

Aslan, Ş. ve Çelik, Ö. (2018). Kamu Hastanelerinde Dış Kaynak Kullanımı Yoluyla Personel İstihdam Edilmesinde Karşılaşılan İnsan Kaynakları Yönetimi İle İlgili Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 1-8.

Derleme/Review

Makale Geliş Tarihi:28.01.2019
Makale Kabul Tarihi: 07.02.2019

KAMU HASTANELERİNDE DIŞ KAYNAK KULLANIMI YOLUYLA PERSONEL İSTİHDAM EDİLMESİNDE KARŞILAŞILAN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLE İLGİLİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ¹



<https://doi.org/10.35375/sayod.518901>,

Prof. Dr. Şebnem ASLAN², Ömer ÇELİK³

ÖZET

Sağlık kurumları olan kamu hastaneleri emek yoğun işletmeler olarak istihdamda dış kaynak kullanımına gitmektedirler. Kamu hastaneleri, sürdürülebilirlik, rekabet gücü, maliyet avantajı, hasta memnuniyeti, temel yeteneğe odaklanma vb. nedenlerle dış kaynak kullanımına gitmektedir.

Dış kaynak kullanımında insan kaynakları yönetiminin (İKY) uygulanması, kamu hastanelerinin etkin ve verimli işleyebilmesi için önemlidir. Bu kapsamda çalışmamızda, hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personelin sahada karşılaştığı sorunların, insan kaynakları yönetimi açısından irdelenmesi ve çözüm önerileri noktasında ışık tutulması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dış Kaynak Kullanımı, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kamu Hastaneleri, İstihdam.

ABSTRACT

As a health organization and labor intensive business, the public hospitals, have been choosing the outsourcing way in the employment for many years. Public hospitals have been using the outsourcing because of sustainability, competitive power, cost advantage, patient satisfaction, and focus on basic skills.

Applying human resources management in the outsourcing is important because of effective and productive operation of public hospitals. Within this framework, in our study, we researched the main problems of personnel who employed through outsourcing way, and the problems of these personnel which experienced in the work area. And we researched these problems in terms of human resources management, tried to shed light about the solution recommendation of these problems.

Keywords: Outsourcing, Human Resources Management, Hospital, Public Hospital, Employment.

GİRİŞ

Dış kaynak kullanımı; “kurum dışı bir hizmet sağlayıcı tarafından, söz konusu hizmetin yerine getirilmesi” olarak tanımlanmıştır (Belcourt, 2006, s. 269). Daha geniş bir tanımla, dış kaynak kullanımı, işletmelerin sadece kendilerine rekabet avantajı sağlayan faaliyetlere odaklanmalarını

¹ 14-15 Aralık 2017 tarihinde Yeni Yüzyıl Üniversitesince düzenlenen 1. Ulusal Sağlık Yöneticileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş özet olarak basılmıştır.

² Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi bölümü, sebnemas@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>

³ Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Doktora Programı Öğrencisi, ztomercelik67@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3697-6884>

sağlayan ve kendi faaliyet alanında yer almayan konularda, o alanda uzmanlaşmış olan işletmelerden destek alarak kalite standartlarını artırmalarını olanaklı hale getiren bir süreci içermektedir (Özbay, 2004, s. 27). Başka bir tanıma göre ise bu kavram, bir işletmenin temel olmayan faaliyetlerini o konuda yetkinleşmiş, daha etkin hizmet sunucu başka işletmelerden sağlamasını öngören bir yönetim stratejisi olarak değerlendirilmektedir (Güngör, 2007, s. 2).

Tüm organizasyonlarda olduğu gibi kamu hastanelerinde de varlığını sürdürmek, rekabet gücünü artırmak, temel yetenekleri olan tıbbi hizmetlerin sunumuna odaklanmak, hasta memnuniyetini arttırmak ve gittikçe artan maliyetleri azaltma gibi birçok nedenden dolayı dış kaynak kullanımına gidilmektedir. Kamuda dış kaynak kullanımının ilk uygulama alanları, Türkiye’de ilk olarak 1980 yıllarında neoliberal politikaların etkisiyle belediyeler olmuştur (Şakar, 2010, s.30).

