

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 279-301

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Özel Sayı Editörü / Special Issue Editor

Prof. Dr. Yusuf Alper

Özel Sayı Sekreteryası / Special Issue Secretariat

Damla Şahin

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. VeySEL Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uygül (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20

SAYI: 18. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ ÖZEL SAYISI

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Yusuf Alper / Özel Sayı Editörü Sunuş	6
2	Prof. Dr. A. Çiğdem Kirel, Prof. Dr. Yılmaz Özkan, Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler, Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Fatma Kocabaş, Doç. Dr. Ekrem Erdoğan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri DOI: 10.4026/iscuc.473444	7
3	Arş. Gör. Süheyla Erikli Türkiye’de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği DOI: 10.4026/iscuc.473454	37
4	Dr. Öğr. Üyesi Davuthan Günaydın, Doç. Dr. Çiğdem Vatansever, Ahmet Aktuna Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları DOI: 10.4026/iscuc.473461	53
5	Prof. Dr. Sevda Demirbilek, Doç. Dr. Şebnem Seçer, Arş. Gör. Duygu Köleoğlu Çalışma Zamanı Kültürünün Tüketim Toplumu Açısından İncelenmesi DOI: 10.4026/iscuc.473598	81
6	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Ensar Balkaya Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRA1 Bölgesi Örneği DOI: 10.4026/iscuc.473601	101
7	Dr. Öğr. Üyesi Ergün Yazıcı Sağlık Politikalarında Değişim ve İstihdam Biçimine Etkisi DOI: 10.4026/iscuc.473602	126
8	Prof. Dr. Güven Murat Dünya’da ve Türkiye’de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasasına Yansımalarına Bakış DOI: 10.4026/iscuc.473606	153

9	Dr. Öğr. Üyesi Ö. Hakan Çavuş Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi DOI: 10.4026/isguc.473608	183
10	Doç. Dr. Hande Şahin Türkiye’de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etkenler DOI: 10.4026/isguc.473609	203
11	Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Şahin, Dr. Öğr. Üyesi Gökben Bayramoğlu Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi DOI: 10.4026/isguc.473610	229
12	Doç. Dr. Sadık Kılıç, Arş. Gör. Büşra Yüksel, Arş. Gör. Ali İhsan Balcı Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Örnekleri DOI: 10.4026/isguc.473614	259
13	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kağan Yasım Taşeron (İşçileri) Taş Taşısın: Belediye İşçileri Örneği DOI: 10.4026/isguc.473616	285
14	Doç. Dr. Adnan Küçükali, Uğur Şen Çalışanların Sosyal Sorumluluk ve Çevre Algıları: Sakin Kent (Cittaslow) Uzundere Örneği DOI: 10.4026/isguc.473618	309
15	Prof. Dr. Suat Uğur, Yeşim Özdemir Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi: İzmir İli Alan Araştırması DOI: 10.4026/isguc.473619	347
16	Dr. Öğr. Üyesi Bülent Arpat, Prof. Dr. Yılmaz Özkan İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı Değişkenlerinin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Metal Sektörü, Denizi İli Örneği DOI: 10.4026/isguc.473620	365
17	Prof. Dr. Yusuf Alper, Öğr. Gör. Duygu Açıık, Arş. Gör. Ulviye Tüfekçi Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı: Risk Temelli Sosyal Güvenlik Anlayışından Herkes için Hayat Boyu Sosyal Güvenlik Anlayışına DOI: 10.4026/isguc.473622	389

TAŞERON (İŞÇİLERİ) TAŞ TAŞISIN: BELEDİYE İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ¹

Yavuz Kağan YASIM²

ÖZET

Türkiye’ de 1980 lerden sonra hız kazanan neo-liberal politikaların bir yansıması olarak taşeronlaşma hızlı bir şekilde artış göstermiştir. 2018 yılına gelindiğinde kamu sektöründe birçok hizmetin taşeron firmalar aracılığıyla yerine getirildiği görülmektedir. Çalışma, taşeronluğun Türkiyede gelişim sürecini, uygulamadaki görünümünü ve alt işveren işçilerinin sorunlarını temel almış ve bu ekseninde yapılan bir alan çalışmasıyla da desteklenmiştir. Alan çalışmasında da çalışanların iş tatmini ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Ordu İli belediyelerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Örneklem sayısı 181 dir. Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmış üç boyutlu “örgütsel sinizm ölçeği” kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddelik “İş tatmini ölçeği” kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için SPSS programı kullanılmıştır. Belediye işçilerinin iş tatminleri orta, sinizm düzeyleri ise düşük çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizinde değişkenler arasında negatif yönlü orta seviyede ilişki tespit edilmiştir. Yapılan T testi sonucunda kadrolu işçiler ve alt işveren işçilerinin iş doyumunu ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Taşeron İşçiler, Örgütsel Sinizm, İş Tatmini, Belediye İşçileri

1 Bu çalışma 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde özet olarak sunulmuştur.

2 Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Böl., ykyasim@gmail.com

SUBCONTRACTED (WORKERS) SHOULD CARRY STONE: EXAMPLE OF MUNICIPALITY WORKERS

ABSTRACT

The outsourcing has increased rapidly in Turkey, as a reflection of the neo-liberal policies in the 1980s. By the year 2018, it is seen that many services in the public sector are carried out through subcontracting companies. This study, based on the development process of subcontracting in Turkey, the view of practice and the problem of sub-employer workers and it was also supported by an area study. In field study, the relationship between job satisfaction and organizational cynicism levels was examined. The universe of the research consists workers that works in Ordu Municipalities. To measure organizational cynicism in research, Brandes et al. (1999)'s three dimensional scale that adopted to Turkish by Kalağan (2009) was used. In order to measure job satisfaction, a 36 item "Job Satisfaction Scale" developed by Spector (1985) and adapted to Turkish by Yelboğa (2009) was used. The SPSS program was used to analyze the data. Municipal workers had medium job satisfaction and low cynicism levels. In the analysis of the correlation, moderate level negative correlation was found between the variables. Resulting T test, there was no significant difference between job satisfaction and organizational cynicism levels between permanent workers and sub-employer workers.

Keywords: Subcontracted Worker, Job Satisfaction, Organizational Cynicism, Municipality Workers

GİRİŞ

Son dönemde, sermaye birikiminin küreselleşmesi, emek süreci pratiklerinde de önemli paradigma değişimlerine yol açmıştır. Son dönemde, zaman ve mekan, sermayenin küresel ölçekteki birikimi için yeniden örgütlenmektedir (Özdemir, 2010:40). Bu örgütlenme süreci öncelikle özel sektörde başlasa da günümüzde kamu hizmetlerinin görülmesinde de eski yerleşik yapılar kırılarak yeni örgütsel düzenlemeler hakim hale gelmiştir. Geleneksel kamu yönetimi anlayış ve ilkelerinde yaşanan değişime paralel olarak hizmetlerin üretim ve sunum yöntemlerinde değişim gözlenmektedir. Klasik anlayıştaki müşteri odaklı yaklaşımın eksikliğinin, tercihlerin sınırlı olmasına, bürokrasiye ve verim düşüklüğü gibi sorunlara neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu sorunların çözümü için hizmet sunumunda rekabetin sağlanması, piyasa mekanizması ve özel girişimciliğin özendirilmesi tavsiye edilmektedir (Acar ve Gül, 2007:270). Bu çerçevede alt işverenlik kurumuna bulunmaz nimet olarak bakılmaktadır. Fakat bu yeni yapılanmanın işçi tarafını suistimal ettiğine yönelik de yoğun eleştiriler bulunmaktadır. Düşük ücretli işçilerin emek ve yönetim maliyetlerini düşürerek para tasarrufu yapmak için bir araç olarak başlayan uygulama artık çok yetenekli meslek sahiplerine yayılmıştır (Wills, 2009: 443). Çalışanlar üzerinden ulaşılmak istenen amaçlar, çalışanların insan tarafının göz ardı edilmesine yol açmıştır.

