

TAŞERONDAN KADROYA GEÇİŞİN İŞÇİLER VE YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BURDUR İLİ ÖRNEĞİ¹

Melek Zeynep DAŞDEMİR²

Mustafa LAMBA³

Öz

Bu çalışmada, taşerondan kadroya geçişin işçiler ve yöneticiler tarafından değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında, Burdur İl Özel İdaresi, Burdur Belediyesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan taşerondan kadroya geçen işçiler ve yöneticileri yer almaktadır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, işçilere kurumsal aidiyet, iş tatmini, sorunların tespiti ve sendika üyeliği boyutlarına ait anket soruları yöneltilmiştir. Yöneticilerin değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla ise kurumsal aidiyet, performans ve sorunlar boyutlarına ait sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, taşerondan kadroya geçişin, tam olarak anlaşamadığı ve çalışanların eskiye göre sadece yıl içerisinde kesintisiz çalışacakları şeklinde algılandığı tespit edilmiştir. İşçi hakları bağlamında önemli role sahip olan sendikalar hakkında yeterli bilgilendirmelerin yapılmadığı ve bağlı oldukları sendikalara karşı güvensizlik olduğu görülmüştür. Yöneticiler tarafından yapılan değerlendirmelerde ise sunulan hizmetlerde değişiklik olmadığı ve bu değişiklikten etkilenmedikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca, taşerondan kadroya geçişin çalışanların performanslarında herhangi bir artışa yol açmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Taşeron, Kadro, Kamu Yönetimi, Personel Yönetimi

Araştırma Makalesi | Geliş Tarihi: 02.10. 2022- Kabul Tarihi: 20.12.2022

Daşdemir, M. Z. & Lamba, M. (2022).
"Taşerondan Kadroya Geçişin İşçiler ve Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi: Burdur İli Örneği".
Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS), Sayı 12, s. 9-30

1 Bu çalışma, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalında 2021 yılında tamamlanan "Taşerondan Kadroya Geçişin İşçiler ve Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi: Burdur İli Örneği" başlıklı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

2 YL Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
E-Posta: melekzeynep.dasdemir@gmail.com, Orcid: 0000-0002-1693-8154.

3 Prof. Dr. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, E-Posta: mlamba@mehmetakif.edu.tr, Orcid: 0000-0002-7406-6112.

EVALUATION OF THE TRANSFER FROM SUBCONTRACTOR TO STAFF BY EMPLOYEES AND THEIRS MANAGERS: EXAMPLE OF BURDUR PROVINCE

Abstract

In this study, it is aimed to evaluate the transition from subcontractor to staff by workers and managers. Within the scope of the study, there are workers and their managers who are transferred from subcontractors working at Burdur Special Provincial Administration, Burdur Municipality and Burdur Mehmet Akif Ersoy University. In the study, in which the quantitative research method was used, survey questions were asked to the workers regarding the dimensions of corporate belonging, job satisfaction, identification of problems and union membership. In order to determine the evaluations of the managers, a questionnaire consisting of questions was used to the dimensions of corporate belonging, performance and problems.

As a result of the research, it has been determined that the transition from subcontractor to staff is not fully understood and it is perceived that employees will work uninterruptedly only during the year compared to the past. It has been observed that sufficient information is not provided about the unions, which have an important role in the context of workers' rights, and there is distrust towards the unions they are affiliated with. In the evaluations made by the managers, it was concluded that there was no change in the services offered and they were not affected by this change. In addition, it has been determined that the transition from subcontractor to staff does not lead to any increase in the performance of the employees.

Key Words: Subcontractor, Staff, Public Administration, Personnel Management

Giriş

Kamu hizmeti kavramı Fransa'da ortaya çıkmıştır. İdare hukuku, siyaset bilimi, kamu yönetimi, kamu personel yönetimi gibi alanlarda kamu hizmeti kavramını görmek mümkündür. Günümüzde kamu hizmetlerinin yürütüş biçimlerini anlayabilmek için kamu hizmeti algısındaki değişimin anlaşılması gereklidir. Klasik kamu yönetimi anlayışından işletmeci yaklaşıma geçiş, kamu personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş kamu hizmetine bakışı ve kamu hizmetinin kapsamını değiştirmiştir.

Değişim sürecinde kamu hizmeti alanı daraltılarak özel sektöre açılmıştır. Devlet, bazı alanlarda hizmet üretmekten çekilerek ya da bazı alanları özel sektöre açarak neoliberal politikalarla uyumlu adımlar atmıştır. Bu kapsamda eğitim, sağlık, güvenlik, temizlik, yemek gibi hizmetlerde sözleşmeli personel istihdamı yaygınlaştırılmıştır. Ayrıca, bazı hizmetlerde de hizmet satın alma yöntemine (taşeron olarak bilinen) başvurulmuştur. Son yıllarda gerek işletmeci yaklaşıma yönelik eleştirile gerekse toplumsal hoşnutsuzluklar ve beklentiler bu politikalarından bazılarında geri adım atılmasına yol açmıştır. Bunun en açık örneklerinden biri, hizmet satın alma kapsamında çalışanların kadrolu istihdama dönüştürülmesi olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, taşerondan kadroya geçen işçilerin kadroya geçiş sonrası bu

değişimin etkileri konusundaki düşüncelerini tespit etmektir. Aynı zamanda, yönetici pozisyonunda çalışanların da taşerondan kadroya geçişin sonuçları hakkındaki değerlendirmeleri ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Çalışma kapsamında, Burdur Belediyesi, Burdur İl Özel İdaresi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanları ve yöneticileri yer almaktadır.

Kamu Hizmeti

Kamu hizmeti kavramı, Fransa'da ortaya çıkmış hukuki bir kavram olup, ülkemizde de Fransız idare hukukunun etkisinde şekillenmiştir (İşten, 2007: 3). 18.yüzyılın ikinci yarısından sonra gelişen kamu hizmeti kavramı 20.yüzyılın başında Leon Duguit, Roger Bonnard ve Gaston Jeze tarafından asıl önemini kazanmıştır. Kavramın üç ana geliştiricisi olan Duguit, Bonnard ve Jeze kavramı, devletin açıklayıcısı olarak görmekte (Eser, 2019: 56) ve tanımlamalarını da bu bağlamda yapmaktadırlar. Devletin açıklayıcısı olarak görülmesi ile devlet faaliyetinde ortaya çıkan değişimlerin açıklanması çerçevesinde Fransa'da Kamu Hizmetleri Okulu (Bordeaux) oluşturulmuştur (İşten, 2007: 3).

Kamu hizmeti kavramı Duguit'in bakış açısıyla "bir faaliyetin toplumsal yaşam için mutlaka gerekli olduğu ve bu faaliyetin özel girişim tarafından düzenli ve sürekli olarak yürütülmediği durumda mutlaka idare tarafından üstlenilmesi gerektiği" olarak açıklamaktadır. Bonnard'a göre "devlet kamu hizmetleri bütününden oluşan toplumsal örgütlenme" olarak ifade edilmektedir. Jeze ise kavramın "toplumsal yaşam için vazgeçilmez olduğuna ve özel girişim tarafından yürütülemeyeceğine yöneticiler tarafından karar verilen faaliyetler" olduğunu ileri sürmektedir (Ulusoy, 2004: 12-13).

Kamu Hizmetlerinin Kurulması, Görülmesi ve Kaldırılması

1982 Anayasası'nın 123.maddesinde kamu hizmetinin kurulması; "İdare, kuruluş ve görevleriyle bir bütündür ve kanunla düzenlenir. İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır. Kamu tüzelkişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulur" şeklinde ifade edilmektedir. Bundan dolayı yeni bir kamu hizmetinin oluşturulmasının temel koşulu kanuna dayandırılmış olmasıdır. Bu durum milli kamu hizmetleri için geçerli iken mahalli kamu hizmetlerinin kurulmasında ilgili kamu idarelerinin karar organlarının alacakları karar yeterli görülmektedir (Gözler ve Kaplan, 2014:234-235).

