

## Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev

Burcu KÜMBÜL GÜLER\*

Grev, endüstri ilişkilerinde uyuşmazlığın en yaygın ve en görünür organize sonucudur. İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin gerilimini en iyi yansıtan olgu olan grev, işçilerin örgütlü olarak işverenden kaynaklanan hoşnutsuzluğu ifade etmek ya da herhangi bir talebi zorlamak adına işi topluca bırakmaları ve üretimi tamamen durdurmaları veya önemli ölçüde aksatmalarıdır. Doğası gereği özünde olumsuzluğu barındıran grevin hem işveren hem de işçi tarafı üzerinde yıkıcı etkisi bulunmaktadır. Ancak daha çok hukuki, ekonomik ve siyasi boyutuyla değerlendirilen bu olguya yönelik, grevi birebir yaşayan işçinin, grev yazınında duygu, düşünce ve davranışlarını içerecek şekilde tutumlarını değerlendiren bir bakış açısının eksikliği göze çarpmaktadır. Psiko-sosyal boyutuyla grev sürecini, yazın taramasıyla incelemeye çalışan bu makalede, grev öncesi, grev sırası ve grev sonrası olmak üzere üç evrede sırasıyla işçiyi greve katılmaya yöneltten faktörler, işçinin grev direnişini sürdürebilmesini sağlayan faktörler ve işçinin grev sonrası içinde bulunduğu duygudurumu değerlendirilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Grev, Grev psikolojisi, Grev davranışı, Grev eğilimi

### Psycho-Social Dimension Of Strike

Strike is the most common and organized consequence of the industrial dispute. Strike, which is the best reflection of the tension between worker and employer, is the organized cessation or/and stoppage of work in order to express the workers' dissatisfaction from the employer's conduct or forcing a demand on management. Bearing negativity in its nature, strike has a destructive influence on both the employer and the worker. However, being largely discussed from legal, economical and sometimes sociological perspective, there is a lack of approach that considers the employees' emotions, cognitions and behaviours in the strike literature. In this article which investigates the psycho-social dimension of strike with a literature review, behavioral dimensions within the pre-strike, during strike and

---

\* Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

post-strike phases, as well as sequential factors of propensity to strike, factors in the resistance in strike behaviour and psychological wellbeing of the workers after the strike will be covered.

**Key Words:** Strike, Psychology of strike, Strike behaviour, Strike proneness

## Giriş

Endüstri ilişkilerinde çalışma barışının sağlanması ve bunun sürekliliğinin temin edilmesi elbette arzu edilen bir durumdur. Ancak işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluk durumunda, belki de bir kaçınılmaz son olarak grevlerle karşılaşılabilir. Grevler işi sekteye uğrayan ve geçici olarak işyeri kullanımsız hale gelen işveren için, çalışmayı durdurup ücretini alamayan ve yaşamı engellenmiş işçi için, bunun gibi normalde mal ve hizmet akışına alışkın olan tüketici için verimsiz bir süreçtir. Dolayısıyla üretimin rutin düzenine ara verilmesi, grevden etkilenen taraflar için oldukça sıkıntılıdır (Dubin, 1954: 37). Hatta grevler hükümetler tarafından da olumsuz değerlendirilmekte, çalışanların grev haklarını kullanmaları olumlu karşılanmamaktadır. Örneğin, Thatcher dönemi İngiltere’inde greve katılanlar sosyal yardım için uygun bulunmaz hale gelmiştir (Yurttagüler, 2010: 75). Elbette ki, grevler işletmeler tarafından da arzu edilmez. Çünkü sendikanın taleplerinin reddi halinde, potansiyel bir grev nedeniyle işveren kar ve rekabet avantajı kaybına uğrayabilmektedir. Sendikanın da, toplu iş sözleşmesi esnasında taleplerinde ısrar etmesi halinde, olası grevin sendikanın üye gelir kaybına neden olup üye desteğini azaltması mümkündür (Dereli, 1977: 19). Sendikalar için grev aynı zamanda gider artışı anlamına da geldiği için, grev sırasında sendikaların grev fonu da erimektedir. Tüm bu nedenlerde, sendikal krizin önemli bir göstergesi olarak, grev konusu sendikaların başarısızlık gösterdiği alanlardan birini teşkil etmektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 36).

Görüldüğü gibi grev, bu deneyimi yaşayan kesimler için farklı anlamlara gelmekte ve genel olarak bir çatışma içerdiğinden, doğası gereği olumsuz bir deneyim niteliği taşımaktadır. Grev, hak mücadelesi içine giren işçilerin sendikaları aracılığıyla bir hak arayışı olabilirken<sup>1</sup>, işveren ve hatta sendika için bir güç sergileme alanı haline gelmektedir. İki taraf arasında yaşanan bu anlaşmazlık sürecinin çok boyutlu yapısı, hukuki ve iktisadi açıdan incelenmektedir; ancak özellikle ülkemizdeki yazında eksik kalan yön, konunun psikolojik boyutudur. Grev yasal bir zemine oturduğu için, hukukçular grevi hukuki boyutuyla incelemektedir. İktisatçılar grevlerin sayıları ve oranlarına odaklanırken, sosyologlar grev