Son yıllarda kamuda hızla artan taşeronlaşma büyük bir işçi grubunun doğmasına neden olmuştur. Özellikle seçim öncesi dönemlerde bu çalışanlara yönelik bir takım vaatlerde bulunulmuş, vaatler beklentileri artırmıştır. Bir takım düzenlemeler yapılsa da genel beklenti taşeron işçilere kamuda kadro verilmesidir. Bu çalışmanın verileri de bu tartışmaların yoğun şekilde yapıldığı 2017 yılının ilk yarısında toplanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

TAŞERON KAVRAMI

Taşeron çalışma, sermaye birikim mantığının, sermayeyi sürekli olarak üretim sürecini yenilemeye itmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Sermaye, kendi ekonomik çıkarları doğrultusunda emek üretkenliğini artırarak kapitalist rekabette daha güçlü konuma geçmeye çalışırken, sermayenin emeği vasıfsızlaştırmayı tercih ettiği durumlar olabileceği gibi; emeğin vasfına gereksinim duyacağı durumlar da olabilir(Özdemir; 2010:39). Taşeron çalışma bir tür özelleştirme uygulaması olarak da değerlendirilebilir. Ülkemizde

özellikle karayolları, köy hizmetleri ve devlet su işleri alanlarında yapılan işler taşeron firmalara yaptırılmaktadır. Bu yolla işçilik giderlerinin düşürüldüğü, bundan dolayı taşeron çalışmaya başvurulduğu görülmektedir (Koç, 2001: 12). Belediyeler açısından değerlendirildiğinde ihale, yerel hizmetlerin üretim ve sunum sorumluluğunun belirli bir bedel karşılığında ve koşulları önceden belirlenmiş sözleşmeye dayalı olarak özel hukuk kişilerine bırakılmasıdır. Bu yöntemde kamu kuruluşları, sorumlusu oldukları hizmeti kendi örgüt ve personeli ile sunmak yerine özel kişi veya kuruluşlara gördürülmekte böylece etkinlik, verimlilik ve ekonomikliği sağlamayı amaçlamaktadır (Erdoğan, 2016:520).

Alt işveren kullanma yoğunluğu yenilik eğilimi ile beraber kullanılırsa büyümenin ana belirleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Taşeron firmalar alt ölçeğinde yenilikçi firmaların daha hızlı büyüdüğü söylenebilir (Giunta vd., 2011: 1079). Bugün taşeron işçiliği kamu ve özel sektörde, dağıtım ve imalatta sıradan hale gelmiştir ve ücretler, çalışma koşulları, istihdam deneyimi ve iktidar ilişkileri açısından işçilere ciddi etkileri vardır (Wills, 2009:456).

TAŞERONLUĞUN TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL SÜRECİ

Taşeronluk sisteminin ülkemizdeki gelişim süreci incelendiğinde; 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk iş kanunundan, bugüne tüm iş yasalarında var olan bir düzenleme olduğu görülecektir (Özveri, 2014: 31). Mevzuatımızda kavram 1936 tarihli 3008 sayılı İş kanununda "üçüncü şahıs" la girilmiş, bu kavramı daha sonra "aracı" ve "diğer işveren" kavramları izlemiş ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunuyla "alt işveren" kavramına evrilmiştir. İş. K. (2/6) "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren"i alt işveren olarak tanımlanmıştır.

Kanun koyucu "alt işveren" demeyi uygun görse de güncel hayatta "taşeron" ve onun hizmet sözleşmesiyle çalıştırdığı kişiye "taşeron işçisi" denilmeye devam edilmektedir. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası ile alt işverenlik ilişkisi daha kapsamlı bir biçimde düzenlenmiş, asıl işlerin alt işverene verilebilmesi için koşul getirilmiş, muvazaalı alt işverenlik ilişkileri yaptırıma bağlanmış, asıl işveren ve alt işverenlerin sorumluluklarına dair daha açık düzenlemelere yer verilmiştir (Bakır, 2016:1002). Endüstri ilişkileri içinde böylesine önemli bir yer tutan taşeron meselesi sayısız hukuki ihtilafa neden olmuş, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1970'li yılların hukuk perspektifi ile düzenlenmiş hükümlerinin elverdiği ölçüde, bağımsız yargı organları bu yeni ve dinamik meseleye çözüm aramak zorunda kalmışlardır. Yüksek Mahkeme kararları, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun oluşumu sürecinde de önemli bir yol gösterici olmuştur (Şafak 2004:112). Böylece uygulamadaki kötü örneklerin önüne geçmek amaçlanmıştır.

Türkiye' de 2002 yılında 387.118 kayıtlı alt işveren işçisi varken 2011 yılında bu rakam 1.611.204 olmuştur (Öngel,2014:40). Kamu ve özel sektörde taşeron işçi sayısı 1.4 milyonun üzerindedir. Bu da toplam işçi sayısını neredeyse yüzde 12'sini bulmaktadır. Kamu kurumları arasında en çok belediyeler, hastaneler ve yükseköğretim kurumları taşeron işçi çalıştırmaktadır. Son yıllarda hızla artan ve temel bir çalışma biçimi haline gelen taşeron çalışma, kamu kurumlarında temizlik, yemek, sekreterlik, güvenlik ve teknik hizmetler gibi yardımcı hizmetlerin hemen tümünde yürütülmektedir (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016:181).

Elimizde kamudaki taşeron işçi sayısı ile ilgili net bir bilgi bulunmamaktadır. Konuya ilişkin bilgilere TBMM bünyesinde verilen soru önergelerine verilen cevaplardan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı³'nin açıklamalarından ulaşmak mümkün olmaktadır. Bu veriler arasında da ciddi tutarsızlıklar

3 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 10.07.2018 tarihinde yayımlanan 1 no'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kaldırılarak T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur.

bulunmaktadır (Öngel, 2014: 41). Kamu kuruluşlarında çalışan taşeron işçilerin kadroya geçişi ile ilgili açıklama yapan dönemin bakanı Sarıeroğlu, sayıyı 900 binin üzerinde olarak ifade etmiştir (www.bik.gov.tr; 03.04.2018).

TAŞERON UYGULAMALARININ GEREKÇELERİ

Son dönemde etkisini yoğun şekilde hissettiren yeni kamu yönetimi ve buna bağlı olarak şekillenen kamu işletmeciliği yaklaşımı özellikle bütün kararların odağına vatandaş alınarak kaynakların etkin, verimli ve ekonomik kullanılması üzerinde durmaktadır. Bu kapsamda özel sektör tarafından geliştirilen yöntemlerden daha fazla yararlanılması ve kamu kuruluşlarının işletme yönetimi mantığına göre yönetilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de sürekli artma eğilimi gösteren bu uygulamalardan biri özelleştirme yöntemlerinden biri sayılan ihale uygulaması gereğince kamu örgütleri mal ve hizmetleri bizzat kendileri sunmak yerine, mal ve hizmet satın almak suretiyle özel kişi ve kuruluşlara devretmektedir. Türkiye’de birçok kamu kurumunda özellikle belediyelerde yaygın olarak tercih edilen taşeron sistemi gerek niteliği, gerekse istihdam edilen personel sayısı nedeniyle son yıllarda günlük siyasi tartışmaların odağında bulunmaktadır (Erdoğan, 2016:531). Bu istihdam yöntemi, 1980’lerden itibaren gündemde daha fazla yer almaya başlamış ve 90’lar la beraber çalışma hayatında önemli bir sorun olarak görülmeye başlamıştır. Neo-liberal politikaların Türkiye’de ağırlık kazanması ve devletin ekonomi içinde küçülme ihtiyacı, birçok kamu hizmetinin alt işverenler aracılığıyla görülmesine zemin hazırlamıştır.

