

## Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde Çalışan Taşeron İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Geçiş Sürecinin Kalite Standartlarına Göre Araştırılması

**Eda Karabıçak Şençitak<sup>1</sup>**  
**Tonay İnceboz<sup>2</sup>**

**TÜSEB** | Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü

### Özet

Kamuda çalışan taşeron işçiler kadroya geçirilmiştir. Bu araştırmanın amacı; Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçiş sürecinin SKS-5 R-1 setindeki sağlıklı çalışma yaşam hedefi olan tüm bölümlerce kalite standartları çerçevesinde analizinin yapılmasıdır. Çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır.

Taşeron kadrodan sürekli işçi statüsüne geçen çalışanların zamanla oturacak sistemde çalışma koşulları ve ihtiyaçları onların beklentileri doğrultusunda oluşturulur ve iyileştirilirse daha sağlıklı, daha mutlu bir çalışma ortamı yaratılacağı sonucuna varılmıştır, Çalışan memnuniyeti de sunulan hizmete yansiyacaktır.

### *Investigation of The Transition Period of Subcontracted Workers Working In Dokuz Eylul University Hospital According To Quality Standards*

**Eda Karabıçak Şençitak<sup>1</sup>**  
**Tonay İnceboz<sup>2</sup>**

#### İletişim / Correspondence:

<sup>1</sup> Araştırmacı / *Msc.*  
Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir  
eda.karabıçak@gmail.com

<sup>2</sup> Prof. Dr. / *Prof. Dr.*  
Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir  
tonay.inceboz@gmail.com

**Geliş Tarihi:** 01.06.2019

**Kabul Tarihi:** 27.06.2019

**Received Date:** 01.06.2019

**Accepted Date:** 27.06.2019

#### Anahtar Kelimeler:

Taşeron kadro, Sürekli İşçi Kadrosu, Sağlıklı Çalışma Yaşamı

#### Keywords:

Subcontracted Cadre, Sustained Cadre, Healthy Work life

### Abstract

The main purpose of this research, according to the set of SKS-5 R-1 quality standard, analysing the transition period of the employees who are working under subcontractor in Dokuz Eylul University hospital, to sustained personnel cadre. In this investigation, the survey method had been used as the data collector.

In progress of time, if working conditions and requirements of the employees who transited from subcontracted staff cadre to sustain personnel cadre, are being constituted and enhanced in accordance with expectancy of theirs, the more healthy and happier working conditions would be created as a result of the employees pleasures.

## Giriş

Taşeronluk sistemi Türk toplumu meslek hayatının baş problemlerindendi. İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile gündeme alınan sistem yeni düzenlemeler yapılarak asıl işveren-alt işveren olarak isimlendirilmiştir (İslamoğlu E. ve Yıldırım S., 2016). İşyerlerinde verilen hizmete ya da üretime destek olunması için ortaya çıkarılan taşeron sistem, zamanla hedeften çıkıp, içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Sistem düşük ücretle çalıştırmaya, iş güvencesizliğine ve örgütlenme sorunlarına dönüşmüştür (Ören K. ve ark., 2016). Günümüzde kamu sağlık kurumlarının aldıkları taşeronluk hizmetleri; temizlik hizmetleri, güvenlik hizmetleri, veri girişi hizmetleri, hasta yönlendirme hizmetleri, bahçe bakım hizmetleri, atık toplama hizmetleri, sağlık hizmetleri, dağıtım hizmetleri, yazılım hizmetleri hizmetleri olarak karşımıza çıkmaktadır (<http://www.memurlar.net/haber/407345/>, 30.05.2018).

900.000 civarı işçi 2 Nisan 2018 tarihi itibarı ile devlet güvencesin de kadroya geçiş yaptı. Sırasıyla işçilerin kamuya geçiş için çalıştıkları kurumlara yaptıkları başvurular kabul edildi, kişilerle ilgili yukarıdaki şartlar için incelemeler yapıldı, mesleki yetenek ve bilgilerine göre sınavlar düzenlendi ve kurumlar kadroları dağıttı. Buna göre Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi de 1.334 taşeron işçiye kadro verdi.

Sağlık kuruluşlarının kaliteli hizmet vermesi bazı hedefler ile olur. Bu hedefler kurumun sunduğu hizmeti ve hasta ve hasta yakınlarının kurumdan aldığı hizmetle ilgilidir. Sağlıkta kalite sistemi oluşturmak adına hazırlanan Sağlıkta Kalite Standartları – Hastane standartlarına göre sağlıklı çalışma yaşamında amaç; çalışan gözüyle istenilen ve güvenilir bir iş ortamının sağlanmasıdır. SKS-5 R-1 setindeki sağlıklı çalışma yaşam hedefi olan bölümler; kurumsal yapı, kalite yönetimi, risk yönetimi, güvenlik raporlama sistemi, acil durum ve afet yönetimi, eğitim yönetimi, enfeksiyonların önlenmesi, radyasyon güvenliği ve atık yönetimi' dir (SKS-5 R1, 2016).

Bu çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan taşeron işçilerin sürekli işçi kadrolarına geçiş sürecinin SKS-5 R-1 setindeki sağlıklı çalışma yaşam hedefi olan bölümlerce, kalite standartları çerçevesinde analizinin yapılması hedeflenmiştir.

## Gereç ve Yöntemler

Araştırma projemiz Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 2018/11-09 sayılı kararı ile onay alınmıştır. Araştırma Mart 2018 – Ekim 2018 tarihleri arasında yapılmış, ta-

nımlayıcı tipte kesitsel bir araştırmadır. İzmir ilinde Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde, taşeron kadrodan sürekli işçi kadrosuna geçen çalışanlara anket uygulanmıştır. Güvenlik hizmeti, veri giriş hizmeti, teknik hizmetler ve temizlik hizmeti meslek gruplarından toplamda 231 kişiyle anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 6 sorudan oluşan sosyodemografik bilgi formu ve yine güvenilirliği ile geçerliliği araştırmacı tarafından hazırlanmış toplam 30 sorudan oluşan taşeron kadrosundan sürekli işçi kadrosuna geçiş ile ilgili değerlendirme ve tutuma yönelik anket formu mevcuttur.