1990 yıllarından sonra da hizmet alımı yoluyla personel istihdam edilmesi uygulamalarının hızla yaygınlaştığı, kadrolu işçi istihdamının ise düşük oranlarda gerçekleştiği bilinmektedir (Kaya, 2015, s.258).

Ülkemizde neoliberal politikaların uygulanması sonucunda ortaya çıkan Sağlıkta Dönüşüm programı ile Sağlık Bakanlığı, planlayıcı ve denetleyici rolünü teşkilatlanmasında sözleşmeli personel istihdamı ile ön plana çıkarmış ve bu politika ise dış kaynak kullanımında artışı yükseltmiştir (Sayan, 2012, s. 173).

Kamu hastanelerinin temel yetenekleri dışında kalan hizmetlerde dış kaynak kullanımına yönelmeleri maliyetleri azaltma, rekabet gücü sağlama, sağlık hizmetlerinde kalite, verimlilik ve etkinliğin artırılması gibi amaçlar neticesinde son yıllarda gittikçe yaygınlaşmıştır (Akyürek, 2013, s. 4; Kavuncubaşı,2000, s. 34).

Dış kaynak kullanımının avantajları: temel yeteneklerine odaklanma, işletme maliyetlerinin düşürülmesi, hizmet kalitesi ve standartları ile müşteri memnuniyetinin artırılması, süreç yenileme kapsamında üstünlük, kaynak sürekliliği, işletmelerin geniş ve esnek kaynak havuzuna sahip olmaları sağlaması gibi sıralanabilir (Eriş, 2015, s. 78-79).

Dış kaynak kullanımının dezavantajları ise tedarikçi firmaya bağımlı hale gelme, temel yeteneğin doğru belirlenememesi, temel yeteneklerin zamanla kaybolma riski, niteliksiz tedarikçi seçimi, bilgi güvenliği, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri, gizli maliyetlerin ortaya çıkması, iletişim problemleri, tedarikçi üzerinde kontrolün kaybedilmesidir (Köksal, 2016, s. 18-25).

Kamu sektöründe dış kaynak kullanımında yaşanan genel sorunlar ise ihale prosedürlerinin oldukça uzun ve yorucu olması, firmalara yapılan ödemelerde gecikmeler olması, kamu çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında iletişim problemleri yaşanması ve alım sözleşmelerinin yeterince esnek olmamasıdır (Gözüküçük, 2012, s. 15).

Emek yoğun olan sağlık kurumlarında dış kaynak kullanımı, özellikle insan kaynakları yönetiminin önemi düşünüldüğünde mevcut sorunların irdelenip güncel mevzuat çerçevesinde çözüme ulaştırılması gerekmektedir. Bu çalışmada hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personelin sahada karşılaşmış olduğu sorunlar irdelenmiş ve çözüm önerileri noktasında ışık tutulması hedeflenmiştir.

1.Dış Kaynak Kullanımında Yaşanan Sorunlar

1.1.Alt İşveren Üst İşveren İlişkisi ve İş Sözleşmesi ile İlgili Sorunlar

Kamu hastanelerindeki hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personel ile ilgili olarak, asıl işveren ve alt işveren ilişkisi ilgili 2008 yılında yürürlüğe giren Alt İşveren Yönetmeliğinde tanımlanmıştır.

Temizlik, yemekhane, güvenlik gibi yardımcı iş sınıflarının yüksek eğitim düzeyi gerektirmemesi nedeniyle alt işverenin istihdam ettiği personel tarafından bu hukuki ilişkinin anlaşılmasında problem yaşandığı ve hak kaybına uğrandığı bilinmektedir (Hekimler, 2012, s. 4). Nitekim yapılan bir araştırmada, katılımcıların içerisinde en büyük grubun ilkökul mezunlarından oluştuğu ve hizmet alımı personellerinin daha düşük eğitim seviyesindeki işçilerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır (Oran, 2016, s. 83).