Bir kamu hizmetinin ortaya çıkması, doğrudan doğruya ve yalnızca kamu idarelerince yürütülmeye başlanması ile kurulur. Bu şekilde kurulan kamu hizmeti, tekel olarak yürütülür; fakat tekel olarak başlayan bir kamu hizmetinin bu şekilde devam edeceği kuralı bulunmamaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse radyo ve televizyon bir kamu hizmeti olarak sunulurken sonradan özel girişimciler tarafından da bu hizmet yürütülmeye başlanmıştır (Erol, 1999: 8).

1982 Anayasası'nın 113. maddesine göre "Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir". Kamu hizmetinin kaldırılması Gözler ve

Kaplan'a (2012) göre, faaliyet ve teşkilat bakımından iki tür anlamı ifade eder. Faaliyet bakımından kamu hizmetinin kaldırılması, artık o hizmetin kamu hizmeti olarak sunulmayacağı anlamı taşırken, teşkilat bakımından kamu hizmetinin kaldırılması hizmeti sunan kurumun kaldırılmasını ifade etmektedir.

Kamu hizmeti sunma görevi bir kamu otoritesinin sorumluluğundadır. Ancak bu durum, mutlaka kamu otoritesi tarafından sunulması anlamına gelmemektedir. Gözler ve Kaplan, kamu hizmeti sunma usullerini geleneksel yöntemler, kamu özel işbirliği yöntemi ve klasik özelleştirmeler olarak 3 grupta (Gözler ve Kaplan, 2012: 551) sınıflandırmaktadır. Kamu yönetimindeki değişimler sonucunda, işletmeciler devlet anlayışının hakim olması ile birlikte Sosyal Refah Devlet anlayışından uzaklaşmıştır (Kalağan, 2009: 175).

Kamu Hizmeti Algısının Değişim Süreci

1980 yılından itibaren devletin ekonomideki rolü yeniden biçimlenirken devletin kamu hizmetlerini tek başına sunma görevi şekil değiştirmiştir. Bu dönemde devlet tarafından sunulan hizmetlerin özel sektöre devredildiği ve ayrıca yeni ihtiyaçlar ortaya çıktığında özel sektörün daha etkili olduğu "liberal" politikalar ön plana çıkarılmıştır (Çal, 2008: 2).

Yeni Kamu İşletmeciliği (YKİ) anlayışı çerçevesinde özel hukuk sözleşmeleri ile kamu hizmetlerinin özel sektöre gördürülmesi yaygınlaştırılmıştır (Göküş, 2011: 40). YKİ'ye göre, geleneksel yönetim anlayışının temel örgütlenme yöntemi olan bürokrasi sorunların kaynağı olarak görülmüştür. Sorunların çözümü için özel sektöre ait yönetim ve uygulamaların kamu alanlarında da kullanılmasını öneren YKİ sözleşmecilik temelinde hizmet sunumu ve personel yönetiminin yolunu açmıştır (Lamba, 2015: 129).

Kamu yönetimindeki algının değişmesine neden olan başka bir faktör ise Türkiye-AB ilişkileridir. "Minimalist kamu hizmeti" anlayışı ile Avrupa Birliği Komisyonu devletin her alanda kamu hizmeti sunma anlayışını kabul etmemiştir. Avrupa Birliği iç hukukunda kamu hizmeti sunumu rekabet kurallarına göre gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda 2004 yılında Avrupa Komisyonu tarafından Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında Rapor'da kamu hizmeti sunan kamu kuruluşlarının rekabete aykırı hükümlerinin değiştirilmesi ve Rekabet Kurumu'nun da bu sürece dâhil olması istenmiştir (Orak, 2007: 183-189).

Türk Kamu Personel Sisteminde İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

İnsan, yönetim sürecinde beşerî unsurdur. Bu beşerî unsurun, bir kaynak olarak görülmesi ve planlanmasının yapılması çalışanlardan en fazla verimin elde edilmesi yönetim biliminin temel araştırma konuları arasında yer almıştır. Yeni Kamu İşletmeciliği anlayışı ile birlikte piyasacı yaklaşım personel yönetimi anlayışını da büyük ölçüde etkilemiştir. Böylece kamunun rolünü yeniden belirlemek, bürokrasinin işletmeciler anlayışına uymayan yönleri ile mücadele etmek, rekabeti sağlamak ve bazı özel sektör yöntemlerini kullanmak, müşteri ve performans odaklı olmak, çalışan verimliliğine önem vermek ve hesap verilebilirliği ön planda tutmak gibi konular kamu sektörüne

yerleştirilmeye çalışılmıştır (Yayman, 2005: 297).

Kamu sektörünü bir işletme olarak gören anlayışa göre kamu personel yönetimi açısından iki husus önemlidir. Şaylan (2000) bu iki hususu; kamu personelinin her yönden verimli çalışması ve kamu personelinin yeterli donanıma sahip olması şeklinde ifade etmektedir.

Personel yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine (İKY) geçişi bu çerçevede değerlendirmek gerekir. Personel yönetimi ile İKY değerler açısından önemli farklılıklar göstermektedir. Çünkü, personel yönetimi karar mekanizması olmayıp personeli ilgilendiren mevzuatların uygulanmasını sağlayan bir mekanizmadır (Koroğlu, 2010: 146).

Aşağıdaki Tablo 1'de İKY ve Personel Yönetimi arasındaki farklar gözlemlenmektedir.

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetimi ile Personel Yönetimi Arasındaki Ayrımlar

Özellikler	İnsan Kaynakları Yönetimi	Personel Yönetimi
Yönetim anlayışı	Uzun vadeli stratejik öngörülü	Kısa vadeli
Örgütlenme anlayışı	Tekçi, paylaşılmış değerlerin, örgütsel amaçlara bağlılığın ve genel bir kimliğin bir araya getirdiği bireyler	Çoğulcu, koşullara bağlı birliktelik arz edilen gruplar ve açıkça belirlenmiş kural ve yapılar içinde kolektif dayanışma
Örgütsel yapılar ve işleyiş	Doğal esneklik	Bürokratik kural ve sınırlanmış roller
Çalışmalara yönelik eğilimler	Yüksek güven, işbirliği, dayanışma ve otokontrol	Düşük güven, maliyetlerin düşürülmesi yönünde itaat ettirilme ve kontrolün empoze ettirilmesi
Personelin yetki ve sorumluluğu	Yatay hiyerarşi, yatay yönetim	Dikey yönetim, merkezi yönetim
Çıktılara verilen önem	Kalite	Nicelik

Kaynak: (Öztürk, 1999: 124)

İKY'ye ihtiyaç duyulmasının en önemli nedeni yukarıda açıklanan personel yönetimi ile arasındaki farklılıktan ileri gelmektedir. Başka bir ifadeyle, personel yönetiminin standart ve mekanik olma özelliğine karşın, insan unsurunu yönetimin bir parçası hatta merkezi olarak görmesi insan kaynakları yönetiminin tercih edilmesine neden olmaktadır (İzci ve Yıldız, 2017: 407).

Türkiye'de İKY'ye geçiş kapsamındaki en hızlı ve önemli gelişmeler 2000'li yıllarda yaşanmıştır. 2002 yılında ilk kez hükümet programında kamu görevlisi için insan kaynakları ifadesine yer verilmiştir (Uğur ve Köseoğlu, 2018:156). 2003 yılında hazırlanmasına rağmen yasalasamayan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı'nda, personel yönetiminden adı insan kaynakları yönetimi olarak söz edilmiştir (Eroğlu, 2010: 229). Bu kavramın kullanılması, Batıdakine benzer olarak özel sektöre ait bir kavram olması nedeniyle özel sektör benzeri bir sisteme geçiş olarak düşünülmektedir (Öke, 2016: 47).