Bu anketler spss 22 veri analiz programında çalışılmıştır. Bağımlı değişkenlerle bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi t-testi ve anova analizi yapıldı.  $p < 0.05$  olduğunda sonuç anlamlı olarak değerlendirildi.

## Bulgular

### Demografik Bilgiler

Araştırmaya 231 kişi katılmıştır. Buna göre katılımcılardan 150 kişi (%64,9) destek hizmeti meslek grubuna dahil, 50 kişi (%21,6) veri giriş hizmeti meslek grubuna dahil, 20 kişi (%8,7) teknik hizmetler meslek grubuna dahil ve 11 kişi de (%4,8) güvenlik hizmeti meslek grubuna dahildir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise; 12 kişi (%48,5) lise, 37 kişi (%16) ortaöğretim, 37 kişi (%16) ön lisans, 36 kişi (%15,6) lisans, 8 kişi (%3,5) ilkokul ve 1 kişi de (%0,4) lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların 106'sı (%45,9) 30-39 yaş aralığında, 81'i (%35,0) 40-49 yaş aralığında, 42 si (%18,2) 18-29 yaş aralığında ve 2 si (%0,9) 50 ve üstü yaş grubundadır. Son olarak ankete katılanların 142 si (%61,5) erkek, 89'u (%38,5) kadındır.

### Araştırmaya Katılanların Kurumlarına ve Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Katılımcıların meslekte çalışma süreleri araştırıldığında 70 kişinin (%30,3) 11-15 yıl arası çalıştığı, 57 kişinin (%24,7) 6-10 yıl arası çalıştığı, 42 kişinin (%18,2) 1-5 yıl arası çalıştığı, 36 kişinin (%15,6) 16-20 yıl arası çalıştığı, 25 kişinin (%10,8) 21 yıldan daha fazla çalıştığı ve 1 kişinin de (%0,4) 1 yıldan daha az çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde ki çalışma süreleri araştırıldığında ise 73 kişi (%31,6) 6-10 yıl arası çalışmış, 64 kişi (%27,7) 1-5 yıl arası çalışmış, 62 kişi (%26,8) 11-15 yıl arası çalışmış, 20 kişi (%8,7) 16-20 yıl arası çalışmış, 6 kişi (%2,6) 21 yıldan daha fazla çalışmış ve 6 kişi de (%2,6) 1 yıldan daha az çalışmıştır.

## Sorulara Göre Frekans Dağılımları

“Taşeron işçi kadrosundan sürekli işçi kadrosuna geçiş beni memnun etmektedir” sorusu için; 132 kişi (%57,2) memnun olduğunu ifade etmiş, 44 kişi (%19) bu görüşe katılmamış ve 55 kişi de (%23,8) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,018$ )

“Kadroya geçiş ile artık süreli sözleşme yapılmayacağını, 657 sayılı Memur Yasası'nın 4D statüsünde (sürekli işçi) olunacağını bilmek işimde kendimi güvende hissettirir.” sorusu için; 148 kişi (%64,1) 4D statüsünde kendilerini güvende hissettiklerini ifade etmiş, 31 kişi (%13,4) bu görüşe katılmamış ve 52 kişi de (%22,5) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi kadrosuna geçmem ile kanuni düzenlemeler ve özlük haklarımla ilgili bilgim var.” sorusu için; 118 kişi (%51) bu görüşü desteklemiş, 56 kişi (%24,3) desteklememiş ve 57 kişi de (%24,7) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi kadrosuna geçince her yıl tarafıma ödenecek yıllık ikramiye maddi imkanımı genişletebilir.” sorusu için; 155 kişi (%67,1) bu görüşe katılmış, 3 kişi (%14,3) katılmamış ve 43 kişi de (%18,6) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi kadrosuna geçme şartlarından biri olan feragatte bulunulması gerekecek dava için pişman değilim.” sorusu için; 86 kişi (%37,2) pişman olduğunu veya olabileceğini ifade etmiş, olumsuz görüşte bulunmuştur. 69 kişi (%29,9) pişman olmadığını veya olmayacağını ifade etmiş, olumlu görüşte bulunmuştur. 76 kişi de (%32,9) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,005$ )

Ayrıca güvenlik hizmeti, veri giriş hizmeti, teknik hizmetler ve destek hizmeti meslek gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında da anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,006$ )

“Taşeron işçi kadrosunda bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.” sorusu için; 142 kişi (%61,5) taşeron işçi kadrosunda bilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yapmakta olduğunu ifade etmiş, 47 kişi (%20,4) bu görüşe katılmamış ve 42 kişi de (%18,1) kararsız kalmıştır. Bu soruya güvenlik hizmeti, veri giriş hizmeti, teknik hizmetler ve destek hizmeti meslek gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,046$ )

“Sürekli işçi kadrosuna geçiş sınavında mesleki bilgim, yeteneklerim ve sahip olduğum sertifikalar sorgulandı.” sorusu için; 137 kişi (%59,3) bu görüşü desteklemiş, 61 kişi (%26,4) desteklememiş ve 33 kişi de

(%14,3) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,028$ )

“Sürekli işçi kadrosunda yaptığım işin bilgi ve yeteneklerime uygun olması işimden aldığım zevki artırır.” sorusu için; 163 kişi (%70,6) bu görüşü desteklemiş, 31 kişi (%13,4) desteklememiş ve 37 kişi de (%16) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,007$ )

“Taşeron işçi kadrosunda iş gücümde daha fazla çalışmam.” sorusu için; 95 kişi (%41,1) iş gücünün daha üstünde çalışmadığını ifade etmiş, 81 kişi (%35) bu görüşü desteklememiş ve 55 kişi de (%23,9) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi statüsünde görev tanımına dahil olmayan işler ile meşgul olmayacağımdan emin hissederim.” sorusu için; 104 kişi (%45) bu görüşü desteklemiş, 53 kişi (%23) desteklememiş ve 74 kişi de (%32) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,002$ )