Yine hizmet alımı personelinin istihdam edilirken belirli bir seçme yerleştirme sisteminin olmamasının da önemli sorun olduğu söylenebilir. Zira yapılan bir çalışmada taşeron işçilerin %33.9'u yaptıkları işi akrabaları aracılığıyla, %23.6 siyasi bağlantılarla (referans), %23'ü kendi bağlantısıyla ve %8.1'i arkadaşları aracılığıyla bulduklarını belirtmişlerdir (Kaya, 2015, s. 263).

Örgütsel temelde, asıl iş ve yardımcı iş kavramlarının yeterince anlaşılması bireysel ve örgütsel iş ilişkileri açısından hayattır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu gereği iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte üst işverenin de sorumlu tutulduğu gerçeğinin tüm kamu kurumları tarafından net bir şekilde anlaşılması gerekmektedir (Koçak, 2011, s.5).

Asıl ve Alt İşveren İlişkisinin kurumlar tarafından uygulamada farklı anlaşılması önemli bir sorundur. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, hizmet alımı yönteminin kamuyu ne kadar maliyet avantajı sağladığının net olarak bilinmemesidir (Gerek, 2007, s.90) Dolayısıyla hizmet alım sürecinde bu personelin özlük işlerinin takibi, özlük dosyalarının oluşturulması gibi gizli maliyetlerin de kamu tarafından maliyet olarak düşünülmesi, insan kaynakları yönetiminde dış kaynak kullanımının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Uygulamada alt işverenin asıl işyerinde bir irtibat bürosu bulunmakta buradaki az sayıda görevli, belli kayıtları yapmakta, bordroları hazırlamakta ve bunların dışında işin gördürülmesinde, özlük haklarının takibinde, çalışanların sevk ve idaresinde önemli bir rolleri bulunmamaktadır (Görmüş,2013, s.156).

Burada mevzuatın iş sözleşmesinden alt işveren ile üst işvereni müteselsilen sorumlu tutması işçiyi korumak adına olup, kıdem tazminatı gibi işçi alacakları, kanuna dayalı özlük hakları, iş sağlığı güvenliği gibi uygulamalarda, üst işvereni yani kamuyu da sorumlu tutarak haksız uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır (Korkusuz, 2014, s. 222-223).

Örnek olarak 6552 sayılı Kanunu Hükmünde Kararnamenin getirdiği yeniliklerden biri işçilerin kıdem tazminatlarını son çalıştığı kamu kuruluşu tarafından ödenmektedir (Arslan Ertürk, 2015, s.186).

Hastane meslek grupları içerisinde hemşirelik hizmetlerinde hastanelerde hasta bakıcı veya hemşire yardımcısı kadrosu olmadığından bu boşluğun temizlik personeli ile doldurulmaya çalışılması sahanın genel kabul gören bir sorunu olarak düşünülebilir. Oysa kamu kurumlarından beklenen verimin alınabilmesi için insan kaynaklarından en etkin şekilde

yararlanabilmek için kamu kurum ve kuruluşlarında, kadro ve görev tanımlarının çok açık olarak yapılması ve buna göre personelin istihdam edilmesi gereklidir (Ekinci, 2008, s.184).

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri sebebiyle esnek sözleşme hazırlamak imkânsız olduğundan ihale dokümanları hazırlanırken sahanın bu sorunları da dikkate alınmalı veya doğrudan bu alanda hizmet alımı (Örnek: Klinik destek hizmet alımı) daha yüksek sayıda personel istihdamıyla yaygınlaştırılmalıdır.