Benzer şekilde yerel yönetimlerde de stratejik planlama ve performans yönetimi gibi İKY ilkelerinin uygulanmasına başlanmıştır. Bu süreçte özellikle Avrupa Birliği (AB), Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın (WB) etkisinin olduğu düşünülmektedir (Uğur ve Köseoğlu, 2018: 158-159). Belediyelerde İKY'ye geçişe yönelik olarak, 5393 sayılı Belediye Kanunu kapsamında norm kadro uygulanmasını ve 2007 yılında Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Yönetmeliği⁴ hazırlanmıştır.

2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı kamuda insan kaynakları kullanımı için ayrı bir düzenlemeye yer verilmektedir. Buna göre, kamu görevlilerine sözleşme hakkı tanınması, kamu personelinin izin haklarının iyileştirilmesi, sözleşmeli personele sendika hakkı tanınması, kamuda istihdam farklılıklarının giderilmesi, liyakat ve performans değerlendirme sistemleri gibi değişikliklerden söz edilmiştir (Onuncu Kalkınma Planı, 2013). Ancak kamuda istihdam farklılıkları giderilememiş, kamu çalışanları farklı kanunlar bakımından farklı isimlerle anılmaya devam etmiştir. Örneğin; Anayasanın 128. maddesinin birinci fıkrası "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." hükmünü içermektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasında "Kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür." ifadelerine yer verilerek bunların dışında herhangi bir istihdam şekli öngörmemiştir.

Kanunda sayılan dört istihdam şekline ek olarak taşeron uygulaması yaygın bir istihdam şekli olarak uzun yıllar uygulanmıştır. Neoliberal anlayış sonrasında kamu hizmetlerinin sunumunda, "esnek üretim rejimi" olarak ifade edilen anlayış çerçevesinde kamu görevlileri eliyle yürütülen hizmetlerin özel sektöre ihale edilmesi öngörülmüş, böylece de kamuda taşeronlaşmanın önü açılmıştır (Altun, 2018: 55)

Taşerondan Kadroya Geçiş Süreci

24 Aralık 2017'de 696 sayılı KHK⁵ ile DİSK'e göre, 744 bin 342 taşeron işçinin sürekli ve geçici işçi kadrosuna geçirildiği ifade edilmektedir (DİSK, 2018). Ancak merkezi idare kurumlarında kadroya geçiş kurum kadrosuna iken, belediyelerde . belediye şirketlerinin kadrosuna geçiş söz konusudur.

Taşerondan kadroya geçiş sürecinde yapılan çalışmalar ve yasalaşma aşaması ve paydaşların talebini ifade eden Tablo 2 aşağıda yer almaktadır.

4 22.02.2007 Tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Yönetmeliği".

5 26.12.2017 tarihli ve 696 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan "Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname".

Tablo 2. Taşerondan Kadroya Geçiş Sürecinde Tarafların Tutumları

Gündeme Gelme Aşaması	Formülasyon Çalışmaları (Taraflarca Önerilen Teklifler)	Kanunlaşma Aşaması
657 için (4/c 4/d veya memur olabilirler) Sınav yapılacak SGK için 4/a olmaları öngörüldü 01.11.2015 öncesi çalışanlar kadroya geçebilirler denildi Mevsimlik İşçilerin 5 Ay 29 Yerine 9 Ay 29 gün çalışmaları önerildi.	657 için (4c 4d veya memur olabilmeleri tartışıldı) Sınavsız alım konuşuldu SGK için 4/a ve 4/c tartışıldı Süreçte Tarih Değiştirdi Mevsimliklerin 4/b için kadroya alımı tartışıldı	696 sayılı KHK çıkarıldı 657 için 4/d'li oldular Komisyonlarca sınav(göstermelik) yapıldı SGK için 4/a'lı oldular 04.12.2017 tarihinde çalıştırılmakta olanlar kadroya geçti Mevsimlik İşçilerin 5 Ay 29 Yerine 9 Ay 29 Gün çalışmaları kararlaştırıldı
Kimler Kadro Alacak		
Mart 2016 belirtilen ilgili kurumlar ve Mart 2016'da belirtilen şartlar İki teklif öne çıktı 1.-Tüm çalışan 720 bin kişi kadroya geçebilir 2.-Asıl işleri yapan 150 kişi için kadro olabilir	(Belediyeler İli İlgili Çalışmalar Olmuştur.) Tüm çalışanlar fikri daha ağır bastı. Süreçte 120 bin yeni kişi eklendi	Mart 2016'da belirtilen kurumların hepsi ve Mart 2016'da belirtilen şartlarda pek değişiklik yapılmamıştır. Tüm taşeron çalışanlar (850 Bin civarında kişi) 4d'li yapıldı
Sendikaların Talebi		
İşçilerin mümkün olan en önemli kazanımlar ile kadroya geçirilmeleri	İktidara yakın (Memur-Sen, Hak-İş) sendikalar daha yumuşak bir açıklama ile işçi haklarını savunmuşlar, Muhalif sendikalar (Kesk, Disk, Kamu-Sen) daha keskin bir çizgi ile işçi haklarını savunmuşlar Türk-İş gibi sendikalar daha orta bir yol izlemişlerdir	Sendikalar KİT Çalışanlarını da gündeme getirmiştir.
Devletin (Asıl İşverenin) Talebi		
Tüm işçileri kadroya alınarak sorunun çözümü	Süreç içinde 720 bin olan işçi sayısına 120 bin kişi daha eklenmiş, Belediye çalışanları için ek çalışmalar yapılmıştır	696 sayılı KHK ile sorunu çözdüğünü belirtmiştir.
Diğer Paydaşların Talebi		
İktidar Partisi seçimlere yönelik pozisyon belirlemiş, Muhalefet partileri işçilerin kazanımları üzerinden iktidar partisini eleştirmiş, Kamudaki taşeronları çalıştıran alt işverenler, 25 bin şirketin mağduriyetini gündeme getirmiştir.	Kamuoyu açısından Sosyal medyada bu konunun "tarafdarları", "karşı çıkanlar" ve "orta yolcular" şeklinde 3 grup kendileri açısından kamuoyu oluşturmuşlardır. Bu konuda kamu mali disiplini bozulacağı gündeme gelmiştir	

İşçilerin Talebi		
İşçiler bir an önce kadroya geçmek istemektedirler.	İşçiler ve işçi dernekleri de aynı sendikalarda olduğu gibi buldukları siyasi pozisyonlara göre hareket etmişler ve açıklamaları talepleri bu yönde olmuştur.	KİT'lerde taşeron çalışanlar yeni gündem oluşturmuştur.