UNIDO geliştirmekte olan 14 ülkede 53 firmayı kapsayan bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre ana firmaların alt işverene başvurma nedenlerinin yüzde 94’ü ucuz maliyettir. Gene ana firmaların alt işverenlerden elde ettikleri yararların yüzde 75’i maliyet olduğu görülmektedir (Ören, Acar vd., 2016:162). Taşeronlaşma ile maliyet tasarrufu sağlanarak, kısıtlı kaynakların hizmetin temel hedeflerine yönlendirilebilmesinin sağlanabileceği, hizmet alımı ile günümüzde hızlı yaşanan teknolojik değişimin yarattığı yatırım maliyetinden kurumların korunması yanında söz konusu teknolojinin takip edilebilmesinin olanaklı olabileceği iddia edilmektedir (Kavuncubaşı, 2010).

TAŞERON UYGULAMALARINA YÖNELİK ELEŞTİRİLER

Hakim söylem, bu çalışma biçiminin ekonominin ihtiyacı olan esnekliği sağladığına yönelik olsa da bazı kesimler tarafından da “neoliberal düzeninin birikim stratejisinin istihdam üzerinden gerçekleşmesi (Kaya, 2015:259)” olarak ifade edilmektedir. Kapitalist sistem güç kaybettiği noktada, ekonomik olarak ‘emek maliyetini arttıracığı gerekçesiyle’ atipik istihdam biçimlerine yönelmekte, işgücünün küçük parçalara bölünmesini sağlayarak örgütlenmesini engellemektedir (Taşkiran, 2011:2). Özellikle de işçi haklarının geriletilmesi, özelleştirmeler ve tarımdaki çözülmeye bağlı olarak işsizlik, sendikasılaşma, emek piyasalarının kuralısızlaştırılması, esnekleştirilmesi ve güvencesizleştirilmesi, taşeron çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve kadın istihdamının önemli oranda bu tür işlerde yoğunlaşması Türkiye’de de uygulanan neoliberal politikaların genel görünümünü oluşturmaktadır (Ulukan ve Yılmaz, 2016:89).

İş Yasası’nın gerek 2. gerek 5. maddesi, işçilerin yalnızca alt işveren işçisi olarak çalıştırılmalarından dolayı mevzuattan doğan haklarının kısıtlanamayacağını düzenlemektedir. Ancak fiiliyatta taşeron şirketlerde çalışan işçilerin mevzuattan doğan haklarının kısıtlandığı ve sık sık ihlal edildiği, işçilerin de “işlerini kaybetme endişesi” ile çoğu zaman bu haklarını talep edemedikleri bilinmektedir. Zira

iş güvencesinden yoksun bırakılmış işçiler, ağır çalışma koşulları ve hak ihlalleri karşısında savunmasız kalmaktadır (Okcan ve Bakır, 2010:70).

Aynı zamanda, taşeron işçiliğinin kamu kesiminde birçok hizmet dalında yaygın olarak tercih edilmesi, ana hizmet-yardımcı hizmet ayrımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. TODAİE Yerel Yönetimler Araştırma ve Eğitim Merkezi tarafından yapılan ve 406 belediyeyi kapsayan bir araştırmada ihale yönteminin neredeyse bütün hizmet türlerinde tercih edildiği görülmektedir (Şahin, 2010:73). Bu durum kamu kurumlarının mümkün olduğunca alt işverenler aracılığıyla hizmetleri gördürmeyi tercihlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tercih aynı zamanda kanun koyucunun arzulamadığı sonuçları da doğurmuştur. Bunlardan birisi "muvazaa"dır. Kamuda muvazaa tespitlerinin artmasının ardından 1.7.2006 tarihli 5538 sayılı Yasa ile kamuya ayrıcalık getiren bazı değişiklikler getirilse de bu değişiklikler istenilen amacı doğurmamış, yargı kararlarında kamuya ayrıcalık tanınamayacağı açıkça belirtilmiştir (Bakır, 2016:1003). Alt işverenlik müessesesini düzenleyen 4857 sayılı İş K.m.2'ye eklenen fıkra ile alt işveren uygulamasında kamu kesimi ile özel sektör arasında ayırım yaratılmıştır. Eklenen madde ile kamu kurumlarında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanların bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; bu kurumlara, ait kadro veya pozisyonlara atanmayı ve toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmayı talep hakları ortadan kaldırılmıştır.

Sahte alt işverenliğin sıkça yaşandığı kamu sektöründe, sahte alt işverenliği önleyemeyen devlet, önleyici mekanizmaları geliştirmek yerine bu tür çalıştırılan işçilerin asıl işverenin işçisi sayılmalarını yasaklama yoluna giderek kamu-özel asıl ve alt işverenleri ve işçileri arasında ayırım yapmaktadır (Akyiğit, 2014: 74). Yargıtay muhtelif kararlarında, İş Kanununa göre bir işin alt işverene verilebilmesi için gerekli koşulları, bazı özel kanunlarda geçen hükümleri dikkate alarak kamu kurumları açısından dışlamış ve alt işveren işçiliğinin genişlemesine zemin hazırlamıştır⁴. Birçok yargı kararı ve öğretide ise İş K. md. 2 de yer alan hükümlerin kamu-özel ayrımı göz etmediği ifade edilmektedir. Bu konuda yüksek yargı kararlarında da bir çelişkinin var olduğu görülmektedir.

Özdemir (2010: 42), taşeron çalışmayı despotik emek rejimi olarak ifade etmektedir. Çünkü taşeron emekçiler baskıyı var eden yüksek iş değiştirme hızı, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik ve işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmaması ile karşı karşıyadırlar. Çünkü taşeron firma ile ana firma arasındaki bağımlılık ilişkisi baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Taşeron çalışma, üretim sürecinin parçalanmasının bir ürünüdür ve bu parçalanma, ana firma ile taşeron firma arasında bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi içinde ana firma merkez işgücünü istihdam etme kapasitesindeyken, diğer bir deyişle, işgücüne göreli iyi ücretler, sosyal güvence ve belki sendikalaşma imkanı tanırken; kendine bağımlı taşeron firmayı, işgücüne yönelik uygulamalarda "en geri" noktaya gitmeye zorlamaktadır. Dolayısıyla, düşük işgücü maliyeti baskısı, despotik emek rejimlerini yaratmaktadır(Özdemir, 2010:42).

