin 30 katından daha fazla sayıda oldukları tahmin edilmektedir (Öngel, 2013).

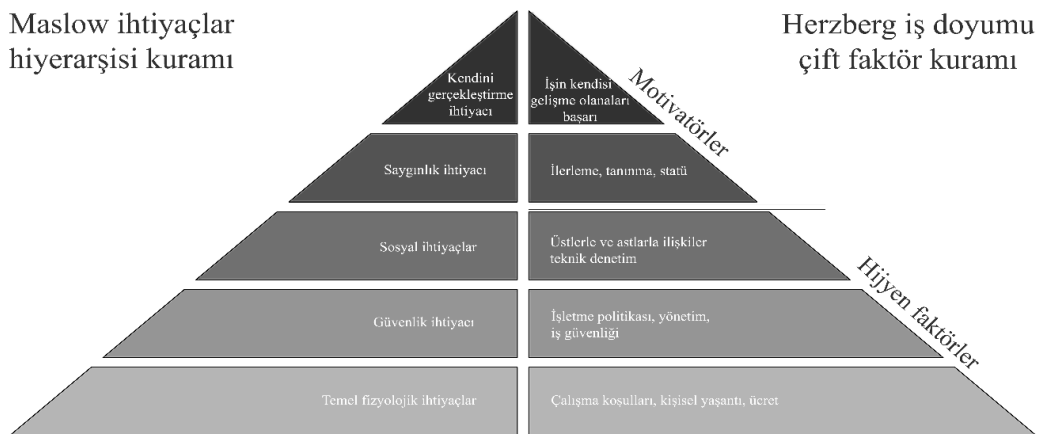
Karayolları Genel Müdürlüğü’nde 2015 yılında çalışan taşeron işçiler kadrolu işçilerle aynı işi yaptıklarını gerekçe göstererek Ankara İş Mahkemesi’ne kadro talebiyle dava açmış ve kadroya geçmeye yönelik ilk adımı atmışlardır. Mahkeme devam etmekte iken Maliye Bakanlığı’nın görüşleri doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulaştırma Denizcilik Haberleşme Bakanlığı ile Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası, Türk-İş Konfederasyonu arasında taşeron işçilerin brüt asgari ücretlerinin %50 arttırılarak sürekli işçi statüsünde istihdam edilmelerine yönelik protokol imzalanmıştır (Eriş & Bucak, 2018). Bu süreç taşeronların kadroya geçme beklentilerini arttırmış, muhalefetin de etkisiyle taşeronlara kadro 07 Haziran ve 01 Kasım 2015

seçimlerinde hem muhalefetin hem de iktidarın vaatleri arasında yer almıştır (Çolak, 2017). Genel seçimlerin sona ermesi ve yaklaşan yerel seçimler nedeniyle vaatler karşılık bularak ve 24 Aralık 2017 tarihinde TBMM’de çıkarılan 696 sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında KHK” ile taşeron çalışanların sürekli işçi statüsünde kadroya geçirilmeleri düzenlenmiştir (Kanun Hükmünde Kararname; Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması, 2017). KHK’ya göre 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışmakta olanlar 10 gün içerisinde çalıştıkları kurumun yönetimine başvurarak sınava tabi tutulmuşlardır. Hak kazananların 02 Nisan 2018 tarihinde geçici personel statüsünden 4/D sürekli işçi statüsüne geçişleri sağlanmıştır. Böylece kamuda tüm taşeron çalışanlar uzun süredir bekledikleri kadrolu çalışma hakkını elde etmişlerdir.

Anadolu Haber Ajansı verilerine göre, Sağlık Bakanlığı 148.439, Cumhurbaşkanlığı 819, TBMM 1.157, Başbakanlık 1.221, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 7.480, Gençlik ve Spor Bakanlığı 35.697, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 31.991, Milli Eğitim Bakanlığı 31.908 olmak üzere toplamda 258.762 kişi bu düzenlemeden faydalanmıştır (Anadolu Haber Ajansı, 2018).

Bir değişimin etkisini belirlemek için insanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve motivasyon düzeyine etki etmesi beklenmektedir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg’in çift faktör kuramı en çok bilinen ihtiyaç ve iş doyumu kuramları olarak kabul edilmektedir (Badubi, 2017).

Taşeron çalışanlara kadro verilmesinin etkileri, Maslow (1943) ve Herzberg ve ark. (1959) teorileri göz önüne alınarak literatür doğrultusunda araştırılmıştır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi 5 basamaktan oluşmaktadır. Piramidin alt ve geniş tabanında temel fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. Sonra güvenlik daha sonra sevgi ve aidiyet ihtiyacı gelmektedir. Maslow’a göre bir alt sıradaki ihtiyaç tatmin edilmedikçe üstündeki ihtiyaçlar kendilerini hissettirmemektedir (Maslow, 1943). Herzberg’in kuramında, Maslow’un piramidinde en alttan başlayarak ilk üç seviyeye karşılık gelen alanı hijyen faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Bu alanda kişisel yaşam, çalışma koşulları, ücret, kişiler arası ilişkiler ve şirket politikası faktörleri yer almaktadır. Herzberg’e göre hijyen faktörlerin varlığı fark edilmeyerek motivasyona olumlu bir katkı vermezken, yokluğunda motivasyonun düşmesine ve iş barışının bozulmasına neden olmaktadır (Herzberg ve ark., 1959). Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde saygı görme, ideallerini ve yeteneklerini karşılayarak kendini gerçekleştirme, piramidin tepe noktasını oluşturmaktadır. Maslow’a göre insanlar kendini gerçekleştirme aşamasına kadar gelmek isterler. Herzberg piramidin tepe noktasına yakın alana başarı, tanınma, ilerleme, işin kendisi için sorumluluk alabilmeyi motivatörler olarak saymaktadır. Bu bilgiler Şekil 1’de şematize edilmektedir. Herzberg’e göre motivasyon için motivatörlerin olması gerekmektedir (Gawel, 1997).