Ayrıca 18-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı, 40-49 yaş aralığı, 50 ve üstü yaş gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,027$ ) Burada 50 ve üstü yaş grubunun sayısı olarak azlığı yüzde oranını arttırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

“Taşeron işçi kadrosunda sağlık problemlerimin göz ardı edildiği koşullarda çalışmamaktayım.” sorusu için; 108 kişi (%46,8) bu görüşü desteklemiş, 69 kişi (%29,9) desteklememiş ve 54 kişi de (%23,3) kararsız kalmıştır. Bu soruya ilköğretim, ortaöğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,025$ ) Burada yüksek lisans mezunlarının sayısı olarak azlığı yüzde oranını arttırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

“Sürekli işçi kadrosuna geçiş ile meslek hastalığının dikkate alınarak uygun bir görevlendirme sağlandı.” sorusu için; 105 kişi (%45,5) bu görüşü desteklemiş, 55 kişi (%24,7) bu görüşü desteklememiş ve 69 kişi de (%29,8) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,030$ ) Ayrıca 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına

sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,019$ )

“Taşeron firmada işe girerken ve sonrasında düzenli aralıklar ile sağlık taramalarını yapılıyor.” sorusu için; 125 kişi (%54,1) bu görüşü desteklemiş, 64 kişi (%27,7) desteklememiş ve 42 kişi de (%18,2) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü meslek kıdemine sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,004$ ) Burada mesleki kıdem 1 yıldan az olanların sayı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

“Sürekli işçi kadrosunda sağlık taramamın düzenli aralıklarla yapılması gerekir.” sorusu için; 177 kişi (%76,6) bu görüşü desteklemiş, 30 kişi (%13) desteklememiş ve 24 kişi de (%10,4) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi’nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$   $p=0$ )

“Taşeron firmada iş sağlığı ve güvenliği hususları bakımından gerekli eğitim düzenli periyotlarda verilir.” sorusu için; 129 kişi (%55,8) taşeronda iş sağlığı ve güvenliği için gerekli eğitimlerin verildiği görüşünü desteklemiş, 48 kişi (%20,8) bu görüşü desteklememiş ve 54 kişi de (%23,4) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,035$ )

Ayrıca 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü meslek kıdemine sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,032$ )

1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi’nde çalışma yılına sahip katılımcıların da verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,012$ )

“Sürekli işçi kadrosunda birimim ile ilgili risk sağlığı yönetimi eğitimi gerçekleştirilmelidir.” sorusu için; 157 kişi (%68) bu görüşü desteklemiş, 41 kişi (%17,8) desteklememiş ve 33 kişi de (%14,2) kararsız kalmıştır.

“Geçiş sürecinde birimim ile ilgili uyum-oryantasyon eğitimi almalıyım.” sorusu için; 143 kişi (%61,9) geçiş sürecinde uyum-oryantasyon eğitimi alma beklentisinde iken, 43 kişi (%18,6) bu görüşü desteklememiş ve 45 kişi de (%19,5) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-

20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi’nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,032$ )

“Taşeron kadroda hizmet alım firması, çalışan güvenliği ile ilgili teknik alt yapıyı her zaman sağlar.” sorusu için; 92 kişi (%39,8) bu görüşü katılmış, 69 kişi (%29,9) desteklememiş ve 70 kişi (%30,3) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,001$ )

“Sürekli işçi kadrosunda çalışan güvenliği için hastane yönetimi daima düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunur.” sorusu için; 101 kişi (%43,8) sürekli işçi statüsünde çalışan güvenliği için hastane yönetiminin düzeltici ve önleyici faaliyette bulunması beklentisinde iken, 57 kişi (%24,7) bu görüşü desteklememiş ve 73 kişi de (%31,5) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,027$ )

“Taşeron kadroda çalışma koşullarım fiziksel sağlığımı göz önüne alınarak planlanır.” sorusu için; 80 kişi (%34,6) bu görüşü desteklemiş, 76 kişi (%32,9) desteklememiş ve 75 kişi de (%32,5) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi statüsünde çalışma koşullarım fiziksel sağlığımı baz alınarak düzenlenmektedir.” sorusu için; 94 kişi (%40,7) bu görüşü desteklemiş, 67 kişi (%29,1) desteklememiş ve 70 kişi de (%30,2) kararsız kalmıştır.

“Taşeron firmada çalışana teşvik sistemi uygulaması iş motivasyonuna katkı sağlar.” sorusu için; 129 kişi (%55,8) taşeronda çalışana teşvikin iş motivasyonuna katkı sağladığı görüşünde iken, 50 kişi (%21,7) bu görüşü desteklememiş ve 52 kişi de (%22,5) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi’nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,024$ )

“Sürekli işçi kadrosunda çalışana teşvik sistemi uygulaması iş motivasyonunu yükseltebilir.” sorusu için; 163 kişi (%70,6) sürekli işçi kadrosunda teşvik sisteminin uygulanması beklentisinde iken, 32 kişi (%13,8) bu görüşü desteklememiş ve 36 kişi de (%15,6) kararsız kalmıştır. Bu soruya ilköğretim, ortaöğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,042$ ) Burada yüksek lisans mezunlarının sayı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

Ayrıca 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül

Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$   $p=0,031$ )

“Taşeron firmada sorunlarımız çözümlenmekte, görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır.” sorusu için; 82 kişi (%35,5) bu görüşü desteklemiş, 105 kişi (%45,4) desteklememiş ve 44 kişi de (%19,1) kararsız kalmıştır. Bu soruya erkek ve kadınların verdiği yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,011$ )

“Sürekli işçi kadrosunda sorunlarımızı hastane yöneticilerine iletebilmekte, gerekli yerlerde hastane yönetimi tarafından görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır.” sorusu için; 90 kişi (%38,9) bu görüşü desteklemiş, 79 kişi (%34,2) desteklememiş ve 62 kişi de (%26,9) kararsız kalmıştır. Bu soruya 18-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı, 40-49 yaş aralığı, 50 ve üstü yaş gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,045$ ) Burada 50 ve üstü yaş grubunun sayısı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

“Taşeron firma da ekip arkadaşlarımla iş barışı içinde huzurla çalışırım.” sorusu için; 145 kişi (%62,7) taşeron firmada ekip arkadaşları ile iş barışı içinde huzurla çalıştığı görüşünü desteklemiş, 49 kişi (%21,3) bu görüşü desteklememiş ve 37 kişi de (%16) kararsız kalmıştır.

“Sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra ekip arkadaşlarımla iş barışı içinde huzurlu çalışma ortamına sahip olamamak beni üzer.” sorusu için; 159 kişi (%68,8) bu görüşü desteklemiş, 43 kişi (%18,6) desteklememiş ve 29 kişi de (%12,6) kararsız kalmıştır.

“Taşeron firmada yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılmak işe karşı olan isteksizliği artırır.” sorusu için; 163 kişi (%70,6) bu görüşü desteklemiş, 34 kişi (%14,8) desteklememiş ve 34 kişi de (%14,6) kararsız kalmıştır. Bu soruya ilköğretim, ortaöğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,011$ ) Burada yüksek lisans mezunlarının sayısı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

Ayrıca güvenlik hizmeti, veri giriş hizmeti, teknik hizmetler ve destek hizmeti meslek gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,032$ )

1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına sahip katılımcıların da verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0$ )

“Sürekli işçi kadrosunda psikolojik şiddete maruz kalınması durumunda birim değişikliği isteği veya alternatif yollar aranabilir, bunun neticesinde iş hayatı konusunda kendimi güvende hissedebilirim.” sorusu için; 163 kişi (%70,6) bu görüşü desteklemiş, 30 kişi (%13) desteklememiş ve 38 kişi de (%16,4) kararsız kalmıştır. Bu soruya 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü meslek kademine sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,011$ ) Burada mesleki kıdemi 1 yıldan az olanların sayısı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışma yılına sahip katılımcıların da verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,032$ )

“Sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra iş güvence faktörü, yaşam kalite ve standartlarımı olumlu yönde etkilemesi beklentisindedim.” sorusu için; 165 kişi (%71,4) bu görüşü desteklemiş, 24 kişi (%10,4) desteklememiş ve 42 kişi de (%18,2) kararsız kalmıştır. Bu soruya 18-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı, 40-49 yaş aralığı, 50 ve üstü yaş gruplarındaki katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,041$ ) Burada 50 ve üstü yaş grubunun sayısı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

Ayrıca 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl üstü meslek kademine sahip katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı fark vardır. ( $p<0,05$ ;  $p=0,008$ ) Burada mesleki kıdemi 1 yıldan az olanların sayısı olarak azlığı yüzde oranını artırması nedeniyle anlamlılığı etkilemiştir.

## Tartışma

Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan taşeron işçi kadrosundan sürekli işçi kadrosuna geçen dört meslek grubu için, geçiş sürecinin SKS-5 R-1 setindeki sağlıklı çalışma yaşam hedefi olan tüm bölümlerce kalite standartlarına göre analizinin yapılması amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen veriler, analiz edilmiş sonuçları yukarıda bulgular kısmında açıklanmıştır.

Türkiye'de kamu da dış politikaların etkisi ile dış kaynak kullanımına gidilmiş ve taşeron firmalarla çalışmaya başlanmıştır (Koçak O. ve Kavi E., 2011). Her geçen gün çığ gibi büyüyen güvenceden mahrum bir işçi sınıfı oluşmuştur (Taşkıran G., 2011). Bu durum, ücretlerde düşüklüğe, istihdam şartlarında azalmaya ve çalışan memnuniyetinde yetersizliklere yol açmıştır. Resmî

Gazetenin 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı baskısında yayımlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17 ve 18'inci maddeleri ile 02.01.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi yürürlükten kaldırılmakta ve bu kapsamda istihdam edilen personelin, aynı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesi öngörülmüştür. Uygulamaya ilişkin esaslar 01.01.2018 tarih ve 30288 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar" başlıklı "Tebliğde" ayrıntılı belirtilmiştir (Özdemir C.S., 2018). Çalışanlara taşeron işçi kadrosundan sürekli işçi kadrosuna geçmelerine dair memnuniyetleri sorulduğunda anket uygulanan 231 kişiden; 132 kişinin (%57,2) memnuniyetinin yüksek olduğu, 55 kişinin (%23,8) kararsız olduğu ve 44 kişinin ise (%19) geçişten memnun olmadığı görülmüştür. Taşeron işçiler kısa süreli sözleşmeler ile asgari ücretle çalıştırılmakta ve sosyal güvencesiz olarak istihdam edilmektedir (Kaya G., 2015). Çalışanlara sürekli işçi kadrosuna geçmiş olduktan sonra iş güvencelerine dair beklentileri sorulmuş, 148 kişinin (%64,1) olumlu, 52 kişinin (%22,5) kararsız, 31 kişinin de (%13,4) olumsuz cevap verdiği görülmüştür. Taşeron işçiler kadroya geçerken; hak kaybı olmadan mevcut hakları ile geçiş yapmışlardır. Kazanmış oldukları kıdem ve yıllık izinler korunmuştur. Toplu iş sözleşmelerinde pazarlık hakları vardır, askerlik borçlanması ile erken emeklilik sağlamışlar ve ayrıca kıdem tazminatı konusunda önemli bir hakka kavuşmuşlardır. Araştırmamız için, çalışanlara kadro geçişinden sonra yapılan kanuni düzenlemeler ve sahip oldukları özlük hakları hakkında bilgi sahibi midirler sorusuna; 118 kişinin (%51,1) bilgi sahibi olduğu, 57 kişinin (%24,7) kararsız kaldığı ve 56 kişinin ise (%24,3) bilgi sahibi olmadığı görülmüştür. Kadroya geçen taşeronların mevcut maaşları ile kadro değişikliği sağlanmıştır. Buna karşın işçilere, 52 günlük ilave tediye (ikramiye) ödeneceği açıklanmıştır. Bu da yaklaşık iki aylık ücretleri kadar fazladan kazanca sahip olacakları anlamına gelmektedir. Çalışanlara ödenecek bu yıllık ikramiyenin maddi imkanlarını nasıl etkileyeceği yönünde sorulan soruya; 155 kişinin (%67,1) maddi imkanlarını genişleteceği şeklinde olumlu, 43 kişinin (%18,6) kararsız kaldığı, 3 kişinin de (%14,3) olumsuz cevap verdiği görülmüştür. İşçinin taşeronda çalıştırıldığı döneme ilişkin açmış olduğu dava ve/veya icra takiplerinden feragat etmesi kadroya geçiş için olması gereken şartlardan biridir. Çalışanlara; açılan davalardan mecburi feragat etme durumuna yönelik soru sorulduğunda; 69 kişinin (%29,9)