Kaynak: (Acar, 2019: 31)

Tabloya göre kadroya geçiş ile sendikaların talebi, işçilerin en iyi kazanımlarla bu süreçten yararlanmaları olduğu, devletin talebi taşeron olarak çalışan bütün işçileri kadroya almak olduğu ve işçilerin talebinin ise ivedilikle kadrolu olmak olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

Çalışmada, taşerondan kadroya geçişin, işçiler ve onların yöneticileri tarafından nasıl algılandığını, kadroya geçişin çalışanların gerek çalışma performansları gerekse sosyal haklar bakımından nasıl değişiklikler meydana getirdiğini, taşerona ve kadroya bağlı çalışmanın hem çalışanlar hem de yöneticiler için olumlu ve olumsuz yönleri araştırılmaktadır. Ayrıca çalışan haklarını savunmak amacıyla kurulan sendikaların, çalışanlar tarafından nasıl algılandığını, kendilerine verilen desteklerin boyutunu belirlemek ve yöneticilerin çalışanların sendika haklarına olan tutumlarını incelemek çalışmanın bir başka amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini, taşerondan kadroya geçen çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem, ise Burdur İl Özel İdaresi, Burdur Belediyesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde taşerondan kadroya geçen çalışanlar ve onların yöneticileridir. Çalışmada nicel analiz yöntemi kullanılmış ve anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan anket formları katılımcılara yüz yüze ve telefon yoluyla uygulanmıştır. Çünkü bazı çalışanlar Burdur il merkezi dışında çalışmakta görev yerleri değişebilmektedir. Araştırma öncesi etik kurul izni ve ilgili kurumlardan araştırma izinleri alınmış ve pilot uygulama yapılmıştır. Anket formları 5'li Likert tarzında (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılmıyorum) hazırlanmıştır.

Tablo 3. Burdur İli Kamu Kurumlarında Taşerondan Kadroya Geçen İşçi Sayısı

Kurum	Toplam Sayı	Ankete Katılan Sayısı
İl Özel İdare	110	70
Belediye	540	167
Üniversite	395	164
Toplam	1045	401

Araştırma için ulaşılan Burdur ilinde faaliyet gösteren kamu kurumlarının yetkili

birimlerden elde edilen bilgilere göre taşerondan kadroya geçen çalışan sayısı; Burdur İl Özel İdare için 110, Burdur Belediyesi için 540 ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi için 395 kişi olarak tespit edilmiştir. Anket çalışmasına katılan sayıları ise sırasıyla İl Özel İdaresinden 70, Burdur Belediyesinden 167 ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinden 164 kişidir.

Verilerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Elde edilen verilerin analizi için SPSS programından faydalanılmıştır. Yapılan analize göre araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği KMO Bartlett Test sonucuna göre 0,798'dir. Araştırmanın güvenilirliğine yönelik yapılan analiz sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır.

Anket verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için yapılan Shapiro-Wilk testi sonucuna göre verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görüşmüştür.

Tablo 4. Shapiro-Wilk Normallik Testi

Ölçek Adı	Shapiro-Wilk Normallik Testi P-Değeri
Kurumsal Aidiyet	0,00
İş Tatmini	0,00
Sorunlar	0,00
Sendika Üyeliği	0,00

Shapiro-Wilk normallik testinin değerinin 0,05'in altında olması, verilerin normal dağılım göstermediği anlamına gelmektedir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016: 134). Yukarıdaki tabloya göre hesaplanan anlamlılık değerleri 0,00 olduğu için, araştırmadaki ölçek verilerinin normal dağılmadığı sonucuna ulaşıldığı için analizlerde non-parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Araştırma Bulguları

Taşerondan kadroya geçişin çalışanlar tarafından değerlendirilmesi dört boyut ile incelenmektedir. Bunlar; kurumsal aidiyet, iş tatmini, sorunlar ve sendika üyeliğidir. Bu bölümde araştırma boyutlarına ait bulgular yer almaktadır.

Kurumsal Aidiyet Boyutu

Kurumsal aidiyet boyutu kapsamında katılımcılara 8 soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilerde olumlu yönde görüş ifade eden "tamamen katılıyorum" ve "katılıyorum" ifadeleri toplanarak değerlendirilmiştir. Çalışanların kurumda kalma istekleri kuruma olan bağlılıklarının olumlu yönde arttığı gözlenmiştir.

Tablo 5. Kurumsal Aidiyet Boyutu

Sorular	Belediye ve Bağlı Şirketler		İl Özel İdare		Üniversite		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Kadroya geçmek kurumuma olan bağlılığımı artırdı.	3,9	74,3	3,5	65,7	3,7	67,1	3,7	69,8
Kadroya geçtikten sonra kurumdan ayrılmayı düşünmedim.	4,1	77,8	3,7	78,6	4,2	82,9	4,1	80,1
Kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	4,1	77,2	3,8	81,4	4,0	68,9	4,0	74,6
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissedirim.	4,2	79,6	4,1	82,9	4,1	75,6	4,1	78,6
Kadroya geçtikten sonra kurumumuz düşüncelerimize daha fazla önem vermeye başladı.	3,6	56,3	3,3	50,0	2,9	39,6	3,3	48,4
Artık şirketin değil bu kurumun bir elemanı olduğumu hissetmeye başladım.	4,0	71,3	3,6	65,7	3,7	66,5	3,8	68,4
Kurumumuz, kadroya geçen işçilerin mesleki açıdan yetersiz olduğu konularda hizmet içi programlar hazırladı.	3,6	61,7	3,3	62,9	2,9	43,3	3,3	54,3
Kurum yöneticileri eski kadrolu çalışanlarla bana eşit davranır.	3,5	53,9	3,2	60,0	3,2	43,3	3,3	50,6
Genel Ortalama	3,9	69,0	3,6	68,4	3,6	60,9	3,7	65,6

İş Tatmini Boyutu

İş tatmini boyutunda çalışanlara toplam 12 soru yöneltilmiştir. Çalışanlardan elde edilen bulgular, kadroya geçmenin çalışanların iş tatmini seviyelerinde kayda değer bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Belediye ve Üniversite çalışanları sadece iş güvencesine sahip olmanın kendileri için yeterli olmadığını ifade etmelerine karşın, İl Özel İdaresi çalışanları bu ifadeye olumlu yönde cevap vermişlerdir.

Tablo 6. İş Tatminine Yönelik Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		İl Özel İdare		Üniversite		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Yaptığım işten eskiye göre daha memnunum.	3,8	66,5	3,6	70,0	3,5	61,0	3,7	64,8
Ücret eskiye göre daha tatmin edicidir.	3,9	71,9	2,0	17,1	2,9	36,6	3,1	47,9
Daha iyi bir iş bulsam işimi değiştirebilirim.	2,3	23,4	2,1	20,0	2,5	25,6	2,4	23,7
Kendimi memur gibi hissediyorum.	2,6	35,3	2,2	22,9	2,3	18,9	2,4	26,4
Kadroya geçmek toplumdaki saygınlığımı arttırdı.	3,0	43,1	2,7	38,6	2,8	36,0	2,9	39,4
Kadroya geçiş ile farklı bir tecrübe edineceğimi düşünüyorum.	2,7	34,1	2,6	27,1	2,5	22,0	2,6	27,9
Kadroya geçiş bana yeni kariyer imkânları yaratabilir.	2,7	32,3	2,5	30,0	2,5	25,6	2,6	29,2
İş yüküm kadroya geçtikten sonra azaldı.	2,8	30,5	2,2	10,0	1,9	6,7	2,3	17,2
Sadece iş güvencesine sahip olmak beni tatmin etmemektedir.	3,2	46,7	3,7	74,3	2,7	32,9	3,1	45,8
Gelecekte terfi imkânlarına sahip olacağımı düşünüyorum.	2,8	32,9	2,6	38,6	2,4	18,9	2,6	28,4
İş arkadaşlarımla dostluğum beni tatmin etmektedir.	4,0	72,5	3,8	78,6	3,9	66,5	3,9	71,1
Kadroya geçtikten sonra kurumumuzun verimliliğimizi arttırıcı teşviklerde bulunması, kadrolu olmanın ayrıcalık olduğunu göstermektedir.	3,2	47,9	2,9	42,9	3,1	37,8	3,1	42,9
GENEL ORTALAMA	3,1	40,8	2,7	39,2	2,8	32,4	2,9	38,72