Şekil 1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg İki Faktörlü Motivasyon Kuramları (Maslow, 1943; Herzberg ve ark., 1959). Şekil araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg iş doyumunu kuramı ele alınarak taşeron işçiler konulu literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde;

Özdemir (2010) taşeronlaşmayı, ağır çalışma koşulları oluşturan *despotik emek rejimi* olarak ifade etmektedir. Taşeron firmaların iş almak için rekabet etmesinin, çalışanlara kötü çalışma koşulları sağlayarak ana firmanın güçlü hale gelmesine yol açtığı belirtilmektedir. Üretim ve emek sürecinin parçalanması örgütlenmeye engel olduğu için taşeron çalışma eleştirilmektedir. Bununla birlikte, sağlık sektöründeki taşeronlaşmada; işlerin fazla parçaya ayrılarak farklı taşeronlara verildiği, böylelikle işçilik maliyetlerinin düşürüldüğü ve işçilerin toplu sözleşme haklarının ellerinden alındığına dikkat çekilmektedir (Şit, 2017). Taşeron çalışanların özel hukuk hükümlerine tabi tutulmasının kamu hizmetlerinde eşitlik ilkesini engellediği bildirilmektedir (Şakar, 2010). Benzer şekilde taşeronlaşmanın getirdiği düşük ücretlerin yarı zamanlı çalışmaya yol açarak kayıt dışı istihdamın arttırıldığı öne sürülmekte (Tezsezer, 2010), memurlar tarafından yapılan işlerin zamanla güvencesiz ve düşük ücretle çalışan taşeronlara yaptırarak kamu sağlık harcamalarının azaltılmaya çalışıldığı ileri sürülmektedir (Sönmez, 2017). Sendikalaşma ve iş güvencesi konusunda mahrum olan taşeronların kıdem tazminatı konusunda da mağdur edildiği bildirilmekte (Kaya, 2015), taşeron işçilerin sayısının birçok işyerinde kadrolu ve sendikali çalışanların sayısını aştığına dikkat çekilmektedir (Sungur, 2012). Taşeronlaşmanın endüstri ilişkilerine etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada ise taşeron işçi istihdamının; sık işveren değişikliği nedeniyle yıllık ücretli izin haklarının olmaması, ücretlerin düşük ve düzensiz ödenmesi, iş güvencesinin olmaması, kıdem tazminatı haklarının kazanılamaması gibi bazı sorunlarının olduğu bildirilmektedir. Taşeron sisteminin tüm sektörlerde tümenden kaldırılması, sendikal ve grev hakkının verilmesi, toplu pazarlıkların merkezileştirmesi önerilmektedir (Yadigarbüğün, 2020). Atılğan (2013) ise taşeron çalışma konusundaki bütün eleştirilere katılarak taşeronlaşmayı “*Neo-Liberal Köle Pazarı*” olarak nitelendirmekte, Bakır (2014; 2016), taşeron çalışanların kadroya geçirilmesi sürecinin uzamasını “*Mızrak Çuvala, Taşeron Torbaya Sığmayınca...*” ve “*Kronik Bir yılan hikâyesi ve kadro masalında sona doğru: Bir truva atı olarak özel sözleşmeli personel*” isimli çalışmalarıyla hicvetmektedir.

HAK İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (HAK-İŞ) (2017) yaptığı saha çalışmasında taşeronların mevcut sorunlarının çözümü ve beklentileri araştırılmıştır. Taşeronların yaklaşık %95’i “*kadrolu işçi*” olmak istedikleri cevabını vermişlerdir. Bu durum, taşeron çalışanlarının “*kadro beklentisi*” içinde olduklarını göstermektedir. Taşeronda gelecek beklentisi araştırmasında ayrıca, taşeronların getirilen düzenlemeden yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları belirlenmiştir (HAK-İŞ, 2017). Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) araştırmasında ise taşeronluğun güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılmasının temel mücadele alanlarından biri olarak görüldüğü bildirilmektedir (Öngel, 2013). Taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi hakkında kamu hastane yöneticilerinin görüşlerine başvuru bir araştırmada; yöneticilerin taşeron çalışmadan memnun oldukları, taşeron çalışanların hastaneye katkı sağladıkları ve kadroya geçirilmelerini destekledikleri belirlenmiştir. Bunun yanında hastane yöneticilerinin; “Taşeron işçilerin iş güvencesi altına girmeleri sebebiyle iş yaptırma güçlerinin azalacağı” hastaneye personel alınması/çıkarılması zorlaşacağından hastanelerin personel ihtiyacını zamanında ve yeterli miktarda karşılanamayacağı”, “Aynı işi yapan kadrolu memur ile kadroya alınan taşeron işçilerin maaşları arasında fark olması nedeniyle çalışma barışını olumsuz etkileyebileceği” ve “Hastanelere (özellikle üniversite) mali yükler getireceği” yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir (Eriş & Bucak, 2018). Taşeron işçilerin sürekli kadroya geçiş süreçlerini kalite standartlarına göre araştıran bir başka çalışmada; katılımcıların çoğunun, kadroya geçme şartı olan; açılan davalardan feragat etme zorunluluğu koşuluna tepkili oldukları, iş yüklerinin fazla olduğu, kadroya geçiş sürecinde iyileşmeyen, eski kadro sisteminde olan ve yeni kadro sisteminde de devam eden durumların

mevcut olduğu, sorunlarını iletmede sorun yaşadıkları, kadro değişikliğinden dolayı umutlandıkları ve az da olsa sağlanan imkânlardan memnun oldukları belirlenmiştir (Şençitak & İnceboz, 2019).

Örneklem ve Yöntem

Araştırma karma istatistik yöntemlerin kullanıldığı kesitsel ve tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. Veriler kurum çalışanlarından yüz yüze anket yapılarak toplanmıştır. Örneklem seçimi, veri toplama formu ve istatistik analizlere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Konya ilinde bulunan Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi'nde taşeron kadroda görev yapan 1217 çalışan ve 65 idareci oluşturmaktadır. Örneklem alınacak kişi sayısının hesaplanmasında evreni bilinen olayın ortalamasını incelemek için örneklem alınacak birey sayısını belirlemeye yarayan formülden faydalanılmıştır (Sümbüloğlu & Sümbüloğlu, 2002). Bu doğrultuda hesaplanan örneklem büyüklüğü sürekli işçi kadrosuna geçenler için en az 291, idareciler için 60 olarak belirlenmiştir. Veri kayıpları düşünülerek 317 işçi, 63 idareci araştırma kapsamına alınmıştır. Örneklem alınacak bireylerde gönüllülük ilkesi temel alınmıştır. 1217 çalışandan veri toplama tarihlerinde kurumda çalışan (izin, hastalık vb. nedenlerle izinli sayılanlar araştırmaya dâhil edilmemiştir) ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan bireylerden örneklem alınacak kişiler rastgele yöntemle belirlenmiştir. Her bir birimde çalışan işçiler numaralandırılarak ve rastgele sayılar tablosundaki 317 kişi belirlenmiştir. İdarecilerden sadece araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır. Veriler kurumdan izin alınarak Şubat-Mart 2020 tarih aralığında toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada idareciler ve işçilere uygulanan iki adet anket formu kullanılmıştır. Sorular Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg motivasyon teorileri temel alınarak literatürde yer alan Özdemir (2010), Şakar (2010), Tezsezer (2010), Sönmez (2011), Sungur (2012), Atılgan (2013), Öngel (2013), Bakır (2014; 2016), Kaya (2015), Hak-İş (2017), Şit (2017), Eriş & Bucak'ın (2018), Şençitak & İnceboz (2019) ve Yadigarbüğün (2020) araştırmalara doğrultusunda oluşturulmuştur. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişilerin sosyo demografik özelliklerinin sorgulandığı (çalışanlar için 11 soru, idareciler için 4 soru) sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise taşeron işçilerin kadroya geçiş sürecinin etkilerinin sorgulandığı, kökleri paralel 21 tane 5'li likert, 1 tane de açık uçlu soru (Taşeron olarak çalışan işçilerin sürekli işçi statüsünde kadroya geçmeleriyle ilgili belirlemek istediğiniz başkaca bir husus varsa lütfen belirtiniz) bulunmaktadır.

Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Elde edilen nicel veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Analizlerde güvenilirlik testi için Cronbach alfa, normal dağılım için Shapiro-Wilk, tanımlayıcı istatistikler için ortalama ve standart sapma, idareciler ve çalışanların görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon testleri uygulanmıştır. Açık uçlu soruyla elde edilen nitel veriler MAXQUADA programında betimsel yöntemle analiz edilmiştir. İstatistik değerlendirme sonuçları bulgular kısmında verilmiştir.

Araştırma Sorusu

Bu çalışmada "Sağlık kuruluşlarında taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkileri nelerdir?" sorusuna cevap aranmıştır.

Etik Kurul Beyanı

Çalışma için “Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu” 2019/2239 sayılı etik kurul kararı alınmıştır. Çalışma için Başhekimlikten 23 Ocak 2020 tarih ve 1748 sayılı araştırma izni alınmıştır. Tüm katılımcılarda gönüllülük ilkesi korunmuştur.

Bulgular

Araştırmada sürekli işçi statüsüne geçen 317 taşeron işçi ve 63 idareciye ulaşılmıştır. Bulgular sosyo-demografik özelliklere ilişkin bulgular ve taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkilerine ilişkin bulgular ve nitel analiz sonuçları olmak üzere 3 başlıkta verilmiştir.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; %76'sının erkek, %86.8'inin evli, %48.6'sının 30-39 yaş grubunda olduğu ve %37.9'unun 5-9 yıl aralığında çalıştığı belirlenmiştir. Çalışanların %57.4'ünün eğitim durumun orta öğretim olduğu ve %51.4'ünün kirada oturduğu görülmüştür. Katılımcıların %26.2'sinin büro hizmetlerinde çalıştığı, %55.8'inin 2 ve daha fazla çocuğa sahip olduğu, %65,9'unun evde tek kişi çalıştığı, %61.2'sinin evine ancak asgari ücret girdiği ve %18.0'inin başka bir işte çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan idarecilerin sosyo-demografik özelliklerinin ise; %65.1'inin kadın, %96.6'sının evli, %47.6'sının 40-49 yaş aralığında ve %61.9'unun lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi açısından idarecilerin çoğunluğun %66.7 oranında 1-9 yıl aralığında olduğu ve birim sorumlularından %90.5 oluştuğu görülmüştür.

Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlar iki grup halinde değerlendirilmiştir. Bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. 5'li likert tipindeki soruların Cronbach alpha değeri $\alpha=0.81$ çıkmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışanların en yüksek ortalamaya sahip oldukları ilk 3 ifadenin sırasıyla; “Maaşlar gününde yatmaya başladı ($\bar{x}_\zeta=4.19$)”, “Oluşan personel açığı nedeniyle İş-Kur aracılığı ile gelen personeller nasıl olsa birkaç aya kadar giderim diye işi benimsemiyor ($\bar{x}_\zeta=3.93$) ve “İşten ayrılanların yerine yeni personel gelmeyince iş yüküm arttı bu nedenle zamanla daha fazla çalışmaya başladım ($\bar{x}_\zeta=3.91$) olduğu belirlenmiştir. Çalışanların en düşük ortalamaya sahip oldukları ilk 3 ifadenin ise; “Kanuni düzenlemeler ve özlük haklarımla ilgili bilgilerim yeterlidir ($\bar{x}_\zeta=2.56$)”, “İşimde kendimi güvenli hissetmeye başladım. Bu nedenle idarenin bana isteği her işi yaptırılmayacağını düşünüyorum ($\bar{x}_\zeta=2.58$) ve “Yıllık izinlerimi alırken zorlanmıyorum ($\bar{x}_\zeta=2.61$)” olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkileri (Çalışanlar)