Taşeronlaştırma üretimin basamaksal ve bölgesel olarak parçalanmasına ve işgücünün düşük maliyetle kullanılmasına olanak sağlamaktadır. Taşeronlaştırma yoluyla büyük firmaların daha önce yürüttükleri işleri, sendikasız ve güvencesiz işçiyle çalışan "küçük çaplı firmalara" devretmeleri gündeme getirilmiştir. Nitekim gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sendikalı işçi sayısı giderek azalmış ve 1990'lı yılların sonuna gelindiğinde çalışanların %20'den fazlasının sendikalı olduğu ülke neredeyse parmakla gösterilecek kadar azalmıştır (Uyanık, 2008). Taşeronlaşma günümüzde tüm evrensel insan

4 Ayrıntılı bilgi için bakınız: Akyiğit, E. (2015) Kamuda Asıl İşin bir Bölümü Altışverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?, Çalışma ve Toplum, 2

hakları belgelerinde temel bir insan hakkı niteliğinde kabul edilen sendika, toplu sözleşme ve grev haklarından yoksunluğu doğurmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2016:178). Taşeron işçiliğinin yaygınlaşması sendikaların zayıflamasındaki en önemli nedenlerden biri olarak gösterilmesine karşın işgücü piyasasında önemli bir paya sahip olan taşeron işçiler örgütlenme potansiyeli açısından çok önemli bir kaynak teşkil etmektedir (Etc ve Kağnıcıoğlu, 2017:76). Türkiye’de de yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçisi çalıştırma uygulaması Gall’ın sınıflandırmasına göre sendikal örgütlenmeyi engellemek için kullanılan yöntemlerden biri olan “zorluk çıkarma yaklaşımı”na dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre sendikanın yetki alma sürecinde hukuksal sürecin uzatılması, işlerin bir kısmının taşeronla verilmesi sendikal örgütlenmeyi engellemektedir (Gall, 2004’ den akt. Taşkiran, 2011:6). Mevcut sendikaların çok büyük bir çoğunluğu kendi üyeleriyle yetinmekte, taşeron ve güvencesiz işçilerle ilgilenmemektedir. Her geçen gün büyüyen güvencesiz işçi sınıfı, piyasanın insafına bırakılmaktadır. Ancak bu durum sadece işçilerin zararına değildir. Güvenceli işlerin azalmasından dolayı tabanı her geçen gün daralan sendikaların giderek sayıları artan güvencesiz işçileri örgütlememesi, kendi krizlerini derinleştirmesine de yol açacaktır (Taşkiran, 2011:15) eleştirilerine karşın daha sonra ifade edeceğimiz hukuksal düzenlemeler, sendikalar için yeni bir fırsat alanı doğurmuştur. Sendikalar, alt işveren işçilerinin örgütlenmesini teşvik ederek son dönemde üye sayılarını hızla artırmışlardır.

Alt sözleşme ilişkileri, taşeronlaşma gibi kapsamı, içeriği açısından yenilenmiş esnek üretim örgütlenmeleriyle büyük şirketlerin üretim sürecinin bazı aşamalarını taşeronlara devretmesi, emek piyasasında ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (İzgi ve Türkmen 2012:162). Esnek çalışma biçimleri işçi sınıfı içinde belirgin bir farklılaşma ortaya çıkarmaktadır. Kadrolu ve taşeron işçiler arasında yaratılan bu farklılaşma ile işçi-işveren arasındaki çatışmaya benzer bir çekirdek işçi- çevre işçi çatışması da doğmaktadır (Taşkiran 2011:9).

Taşeron çalışmanın İş sağlığı ve güvenliği (İSG) üzerinde de negatif etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedenleri arasında artmış iş yoğunluğu, İSG’de verilen tavizler, düşük eğitim, düşük denetim, çok sayıda işverenin olduğu iş yerlerinde çalışanlar arası yetersiz iletişim, yetersiz personel, kolektif sorunları dile getirmede azalmış kapasite, çalışanlar için daha az düzenleyici koruma gibi faktörler tespit edilmiştir (İzgi & Türkmen, 2012:163). Ulukan ve Yılmaz (2016)’ ın yaptıkları araştırmada kadınların çoğu iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıklarını belirtip gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kendilerine verildiğini ifade etmişlerdir. Ancak kadınlar ekipmanlara ulaşsa bile bunların yeterli kalitede olmadığını tek kullanımda kullanılamaz hale geldiğini belirtmişlerdi (Ulukan ve Yılmaz, 2016:104).

Min, Park vd.(2013: 1302) yapmış oldukları çalışmada alt işveren işçilerinin asıl işçilerden önemli ölçüde fazla sağlık problemleri yaşadığını tespit etmiştir. Taşeron firmalardaki sağlık çalışanlarının enfeksiyon hastalıklarına yakalanma risklerinin daha fazla olduğu dile getirilmekte; bunun nedenleri arasında düşük eğitim düzeyi, riskli işlerin yaptırılması, yoğun çalışma temposu, sağlık hizmet işleyişine ilişkin genel bilgilerinin eksikliği, düzensiz işe giriş muayenesi, uyum eğitimi verilmeyişi sayılmaktadır (Ergönül, 2008).

Literatürde alt işveren işçilerinin yaşadığı sorunlar üzerine birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

Kaya (2015)’ nın 400 kamu taşeron işçisi üzerinde yaptığı araştırmada taşeron işçilerinin en önemli beklentilerinin başında kadronun verilmesi (% 34.6) ve ücretlerin iyileştirilmesinin (% 29.2) geldiği görülmektedir. Ücretlerin geç ödenmesi, fazla çalıştırma, ayrımcılık ve yıllık izin kullanımının başlıca sorunlar arasında olduğunu tespit etmiştir. Taşeron işçilerin % 81.2’si, taşeron işçilerinin sorunlarına ilişkin herhangi bir eyleme veya etkinliğe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bir başka deyişle, işçilerin önemli bir çoğunluğu yaşadıkları sorunları ifade etmelerine karşın, bu sorunların giderilmesi noktasında herhangi bir eyleme girmemişlerdir. Nitekim görüşülen taşeron işçiler arasında sendika üyesi % 4, dernek

üyesi % 11.6'dır. Bu oranlar taşeron işçiler arasında örgütlülüğün oldukça düşük seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır (Kaya, 2015:265).

Ören (2016)'nin Isparta ilindeki taşeron işçileriyle yaptığı araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan taşeron işçileri en büyük sorun olarak kadroya geçişi görmekte-dirler. Bu seçeneğini işaretleyenlerin % 44,5'lik (137 kişi) büyük bir dilimi oluşturmakta olduğu görülmektedir. %33,4'ü (103 kişi) ise "iş ve ücret güvencesini" en büyük sorun olarak görmekte-dir. Alınan cevap-lardan yola çıkarak taşeron işçilerinin geleceğe dönük en büyük beklentilerinin çalıştıkları kurumun asli unsurları olarak kadroya geçmek olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya göre taşeron işçilerin büyük bir çoğunluğu iş güvencelerinin olmadığını düşünmektedirler(Ören, Acar vd., 2016:168). Taşeronlaşmanın temelinde uzman ekiplerden yardım almak maksadı olmasına rağmen, bu araştırmaya göre çalışanların çoğu bu sistemin kalite ve verimliliğe etkisinin olmadığını düşünmektedir.

Erdoğan (2016) çalışmasında taşeron işçilerinin en rahatsız oldukları konuların başında ücret politikasının olduğunu, buna karşın İSİG algılarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan araştırmalara göre alt işveren işçiliğinin sorunlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Düşük ücret
- İş güvencesizliği
- Sendikasızlaşma
- Merkez işçi- çevre işçi ayırımı
- İşçi sağlığı ve güvenliği problemleri

Bu sorunların örgütsel davranış üzerinde yarattığı etkinin tespitine yönelik çalışma ise oldukça kısıtlıdır. Yaşanılan olumsuzlukların çalışanların örgütlerdeki davranışları üzerinde de olumsuzluklar yaratması muhtemeldir. Günümüzde örgütlerin başarısı için en önemli unsur olarak ifade ettiğimiz insan kaynağı, taşeronlaşma ile umutsuzluğa ve başarısızlığa sevk edilmektedir.