pişman olmadığı veya olmayacağı, 76 kişinin (%32,9) kararsız kaldığı ve 86 kişinin ise (%37,2) pişman olduğu veya olacağı görülmüştür. Çalışanlarla yapılan görüşmelerde, kişiler feragat edilen davanın maddi kısmınca mal sahibi olur gibi kadro sahibi olduklarını ifade etmişlerdir.

Kanun Hükmünde 696 sayılı Kararname'de kadroya geçiş sürecindeki işçilerin, geçiş işlemi yapılmadan önceki işleri yürütmek üzere görevlendirilecekleri (yine yapmakta oldukları işi yapmaya devam edecekleri) bildirilmiştir. Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde kadroya geçen çalışanların meslek grupları; güvenlik hizmetleri, teknik hizmetler, veri giriş hizmetleri ve temizlik hizmetleridir. Kurumun belirleyeceği yazılı veya sözlü sınavda başarılı olanlar kadroya geçiş hakkına sahip olmuşlardır. Sürekli işçi statüsüne geçen çalışanlara taşeron kadroda bilgi ve yeteneklerine uygun olan bir işte çalıştılar mı şeklinde soru sorulduğunda, 142 kişi (%61,5) olumlu yanıt, 42 kişi (%18,1) kararsız yanıt ve 47 kişi (%20,4) olumsuz yanıt vermiştir. Erciyes Üniversitesi Hastanesi'nde Ünalın ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada eğitimi ile ilgili bir işte çalıştığını belirten sekreterlerin oranı eğitimi ile ilgili çalışmadığını beyan edenlere göre anlamlı olarak farklı bulunmuştur (Ünalın D. ve ark., 2006). Kadroya geçiş için yapılan sınavda çalışanların bilgi ve yetenekleri sorgulandı mı sorusu için; 137 kişi (%59,3) olumlu yanıt vermiş, 33 kişi (%14,3) kararsız yanıt vermiş ve 61 kişi ise (%26,4) bilgi ve yeteneklerini ölçen bir sınav olmadığını ifade etmiştir. Araştırmaya katılan 231 kişiden 163 kişi (%70,6) sürekli işçi kadrosunda bilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yapma beklentisi içerisindeyken, 37 kişi (%16) kararsız, 31 kişi de (%13,4) böyle bir beklenti de olmadıklarını ifade etmiştir.

Emeklilik, Yaşlılık veya Malullük aylığına hak kazananlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen şartta (Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak) uymayanlar, emekliler, 696 sayılı KHK'nın 127. maddesinin 1. fıkrası gereğine (04/12/2017 tarihinde çalışmıyor) uymayanlar kadroya geçememiştir. Çalışanlara taşeron kadroda çalışma iş gücü kapasitelerine yönelik soru sorulduğunda; 95 kişi

(%41,1) iş gücü kapasitesinden fazlasını çalışmadığını ifade etmiş, 55 kişi (%23,9) kararsız yanıtı vermiş, 81 kişi de (%35) iş gücü kapasitesinden fazlasını çalıştığını söylemiştir. Kadroya geçişte yukarıdaki şartlardan dolayı elenen toplamda 43 işçi mevcuttur. Bu yüzden kadroya alınmayan işçilerden sonra oluşan personel açığından ötürü sürekli işçi kadrosunda kendi görev tanımları dışında iş yapıyorlar mı sorusu yöneltildiğinde, 104 kişi (%45) görev tanımı dışında işlerle meşgul olmadığını, 74 kişi (%32) kararsız ve 53 kişi de (%23) bu gidişlerden kaynaklı farklı işlerinde kendi sorumlulukları arasına girdiğini ifade etmişlerdir.