		Taşeron olarak çalışırken sürekli işçi statüsünde kadroya geçince					Kesinlikle Evet	Evet	Kararsızım	Hayır	Kesinlikle Hayır	\bar{x}_i	S
1		Kanuni düzenlemeler ve özlük haklarımla ilgili bilgilerim yeterlidir.	19	76	44	103	75	2.56	1.25				
2	Kişisel gelişim	Hizmet içi eğitimlere daha fazla çağırılıyorum.	25	113	39	119	21	3.00	1.15				
3		Hasta/yakınları ve diğer çalışanlarla iletişimim arttı.	27	115	33	104	38	2.96	1.23				
4		Hastane idarecileri ile iletişimimin güçlendi iş performansım arttı.	20	70	50	135	42	2.66	1.15				
5		Mesleki bilgi ve becerilerimi artıracak ortamlara ulaşmam kolaylaştı.	19	87	33	152	26	2.75	1.12				
6	İnsan Kaynakları	Sürekli işçi statüsünde kadroya geçince mesleki anlamda iş disiplini arttı	34	110	65	87	21	3.15	1.14				
7		İş tanımımda bir değişme olmadı ama yaptığım işte sorumluluğum arttı.	54	149	58	43	13	3.59	1.05				
8		Yıllık izinlerimi alırken zorlamıyorum	28	63	24	163	39	2.61	1.19				
9	İnsan Kaynakları	İşimde kendimi güvenli hissetmeye başladım. Bu nedenle idarenin bana isteği her işi yaptırılmayacağını düşünüyorum.	12	63	79	105	58	2.58	1.11				
10		Yaptığım işle ilgili olarak memnuniyetim arttı.	28	96	49	108	36	2.91	1.20				
11	Kur. Fay	Hastanenin misyon vizyon ve kalite politikalarında daha etkin rol almaya başladım. Kuruma bağlılığım arttı.	16	98	63	112	28	2.88	1.10				
12		Firmalara ödenen kar ve sözleşme giderleri ortadan kalktığı için hastane tasarruf sağlamıştır.	54	117	93	28	25	3.46	1.11				
13		Belli dönemlerde yaşanan ihale ile hak ediş süreçlerini ortadan kaldırarak idari anlamda zaman ve maliyet tasarrufu olmuştur.	35	104	125	36	17	3.32	0.99				
14	Ekonomik Katkı	Banka promosyonu ve tediye almam sosyo-ekonomik imkânlarımı artırdı iş motivasyonum yükseldi.	42	127	50	60	38	3.24	1.24				
15		Maaşlar gününde yatmaya başladı.	101	199	3	6	8	4.19	0.77				
16		Kadroya geçince kendim ve ailem için gelecekle ilgili daha iyimser düşünmeye başladım.	16	110	52	97	42	2.87	1.17				
17	Ekonomik Katkı	Aynı işi yaptığım kişilerin benden daha fazla ücret alması iş performansımı olumsuz etkiliyor.	110	87	39	76	5	3.70	1.22				
18		İşten ayrılan arkadaşların yerine personel verilmediği oldu.	110	160	21	21	5	4.10	0.90				
19	İstihdam	İşten ayrılanların yerine yeni personel gelmeyince iş yüküm arttı bu nedenle zamanla daha fazla çalışmaya başladım.	94	149	35	29	10	3.91	1.02				
20		Ayrılan personelin yerine yenisi gelmeyince işlerimi yetiştiremez oldum.	84	132	47	47	7	3.71	1.11				
21		Oluşan personel açığı nedeniyle İş-Kur aracılığı ile gelen personeller nasıl olsa birkaç aya kadar giderim diye işi benimsemiyor	118	110	45	36	8	3.93	1.10				

Tablo 2’de görüldüğü üzere, idarecilere yöneltilen sorulara en yüksek ilk 3 ortalamının sırasıyla “Ayrılan personelin yerinin doldurulamaması zamanla hizmeti aksatmalara neden olacaktır bu nedenle bir kanuni düzenleme ihtiyacı vardır ($\bar{x}_i=4.48$)”, “Hastaneye işçi alınması ve çıkarılması zorlaştığı için insan kaynakları ihtiyacının zamanında ve yeterli miktarda karşılanmasında güçlükler yaşanmaya başlanmıştır ($\bar{x}_i=4.19$)” ve “Yüklenici firmadan kaynaklanan maaş ödemelerindeki gecikmeler ortadan kalkmıştır ($\bar{x}_i=4.03$)” ifadeleri olduğu görülmüştür. İdarecilerin aldıkları en düşük ortalamaya sahip ilk 3 ifadenin ise; “Bir şekilde ayrılan personelin başlangıçta yerinin doldurulamaması fazla istihdam sorununu çözmüştür ($\bar{x}_i=2.32$)”, “İşçilerin mesleki bilgi ve becerileri yükselmiş böylelikle işin kalitesi artmıştır ($\bar{x}_i=2.43$)” ve “İşçilerin çalışma kurallarına uymaları artmış, iş disiplinine katkısı olmuştur ($\bar{x}_i=2.56$)” ifadeleri olduğu belirlenmiştir.

Taşeron işçilerin kadroya geçmesine yönelik sorulara yöneltilen cevaplarla elde edilen veriler işçiler ile idarecilerin arasındaki bakış açısı incelenmek üzere elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur. Dağılımın normalliğini denetlemek için yapılan Shapiro-Wilk test sonuçları normal dağılım göstermektedir. ($p_c=0.128>0.05$; $p_i=0.054>0.05$).

Tablo 2. Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkileri (İdareciler)

		Taşeron olarak çalışırken sürekli işçi statüsünde kadroya geçen					Kesinlikle Evet	Evret	Kararsızım	Hayır	Kesinlikle Hayır	\bar{x}	S
1		İşçilerin kanuni düzenlemeler ve özlük haklarıyla ilgili bilgileri yeterlidir.					2	21	11	24	5	2.86	1.08
2	Kişisel Gelişim	İşçilerin hizmet içi eğitimlere katılımları artmıştır.					1	22	10	26	4	2.84	1.04
3		İşçilerin hasta/yakınları ve diğer çalışanlarla iletişimi artırmıştır.					0	12	21	26	4	2.66	0.86
4		İşçilerle hastane idarecilerinin iletişimi güçlenmesi. İş süreçlerinde kısılma ve daha hızlı hareket etme kabiliyeti sağlayarak iş performansına olumlu katkısı					2	15	14	29	3	2.75	0.98
5		İşçilerin mesleki bilgi ve becerileri yükselmiş böylelikle işin kalitesi artmıştır.					1	5	17	34	5	2.43	0.84
6		İşçilerin çalışma kurallarına uymaları artmış. İş disiplinine katkısı olmuştur.					3	12	10	30	8	2.56	1.09
7	İnsan Kaynakları	İşçilerin iş tanımında bir değişme olmadığı gibi kadroya geçince yaptıkları işlerde sorumlulukları artmıştır.					4	17	12	26	4	2.86	1.09
8		İşçiler yıllık izinlerini alırken zorlanmamaktadır.					5	27	8	20	3	3.17	1.11
9		İşçilerin elde ettikleri iş güvencesi ve sendikal hakları hastane yöneticilerinin iş yaptırma gücünü azaltmaktadır.					3	21	15	22	2	3.02	1.01
10	Kurumsal Fayda	İşçilerin yaptıkları işle ilgili olarak memnuniyetleri artırmıştır.					1	13	16	28	5	2.64	0.95
11		İşçilerin kurumun misyon vizyon ve kalite politikalarında daha etkin rol almasına ve kurum kültürünü benimsemelerine katkısı olmuştur.					1	13	18	24	7	2.63	0.98
12		Firmalara ödenen kar ve sözleşme giderleri ortadan kalktığı için hastane tasarruf sağlamıştır.					9	25	19	9	1	3.51	0.96
13		Belli dönemlerde yaşanan ihale ile hak ediş süreçlerini ortadan kaldırarak idari anlamda zaman ve maliyet tasarrufu olmuştur.					4	33	15	11	0	3.48	0.86
14	Ekonomik Katkı	İşçilerin banka promosyonu ve tediye alması sosyo ekonomik imkânlarını artırarak iş motivasyonlarını yükseltmiştir.					2	23	13	19	6	2.94	1.09
15		Yüklenici firmadan kaynaklanan maaş ödemelerindeki gecikmeler ortadan kalkmıştır.					17	35	7	4	0	4.03	0.80
16		İşçilerin kendileri ve aileleri için gelecekle ilgili daha iyimser düşünmelerine yol açmıştır.					3	20	17	20	3	3.00	1.02
17		Aynı işi yapan personeller arasında maaş farkları iş barışını olumsuz etkilemektedir.					9	38	11	5	0	3.81	0.78
18	İstihdam	Bir şekilde ayrılan personelin başlangıçta yerinin dolduramaması fazla istihdam sorununu çözmüştür.					0	7	16	30	10	2.32	0.88
19		Hastaneye işçi alınması ve çıkarılması zorlaştığı için insan kaynakları ihtiyacının zamanında ve yeterli miktarda karşılanmasında güçlükler yaşanmaya					22	34	5	1	1	4.19	0.78
20		Ayrılan personelin yerinin doldurulamaması zamanla hizmeti aksatmalara neden olacaktır bu nedenle bir kanuni düzenleme ihtiyacı vardır.					30	33	0	0	0	4.48	0.51
21		İşçi ihtiyacı olduğunda belli sürelerde İş-Kur aracılığıyla temin edilen işçilerin işi sahiplenmesi geçmişteki taşeron sistemine göre daha iyidir.					9	23	9	14	8	3.17	1.29