Bu noktada çözüm önerisi, alt işveren üst işveren kavramının tamamen kaldırılarak doğrudan kamu kuruluşları ile sözleşme yapılması ve her kamu kuruluşunun anayasal hak ve etik değerlere bağlı kalarak kendi görev tanımı ve koşullarını belirleyip bu şartlar altında iş sözleşmesi hazırlama hakkına sahip olması önerilebilir. Bu konularda yetişmiş uzman işgücü ile ayrıca yasal denetim ile standartlar belirlenip uygulamaya konulması da benzer şekilde önerilebilir. Bu konuda yapılacak mevzuat düzenlemeleriyle bu problemin aşılabileceği düşünülmektedir.

1.2. Ücret Yönetimi ile İlgili Sorunlar

Örgütsel adalet kavramı içerisinde yer alan dağıtım adaleti açısından örgütün kaynaklarının eşit ve adil dağıtımının çalışanların iş tatminine etkisi açıktır. Bununla birlikte ücret ve maddi unsurların belirlenmesini kapsayan süreç adaletinin çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Yürür, 2008, s. 299).

Yapılan bir çalışmada, hastane çalışanlarında aylık 2500TL'nin altında geliri olanlar ile 2500TL üzeri geliri olanlar arasında iş tatmini ile dağıtım adaleti boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Keklik, 2013, s. 154).

Yapılan başka bir araştırmada çalışmaya katılanların motivasyon ve yaşamsal tatmin seviyeleri ile ilgili olarak bir bağlantı olup olmadığı incelenmiş, analiz neticesinde çalışanların motivasyon ve yaşam doyumu düzeyleri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Oran, 2016, s. 81).

Yapılan diğer bir araştırmanın neticesinde hizmet alımı personellerinin büyük çoğunluğu düşük ücret karşılığında çalıştığı, çok büyük bir çoğunluğunun ek geliri bulunmadığı, hizmet alımı personelleri sosyal yardımlar vasıtasıyla desteklenmediği anlaşılmıştır (Güler, 2015, s. 174-175).

Sağlık Bakanlığında görev yapan temizlik işçileriyle diğer kamu kurumlarındaki hizmet alımı personellerinin aldıkları ücretlerin karşılaştırılması ve gerekli dengenin sağlanması önemlidir. Nitekim ücret ve maaş yönetiminde, doğrudan ödemelerde ücret adaletinin sağlanması için dış ve iç eşitlik sağlanmalıdır. İç eşitlik açısından işgörenlerin organizasyon içindeki diğer unvanlara nazaran adil; dış eşitlik açısından ise işgörenlerin işgücü piyasasındaki diğer işletmelerin personeline göre adil ücretler alması gerekmektedir (Mirze, 2010, s. 201).

Bu noktada çözüm önerisi, ülke genelinde tüm kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak seviyede, hizmet alımı personellerinin iş değerlemesinin yeniden yapılması ve örgütsel adalet kavramına uygun hale getirilmesi böylece örgütsel bağlılığın artırılması hedeflenmelidir.

1.3. Özlük Hakları -İş Doyumu- Örgütsel Bağlılık ile İlgili Sorunlar

Kamu hastanelerinde görev yapan hizmet alımı şeklinde istihdam edilen personellerin de en güncel sorunlardan biri, atama ve nakil problemidir. Sağlık Bakanlığı atama ve nakil yönetmeliğinde bahsi geçtiği üzere yasal mevzuatla memurlara verilen aile birliği mazeretine

bağlı yer değişikliği, sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği, can güvenliği ve olağanüstü durumlarda yer değişikliği gibi insani bir hak olan yer değişikliği hakkı bulunmaktadır (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2015, s. 183).

Hastanelerin tek çatı altında toplandığı Sağlık Bakanlığında hastane toplam personel sayısının yaklaşık %30-35'ini oluşturan hizmet alımı personeline aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği, sağlık mazeretine bağlı yer değişikliği, can güvenliği ve olağanüstü durumlarda yer değişikliği gibi yer değişikliği hakkının verilmemesi irdelenmesi gereken bir konudur (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2015, s. 183).