Sorunlar Boyutu

Çalışanların sorunlarını tespit amacıyla oluşturulan bu boyut kapsamında 10 soru hazırlanmıştır. Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, çalışanlar maddi ve sosyal haklarının halen yeterli olmadığını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bir beklenti içinde olmadıklarını, tayin hakkına sahip olmamanın önemli bir eksiklik olduğunu ancak kurum yöneticileri ile eskiye nazaran daha iyi iletişim kurabildiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 7. Sorunları Tespit Etmeye Yönelik Değişkenlerin Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		İl Özel İdare		Üniversite		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Kadroya geçtikten sonra yöneticilerin bana yaklaşımı olumlu yönde değişti.	3,3	42,5	2,9	38,6	2,5	24,4	2,9	34,4
Maddi imkânlarımız iyileştirilmesine rağmen yeterli değildir.	3,7	59,3	4,0	77,1	3,9	66,5	3,8	65,4
Geleceğe yönelik iş ve gelir seviyesi bakımından umutlu değilim.	3,2	41,3	3,7	64,3	3,3	43,9	3,3	46,4
Daha az yöneticiye hesap vermek sorunları azalttı.	3,2	44,9	3,1	48,6	2,9	36,0	3,1	41,9
Kadroya geçtikten sonra tarafımıza yapılan sosyal yardımlar yeterli değildir.	3,9	65,3	3,8	72,9	3,9	67,1	3,9	67,3
Kadroya geçtikten sonra izin hakkının artması beni memnun etti.	3,9	73,1	3,7	75,7	3,0	43,3	3,5	61,4
Çalışma koşullarımın daha da iyileşeceğini düşünüyorum.	3,6	55,1	3,2	51,4	3,1	43,9	3,3	49,9
Kadroya geçmemize rağmen tayin hakkına sahip olmamak önemli bir eksikliktir.	3,5	58,1	4,0	82,9	4,0	73,2	3,8	68,6
Kadroya geçtikten sonra taleplerimi yöneticilere daha kolay ve daha sık iletebilmekteyim.	3,6	63,5	3,4	60,0	3,3	48,8	3,4	56,9
Taşeron firmaya iletemediğim sorunları şu an kurum yöneticilerine daha kolay iletebilmekteyim.	3,8	65,9	3,7	78,6	3,5	54,9	3,7	63,6
GENEL ORTALAMA	3,6	56,9	3,5	65,0	3,3	50,2	3,5	55,5

Sendika Üyeliği

Çalışanların sendika üyeliğine bakış açılarını tespit etmek amacıyla yönetilen 5 soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde; çalışanların büyük çoğunluğunun sendikal hakları bilgi sahibi olduğu, ancak bağlı oldukları sendikanın kendilerinin kendilerine yeterince destek sağlamadığı ve sendikalara güvenmedikleri konusunda bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 8. Sendika Üyelğine Yönelik Değişkenlerin Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		İl Özel İdare		Üniversite		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Sendika üyeliği hakkımın olduğunu biliyorum.	4,7	94,0	4,8	92,9	4,9	98,8	4,8	95,7
Kadroya geçiş ile işçinin sendikali olmasının iş güvencesini arttıracığını düşünüyorum.	3,9	68,9	3,5	67,1	3,6	54,9	3,7	62,9
Kadroya geçen işçilerin sendikali olması işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayacaktır.	3,9	67,7	3,7	72,9	3,4	48,2	3,6	60,6
Bağlı olduğum sendikanın işçilere yeterli düzeyde destek verdiğini düşünüyorum.	2,8	32,9	3,1	36,4	3,3	25,4	2,8	30,0
Bağlı bulunduğum sendikaya toplu pazarlık yapılan zamanlarda haklarımı savunacağı konusunda güveniyorum.	3,2	40,3	3,3	57,6	3,5	28,3	3,1	36,9
GENEL ORTALAMA	3,0	36,6	3,2	47,0	3,4	26,8	3,0	40,3

Çalışanların Kurumlara Göre Kruskall Wallis H Testi Bulguları

Çalışanların anket sorularına verdiği yanıtlar bakımından çalıştığı kurumlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Kruskall Wallis H Testi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Çalışanların Kurumlara Göre Kruskall Wallis H Testi Bulguları

Değişkenler	N	H	Asym. Sig.
Kadroya geçmek kurumuma olan bağlılığımı artırdı.	401	12,965	,002
Kadroya geçtikten sonra kurumdan ayrılmayı düşünmedim.	401	13,255	,001
Kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	401	8,934	,011
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim.	401	4,279	,118
Kadroya geçtikten sonra kurumumuz düşüncelerimize daha fazla önem vermeye başladı.	401	18,674	,000
Artık şirketin değil bu kurumun bir elemanı olduğumu hissetmeye başladım.	401	8,574	,014
Kurumumuz, kadroya geçen işçilerin mesleki açıdan yetersiz olduğu konularda hizmet içi programlar hazırladı.	401	20,387	,000
Kurum yöneticileri eski kadrolu çalışanlarla bana eşit davranır.	401	4,591	,104
Yaptığım işten eskiye göre daha memnunum.	401	5,422	,066
Ücret eskiye göre daha tatmin edicidir.	401	90,053	,000
Daha iyi bir iş bulsam işimi değiştirebilirim.	401	4,300	,116

Kendimi memur gibi hissediyorum.	401	3,804	,149
Kadroya geçmek toplumdaki saygınlığımı arttırdı.	401	2,542	,281
Kadroya geçiş ile farklı bir tecrübe edineceğimi düşünüyorum.	401	1,503	,472
Kadroya geçiş bana yeni kariyer imkânları yaratabilir.	401	1,060	,589
İş yüküm kadroya geçtikten sonra azaldı.	401	39,064	,000
Sadece iş güvencesine sahip olmak beni tatmin etmemektedir.	401	6,836	,033
Gelecekte terfi imkânlarına sahip olacağımı düşünüyorum.	401	2,687	,261
İş arkadaşlarımla dostluğu beni tatmin etmektedir.	401	2,845	,241
Kadroya geçtikten sonra kurumumuzun verimliliğimizi artırıcı teşviklerde bulunması, kadrolu olmanın ayrıcalık olduğunu göstermektedir.	401	2,845	,241
Kadroya geçtikten sonra yöneticilerin bana yaklaşımı olumlu yönde değişti.	401	26,069	,000
Maddi imkânlarımız iyileştirilmesine rağmen yeterli değildir.	401	3,470	,176
Geleceğe yönelik iş ve gelir seviyesi bakımından umutlu değilim.	401	6,298	,043
Daha az yöneticiye hesap vermek sorunları azalttı.	401	3,656	,161
Kadroya geçtikten sonra tarafımıza yapılan sosyal yardımlar yeterli değildir.	401	,997	,608
Kadroya geçtikten sonra izin hakkının artması beni memnun etti.	401	35,477	,000
Çalışma koşullarımın daha da iyileşeceğini düşünüyorum.	401	10,028	,007
Kadroya geçmemize rağmen tayin hakkına sahip olmamak önemli bir eksikliktir.	401	6,120	,047
Kadroya geçtikten sonra taleplerimi yöneticilere daha kolay ve daha sık iletebilmekteyim.	401	9,152	,010
Taşeron firmaya ilemediğim sorunları şu an kurum yöneticilerine daha kolay iletebilmekteyim.	401	9,850	,007
Sendika üyeliği hakkımın olduğunu biliyorum.	401	12,031	,002
Kadroya geçiş ile işçinin sendikalı olmasının iş güvencesini arttıracığını düşünüyorum.	401	12,944	,002
Kadroya geçen işçilerin sendikalı olması işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlayacaktır.	401	15,604	,000
Bağlı olduğum sendikanın işçilere yeterli düzeyde destek verdiğini düşünüyorum.	320	1,786	,409
Bağlı bulunduğum sendikaya toplu pazarlık yapılan zamanlarda haklarımı savunacağı konusunda güveniyorum.	320	3,479	,176

Tablo incelendiğinde verilen yanıtlar bakımından kurumlar arasında bazı değişkenlerin anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir. Kurumlar arasında, “Kadroya geçmek kurumuma olan bağlılığımı artırdı” ifadesine verilen yanıtlar $p=0,002$ düzeyinde ve “Kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesine verilen yanıtlar ise $p=0,011$ düzeyinde anlamlı farklılıklar göstermiştir. İkili gruplar arasında yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre farklılığın belediye ve bağlı şirketler grubundan kaynakladığı tespit edilmiştir. “Kadroya geçtikten sonra kurumdan ayrılmayı

düşünmedim” ifadesi bakımından da anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, farklılığın ise üniversite çalışanlarından kaynaklandığı görülmüştür.