Çalışanlar ile idarecilerin kadroya geçiş etkilerini incelemek için yapılan istatistiki analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere; taşeron işçilerin kadroya geçiş etkilerinin çalışanlar ve idareciler arasındaki ilişkisini belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.532$; $p<0.05$). Çalışan ve idarecilerin kadroya geçme yönündeki etkilere bakış açılarının aynı yönde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Taşeron İşçilerin Kadroya Geçiş Etkilerinin Çalışanlar ve İdareciler Arasındaki İlişkisi (Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları)

Değişken	n	M	SD	1	2
1. Çalışanlar	21	3.240	0.529	—	0.532*
2. İdareciler	21	3.110	0.596	0.532*	—

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

Veri toplama aracı alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde çalışanların vermiş olduğu cevapların $\bar{x}_c=3.24$; $s'=0.52$ idareciler için $\bar{x}_i=3.11$; $s'=0.59$ hesaplanmıştır. Anket formunda soru gruplarının ortalamasının karşılaştırılması Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'e bakıldığında veri toplama aracı ortalamalarından *ekonomik katkı* ve *istihdama etki* soru gruplarının ortalamasının üzerinde kaldığı görülmüştür.

Tablo 4. Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkilerinin Karşılaştırılması

	\bar{x}	Kişisel Gelişim (Motivasyon)	İnsan Kaynaklar (Motivasyon)	Kurumsal Fayda (Motivasyon)	Ekonomik Katkı (Hijyen)	İstihdama Etkisi (Hijyen)
İşçiler	3.24	2.79	2.98	3.14	3.50	3.91
İdareciler	3.11	2.71	2.90	3.06	3.44	3.54

Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmesinin Etkileri (Nitel Analiz Sonuçları)

Çalışma kapsamında işçilere ve idarecilere yöneltilen “*Taşeron olarak çalışan işçilerin sürekli işçi statüsünde kadroya geçmeleriyle ilgili belirlemek istediğiniz başkaca bir husus varsa lütfen belirtiniz*” açık uçlu ifadesine 36 çalışan katılarak 1537 kelimelik metin elde edilmiştir. Verilerin incelenmesinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım & Simşek, 2011). Elde edilen metin incelendiğinde ücret yetersizliğine 40 atıf, asgari ücret farklarının (*yüzelik dilim olarak ifade edilmektedir*) kalkması nedeniyle yaşanan ücret düşüklüğüne 35 atıf, hakların yeterli verilmediğine 24 atıf, iş yükü artışına 23 atıf, fazla mesai alacağı izin almada zorluklar yaşandığına 16 atıf, adaletsizlik 13 atıf, hastabakıcıların aynı zamanda temizlik yaptığı yönünde ifadelere 7 atıf yapıldığı belirlenmiştir.

Maaşlar ve özülük hakları ilgili öne çıkan ifadeler 174. katılımcı “*Kadroya geçtik ama ücretler özlük hakları yetersiz.*” 226. katılımcı “*Taşeronda maaşımız bundan daha yüksekti. Asgari ücret üzerinden %20 daha fazla alıyorduk. yüzeliklerimiz kesildi. Asgari ücrete mahkûm olduk.*” 165. katılımcı “*Hiçbir haktan yararlanamadık hayal kırıklığına uğradık*” 9. katılımcı “*Artık çocuklarımızın ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma geldik.*” Maaş yetersizliği nedeniyle ek iş yapmak istediklerini bildiren 63. katılımcı “*Mesai saatleri dışında ek iş yapmak istiyoruz. Fakat idare izin vermiyor.*” Eşit işe eşit ücret verilmediği bildiren 60. katılımcı “*Kurumdaki kişiler arasında maaş adaletsizliği olduğu için işlere karşı verimsiz çalışma olanağı vardır.*” 59. katılımcı “*Kurumda kişiler arası maaş adaletsizliği var*” ifadelerini kullanmıştır.

İş yükünün arttığını bildiren 48. katılımcı, “*Hasta bakıcı arkadaşların hem hasta bakıcılık hem de temizlik yaptırıyorlar*” 40. katılımcı, “*Karşı servisteki arkadaşım emekli olduğu için şimdi ben kendim iki kliniğe bakmaktayım. Eskiden emekli olan ya da ayrılan personelin yerine hemen yenisi gelirdi şimdi gelmiyor.....işin içinden bazen çıkamıyorum.*” 18. katılımcı ise, “*Ayrıca çoğu personelin fazla mesai alacağı var. Bazı arkadaşların 2000 saati bulan alacağı var*” ifadelerini kullanmıştır.