Bununla birlikte 2 veya 3 yılda bir hizmet ihalelerinin yenilenmesi nedeniyle organizasyonlar, niteliksiz firmanın seçilmesi (kamu ihale kanununa göre en uygun fiyat teklifi veren firmanın kazanması), firmanın hizmet kalitesinin düşük olması nedeniyle zamanla firma üzerindeki kontrolün kaybedilmesi gibi risklerle karşı karşıya kalmaktadır (Yılmaz, 2013, s. 141).

Belirli aralıklarla personelin sözleşme yenilemesi ve firma değişimi iş güvencesi hususunda kaygı oluşturmakta, dolayısıyla kamu hastanelerindeki hizmet alımı personelinin örgütsel bağlılığı açısından başlı başına incelenmesi gereken konulardan biridir (Arslan, 2017, s. 336).

Hizmet alımı personellerinin de dâhil olduğu bir çalışmada örgütsel bağlılığa etki eden faktörler araştırılmış olup, örgüt iklimi, yönetim ve çalışan arası ilişkiler, iş ergonomisi ve mesleki konularda kararlara katılma, organizasyon tarafından motive edilme gibi faktörler personelin kurumda kalması ile ilişkili bulunmuştur (Vural, 2012, s. 137).

Yapılan bir araştırmada, hizmet alımı personellerinin iş doyumlarının orta düzey veya daha düşük, yaşam doyumlarının ise orta düzeyin altında olduğu ve yaşam doyumunu üzerinde en ve tek etkili iş doyumunu boyutunun yönetim tutumu olduğu tespit edilmiştir. Bu da demokratik bir yönetim tarzı uygulanarak hissedilen değersizlik duygusu aşılabılır (Gök, 2016, s. 43).

Bu noktada çözüm önerisi olarak hizmet alımı kapsamındaki personeline doğrudan kadro verilmesi veya doğrudan kamu kuruluşu ile sözleşme imzalamak suretiyle iş kaybetme kaygısını ortadan kaldırılması, ikinci olarak ilgili mevzuat düzenlemesi ile devlet memurunun sahip olduğu atama ve nakil hakkı verilmesi yani aile bütünlüklerinin korunması hakkına sahip olmaları sağlanabilir.

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorunlar

Kamu hastanelerinde görev yapan hizmet alımı personelleri ile ilgili olarak diğer önemli bir sorun, insan kaynakları yönetimi kapsamında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği hususudur.

Bir kamu hastanesinde iş sağlığı ve güvenliği durum tespiti hakkında yapılan çalışmada katılımcıların %62.5'i iş öncesi sağlık risk eğitimi almadığını, %85.2'si aşı yapılmadığını, %57.0'si koruyucu donanımın yetersiz olduğunu, %71.1'i taşeron çalışmanın sağlığı olumsuz etkilediğini, %94.6'sı kadrolu çalışmanın güvenceli olduğunu belirtmişlerdir (İzgi, 2012, s. 160).

Kamu hastaneleri iş sağlığı güvenliği ile ilgili olarak risk analizi bakımından birçok alanda risk puanları yüksek yani çok tehlikeli işler sınıfına giren işleri bünyesinde barındıran organizasyonlardır (ÇSGB, Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, 2009, s. 4).

Kamu hastanesinde yapılan bir çalışmada, risk puanı yüksek risk olarak belirlenen ve önlem alınması gereken öncelikli tehlikeler, uzun çalışma saatleri; hastanın vücut sıvılarına ve

atıklarına doğrudan ve dolaylı temas; kesici delici aletle temas, fiziksel ve sözlü şiddet ve yangındır (Akarsu, 2015, s. 110).