TAŞERON UYGULAMALARINDA SON DÖNEMDEKİ GELİŞMELER

Son yıllarda toplumda kangren haline gelmiş sorunların çözümüne yönelik olumlu adımlar atılmaktadır. Bunlardan biri 11.09.2014 tarih ve 6552 sayılı torba yasadır. Bu yasa ile taşeron işçilerin sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarına yönelik önemli düzenlemeler yapılmıştır. Önceki dönemde kamuda çalışan taşeron işçilerin bir sendikada birleşerek işverenle pazarlığa oturma hakları pratikte uygulama imkanı bulamıyordu. Alt işverenle bir Toplu İş Sözleşmesi imzalsa dahi hizmet alımının mali şartlarına göre oluşturulmuş sözleşmenin dışında bir hakkın verilmesi alt işveren açısından mümkün değildir. Çünkü muhammen bedel işverenlerin elini kolunu bağlamaktadır. 22.01.2015 tarihli resmi gazetede yayınlanan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" ile alt işveren işçilerini temsil eden yetkili işçi sendikası ile alt işveren adına yetkilendirilen kamu işveren sendikasının yürüttüğü görüşmeler neticesinde yapılan bir Toplu İş Sözleşmesi nedeniyle ortaya çıkacak işçilik farklarının ilgili kamu kurumu tarafından alt işverene ödenmesi imkanı getirilmiştir. Bu hakkın verilmesinde, sendikaların çabaları neticesinde alt işverenlerle toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve karşılaşılan maliyetin alt işveren için sıkıntı yaratması da etkili olmuştur.

Bu düzenlemelerden önce de taşeron şirketlerde örgütlenerek toplu iş sözleşmesi imzalamak mümkün olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ek maliyetin taşeron şirketlerce karşılanacak olması nedeniyle taşeron şirketler sendikalaşmaya ciddi direnç gösteriyordu. Bu engel aşılsa dahi

işçilere esaslı haklar ve ücretlerinde dikkate değer artışlar sağlayan toplu iş sözleşmeleri bağtlanamıyor ve sendikal hareketin önemli bir kısmı da taşeronda örgütlenmeyi sonuç alınması zor, sendika üyelik aidatına dönüşme ihtimali zayıf, zahmetli ve maliyetli "ölü bir yatırım" olarak görüyor; taşeron işçilere yönelik örgütlenme faaliyetleri yürütmekten imtina ediyordu (Bakır, 2016:1009). Kamudaki taşeron işçilerinin sendika ve toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesinin önü açılmasına karşın sayıları 1 milyonun üzerinde olan taşeron işçilerinin oldukça sınırlı bir kesiminin sendikalarda örgütlenebildiği ve toplu pazarlık hakkına erişme olanağı bulabildiği bir gerçektir (Etcı ve Kağncıoğlu, 2017:101).

Bu gerçeğe rağmen Türkiye'de emek hareketi içinde güvencesiz istihdam ve taşeronlaştırmaya karşı kayda değer bir örgütlenme ve mücadele süreci de başlamıştır. Dev Sağlık-İş, Sosyal-İş, Selüloz-İş ve Yol-İş Sendikaları başta olmak üzere çeşitli sendikalar, taşeron şirket işçilerini de örgütleyerek onların asıl işverenin işçileri gibi sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışmaları için ciddi bir çaba içine girmiştir (Okcan ve Bakır, 2010:72). Kamuda taşeron şirketlerde çalışan yüz binlerce işçi, sendikalara üye olmuş; çalışma yaşamının en örgütsüz kitlesi bir anda kamu işçilerinin ardından sendikalaşma oranı en yüksek ikinci işçi grubu haline gelmiştir. ÇSGB tarafından yayınlanan sendika üyeliği istatistiklerine göre 2013 yılı Ocak ayı ile 2014 yılı Temmuz ayı arasında sendikaların toplam üye sayısı 187 bin 810 kişi artarken, 2014 yılı Temmuz ayı ile 2016 yılı Ocak ayı arasında sendikaların toplam üye sayısının 324 bin 572 kişi artmasının temel nedeni de kamudaki taşeron işçilerin kitlesel olarak sendikal örgütlenme içine girmesidir (Bakır, 2016:1009). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayınladığı 2016 Ocak ve 2018 Ocak istatistikleri karşılaştırıldığında ise toplam sendikalı işçi sayısında 200 bin 344 kişi artış görülmektedir. Bu artışın 179 bin 218'i belediye işçilerinin yer aldığı genel işler işkolu, savunma ve güvenlik işkolu ile sağlık ve sosyal hizmetler işkolundan olduğu görülmektedir. Bu işkolları kamu sektöründe en yüksek sayıda taşeron işçilerini barındıran işkollarıdır. Buradan yola çıkarak taşeron işçileri arasında hızlı bir sendikalaşma sürecinin devam ettiği anlaşılmaktadır.

6552 sayılı yasa ile sürekli nitelikteki işlere ilişkin hizmet alımlarında yüklenme süresi üç yıl olarak belirlenmiş fakat idareye bu süreyi kısaltma yetkisi verilmiştir. Ayrıca bu düzenleme sadece personel çalıştırılmasına dayalı işler için yapılmıştır. Dolayısıyla malzeme dahil yemek hazırlama ve dağıtım veya personel taşıma hizmeti gibi ihaleler için eski süreler geçerli olmaktadır. Buna karşın 5393 sayılı Belediye Kanununun 67. Md. Si hizmet alım ihalelerinde üç yılın üzerinde yüklenme yapılmasına imkan vermektedir.

Son dönemde dikkate değer olumlu gelişmelerden bir diğeri de alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı konusunda olmuştur. Uzun yıllar farklı alt işverenlere tabi olarak aynı işyerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatı birçok davaya konu olmuştur. Yine 6552 sayılı Torba Kanununun 8.maddesi gereği çıkartılan yönetmelikle kamuda çalıştırılan alt işveren (taşeron) işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinden ilgili kamu kurum ve kuruluşları sorumlu tutularak, bu tazminatın hangi usul ve esaslar dairesinde ödeneceği belirlenmiş, böylece taşeron işçilerin kıdem tazminatı hususunda yıllardır yaşadığı problem ve belirsizlik giderilerek kıdem tazminatları güvenceye kavuşmuştur (Aktürk, 2015:227). Yapılan düzenleme ile bu kişilerin kıdem tazminatının devlet tarafından ödenmesi imkanı getirilmiştir.

6552 sayılı (Torba) Yasa ile asıl işverenlerin alt işverence kendi işçilerine ücret ödemesi yapıp yapılmadığını; yıllık izin kullanılıp kullanılmadığını denetleme zorunlulukları da getirilmiştir (Ayдын, U. 2015:9).

Yargı kararlarında bugüne kadar birçok muvazaa kararının verilmiş olması, taşeron meselesini Bakanlığın gündemine getirmiştir. Alt işveren ilişkisinin Bakanlığın gündemine yeniden gelmesi, bir bakıma, uygulamadan kaynaklanan sorunların dayatmasının bir sonucudur, denebilir (Çelik, 2013). Alt işveren işçilerinin en önemli beklentisi olan kamu kurumlarında kadrolu çalışma, 24 Aralık 2017 tarihli

resmi gazetede yayınlanan 696 sayılı KHK ile büyük ölçüde çözüme kavuşmuştur. 04.12.2017 tarihi itibarıyla personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında kamu kurumlarında çalışan işçilere, sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkı (md.5.) getirilmiştir. Süreç 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla sona ermiştir. 375 sayılı KHK'nın geçici 23. maddesi uyarınca idarelerce sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin hükümleri esas alınacaktır. 31.10.2020 tarihinde sona erecek bu toplu sözleşme ile işçilere yaklaşık 2,5 yıllık bir süre için verilecek haklar belirlenmiştir. Bu sözleşmeye göre işçiler ücretlerine 6 ayda bir %4 oranında zam alacaklardır. Bu oranların beklenen yüksek enflasyon oranları dikkate alındığında işçiler için bir hak kaybına neden olacağı aşikardır.