En sık yaşanan meslek hastalıkları kimyasallarla temas ve soluma ile ilgili olarak astım, tükürük bezi taşı, hastane ortamında enfeksiyon kapma riskinin yüksek olması ve hastalarla temastan kaynaklı tüberküloz ve boğaz enfeksiyonları, hasta, ağır cisim ve çöpleri kaldırmaya bağlı olarak ortopedik rahatsızlıklar ile bel ve boyun fitiğidir (Ulukan N. Yılmaz D., 2016). Çalışanlara taşeron kadroda yaşadıkları sağlık problemleri dikkate alınarak uygun görevlendirmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik sorulan soruya; 108 kişi (%46,8) olumlu yanıt, 54 kişi (%23,3) kararsız yanıt ve 69 kişi ise (%29,9) olumsuz yanıt vermiştir. Yine çalışanlara geçmiş oldukları sürekli işçi kadrosunda meslek hastalıklarına uygun görevlendirme sağlandı mı diye soru yöneltildiğinde; 105 kişi (%45,5) katılıyorum yanıtını, 69 kişi (%29,8) kararsız yanıtını, 55 kişi de (%24,7) katılmıyorum yanıtını vermiştir. Araştırmamızda taşeron firmada işe girerken ve sonrası için sağlık tarama uygulamasının devamlılığı ile ilgili sorulan soruya çalışanların 125'i (%54,1) olumlu yanıt, 42 si (%18,2) kararsız yanıtını vermiş, 64 ü ise (%27,7) sağlık taramalarının düzenli olarak takibinin yapılmadığını ifade etmiştir. İşçilere geçişten sonra sürekli işçi kadrosunda bu konu da ki beklentileri sorulmuş, 177 kişi (%76,6) olumlu, 24 kişi (%10,4) kararsız, 30 kişi de (%13) sağlık taramalarının düzenli olarak takibinin yine yapılmayacağını ifade etmiştir. Taşeron firmada iş sağlığı ve güvenliği hususları bakımından gerekli eğitim düzenli periyotlarda verilir sorusuna çalışanların 129'u (%55,8) olumlu, 54 kişi (%23,4) kararsız, 48 kişi ise (%20,8) olumsuz yanıt vermiştir. Risk analizinin; çalışan ve hasta sağlığını korumak, güvenli bir çalışma ve hizmet ortamını oluşturmak için yapılması önem taşımaktadır (Gür, Ö., 2017). Sürekli işçi kadrosun da birimim ile ilgili risk sağlığı yönetimi eğitimi gerçekleşmelidir sorusuna çalışanların; 157 si (%68) olumlu yanıt, 33 ü (%14,2) kararsız ve 41'i ise (%17,8) olumsuz yanıt vermiştir. Oryantasyon eğitiminin; çalışanın iş başı yapmasının öncesinde verilmesi daha faydalı olmaktadır. Ancak ülkemizde özellikle kamu kurumları için bu pek mümkün olmamaktadır. Kamu kurumları çoğunlukla oryantasyon eğitimlerini

çalışan işbaşı yaptıktan sonra gerçekleşmektedirler. Bu da ortalama 1-2 ayı bulmaktadır. Yenilmez ve Kaya'nın yaptıkları bir çalışmada Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri'nde oryantasyon eğitiminin personelin işe başlamasını takip eden 1-2 ay içinde gerçekleştiğini ifade etmektedir (Yenilmez K. ve Kaya S., 2016). Bizim araştırmamızda çalışanların 143 ü (%61,9) geçişten sonra birimleri ile ilgili oryantasyon eğitiminin gerçekleşmesi beklentisinde, 45'i (%19,5) kararsız ve 43 ü de (%18,6) sı böyle bir beklentide olmadığını ifade etmiştir. Taşeron kadroda hizmet alım firması, çalışan güvenliği ile ilgili teknik alt yapıyı her zaman sağlar sorusuna; 92 kişi (%39,8) olumlu yanıt vermiş, 70 kişi (%30,3) kararsız olduğunu belirtmiş ve 69 kişi (%29,9) bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir. İzgi ve Türkmen Öztürk'ün çalışmasında Akdeniz Üniversitesi'ndeki taşeron işçilerin %57 si çalışan koruyucu donanımın yeterli olarak sağlanmadığını ifade etmiştir ve bu bulgu araştırmamızla paraleldir (İzgi M.C. ve Türkmen Öztürk H., 2012). Sürekli işçi kadrosunda çalışan güvenliği için hastane yönetimi daima düzeltici ve önleyici faaliyetlerde bulunur sorusuna; 101 kişi (%43,8) beklentisinin yüksek, 73 kişi (%31,5) kararsız ve 57 kişinin (%24,7) beklentisinin düşük olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları hastayı kaldırma ve elle taşıma, aşırı efor gibi nedenlere bağlı ergonomik tehlikeler ile gürültü ve radyasyon gibi fiziksel tehlikelere maruz kalmaktadır. Radyoterapi, nükleer tıp ve radyoloji çalışanları başta olmak üzere; sağlık çalışanları, iyonizan ve non iyonizan radyasyon riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunların çeşitli kanserojen ve teratojen, mutajen etkileri söz konusudur. Ayrıca ultraviyole, lazer, mikrodalga, ultrason, fotokopi makinaları, bilgisayar ekranları, gürültü, aydınlatma koşulları, havalandırma sistemleri, iç ortam hava kirliliği sorunları da sağlık çalışanlarını olumsuz etkilemektedir. Elektromanyetik alana maruz kalan sağlık çalışanlarında baş ağrısı, bulanık görme, çarpıntı, gözde batma, kaşıntı, sulanma, iştme azlığı, halsizlik ve yorgunluk gibi yakınmaların fazla olduğu bilinmektedir (Meydanlıoğlu A., 2013). Taşeron kadroda çalışma koşullarım fiziksel sağlığım göz önüne alınarak planlanır sorusuna çalışanların; 80'i (%34,6) olumlu, 75'i (%32,5) kararsız, 76 sı (%32,9) olumsuz yanıt vermiştir. Kadroya geçtikten sonra yapılan yeni düzenlemelerin neticesinde; sürekli işçi statüsünde çalışma koşullarım fiziksel sağlığım baz alınarak düzenlenmektedir sorusuna çalışanların; 94 ü (%40,7) olumlu, 70'i (%30,2) kararsız, 67 si ise (%29,1) olumsuz yanıt vermiştir.