Bu noktada çözüm önerisi sadece hizmet alımı personellerinin değil tüm sağlık personeli için iş sağlığı güvenliği konusu üzerine gidilmeli, hizmet alımı personellerinin bu noktada koruyucu donanım, koruyucu sağlık hizmeti, eğitim gibi eksiklikleri tamamlanarak hizmet verecekleri bir ortam yaratılmalıdır.

1.5. Sendikal Örgütlenme İle İlgili Sorunlar

Hizmet alımı personellerinin yaşadığı diğer bir sorun sendikal örgütlenme sorunudur. Yapılan bir araştırmada hizmet alımı personelleri işten çıkarılma noktasında korktuklarını, yönetimin sendikaya üye oldukları için iş yükü artırımı, yer değiştirilmesi, tehdit ve baskı ile üyelikten istifa etmeye zorlandıkları, angarya iş yüklenmesi gibi yıldırma politikalarıyla karşı karşıya olduklarını ifade etmişlerdir (Taşkıran, 2011, s. 14).

Hizmet alımı personellerinin yönetiminde karşılaşılan diğer bir konu ise psikolojik yıldırma (mobbing)'dir. Yapılan bir çalışmada hizmet alımı personelleri de diğer sağlık personeli gibi sosyal ilişkilerine saldırı, itibara saldırı, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı, kişinin doğrudan sağlığına saldırı gibi psikolojik yıldırma davranışına maruz kalmaktadır (Çakıroğlu, 2014, s. 180). Bu nedenle psikolojik yıldırma ile mücadele etme ve psikolojik yıldırmaı engelleme, kamu kurumlarında hem yöneticiler açısından hem işgörenler açısından incelenmesi gereken önemli bir konudur.

Bu noktada çözüm önerisi, psikolojik yıldırma ile mücadelede hem çalışanların hem yöneticilere eğitim programları düzenlenmesi, bu konuyla ilgili kapsamlı saha araştırılmasının yürütülmesi ve farkındalığın arttırılması etkili olacaktır.

SONUÇ

Çalışmada insan kaynakları yönetimi ile ilgili sorunlar detaylı incelenmiş olup, hizmet alımı personellerinin alt işveren üst işveren ve iş sözleşmeleri ile ilgili, ücret yönetimi ile ilgili, sendikal örgütlenme ile ilgili, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, özlük hakları, iş doyumu, örgütsel bağlılık ile ilgili sorunlar konular halinde incelenmiş ve çözüm önerileri vurgulanmıştır.

İş Kanunu, Kamu İhale Kanunu ve Sağlık Bakanlığı ilgili mevzuatından kaynaklı sorunların ortadan kaldırılması için mevcut sistemin tekrar gözden geçirilip, hükümetin de gündeminde olan taşeron işçilere kadrolu kamu işçisi çalışması hız kazandırılmalıdır (Çolak, 2017, s. 1014).