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Örgütsel davranış konusunda yapılan araştırmalar, çalışanların tutum ve davranışlarının örgütlerin yapısından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda çalışanlar da tutum ve davranışları ile örgütsel çıktıları etkileyebilmektedir. Taşeronlaşmanın temel gerekçelerinden olan verimlilik artışı beklentisi bu anlamda taşeron işçilerinin tutum, davranış ve beklentilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkacaktır. Yapılan araştırmalar örgütlerde iş tatmini gibi olumlu tutumların artırılması, sinizm gibi olumsuz tutumların ise azaltılması ile verimlilik artışının sağlanabileceğini ortaya koymaktadır.

İŞ TATMİNİ

İş tatmini, bir işgörenin işinden hoşlanma derecesiyle ilgili olan ve onun işiyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişkendir (Yelboğa, 2012: 172). İş tatmini yazını incelendiğinde, bireylerin iş tatminini açıklayan beş temel faktöre ulaşılmaktadır. Bunlar; ücret, işin özelliği, yönetim politikaları, çalışma arkadaşları ve kariyer fırsatlarıdır (Keser, Güler; 2016: 234). İş tatminsizliğinin birçok bireysel ve örgütsel sonucu vardır ki bunlar genellikle olumsuz nitelik taşımaktadır.

ÖRGÜTSEL SİNİZM

Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri Dean vd. ne aittir. Dean vd. (1998:345) örgütsel sinizmi, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duyguların ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumu olarak tanımlamıştır. Naus vd. (2007:685) örgütsel sinizmi, örgüt ve örgüt üyeleri tarafından atılan adımlar hakkındaki kötü düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için, çalışılan örgüte karşı kendini savunma tutumu olarak tanımlamıştır. Yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin örgütsel adalet, örgütsel politika algısı, psikolojik sözleşmeye aykırılık gibi değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir (Yasım, 2016). Dean vd. örgütsel sinizmi, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu kapsayan bir olumsuz tutum olarak kavramsallaştırmıştır.

İş tatmininin boyutlarına bakarak iş tatmininin "iş" üzerine odaklandığını, örgütsel sinizmin ise "çalışılan örgüt" üzerine odaklandığı görülmektedir. Her iki kavram da tutumsal bir kavramdır ve bu açıdan benzerlik gösterir. Sinizm ve iş tatmini hüsrana kavramını oluşturan temel öğeleri paylaşmasına rağmen; sinizm buna ilaveten umutsuzluk, hayal kırıklığı, aşağılama ve güvensizlik kavramlarını da kapsamaktadır (Andersson, 1996:1398)

Yapılan bir çok araştırmada (Kahya, C., 2013 ; Srivastava ve Adams, 2011; Kim vd., 2015; Aslam vd., 2016; Topçu vd., 2017) İş Tatmini ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sinizm, işten daha az tatmin olmaya yol açar. Çünkü işe karşı bireysel algı, iş zenginleştirmenin ve lider-üye etkileşimi kalitesinin düşük olduğu ve iş arkadaşlarından daha az destek aldığı şeklindedir (Srivastava ve Adams, 2011:36).

ALAN ARAŞTIRMASI VE BULGULAR

ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini Ordu ilindeki belediyelerde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Evrende 2017 yılının ilk 3 aylık döneminde 177 kadrolu, 623 alt işveren işçisi olmak üzere toplam 800 işçi bulunmaktadır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri "çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir" (Karasar, 1994:79). Kolayda örnekleme metodu izlenerek ulaşılabilen tüm işçilere anket formları dağıtılmış ve değerlendirmeye değer örneklem sayısı 181 olarak tespit edilmiştir. Coğrafi alanın geniş olması, işgörenlerin sahada çalışması gibi nedenlerle örneklem büyüklüğü %7 güven aralığında yeterli olmaktadır. Üç bölümden oluşan ankette birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde iş doyumunu ölçmeye yönelik sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada örgütsel sinizmi (Ö.S.) ölçmek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmış üç boyutlu "örgütsel sinizm ölçeği" kullanılmıştır. İş doyumunu ölçmek için ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddelik "İş doyum ölçeği" kullanılmıştır.

Alınan sonuçların daha sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Özellikle verilerin toplanmasından sonra alt işveren işçilere kamu kurumlarında kadro verilmesinin tutum değişikliğine yol açıp açmadığı ayrı bir araştırma ile incelenmelidir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZİ

Örgütsel başarı için çalışanların psikolojik olarak iyi olmalarının gerekliliği tartışılmaz bir gerçektir. Bu açıdan iş tatmin ve örgütsel sinizm düzeyleri önemli bir göstergedir. Bu araştırmanın verileri 2017 yılının ilk 6 ayında toplanmıştır. Araştırmada Ordu İli belediyelerinde çalışan işçilerin iş tatmin seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca iş tatmin ve örgütsel sinizm düzeylerinin çalışanların demografik durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda hipotezlerimiz:

H1: İş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Alt işveren işçileri ile kadrolu işçilerin örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyleri anlamlı olarak farklıdır.

H3: Çalışanların iş tatmin ve örgütsel sinizm düzeyleri demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Araştırmaya katılan çalışanların yaklaşık %80' i erkek, %33' ü 25-35 yaş aralığında, %46' sı lise mezunudur ve %62' si taşeron firmaya bağlı olarak çalışmaktadır.

Tablo 1: Çalışanların Demografik Bilgileri

		Sayı	Geçerli %
Cinsiyet	Kadın	33	20,2
	Erkek	130	79,8
Yaş	25'den az	36	20,3
	25-35 arası	59	33,3
	36-45 arası	42	23,7
	46-55 arası	29	16,4
	55' den fazla	11	6,2
Eğitim Durumu	İlk/Orta okul	51	28,8
	Lise	82	46,3
	Y.Okul/Ün.	44	24,9
Kadro Durumu	Taşeron işçi	106	61,6
	Kadrolu işçi	65	37,8

Yapılan analizde tüm ölçeklerin basıklık-çarpıklık değerleri 0,872 ile -0,241 aralığında bulunmuştur. Normal dağılım varsayımı altında verilere parametrik analizler uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren güvenilirlik analizinde iş tatmini ölçeğinin C. Alpha katsayısı 0,789, örgütsel sinizm ölçeğinin ise 0,881 bulunmuştur. Literatürde bu katsayılar kabul edilebilir ve yüksek seviyede ölçek güvenilirliğine işaret etmektedir.

Tablo 2: Değişkenler Arası İlişkiler, Tanımlatıcı İstatistikler ve C.Alpha Değerleri

	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5
1. İş Tatmini	3,09	1,07	(0,879)				
2. Örgütsel Sinizm	2,32	0,99	-0,321**	(0,881)			
3. Ö.S. Bilişsel	2,33	0,98	-0,308**	0,656**	(0,755)		
4. Ö.S. Duyuşsal	2,27	1,11	-0,317**	0,813**	0,460**	(0,828)	
5. Ö.S. Davranışsal	2,43	1,11	-0,302**	0,784**	0,478**	0,576**	(0,794)

Değişkenler Arasındaki İlişkinin Tespiti

Değişkenlerin arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($p < 0,01$; $r = -0,321$) bulunmuştur. Bu sonuç literatürle de uyumludur. Çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça sinizm tutumları azalmakta veya sinizm tutumları azaldıkça iş tatmin seviyeleri yükselmektedir. Böylece H1 hipotezi doğrulanmıştır.