Bir iş yerinde iş tatminini sağlayanların başında yüksek ücret, takdir edilme ve terfi gelmektedir. Bunlar çalışanın işini daha severek yapmasını ve işe veya çalışılan kuruma daha sıkı sarılmasını sağlar. Örücü ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada 'aldığım ücret ne kadar artarsa

işimden duyacağım zevk o kadar artar” sorusuna, kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum cevaplarının toplamaları alındığında %74'lük kısım olumlu yanıt vermiştir (Örücü E. ve ark., 2006). Bizim çalışmamızda taşeron firmada çalışana teşvik sistemi uygulaması iş motivasyonuna katkı sağlar sorusunu çalışanlar; 129'u (%55,8) olumlu, 52 si (%22,5) kararsız, 50 si ise (%21,7) olumsuz olarak değerlendirmiştir. Sürekli işçi kadrosunda ki beklentilerini ölçmek için; sürekli işçi kadrosunda çalışana teşvik sistemi uygulaması iş motivasyonunu yükseltebilir sorusu yönlendirildiğinde çalışanların 163 ü (%70,6) olumlu, 36'sı (%15,6) kararsız ve 32 si ise (%13,8) i olumsuz yanıt vermişlerdir. Taşeron firmada sorunlarımız çözümlenmekte, görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır sorusuna; 82 kişinin (%35,5) olumlu yanıt verdiği, 44 kişinin (%19,1) kararsız olduğu, 105 kişinin ise (%45,4) olumsuz cevap verdiği görülmüştür. Kadro değişikliğinden sonra; sürekli işçi kadrosunda sorunlarımızı hastane yöneticilerine iletebilmekte, gerekli yerlerde hastane yönetimi tarafından görüş ve önerilerimize başvurulmaktadır sorusuna çalışanların 90'ı (%38,9) olumlu, 62 si (%26,9) kararsız, 79'u da (%34,2) olumsuz yanıt vermiştir. Saygılı ve Çelik in yaptıkları araştırmalarında çalışanların çalışma ortamında algıladıkları yönetim desteği, meslektaş desteği, birim desteği, çalışma ortamı iş yükü, mevcut iş sürdürme niyetleri ve genel olarak çalışma ortamı algıları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Saygılı M. ve Çelik Y., 2015). Kendi çalışmamızda çalışanlara yönelttiğimiz taşeron firma da ekip arkadaşlarımla iş barışı içinde huzurla çalışırım sorusuna; 145 kişinin (%62,7) olumlu, 37 kişinin (%16) kararsız, 49 kişinin de (%21,3) olumsuz yanıt verdiği görülmüştür. Sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra ekip arkadaşlarımla iş barışı içinde huzurlu çalışma ortamına sahip olamamak beni üzer sorusu içinde beklenti aynı şekilde yüksek olup; 159 kişi (%68,8) olumlu, 29 kişi (%12,6) kararsız, 43 kişinin (%18,6) beklentisinin düşük olduğu görülmüştür. Taşeron firmada yöneticiler veya ekip arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz bırakılmak işe karşı olan isteksizliği artırır sorusuna çalışanlardan 163 kişi (%70,6) katılıyorum ifadesini, 34 kişi (%14,6) kararsızım ifadesini ve 34 kişi (%14,8) katılmıyorum ifadesini vermiştir. Sürekli işçi kadrosundaki beklentilerini ölçmek için; sürekli işçi kadrosunda psikolojik şiddete maruz kalınması durumunda birim değişikliği isteği veya alternatif yollar aranabilir. Bunun neticesinde iş hayatı konusunda kendimi güvende hissedebilirim sorusuna ise 163 kişi (%70,6) olumlu, 38 kişi (%16,4) kararsız, 30 kişi ise (%13) olumsuz ifade iletilmişlerdir. Sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra iş güvence faktörü, yaşam kalite ve standartlarımı olumlu yönde etkilemesi beklentisindeyim sorusuna katılımcıların 165'i (%71,4) olumlu yanıt

vererek beklentilerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. 42 kişi (%18,2) kararsız, 24 kişi ise (%10,4) katılmıyorum ifadesini yanıtlamışlardır.

## Sonuç

Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde yaptığım araştırmada elde ettiğim bulgular, taşeron kadrodan sürekli işçi kadrosuna geçen personelin; yeni dönem için beklentilerini, her iki kadro için; hastane kalite standartlarının uygulanabilirlik düzeyini ortaya koymuştur.

İş güvencesi, çalışan bir birey için çok önemlidir. Güvencesiz koşullarda çalışmak bireyi işine karşı, daha da ötesi hayata karşı karamsar bırakır. Bu da sağlıklı bir toplum yaratmaz. Çalışanların kadro geçişinden sonra sahip oldukları özlük hakları için, basın ve medyanın bilgilendirmesinin dışında ayrıca, sendika örgütlerinin üyelerine destek oldukları ve gerekli yönlendirmeleri yaptıkları görülmüştür. Çalışanlar aynı maaşları ile kadroya geçmiş olsa da; devletin her işçiye ödeyeceği yıllık ikramiye ay bazında bakıldığında belli bir zam oranına denk gelmekte ve bu da katılımcıların büyük bir kısmını memnun etmiştir.

Katılımcıların çoğunun, kadroya geçme şartı olan; açılan davalardan feragat etme zorunluluğu koşuluna tepkili oldukları görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu taşeron ve sürekli işçi kadrosunda kendi yetenek ve bilgi düzeylerine uygun iş yaptıklarını söylemişlerdir. Çalışan memnuniyeti ve başarısı için bireylerin eğitim aldıkları işte çalışıyor olmaları çok önemlidir.

Yapılan görüşmelerde, çalışanlar iş yükü fazlalığının sosyal hayatlarına kadar etkilediğini, mutsuz bir çalışma ve aile hayatı sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. Bu açıkların en kısa sürede kapatılması çalışanların iş motivasyonunu ve iş huzurunu arttıracaktır.

Kişilerin sağlık problemleri ile ilgili durumlar görevlendirmelerde ilk aşama için dikkate alınmadıysa da zamanla değerlendirilmeli ve bu noktada çalışanların şikâyet ve önerilerine kulak verilmelidir.