Sağlık Bakanlığı sözleşmeli personel istihdam etme politikasından kısa vadede sapamayacağından en azından hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personel için, yeni çıkarılacak kanun ve yönetmelikler ile alt işveren şirketlerin yerine doğrudan kurumun kendisi ile sözleşme yapıldığı takdirde, sahada ortaya çıkan sorunlara destek yönetmeliklerle hızlı müdahale etme şansını yakalayabileceği düşünülmektedir. Bu sorunların çözümü de beraberinde daha yüksek hasta memnuniyeti ve çalışan memnuniyeti olarak organizasyona yansımaları beklenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, Handan, (2015), “Sağlık İşkolunda Tehlike ve Riskler: Bir Hastanede Risk Analizi Uygulaması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Araştırma Merkezi, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Akyürek, Ç.E., (2013), “Türk Sağlık Sisteminde Dış Kaynaklardan Yararlanma Uygulamalarının Yasal Altyapısı “ Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 12(2).
- Arslan, Deniz Turgay, (2017), “Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9/2, s: 315-352.
- Arslan Ertürk, Arzu, (2015), “6552 sayılı Kanununun İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler” Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı: 2015/2, s: 173-196.
- Atilla Gök, Gaye, (2016), “ Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” , Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 23, s: 43-55.
- Belcourt M., (2006), ‘Outsourcing-ThebenefitsandTheRisks’, Human Resource Management Review, Sayı 16, s: 269–279.
- ÇSGB, (2012), “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği”, Resmi Gazete Sayısı: 28509.
- Çakıroğlu, Esin, (2014), “Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Bürokon Özel Sayısı s: 167-188.
- Çolak, A., (2017), “Türkiye’de kamu kesiminin taşeronlaşma eğilimi”, International Journal of Social Sciences and Education Research, Sayı: 3(3), s: 1004-1017.
- Ekinci, Filiz. (2008), “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, Maliye Dergisi, Sayı 155, s: 175-185.
- Eriş, Hüseyin, (2015), “Hastanelerde Dış Kaynak Kullanımı Yöntemiyle İstihdam Edilen Personelin Performansları Hakkında Yönetici Görüşleri: şanlıurfa İli Kamu Hastaneleri İle Harran Üniversitesi Eğitim Araştırma Hastanesinde Örnek Bir Uygulama“, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s: 78-79.
- Gerek, Nüvit, (2007), “Kamu Kuruluşlarında Hizmet Alım İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Alt İşveren İşçileri İle İlgili Sorunlar”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 4, s. 81-90.
- Görmüş, Ayhan, (2013), “Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3. Sayı, s: 141-172.
- Gözüküçük, Muharrem, (2012), “Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Dışarıdan Sağlık Hizmeti Alımı: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri “, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt: 15, Sayı:2, s:1-25.
- Güler, Banu, (2015), “Taşeron İşçilerinin Sosyo-Ekonomik Durum Analizi –Karaman Örneği- ” Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güngör, M., (2007), “Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing): Kahramanmaraş’taki Hastanelerde Bir Alan Araştırması”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş, s: 2.

- Hekimler, Alpay, (2012), “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çevresi” Balkan Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 1, Sayı 2.
- İzgi, Mustafa Cumhur, (2012), “Akdeniz Üniversitesi’nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti”, Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, sayı: 10(3) s: 160-173.
- Kavuncubaşı, Ş., (2000), Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kaya, Gazanfer, (2015), “Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 14, Sayı:55, s: 257-267.
- Keklik, Belma, (2013), “Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma ” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, s.2, s: 143-161.
- Koçak, Orhan, (2011), “Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği ”, İşletme Araştırmaları Dergisi 3/3 s: 3-22.
- Korkusuz, Mustafa Halit, (2014), “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, İÜHFM C. LXXII, S. 2, s: 209-232.
- Köksal, Fatih, (2016), “Sağlık Kurumlarında Dış Kaynak Kullanımının Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s: 18-25.
- Mirze, S. Kadri, (2010), İşletme, Birinci Basım, s: 201.
- Oran Mesut, (2016), “Taşeron İşletmelerde Çalışmanın İşgören Motivasyonuna Etkisi: Hizmet İşletmelerinde Bir uygulama”, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özbay, T., (2004), Sorularla Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing). İstanbul: İTO Yayınları, Sayı 6, s: 27.
- Sağlık Bakanlığı, (2015), Sağlık İstatistikleri Yıllığı, s: 183.
- Sayan, İpek Özkal, (2012), “Türkiye’de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği “ Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 67, No. 1, s: 171-203
- Şakar, Müjdat, (2010), “Ölçsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 27, s: 29-34.
- Taşkıran, Gülçin, (2011), “Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma”, 3. Sosyal Haklar Sempozyumu-Kocaeli Poster Bildiri.
- Vural, Fisun, (2012), “Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler”, Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt:1 Sayı:3, s: 137-144.
- Yılmaz, Nadiye, (2013), “Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Hastanelerde Dış Kaynak Kullanımı”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yürür, Senay, (2008), “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.2 s.295-312.