“Ücret eskiye göre daha tatmin edicidir”, “Kadroya geçtikten sonra yöneticilerin bana yaklaşımı olumlu yönde değişti”; “İş yüküm kadroya geçtikten sonra azaldı”; “Kadroya geçtikten sonra taleplerimi yöneticilere daha kolay ve daha sık iletebilmekteyim” ve “Taşeron firmaya ilemediğim sorunları şu an kurum yöneticilerime daha kolay iletebilmekteyim” ifadeleri bakımından kurumlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Farklılıklar belediye ve bağlı şirketler çalışanlarından kaynaklanmaktadır.

Benzer şekilde “Sadece iş güvencesine sahip olmak beni tatmin etmemektedir” ile “Geleceğe yönelik iş ve gelir seviyesi bakımından umutlu değilim” ifadeleri bakımından da kurumlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. Farklılığın İl Özel İdare çalışanlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Yöneticilere Ait Araştırma Bulguları

Araştırmada üç kurumdan toplam 36 yöneticiye anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin geçerliliği, güvenilirliği ve normalite testleri yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliği KMO değerine göre 0,57 ve Cronbach’s Alpha değerine göre 0,77 olarak tespit edilmiştir. Shapiro-Wilk testi sonucuna göre de verilerin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Taşerondan kadroya geçişin yöneticiler tarafından değerlendirilmesini ölçmek amacıyla performans, kurumsal aidiyet ve sorunlar boyutu belirlenmiştir.

Performans Boyutu

Performans boyutunu ölçmek için 5’li Likert 7 soru yöneltmiştir. Elde edilen verilerin ortalama ve yüzde dağılımları Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10. Performans Boyutuna Ait Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		Üniversite		İl Özel İdare		Genel	
	Ort	%	Ort	%	Ort	%	Ort	%
Çalışanlarını iş güvencesine katılmaları performanslarını arttırmıştır	3,6	55,6	3,1	43,8	2,7	10,0	3,1	38,9
İşçiler kadroya geçtikten sonra işlerini daha çok benimsemiştir.	3,3	55,6	3,3	43,8	2,8	20,0	3,1	41,7
İşçilerin kadroya geçtikten sonra sorumluluk bilinci ve sorumluluk alma isteği artmıştır.	3,2	45,6	3,3	50,0	3,0	30,0	3,2	47,2

Kadroya geçtikten sonra işçilerin kendini geliştirme çabalarında artış gözlemlenmektedir.	3,3	44,4	3,1	25,0	2,4	0,0	2,9	22,2
İşçilerin kadroya geçmeleri iş geliştirme yeteneklerine olumlu katkı sağlamıştır.	3,3	55,6	3,1	31,3	2,6	0,0	3,0	27,8
İşçilerin kadroya geçmesi, eski kadrolu çalışanlar ile aralarında çatışmaya neden olmuş ve bu durum her iki tarafın da performansını olumsuz etkilemiştir.	2,0	22,2	2,4	18,8	3,0	40,0	2,5	25,0
Kadroya geçen işçiler kadrolu personele göre daha yüksek performansa sahiptir.	2,7	22,2	2,6	31,3	2,5	20,0	2,6	25,0
GENEL ORTALAMA	3,1	44,4	3,0	34,8	2,7	17,1	2,9	56,9

Tüm sorulara alınan yanıtların ortalaması alındığında, %56,94'ü olumlu yönde görüş bildirdikleri görüşmüştür. "İşçilerin kadroya geçmesi, eski kadrolu çalışanlar ile aralarında çatışmaya neden olmuş ve bu durum her iki tarafın da performansını olumsuz etkilemiştir" ve "Kadroya geçen işçiler kadrolu personele göre daha yüksek performansa sahiptir" ifadelerine katılımcıların %75'i olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. Bu bulgulara göre, kadroya geçen işçiler mevcutta kadrolu olarak çalışan işçilere göre daha yüksek performans göstermemektedir.

Kurumsal Aidiyet Boyutu

Yöneticilere kurumsal aidiyet boyutunda 5'li Likert tarzında 9 soru sorulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Kurumsal Aidiyet Boyutuna Ait Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		Üniversite		İl Özel İdare		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Kadroya geçen işçiler kurumsal kararlara daha fazla katılmaya başlamışlardır.	3,8	77,8	3,3	50,0	3,1	40,0	3,6	55,6
Çalışanlarımızın hepsi sorumluluğu paylaşma becerisine sahiptir ve bu konuda birbirine destek vermektedir.	3,9	66,7	3,8	75,0	3,4	50,0	3,7	66,7
İşçiler kadroya geçtikten sonra da eski çalışma alışkanlıklarını devam ettirmektedir.	3,7	77,8	3,9	68,8	3,1	50,0	3,6	63,9

İşçilerin kadroya geçiş ile kuruma olan bağlılıkları artmıştır.	3,2	44,4	3,8	68,8	3,3	50,0	3,5	58,3
Kadroya geçen işçilerden kurumumuzun geliştirilmesi için etkin öneriler almaktayız.	3,4	55,6	3,4	62,5	3,0	40,0	3,3	55,6
Bir sorun yaşandığında kadroya geçen işçiler sorunu görmezden gelmektedir.	2,0	22,2	2,6	18,8	2,6	30,0	2,5	22,2
Kurumda diğer çalışanlar gibi yeni kadroya geçen işçiler de ailenin bir parçasıdır.	4,8	100,0	4,8	100,0	4,4	80,0	4,6	94,4
Kadroya geçen işçiler en az diğer işçilerimiz kadar kurumumuzun misyonunu ve vizyonunu benimsemektedir.	4,0	66,7	3,8	50,0	3,8	70,0	3,8	61,1
Kadroya geçen işçiler kurumun belirlediği kurallara ve düzenlemelere uyum sağlamıştır.	3,8	66,7	4,1	75,0	3,6	70,0	3,9	72,2
GENEL ORTALAMA	3,6	64,2	3,7	63,2	3,0	53,3	3,6	67,6

Kurumsal aidiyet boyutuna ilişkin bulgulardan “İşçilerin kadroya geçiş ile kuruma olan bağlılıkları artmıştır” ifadesine en yüksek oranda olumlu yanıtın üniversite yöneticileri tarafından verildiği görülmüştür. Ancak, “Kurumda diğer çalışanlar gibi yeni kadroya geçen işçiler de ailenin bir parçasıdır” ifadesine yöneticilerin büyük çoğunluğu katılım yönünde görüş bildirmiştir. Kurumsal aidiyet boyutunda en düşük ortalamaların il özel idaresi yöneticilerine ait olduğu tespit edilmiştir.