Kadro Durumuna Göre Farklılığın Tespiti:

Belediyede çalışan işçilerin iş tatmini düzeyleri orta seviyede ($: 3,09$), örgütsel sinizm düzeyleri ise ($: 2,32$) düşük seviyede çıkmıştır. Literatür incelemeleri dikkate alındığında taşeron işçilerinin iş tatmin düzeylerinin kadrolu işçilere göre daha düşük, örgütsel sinizm düzeylerinin ise daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Bu farklılığın tespiti için verilere bağımsız örneklem T-testi uygulanmıştır. Analizde iki grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (İş Tatmini: $p = 0,416 > 0,05$; Ö.S: $p = 0,815 > 0,05$). Böylece H2 hipotezi reddedilmiştir. Türkiye'de işsizlik oranlarının yüksek olduğu

bilinmektedir. Dolayısıyla alt işveren işçisi olarak da olsa bir iş sahibi olmanın verdiği memnuniyetin bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3: Değişkenlerin Kadro Türüne Göre Ortalamaları

	İşyerindeki Görev	N	Ortalama
İş Tatmini	Taşeron İşçi	106	3,05
	Kadrolu İşçi	65	3,19
Örgütsel Sinizm	Taşeron İşçi	106	2,24
	Kadrolu İşçi	65	2,28

Demografik Faktörlere Göre Farklılığın Tespiti

Cinsiyet değişkenine göre iş tatmini ve örgütsel sinizm düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan bağımsız örneklem T- testinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Medeni duruma ilişkin yapılan testte ise sadece örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda farklılaşma ($p:0,034 < 0,05$) tespit edilmiştir. Bekar çalışanların ortalaması 2,69 iken, evli çalışanların 2,31 bulunmuştur.

Yaşa göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının tespitine yönelik yapılan ANOVA analizinde sadece Ö.S. Duyuşsal boyutta farklılaşma tespit edilmiştir. Farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını tespit için yapılan post-hoc analiz 55 yaştan fazla olanların 25 yaştan az olanlardan daha az (0,706) duyuşsal sinizm yaşadıklarını göstermiştir. Yaşın ilerlemesi ile kazanılan tecrübelerin ve beklentilerin yaş ilerledikçe azalmasının bu sonuçta etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışanların eğitim durumuna göre iş tatmin ve örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşp farklılaşmadığına yönelik yapılan ANOVA analizinde ise Ö.S. ve Ö.S.'min duyuşsal alt boyutunda farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Yapılan post-hoc testinde Ö.S. deki farklılığın ilk ve orta okul mezunu ile lise mezunlarından kaynaklandığı görülmüştür. İlk ve orta okul mezunları lise mezunlarından daha fazla (0,41) Ö.S. hissetmektedirler. Ö.S. duyuşsal alt boyutunda ise ilk ve orta okul mezunları lise mezunlarından (0,71) ve üniversite mezunlarından (0,75) daha fazla sinizm yaşamaktadırlar. İş tatminin de ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışılan süreye göre farklılık olup olmadığına yönelik yapılan ANOVA analizinde ise Ö.S. min duyuşsal ($p:0,035 < 0,05$) ve davranışsal boyutunda ($p:0,047 < 0,05$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan post-hoc analizinde, davranışsal boyutta, 0-2 yıl tecrübeye sahip olanların 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlardan daha fazla (0,64) duyuşsal boyutta ise 0-2 yıl tecrübeye sahip olanların hem 2-5 yıl (0,52) hem de 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlardan (0,59) daha fazla sinizm yaşadıklarını göstermiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde yaşı az, dolayısıyla iş tecrübesi düşük olanların daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatının içinde yer alan taşeron işçiler de, sosyal devletin; toplumun her kesimine sağlamakla mükellef olduğu refah gagesinden faydalanma hakkına sahiptirler. Ancak Türkiye'de kamu sektöründeki taşeron işçilerinin; verdiği emeğin tam karşılığını alamadığı, açlık sınırının altında insan onuruna yaraşmayacak bir hayat sürdüğü, iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalıp devamlı surette işten çıkarılma endişesi yaşadığı, adaletsiz ücret dağılımının muhatabı olduğu, sendikaların kendilerine karşı

olan umursamaz tavrı, kanunların metin üzerinde kalıp uygulamada yok sayıldığı, çalıştıkları kurumda ayrımcılığa tabi tutulup horlandıkları düşünüldüğünde refah devleti ile taşeron çalışma sisteminin bir arada var olmasının mümkün olmadığı görülmüştür (Ören, Acar, & Kandemir, 2016:182).

Devletin kamu sektöründe işgücünün önemli bir kısmını istihdam eden bir işveren durumunda olması, endüstri ilişkilerindeki rolünü artırmaktadır. Endüstri ilişkilerinde devletin işveren olarak oynadığı rol iki alanda önem kazanmaktadır. Birincisi devlet, izlediği istihdam politikalarıyla endüstri ilişkilerinde etkin bir rol oynamaktadır. Benimsediği politikalara bağlı olarak ülkenin istihdam düzeyinden sorumlu ve bu yönde etkili olabilecek bir kurumdur. İkincisi, devletin işveren olarak kamu sektöründe yaptığı toplu iş sözleşmeleri ve kendisine bağlı çalışanlara sağladığı ücret ve çalışma koşulları özel sektördeki toplu iş sözleşmelerini de etkilemektedir. Devletin toplu pazarlıkları etkin bir sosyal politika aracı olarak görmesi ve pazarlıkların bu şekilde ilerlemesi sonucu elde edilen kazanımların daha sonra tüm toplu pazarlık kapsamındakiler için örnek oluşturması da kaçınılmaz olmaktadır (Tiyek, 2014:15)

Geçen on yıllık zaman sürecinde devlet bir işveren olarak işçi istihdam etmek yerine aynı işçilerin yerine getirecekleri işleri yapacak taşeron personel istihdam etme yolunu tercih etmiş gözükmektedir. Bu durumun iki nedeni olabilir. Bunlardan birisi kadrolu çalışanların ekonomik maliyetlerinin fazla olması, bir diğeri ise kamu kurumlarında çalışanların verimli çalışmamalarıdır (Çukurçayır, 2009: 31). Ancak devletin bir işveren olarak sadece maliyetlere odaklanması çalışma barışını olumsuz yönde etkileyebilir. Kamuda performansa dayalı bir sistemin olmaması verimlilik açısından bir handicap yaratmaktadır. Bu açığın işsiz kalma sopsasıyla giderilmeye çalışılması günümüz insan kaynakları yönetimi bilgileriyle ters düşmektedir. Sadece ceza yöntemi kullanılarak, ki alt işveren işçilerinin belirttiği en temel sorun alanlarından birisidir, verimliliği artırmak için yeterli bir yöntem değildir. Uygulanabilecek yöntemlerden birisi kariyer platosunun kaldırılmasıdır. Bu işçiler için yükselme-ilerleme gibi bir imkan olmaması onları umutsuzluğa ve verimsizliğe itmektedir.

Alt işveren işçileri birçok zeminde şikayetlerini dile getirse de birebir görüşmelerde sonu "buna da şükür" e bağlamaktadırlar. Bunun nedenini kültürümüzde aramanın yanısıra "öğrenilmiş çaresizlik" te de görebilmek mümkündür. Türkiye' de iş bulma umudu olmadığı için iş aramayanların oranının oldukça yüksek olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla düşük nitelikli işçiler için alt işveren işçisi olarak dahi iş sahibi olmak bir nimet olarak algılanmaktadır. Buna bağlı olarak kol kırılır yen içinde kalır düsturuyla ve/veya hazır işi kaybetme korkusuyla şikayetlerini dile getirme konusunda çekinceli davranmaktadır.