Taşeron çalışanlar kadroya geçerken yazılım firmalarının kapsam dışı bırakıldığını ifade eden bir katılımcı ise “*Yazılım firmasında çalışıyorum kadroya geçemedik. Çıkan yönetmelik bizi kapsam dışı bırakmış. Tediye alamıyoruz, banka promosyon yok, iş güvencem yok, sosyal haklar şirket tarafından karşılanamıyor*” ifadeleri ile kadroya geçemeyenlerin mağduriyet yaşadığını ifade etmiştir.

Tartışma

Bu çalışma ile taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkileri çalışanlar ve idareciler açısından değerlendirilmiştir. Bulgular literatürde yer alan verilerle karşılaştırılarak kişisel gelişim, insan kaynakları, kurumsal fayda, ekonomik katkı ve istihdama etki boyutlarında tartışılmıştır.

Kişisel Gelişim

Çalışanların kadroya geçiş sürecinde “Kanuni düzenlemeler ve özlük haklarımla ilgili bilgilerim yeterlidir” ifadesine en düşük ortalama yanıt verdikleri belirlenmiştir. İşçilerin bu süreçle ilgili yeterince bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Kadroya geçirilme sürecinin hızlıca gelişmiş olması nedeniyle yaşanan hızlı değişimler, bilgilerin medyadaki açıklamalarla sınırlı kalmasına neden olmuştur. Şençitak & İnceboz (2019) işçilerin kadroya geçişteki bilgi düzeylerinin %51.1 olduğunu belirlemiştir. Hak-İş taşeronda gelecek beklentisi araştırmasında; çalışmanın yapıldığı tarihteki düzenleme ile ilgili bilgi durumunu sorgulamış, %54-65 değişen oranlarda çalışanların bilgi sahibi olmadıkları belirlenmiştir (HAK-İŞ, 2017). İşçilerin genel anlamda kendilerini ilgilendiren düzenlemelerden yeterince haberlerinin olmadığı anlaşılmaktadır.

İnsan Kaynakları

Kadroya geçişin insan kaynaklarına etkisini ölçmek için 4 ifade yöneltilmiş ve işçiler $\bar{x}_ç=2.98$ idareciler $\bar{x}_i=2.90$ ortalama ile anket formu ortalamasının altında kalmıştır. Çalışanların “iş tanımında bir değişme olmadı ama yaptığım işte sorumluluğum arttı” ifadesi ortalamanın üzerinde kalmıştır ($\bar{x}_ç=3.59$). Kadroya geçme sürecinin sorumluluğu artırması yönünde etkisi olduğu görülmektedir.

Çalışma ilişkilerine ve sorunlara yol açması beklenen taşeronların kadroya geçince iş disiplini tartışmaları için çalışanlar “İşimde kendimi güvenli hissetmeye başladım. Bu nedenle idarenin bana isteği her işi yaptıramayacağını düşünüyorum ($\bar{x}_ç=2.58$)”, idareciler “İşçilerin elde ettikleri iş güvencesi ve sendikal hakları hastane yöneticilerinin iş yaptırma gücünü azaltmaktadır ($\bar{x}_i=3.02$)” ifadelerine yanıt vermişlerdir. Eriş & Bucak (2018) “Taşeron İşçilerin Kadroya Geçirilmeleri Hakkında Kamu Hastane Yöneticilerinin Görüşleri” konulu çalışmalarında “Taşeron İşçilerin kadroya alınmaları sonucunda iş güvencesi altına girmeleri, hastane yöneticilerin iş yaptırma gücünü azaltacaktır” ifadesi $\bar{x}=3.49$ olarak çıkmıştır. Ortalamalar arasındaki küçük farklılığın örneklem, zaman ve çalışmanın yapıldığı sağlık kuruluşlarındaki kurum kültürlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Taşeronların kadroya geçmesinden kaynaklı çalışma ilişkilerinde yönetsel sorunların oluşmadığı anlaşılmaktadır.

Kurumsal Fayda

Kurumsal fayda, çalışanlar için $\bar{x}_ç=3.14$ idareciler için $\bar{x}_i=3.06$ olarak hesaplanmış, kurumsal fayda boyutu ortalamanın altında kalmıştır. Ancak veri toplama formunda her iki grupta da sırasıyla “Firmalara ödenen kar ve sözleşme giderleri ortadan kalktığı için hastane tasarruf sağlamıştır” ($\bar{x}_ç=3.46$; $\bar{x}_i=3.51$). “Belli dönemlerde yaşanan ihale ile hak ediş süreçlerini ortadan kaldırarak idari anlamda zaman ve maliyet tasarrufu olmuştur” ($\bar{x}_ç=3.32$; $\bar{x}_i=3.48$) ifadeleri ortalama daha yüksek bulunmuştur. Kurumsal bazda ihale ve hak ediş süreçlerinin ortadan kalkmasının zaman ve maliyet tasarrufu sağladığı görülmektedir. Kurumsal faydaya yönelik bulgular Eriş & Bucak (2018) ile Şençitak & İnceboz’un (2019) çalışmalarıyla birbirini destekler niteliktedir.

Ekonomik Katkı

Taşeronların kadroya geçmesinin en büyük etkisinin “Maaşların gününde yatması” olduğu görülmektedir ($\bar{x}_ç=4.19$; $\bar{x}_i=4.03$). Geçmişte firmalardan kaynaklanan maaş gecikmelerinin ortadan kalktığı anlaşılmaktadır. Banka promosyonu ve tediye alınmasının sosyo-ekonomik imkânlarla ve iş motivasyonuna etkisi sorularına verilen cevaplar, $\bar{x}_ç=3.24$; $\bar{x}_i=2.94$ olarak ölçülmüştür.

Açık uçlu soruya verilen cevaplarda 174. katılımcı “Kadroya geçtik ama ücretler özlük hakları yetersiz.” 165. katılımcı “Hiçbir haktan yararlanamadık hayal kırıklığına uğradık.” 9. katılımcı “Artık çocuklarımızın ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma geldik.” 63. katılımcı “Maaş yetersizliği nedeniyle ek iş yapmak” istediklerini belirtmiştir. Taşeron çalışanların kadroya geçmesinin özlük ve maaş konusunda iyileşme sağlamaktan uzak olduğu, beklentilerin karşılanmadığı görülmektedir. Kaya (2015) taşeron işçilerin beklentilerinin başında kadronun verilmesi, ikinci sırada ücretlerin iyileştirilmesi olduğunu belirlemiştir. Kadro sağlansa da beklenen ücret iyileşmesinin henüz sağlanmadığı bildirilmiştir. Araştırma bulgusu Kaya’nın (2015) çalışmasıyla uyumludur.