Sorunlar Boyutu

Sorunlar boyutu kapsamında yöneticilere cevaplanması için 6 soru yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Sorunları Tespit Etmeye Yönelik Değişkenlerin Frekans Bulguları

Değişkenler	Belediye ve Bağlı Şirketler		Üniversite		İl Özel İdare		Genel	
	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%	Ort.	%
Taşerondan kadroya geçen işçilerin hizmet içi uyum sürecinde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır.	2,0	0,0	2,3	6,3	2,6	20,0	2,3	8,3
İşçilerin kadroya geçtikten sonra sendika üyeliği hakkının verilmesini doğru buluyorum	4,8	100,0	4,1	75,0	3,8	80,0	4,2	83,3
Kadroya geçen işçilerin yeterli imkanlara sahip olduğunu düşünmekteyim.	3,2	44,4	3,7	75,0	3,4	70,0	3,5	63,9

Sorumlu olduğumuz işçi sayısı yeterliyken, kadroya geçiş ile bu sayının artması yöneticilerin iş yükünü arttırmıştır.	1,9	0,0	2,1	6,3	1,7	0,0	1,9	2,8
Kadroya geçtikten sonra işçilerin (nakil, ücret, izin vd.) taleplerinde artışlar düzenlenmektedir.	3,1	44,4	3,3	50,0	3,6	60,0	3,3	52,8
Kadroya geçtikten sonra işçiler emir ve talimatlarımıza daha fazla itiraz etmeye başladılar.	2,3	22,2	2,6	37,5	3,3	40,0	2,8	33,3
GENEL ORTALAMA	2,9	35,2	3,0	41,7	3,1	45,0	2,7	40,7

Sorunlar boyutuna ilişkin en yüksek genel ortalamaya sahip kurumun İl özel İdaresi olduğu görülmektedir. Kurumsal aidiyet boyutunda da en düşük ortalamanın bu kuruma ait olması mevcut durumu destekler niteliktedir. Yöneticilerin büyük çoğunluğu çalışanların sendikal haklarını desteklemektedir. “Kadroya geçtikten sonra işçiler emir ve talimatlarımıza daha fazla itiraz etmeye başladılar” ifadesine yöneticilerin düşük bir oranda katılım yönünde cevap vermiştir. Dolayısıyla çalışanların kadroya geçtikten sonra disiplin sorunları ya da diğer taleplerinde belirgin bir artış yaşanmamıştır.

Yöneticiler ve İşçilere Yönelik Ortak Soruların İncelenmesi

İşçiler ve yöneticilere yönelik hazırlanan anket sorularında aynı boyutu ölçen değişkenler olduğu görülmektedir. Bu değişkenlere verilen olumlu yöndeki görüşlerin yüzde değerleri Tablo 13'te yer almaktadır:

Tablo 13. Yöneticiler ve İşçilere Yönelik Ortak Soruların Frekans Bulguları

İşçiler		Yöneticiler	
Değişken	%	Değişken	%
Kadroya geçmek kurumuma olan bağlılığımı artırdı.	69,8	İşçilerin kadroya geçiş ile kuruma olan bağlılıkları artmıştır.	58,33
Kurumda kendimi ailenin parçası gibi hissediyorum	74,6	Kurumda diğer çalışanlar gibi yeni kadroya geçen işçiler de ailenin bir parçasıdır.	94,44
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim	78,6	Bir sorun yaşandığında kadroya geçen işçiler sorunu görmezden gelmektedir.	22,22
Maddi imkânlarımız iyileştirilmesine rağmen yeterli değildir.	65,4	Kadroya geçen işçilerin yeterli imkânlarla sahip olduğunu düşünmekteyim.	63,89

Tablo incelendiğinde taşerondan kadroya geçiş ile işçilerin kurumsal aidiyetinde artış olup olmadığının tespit edilmesine yönelik her iki gruba yöneltilen sorulara işçiler yöneticilerden daha fazla katılım yönünde görüş beyan etmişlerdir. Kurumda kendinin ailenin parçası olarak gören işçilerin oranı %74,6 iken, yöneticilerin oranı %94,44 olarak hesaplanmıştır. “Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim” ifadesine

işçilerin ve yöneticilerin olumlu yanıt oranları birbirine çok yakındır. Son olarak, işçilerin %65,4'ü yeterli imkanlara sahip olmadığını beyan etmesine rağmen, yöneticiler yöneticilerin %63,89' işçilerin yeterli imkanlara sahip olduğunu düşünmektedir.

Hipotez Sonuçları

Hazırlanan hipotezlerin anket verilerine göre sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14. Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Onay
H1: Kadroya geçiş, çalışanların kuruma olan bağlılığını etkiler.	Kabul
H2: Kadroya geçtikten sonra işçiler aldığı ücrete memnuniyet duymamaktadır.	Kabul
H3: Kadroya geçiş ile işçiler kendilerini memur gibi hissetmemektedir.	Kabul
H4: Kadroya geçiş ile işçilerin maddi imkanlarındaki iyileştirmeler yeterli görülmemektedir.	Kabul
H5: İşçilerin kadroya geçişi ile gelecek kaygısı azalmamaktadır.	Kabul
H6: Kadroya geçiş ile taşeronun ortadan kalkması ve daha az yöneticiye hesap vermek işçiler açısından sorunları azaltmamaktadır.	Kabul
H7: Kadroya geçen işçiler sendika üyeliği hakkında haberdardır.	Kabul
H8: Yöneticilere göre kadroya geçiş ile işçilerin iş güvencesine sahip olması performanslarının artmasına neden olmamıştır.	Kabul
H9: İşçiler kadroya geçtikten sonra işlerini daha çok benimsememiştir.	Kabul
H10: Kadroya geçişten sonra işçilerin kurumlarına olan bağlılığı artış göstermiştir.	Kabul
H11: Taşerondan kadroya geçişte işçilerin hizmet içi uyum sürecinde sorunlar yaşanmaktadır.	Red

Hipotezler incelendiğinde taşerondan kadroya geçişin çalışanların kurumsal bağlılığına olumlu etkisi olduğu doğrulanmaktadır. Kadroya geçmelerine rağmen aldıkları ücretten memnuniyet duymamakta ve bu durum maddi açıdan iyileştirmelerin yetersiz kaldığını göstermektedir. Çalışanlara göre kadrolu olmak ayrıcalıklı bir durum olarak görülmemektedir. Buna paralel olarak da çalışanlar hala gelecek kaygısı taşımaktadır. Çalışanlar, kadroya geçiş sürecinde önemli paydaş olan sendikalara güven duymamaktadır. Toplu sözleşme zamanlarında haklarını savunacağı konusundaki sendikalara yeterince güvenmemektedirler.

Hipotez sonuçlarına göre yöneticiler, kadroya geçiş ile çalışanların iş güvencesine sahip olmasının performanslarına olumlu katkıda bulunmadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte kadroya geçiş ile işçilerin işlerini sahiplenmeleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışma koşullarında ortaya çıkan adaletsizlikleri ve taşeronlaşmanın olumsuzluklarını ortadan kaldırmak amacıyla 20.11.2017 tarihinde 696 sayılı KHK ile taşeron çalışanlar

için düzenleme yapılmıştır. İlgili KHK ile kamu kurumlarında çalışan taşeron işçiler, 657 sayılı DMK'de 4/D statüsünde sürekli işçi olarak istihdam edilmişlerdir. Çalışmanın amacı, bu düzenleme ile taşerondan kadroya geçişin çalışanlar ve yöneticiler tarafından değerlendirilmesini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda Burdur İl Özel İdaresi, Burdur Belediyesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi kurumlarıyla görüşmeler yapılmıştır. Çalışma kapsamında, ilgili kurumlarda taşerondan kadroya geçen işçiler ve yöneticilere anket yapılmıştır.

Çalışanlar, kadroya geçtikten sonra kurumsal aidiyet boyutuna ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Görüşme sırasında, aynı kurumun işlerini yapmaya devam ettikleri ve aynı yöneticiler ile çalıştıkları için bu bağlamda pek değişim yaşamadıkları görülmüştür. Buna karşın çalışanlar, artık kendilerini kurumun parçası olarak, başka ifadeyle kamu işçisi olarak tanımlamışlardır.