Nitekim belediyede çalışan alt işveren işçilerin tutumlarına yönelik yapılan araştırma sonuçları da bu tezleri doğrulamaktadır. Analiz sonucunda katılımcıların iş tatmin düzeyleri orta düzeyde, örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük seviyede çıkmıştır. Beklentilerin aksine alt işveren işçiler ile kadrolu işçilerin tutumlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve işyerinde çalışılan süreler açısından incelendiğinde ise iş tatmini açısından hiçbir değişikende anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla tüm katılımcıların iş tatminine ilişkin tutumlarının homojen olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm açısından ise medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kıdem süresine göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Taşeron çalışma üzerine olan egemen yaklaşım, taşeron çalışmanın parçalı etkileri üzerinde durmaktadır. Düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak kayıpları, sosyal güvencesizlik, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmaması ve sendikasızlaşma gibi boyutlar, araştırmalarda parçalı olarak ele alınmaktadır. Oysa ki, tüm bu boyutlar ayrı ayrı değil; bir bütünün bileşenleri olarak değerlendirilmelidir (Özdemir, 2010:36). Ekonomik hayat içerisinde ortaya çıkan bir takım uyumsuzluklar da

refah devleti tarafından çözülmesi gereken sorular olarak görülür. Özellikle sermaye gruplarının devamlı surette kâr hesapları ile çalışan işçilerin emek hakkı talepleri tarihsel süreç de refah devletlerinin en yoğun mesai konuları arasında olmuştur (Ören, Acar vd., 2016:156). Sosyal bir refah devleti anlayışı içerisinde; genellikle sosyal güvenlikten yoksun, iş güvencesi olarak bilinmez, işçi sağlığı ve güvenliği adına yetersiz bir çalışma sistemi olan taşeronluk/alt işverenlik sistemi daha kalıcı çözümler beklemektedir (Ören, vd. 2016:165). Bu beklentiler son yapılan düzenlemelerle kısmi olarak karşılanmıştır. Kamuda çalışan alt işveren işçileri yıllardır bekledikleri kadroya kavuşmuştur. Kamu kadrosuna geçirilen işçi sayısı bir milyonun üzerindedir. Yeni durum aynı zamanda yeni tartışmalara da zemin hazırlamıştır. Kadroya alma süreçleri, kapsam dışı bırakılan personel, sınavla kamu kadrolarına girmeye çalışanların tepkileri gibi konular yeni dönemin gündemini meşgul edecek konular olarak görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar İ. A. ve Gül H., (2007), 1980 Sonrasında Kamusal Mal ve Hizmet Sunumunda Yaşanan Dönüşüm, 22. Türkiye Maliye Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Isparta, 256-284.
- Aktürk, B. (2015). “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Çalıştırılan Alt İşveren (Taşeron) İşçilerinin Kıdem Tazminatı Nasıl Ödenecektir?” İSM MMO Mali Çözüm Ocak-Şubat.
- Akyiğit, E. (2014) İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Akyiğit, E. (2015) Kamuda Asıl İşin bir Bölümü Alt İşverene Verilirken Muafiyet Var mıdır?, Çalışma ve Toplum, 2
- Andersson, L. (1996), Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, Human Relations, No 49, 1395-1418
- Aydın, U. (2015) 6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 5 Sayı 1
- Bakır, O. (2016). “Bir Yılan Hikâyesi ve Kadro Masalında Sona Doğru: Bir Truva Atı Olarak “Özel Sözleşmeli Personel”.” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 71(3).
- Çelik, Aziz (2013) “10 Soruda Taşeron Dosyası: “Taşeron Cumhuriyeti Müjdesi!””, <http://t24.com.tr/yazi/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-mujdesi/6522> (28.05.2013).
- Çukurçayır, M., “Yerel Yönetimde Değişim: Bürokratik Örgütten Hizmet İşletmesine Doğru” Sayıştay Dergisi, 2009, (73), 31-49
- Dean, J. W. JR., Brandes, P. ve Dharwadkar, E. (1998) “Organizational Cynicism”, Academy of Management Review, c.23, s.2, ss. 341-352
- Erdoğan, H. (2016) Taşeron İşletme Personeli İş Tatmin Düzeyi: Adana Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma, International Multidisciplinary Conference, 21-22 Nisan, Antalya
- Etcı, H. ve D. Kağncıoğlu (2017). “Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği.” Çalışma ve Toplum Dergisi 1.
- Giunta, A.; Nifo, A., Scalera, D. (2012) Subcontracting in Italian Industry: Labour Division, Firm Growth and the North-South Divide, Regional Studies Journal, Vol 46:8, 1067-1083
- Hak-İş. (2014) Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması, Ankara
- İslamoğlu, E. and S. Yıldırım (2016). «Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları.» Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dr. H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama Ve Araştırma Merkezli Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi 11(2): 175-197.
- İzgi, M. C. and H. Ö. Türkmen (2012). «Akdeniz Üniversitesi'nde taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği durum tespiti.» Türkiye Halk Sağlığı Dergisi 10(3).
- KALAĞAN, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi.
- Kavuncubaşı Ş. (2010) Kamudan özele hastanelerde dışarıdan hizmet alımı. Hospital News (73):7-19.
- Kaya, G. (2015). “Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği.” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 14(55).
- Keser, A., Güler, B.K. (2016) Çalışma Psikolojisi, Umuttepe Yayınları
- Koç, Yıldırım (2001) Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler, Türk-İş Eğitim Yayınları No: 61, Ankara

- Min, K. B., vd. (2013). "Subcontractors and Increased Risk for Work-Related Diseases and Absenteeism." *American Journal Of Industrial Medicine* 56.
- Naus, A.J.A.M. (2007) *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Maastricht University, Maastricht, s.15-24.
- Okcan, N. ve O. Bakır (2010). "İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma": Taşeron Cumhuriyetine Doğru..." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4.
- Öngel, S. (2014) *Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları*, Diskar (http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DISKAR_06.pdf)
- Ören, K., vd. (2016). "Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği." *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 5(11).
- Özdemir, G. Y. (2010). "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma." *Çalışma ve Toplum Dergisi* 4.
- Özveri, M. (2014). "Alt işveren Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır", *DİSK AR*: 28-37.
- Srivastava, A., ve Adams, J. W. (2011). *Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms*. *Psychol Rep*, 108(1), 27-42. doi:10.2466/02.07.09.14.PR0.108.1.27-42
- Şafak, C. (2004) 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt işveren) Meselesi, *TBB Dergisi*, Sayı 51
- Şahin İlkorkor Z., (2010), *Kamu Yönetiminde Etkinliğin Sağlanmasında Alternatif Bir Model: İhale Yöntemi*, *Türk İdare Dergisi*, 468, 63-84.
- Taşkıran, G. (2011). *Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma*. III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu (24-25 Ekim 2011) Kocaeli.
- Taşkıran, Gülçin (2011), "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", *Çalışma ve Toplum*, 2011/4
- Tiyek, R. (2014) *Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma*, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 3, Yıl 3, Sayı 7,
- Ulukan, N. C. ve D. Ö. Yılmaz (2016). "Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği." *Çalışma ve Toplum Dergisi*(1).
- Ulutaş, Çağla Ünlütürk (2011), *Türkiye'de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü*, (Ankara: NotaBene Yayınları).
- Wills, J. (2009). "Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor." *Labor Studies Journal* 34(4).
- Yasım, Y.K. (2016) *Kadınların İş- Aile Yaşam Çatışmalarının Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens. Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Yelboğa, A. (2012) *Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma*; *Ege Akademik Bakış*, Cilt 12 Sayı 2