İstihdama Etki

Anket formundaki en yüksek ortalamalar ($\bar{x}_ç=3.91$; $\bar{x}_i=3.54$) bu boyutta hesaplanmıştır. Çalışanların en yüksek ortalama ile katıldıkları $\bar{x}_ç=4.10$ “İşten ayrılan arkadaşların yerine personel verilmediği oldu.” $\bar{x}_ç=3.93$ “Oluşan personel açığı nedeniyle İş-Kur aracılığı ile gelen personeller nasıl olsa birkaç aya kadar giderim diye işi benimsemiyor.” $\bar{x}_ç=3.91$ “İşten ayrılanların yerine yeni personel gelmeyince iş yüküm arttı bu nedenle zamanla daha fazla çalışmaya başladım.” $\bar{x}_ç=3.71$ “Ayrılan personelin yerine yenisi gelmeyince işlerimi yetiştiremez oldum” ifadeleridir.

İdareciler açısından da $\bar{x}_i=4.48$ “Ayrılan personelin yerinin doldurulamaması zamanla hizmeti aksatmalara neden olacaktır, bu nedenle bir kanuni düzenleme ihtiyacı vardır.” $\bar{x}_i=4.19$ “Hastaneye işçi alınması ve çıkarılması zorlaştığı için insan kaynakları ihtiyacının zamanında ve yeterli miktarda karşılanmasında güçlükler yaşanmaya başlanmıştır.” ifadeleri en yüksek ortalamalar olarak hesaplanmıştır.

Taşeronların kadroya geçmesinin etkilerinin araştırıldığı çalışmada çalışanlar açısından en yüksek etki $\bar{x}_ç=4.19$ ile “Maaşlar zamanında yatmaya başladı”, en düşük $\bar{x}_ç=2.56$ ile kadroya geçiş sürecindeki bilginin yetersizliği olmuştur. Bilgi sorusunu dışarıda tuttuğumuzda ise $\bar{x}_ç=2.58$ ile “İşimde kendimi güvenli hissetmeye başladım. Bu nedenle idarenin bana isteği her işi yaptıramayacağımı düşünüyorum” ifadesine katılım olduğu görülmektedir. İdareciler açısından en yüksek $\bar{x}_i=4.48$ “Ayrılan personelin yerinin doldurulamaması zamanla hizmeti aksatmalara neden olacaktır bu nedenle bir kanuni düzenleme ihtiyacı vardır.” En düşük $\bar{x}_i=2.63$ “İşçilerin kurumun misyon vizyon ve kalite politikalarında daha etkin rol almasına ve kurum kültürünü benimsemelerine katkısı olmuştur” ifadelerinin olduğu görülmektedir.

Hak-İş (2017) saha çalışmasında taşeronlar, kendileri için en uygun statünün %94.4 oranında “Kadrolu işçi olma” olduğunu bildirmişlerdir (HAK-İŞ, 2017). Düzenleme ile taşeronlar kadroya geçirilmiştir. Kaya (2015) taşeron çalışmada en önemli sorunları kadrosuzluk, ücretlerin düşüklüğü ve geç ödenmesi, fazla çalıştırma, ayrımcılık ve yıllık izinlerin kullanılmaması olarak belirlemiştir. Ücretlerin düşüklüğü haricindeki sorunların tam olmasa da kısmen çözüldüğü araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Ucuz iş gücü ve esnek çalışma imkanları sunan taşeronlaşma; iş güvencesinin olmayışı, düşük ve zamanında ödenmeyen ücretler, örgütlenme ve sendikal haklardan yoksun kalma, fazla çalışma, ayrımcılık, yıllık izin alamama sorunlarına yol açmaktadır. 2017 yılında umutla beklenen kamuda çalışanlara sürekli işçi statüsünün verilmesi ya da yaygın tabirle kadroya geçme hayali gerçekleşmiştir. Bu çalışma bulgularına göre öne çıkan olumlu ve olumsuz etkiler aşağıda sıralanmıştır.

Olumlu Etkileri

- Firmalardan kaynaklanan gecikmeler ortadan kalkarak maaşlar gününde ödenmeye başlamıştır.
- Firmalara ödenen kar ve sözleşme giderleri ortadan kalktığı için tasarruf sağlanmıştır.
- İhale ve hakkeleş süreçlerini kaldırarak idari anlamda zaman ve maliyet kazanımları olmuştur.
- Çalışma ilişkileri ve sorunların çözümü yönünden iş güvencesi ve örgütlenmeye katkısı olmuştur.
- Başlangıçta fazla istihdama yönelik çözüm olmuştur.

Olumsuz Etkileri

- Çalışanların önceden asgari ücretin belli bir oranı üzerinden fark alması uygulamasının kaldırılması maddi kayıplara neden olmuştur.
- Ücretlerin düşmesi aynı işi yapanların arasındaki ücret farklılıkları iş performansına olumsuz yansımaya neden olmuştur.
- Kişisel gelişimlerine bir katkısı olmamıştır.
- Gelecek beklentisine katkısı olmamıştır.
- İşçilerin yaptıkları işle ilgili olarak memnuniyetlerine katkısı olmamıştır.
- Çalışanların ailesi ve gelecekle ilgili iyimser düşüncelerine katkısı çok düşük düzeyde kalmıştır.
- Askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle işten ayrılanların yerine personel verilemeyişi iş yükünü artırmıştır.
- İş gücü temini zorlaşmıştır.

Sonuç olarak; taşeronların sürekli işçi statüsünde istihdam edilmesi düzenlemeleri maddi beklentiler bakımından umulanın çok uzağında kalmıştır. Kadroya geçme sürecinde araştırılan konularda, çalışan ve idarecilerin bakış açılarının aynı yönde olduğu belirlenmiştir. Düzenlemelerin Maslow'un ihtiyaçlar ve Hertzberg'in motivasyon piramidinde en alt seviyedeki ihtiyaçlar ve motivatörleri karşılamada yetersiz kaldığı görülmektedir. Taşeronların kadroya geçirilmesi belli gruplarda mali haklarında kayıplara neden olmaktadır. Zamanla insan kaynaklarının temininde yaşanan güçlüklerle yol açacağı ön görülmektedir. Oluşan personel açığına yönelik halen çözüm bulunamamış, özlük haklarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik yeni kanuni düzenlemelere ihtiyaç olduğu belirlenmiştir.