Çalışanlar iş tatmini konusunda genellikle olumsuz düşüncelere sahiptirler. Çalışanlara iş güvencesi sağlanması toplumsal statülerinde ya da kurum içi kariyer imkanlarında herhangi bir etki ortaya çıkarmamıştır. Sadece iş güvencesine sahip olmak ve kendilerini kurumun parçası olarak görmek çalışanları tatmin etmemektedir. Bunun nedeni olarak, çalışanların maddi imkanlarının iyileştirilmesine rağmen yeterli olmadığını dolayısıyla, iş güvencesinden çok maddi imkanları önemsemektedirler.

Taşerondan kadroya geçişten en çok memnun olan grup Belediye çalışanlarıdır. Ancak buna karşın İl Özel İdare çalışanları ücretlerinde düşüş olduğunu ifade etmektedir. Bulgular ücret adaletsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla yapılan bu hukuksal düzenlemenin, çalışanların bu yöndeki görüşüne göre eşit şekilde yapılamadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle kadroya geçiş, kamu işçisi olan çalışanların ücretleri bakımından kurumlar arasında farklılıklar oluşturmaktadır. Bu durumun ivedilikle düzeltilmesi önerilmektedir.

Çalışanlar eski durumdan farklı olarak sadece yıl içinde kesintisiz çalışacaklarını düşünmekte ve bunun dışında kendilerine bir fayda sağlayacağını düşünmemektedir. Çalışanların yarısı çalışma koşullarında iyileştirme olacağını düşünmemektedir. İş ve gelir seviyesi bakımından geleceği yönelik umutlu olan çalışan sayısı ise ortalamanın altında kalmıştır. Bu sonuçlara göre taşerondan kadroya geçişin çalışanların iş tatmini açısından olumlu yönde bir katkısı olmadığı söylenebilir.

Çalışanlar kadrolu olmalarına rağmen tayin hakkının olmamasını büyük bir eksiklik olarak değerlendirmektedir. Kamuda çalışan tüm çalışanların eşit haklara sahip olması açısından işveren olarak devletin bu konuyu düzenlemesi talep edilmektedir. Genellikle yerel halkın çalışmasından dolayı İl Özel İdare ve Belediye personelleri açısından tayin hakkı sorun olarak görülmesi de Üniversite personelleri başka yerlerde çalışmayı istemektedir.

Taşeron sisteminde işçilerin örgütlenmesinin engellendiği ve bu durumun haklarının savunulması konusunda sorunlar oluşturulduğuna değinilmiştir. Kadroya geçiş ile çalışanlara verilen sendika hakkı çalışanlar tarafından yeterli görülmemekte, büyük çoğunluğu sendikaya karşı güvensizlik duymakta ve haklarının savunulması konusunda endişe taşımaktadır. Bu noktada kadroya geçiş sürecinde, sendikaların daha etkin rol

almaları beklenmektedir. Çalışanların bağlı olduğu sendikayı hiç tanımamaları bu durumun nedeni olarak belirtilebilir. Bağlı oldukları kurumlar ile sendika arasında bir ilişki olduğu, ancak kendilerine bir katkı sağlamayacağı hususunda görüşler bulunmaktadır. Böylece çalışanlara verilen örgütlenme hakkı amacına ulaşmamaktadır.

Yöneticiler açısından incelendiğinde ise çalışanların kadroya geçtikten sonra kurumlarına olan bağlılıklarının arttığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Kadroya geçiş sürecinde çalışanların uyum sürecinde ve emir ve talimatlara uyulması konusunda çalışanlar ile yöneticiler arasında sorun yaşanmamıştır. Ancak çalışanların izin-nakil gibi taleplerinde artış olduğu yönünde değerlendirmeler de araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Yöneticiler bakımından taşerondan kadroya geçiş işçilerin performansını etkilememiş, iş güvencesine sahip olmak, onların çalışma isteklerini ve verimliliğini arttırmamıştır.

Yöneticilerin çoğu kadroya geçiş ile çalışanların yeterli imkanlara sahip olduğunu düşünmektedir. Ancak çalışanlar açısından bu durum böyle değerlendirilmemektedir. Taşeronlaşmanın getirdiği bireysel kaygıların önüne geçmek ve iş güvencesi sağlamak amacıyla kadroya geçişin önemli bir adım olduğunun bilinmesi açısından devletin, çalışanların insan onuruna yaraşır bir hayat sürmelerini sağlamak amacıyla çalışma koşullarında iyileştirmeye gitmesi ve sosyal yardım konusunda yelpazenin daha geniş tutulması önerilmektedir. Sonuç olarak iş güvencesine sahip olmak önemli bir adım olmakla birlikte sorunların çözümünde yeterli görülmemektedir.

Kaynakça

- Acar, O. K. (2019). Kamu Personel Politikalarında Bütünlük Sorunu: 696 Sayılı Khk İle Taşeron Çalışanlara Yönelik Oluşturulan Politikanın Gündeme Gelmesi, Formülasyonu Ve Yasalaşması Üzerinden Analizi, *Türk İdare Dergisi*, 0(489), 11-40.
- Altun, F. A. (2018). Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri Bağlamında Türkiye’de Taşeronlaşma Süreci, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Çal, S. (2008). Türkiye’de Kamu Hizmeti Ve İmtiyazın Dönüşme Öyküsü, TOBB Yayınları.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F. (2016). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi, *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Eroğlu, H. T. (2010). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türk Kamu Personel Yönetimine Etkisi, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 225-233.
- Erol, G. S. (1999). Kamu Hizmetlerinin Görülmesinde İmtiyaz Ve Türkiye Uygulamaları, DPT Yayınları.
- Eser, G. A. (2019). Yeni Kamu Hizmeti Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Göküş, M. (2011). Kamu Hizmeti Kuram, Politika, Uygulama, Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2012). İdare Hukuku Dersleri (12. Baskı), Ekin Kitabevi

Yayınları.

Gözler, K. ve Kaplan, G. (2014). İdare Hukukuna Giriş (19. Baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

İşten, İ. (2007). Kamu Hizmeti Kavramı Ve Unsurları, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Dergisi, (22), 59-77.

İzci, F. ve Yıldız, M. (2017). Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(3), 397-412.

Kalağan, G. (2009). Türkiye’de 1980 Sonrası Bürokratik Dönüşüm: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) Örneği, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.

Koroğlu, Ö. T. (2010). Türkiye’de Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçişte Esneklik Ve Memur Statüsü, Türk İdare Dergisi, (469), 139-164.

Lamba, M. (2015). Türkiye’de Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yansımaları: Hükümet Programları Üzerinden Nitel Bir İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 127-141.

Onuncu Kalkınma Planı, 2013 <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>

<http://www.genel-is.org.tr/kamu-istihdam-raporu,2,11067> (24.11.2019).

Orak, C. Ç. (2007). Kamu Hizmeti: Tabula Rasa Avrupa Birliğinde Nasıl Doldurulacak?, TBB Dergisi, (68), 161-239.

Öke, U. (2016). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Mersin Belediyesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi.

Öztürk, N. K. (1999). Kamu Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetimi, Türk İdare Dergisi, 71(424), 123-131.

Şaylan, G. (2000). Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Kritik Ve Reform Önerileri, TESEV Yayınları.

Uğur, A. ve Köseoğlu, D. (2018). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(1), 147-178.

Ulusoy, A. (2004). Kamu Hizmeti İncelemeleri, Ülke Kitapları Yayınları.

Yayman, H. (2005). Türkiye’nin İdari Reform Politikası, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.