İşe girerken ve sonraki 6 aylık periyotlarda muayeneler, meslek hastalıkları vb rahatsızlıkların erken teşhisi açısından çalışan ve hasta sağlığı için ihmal edilmemesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından koruyucu kullanım ekipmanlarının kullanım eğitimi çok önemlidir. Çalışanların koruyucu kullanım ekipmanlarının bir zorunluluk olduğunun farkında olmaları gerekmektedir. Yoğun iş temposu ve uzun çalışma saatleri iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir problemdir. Bu problemleri azaltmak için çalışan sayısı yeterli sayıda olmalı ve çalışma saatleri düzenlenmelidir. Beden ve ruh sağlığını bozacak riskler tespit edilip, idareciler



ve hastane yönetimi tarafından gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Kalite uygulamaları gereği tüm çalışanlara eğitim uygulanması ve eğitim sonrası değerlendirme yapılmalıdır. Oryantasyon eğitimi kişinin kurumu daha kolay öğrenmesinde ve birimle ilgili işleri kavramasında önemli bir rol teşkil etmektedir. Birim uyum ve oryantasyon eğitimleri bölüm değişikliği yapan veya yeni başlayan her personel için yapılmalıdır.

Sağlık çalışanları; ergonomik tehlikeler ile gürültü ve radyasyon gibi fiziksel tehlikelere maruz kalabilmektedir. Çalışan için ergonomik olmayan ekipmanlar, fazla ışık, gürültü vs. gibi teknik yapının yetersiz kaldığı durumlar, çalışanın fiziksel sağlığını bozar ve iş performansı kaybına yol açabilir. Çalışanın her türlü fiziksel sağlığını gözetmek kurumların temel görevidir.

Çalışana teşvik, iş motivasyonu ile doğru orantılıdır. Bu yüzden kurum içi ayın personeli, teşekkür, takdir yazıları, maaşa teşvik ikramiyesi vb. yöntemler çalışanın iş motivasyonunu ve buna bağlı iş tatminini sağlar.

Çalışan memnuniyeti anketleri ile çalışan görüş ve öneri formlarının, ilgili komitelerce değerlendirilip, iletilen sorun veya fikirler için uygun yollar üretilmesi gerekmektedir.

Mobing olgusu çalışanların işe karşı olan isteksizliğini artırır ve iş hayatındaki huzuru yok eder. İş huzurunu etkileyen faktörlerin en temeli, iş arkadaşı ve yöneticilerle olan ilişkilidir. İş huzuru çalışma hayatı için çok önemlidir.

Sürekli işçi kadrosuna geçtikten sonra iş güvence faktörü, yaşam kalite ve standartlarını olumlu yönde etkileme beklentisi, katılımcıların büyük bir kısmı için oldukça yüksektir. Artık özel firma çalışanı değil de, devletin kadrolu çalışanı olma düşüncesi memnuniyetle karşılanmıştır.

Araştırmamız sonucunda; kadroya geçiş sürecinde iyileşmeyen, eski kadro sisteminde olan ve yeni kadro sisteminde de devam eden durumlar mevcuttur. Buna göre; iş sağlığı ve çalışan güvenliği hususunda yetersizlikler söz konusudur. Görev tanımlarının dışına çıkılıp fazla iş yüküne maruz bırakılmaları devam etmektedir. Sorunlarını iletmekte güçlük çekmeleri, görüş ve önerilerinin alınmaması her iki kadro döneminde yaşadıkları bir problemdir. Ayrıca şunu da tespit ettik ki çalışanların çoğu yaptıkları işten ve ekip arkadaşları ile olan ilişkiden memnundur. İş tatminlerini ve huzurlarını koruma beklentileri yüksektir. Kadro değişikliği birçok çalışanı heyecanlandırmış, tanınan hak ve sağlanan imkanlar çoğunu mutlu etmiştir.

**Not:** Bu yayın Eda Karabıçak Şençitak' ın Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon AD Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

## Kaynaklar

Gür Ö. Fatsa devlet hastanesi ameliyathane biriminde risk analizi yöntemiyle ramak kala olayların belirlenmesi ve değerlendirilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2017

<http://kalite.saglik.gov.tr/> (SKS-Hastane, Versiyon-5; Revizyon-01)

<http://www.memurlar.net/haber/407345/> (Erişim tarihi: 30/05/2018)

İslamoğlu E, Yıldırımalp S. Kamu sektöründe çalışan taşeron kadın işçilerin sorunları. JED/GKD, 2016;11:176-196

İzgi M. C., Türkmen Öztürk H. Akdeniz üniversitesi'nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespiti. Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 2012;10:160-173

Kaya G. Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: adıyaman örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2015;4:257-267

Koçak O, Kavi E. Asıl ve alt işveren çalışanlarının iş memnuniyeti algılarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma: Yalova belediyesi örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2011;3:3-22

Meydanlıoğlu A. Sağlık çalışanlarının sağlığı ve güvenliği. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 2013;2:192-199

Ören K, Acar H, Kandemir H. Refah devleti paradoksu olarak kamuda taşeron çalışma sistemi: ısparta örneği. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2016;5:155-182

Örücü E, Yumuşak S, Bozkır Y. Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi, 2006;13:40-50

Özdemir C. S. Taşeron işçi düzenlemesi. Mali Çözüm Dergisi, 2018;146:265-273

Sağlıkta Kalite Standartları SKS-Hastane (Versiyon-5; Revizyon-01), (2016), 1. Revizyon - 2. Baskı: Ankara, sf:1-479

Saygılı M, Çelik Y. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2011;14:40-70

Taşkıran G. Taşeron işçilerde örgütlenme sorunları: sağlık işçileri üzerine bir araştırma. III. Sosyal Haklar

Uluslararası Sempozyumu (24-25 Ekim 2011) Kocaeli-Poster Bildiri

Ulukan N, Yılmaz D. Kamu sağlık sektöründe çalışan kadın taşeron işçiler: Samsun ve Ordu ili örneği. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016;1:87-114

Ünalın D, Çetinkaya F, Özyurt Ö, Kayabaşı A. Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2006;9:1-18

Yenilmez K, Kaya S. Hastanelerde işe alıştırma (oryantasyon) programının değerlendirilmesi: hacettepe üniversitesi hastaneleri örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2016;19:131-152