Etik Kurul Beyanı

Çalışma için "Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu" 2019/2239 sayılı etik kurul kararı alınmıştır. Çalışma için Başhekimlikten 23 Ocak 2020 tarih ve 1748 sayılı araştırma izni alınmıştır. Tüm katılımcılarda gönüllülük ilkesi korunmuştur.

Çıkar Çatışması

Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür

Araştırma kapsamındaki çalışanlara ve idarecilere teşekkür ederim.

Kaynaklar

- Anadolu Haber Ajansı. (2018, 2 Aralık). *Taşeron işçiler kadroya kavuştu*. <https://www.aa.com.tr/tr/info/infografik/9563>
- Atılğan, A. (2013). Neo-liberal köle pazarları. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 85–117. <http://www.siyasetekonomiyonetim.org/index.php/sevad/article/view/95/88>
- Badubi, M. R. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: a risk analysis. *International Journal of Innovation And Economic Development*, 3(3), 44–51. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>
- Bakır, O. (2014). Mızrak çuvala, taşeron torbaya sığmayınca.... *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*, 3, 14–15.
- Bakır, O. (2016). Kronik: Bir yılın hikâyesi ve kadro masalında sona doğru: Bir truva atı olarak “özel sözleşmeli personel”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(3), 999–1023. https://doi.org/10.1501/sbfder_0000002421
- Çolak, A. (2017). Türkiye’de kamu kesiminin taşeronlaşma eğilimi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(3), 1004–1004. <https://doi.org/10.24289/ijsser.314832>
- Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (2003). T.C. Resmî Gazete (4924, 10 Temmuz 2003).
- Eriş, H., & Bucak, F. K. (2018). Taşeron işçilerin kadroya geçirilmeleri hakkında kamu hastane yöneticilerinin görüşleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(4), 719–744.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg’s theory of motivation and Maslow’s hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 5(11), 1996–1997.
- HAK-İŞ. (2017). *Hak-İş konfederasyonu taşeronda gelecek beklentisi araştırması*. (Yayın No.64, 125-126). <https://www.hakis.org.tr/uploads/yayinlar/yayin-pdf-26.pdf>
- Herzberg, F., Maunser, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed). John Wiley&Sons.
- ILO. (2014). *Transforming economies*. Salazar-Xirinachs, J. M., Nübler I & R. Kozul-Wright (Eds.). International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242878.pdf
- İş Kanunu. (1936). T.C. Resmî Gazete (3330, 15 Haziran 1936).
- İş Kanunu. (2003). T.C. Resmî Gazete (4857, 22 Mayıs 2003).
- Kamu İhale Kanunu. (2002). T.C. Resmî Gazete (4734, 04 Ocak 2002).
- Kanun Hükmünde Kararname; Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması. (2017). T.C. Resmî Gazete. (30615, 20 Kasım 2017).
- Kaya, G. (2015). Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 257–267. <https://doi.org/10.17755/esosder.70211>
- Larbi, G. A. (1999). The New Public Management Approach and Crisis States. In *United Nations Research Institute For Social Development* (Vol. 112. Issue 12). United Nations Research Institute for Social Development Palais des Nations 1211 Geneva 10 Switzerland. [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/5F280B19C6125F4380256B6600448FDB/\\$file/dp112.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/5F280B19C6125F4380256B6600448FDB/$file/dp112.pdf)
- Maslow, A. H. (1943). Hierarchy of needs: a theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <http://psgoodrich.com/pc/docs/ARTICLES/Maslow-HierarchyOfNeeds.pdf>
- Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri İle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname. (1988). T.C. Resmî Gazete (318, 28 Mart 1988).
- Öngel, S. (2013). Türkiye’de taşeronlaşmanın boyutları. *Disk-Ar Bülteni, Kış Sayısı(2)*, 8-17.

- Özdemir, G. Y. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 27(4), 35–50.
- Özer, A. (2005). Günümüzün yükselen değeri: yeni kamu yönetimi. *Sayıştay Dergisi*, 59, 3–46. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713558>
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, May-June. [https://web.archive.org/web/20140714112311/http://km.camt.cmu.ac.th/mskm/952743/Extra materials/corecompetence.pdf](https://web.archive.org/web/20140714112311/http://km.camt.cmu.ac.th/mskm/952743/Extra%20materials/corecompetence.pdf)
- Sayan, İ. Ö., & Aziz, K. (2012). Türkiye' de kamu personeli istihdamında dönüşüm: Sağlık bakanlığı örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(1), 171–203. https://doi.org/10.1501/sbfder_0000002242
- Sayan, İ. Ö. (2018). Türkiye' de kamuda taşeron işçi istihdamı: 696 sayılı KHK'ya ilişkin bir değerlendirme. *Emek Araştırma Dergisi*, 14(9), 51–64.
- Sönmez, M. (2017). Türkiye' de sağlığın ticarileşmesi. İçinde *Paran kadar sağlık* (3. baskı). Yordam Kitap Yayınevi.
- Sungur, N. (2012). Türkiye' nin toplumsal yapısı. İçinde Z. Sungur (Editör), *Türkiye' de çalışma yaşamı ve sorunları*. (3. baskı, s.208-227). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Sümbüloğlu, V., & Sümbüloğlu, K. (2002). *Sağlık bilimlerinde araştırma yöntemleri*. (3. baskı). Hatipoğlu Basım ve Yayımlar San. Tic. LTD. ŞTİ.
- Şakar, M. (2010). Taşeronlaşma taşeronlaştırma sorununa siyasi ve akademik bakış. *TES-İŞ. Dosya, Ağustos Sayısı*, 97-99.
- Şençitak, E. K., & İnceboz, T. (2019). Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi ' nde çalışan taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçiş sürecinin kalite standartlarına göre araştırılması. *Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi*, 21(1), 27–36.
- Şit, E. (2017). *Türkiye' de taşeronlaşma ve sendikal örgütlenmeye etkileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tezsezer, S. (2010). *Yerel yönetimlerde norm kadro uygulaması-taşeronlaşma ve etkileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Tarakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toprak, E. (2018, 10 Şubat). *Taşeron çalışmanın kısa hikayesi*. <http://erentoprak.com/taseron-calismanin-kisa-hikayesi/>
- Türk Dil Kurumu. (2021, 14 Şubat). *Türk Dil Kurumu sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/taşeron>
- Yadigarbügün, G. M. (2020). *Kamuda çalışan işveren (taşeron) işçilerin kadroya alınması ve endüstri ilişkilerine etkileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği. (2005). T.C. Resmî Gazete (8720, 01 Nisan 2005).
- Yıldırım, A., & Simşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Seçkin Yayınevi.