---

<sup>1</sup> 1927 Adana demiryolu grevi lideri Alaaddin’in ifadeleri grevde hak arayışı ve mücadelesi olduğunu açık bir şekilde göstermektedir: “Hakkımızı zorla almaya çalışmalıyız. Çünkü hak denilen şey hiçbir zaman verilmez, daima alınır. Biz de sebatımızla alacağız” (Oğuz, 2005: 11)

katılanların sayısı üzerinde durmakta, siyaset bilimciler de grevlerin yoğunluğu ile ilgilenmektedir (Seyfettinoğlu vd., 2009: 435). Bu durumda psikologların da, grevin algılanması, grev kararı almada etkili olan psikolojik faktörler, grev eğilimi, grev davranışı ve grev sürecinin hissettirdikleri üzerinde çalışmaları gerektiği söylenebilir.

Grevlerin görünürlüğüne ve sonuçlarına baktığımızda, bu sosyal olaylardaki psikolojik sürecin göz ardı edildiğini görmekteyiz. Dolayısıyla, grevin bir bütün olarak anlaşılabilmesi için, olgunun psiko-sosyal boyutunu içine alacak şekilde, grevi yaşayan işçi açısından durumun değerlendirilmesi ve konuya çalışma psikolojisi açısından bakılması büyük önem taşımaktadır.

Grev öncesi, grev sırası ve grev sonrası yaşananlar altında tamamen bireysel ve psikolojik süreçler dahilinde yürüdüğü halde, bu sürecin arka planını oluşturan psikolojik çözümlenmelere, özellikle Türk yazınında bugüne değin yer verilmemiş olması çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Gerek sendika gerekse de işveren tarafının çekişme ve çatışma içeren grev sürecinin özellikle işçi yönünden en hasarsız şekilde yürütülebilmesi için, grevin asıl aktörü olan işçinin duygu durumunu, grev algısını, greve katılmaya yönelik motivasyon ve tutumunu, grevdeki davranışlarının neler olabileceğini, grev sonrası yaşadığı psikolojik olumsuzlukları göstermek ve bu konularda okuyucuda farkındalık yaratmak bu çalışmanın ulaşmak istediği hedeftir.

## Kuramsal Açıdan Grev

İşçi ile işveren arasında her zaman uyuşmazlık olmuştur ve hep olacaktır (Henderson, 1934: 573). Uyuşmazlığı psikolojik olarak değerlendiren Kornhauser (1954), farklı çıkar ve motivasyonlara sahip birbirine karşıt taraflar arasında paylaşılmayan değerlerin, çatışan isteklerin ve birbiriyle bağdaşmayan hedeflerin olduğunu ifade etmektedir. Taraflardan biri diğerinin kendi hedeflerine ulaşmaya yönelik çabalarını engellendiğine inandığı anda endüstriyel uyuşmazlığın temeli oluşmaktadır.

Grev olgusunu açıklamaya yönelik olarak pek çok kuram ortaya atılmıştır. Bunlardan biri olan kolektif hareket kuramı doğrultusunda grev, ekonomik faktörlerden ziyade, işçilerin örgütlenmesi ve ulusal düzeyde güç elde etme isteği ile değerlendirilmektedir (Millioğulları, 2007: 14). Devlet sübvansiyonu kuramına göre grev eğilimi devletin sağladığı ödemelerle ilişkilidir.

Toplu pazarlık kuramı çerçevesinde ise Hicks, işçilerin işverene karşı çıkarlarını korumak üzere birleşmelerini önkoşul olarak kabul etmekte; hoşnutsuzluk olduğu takdirde grevi, hak korumak üzere bir silah olarak ifade etmektedir. Dolayısıyla Hicks'e göre, sendikaların üyelerine daha iyi koşullar sağlamak amacıyla kullandığı araç grevdir (Makal, 1987: 61-63). Ross ve Hartman'a göre ise, bir ülkede grevleri açıklamada, tarihsel ve uluslararası boyutlar hesaba katılarak genel eğilimler ve istisnalar açıklanabilir. Endüstriyel ilişkiler yaklaşımı

çerçevesinde grev hareketlerinin özelliklerine odaklanarak araştırmacılar ülkeleri grev eğilimi açısından sınıflandırmışlardır<sup>2</sup>.

Adı geçen kuramlar dışında, grev konusuna biraz daha psikolojik bir açılım sağlayan “Beşeri İlişkiler Kuramı”nın da katkıları bulunmaktadır. Kökenini işyerinde insan ilişkilerinin önemini ortaya koyan ünlü Hawthorne araştırmalarının (1927-1932) oluşturduğu beşeri ilişkiler kuramına göre çalışanlar, çalışma arkadaşlarından bağımsız, tek bir birey olarak düşünülemediği gibi, tutum ve davranışları yaşadıkları sosyal ilişkiler tarafından belirlenmektedir (Makal, 1987: 94). Kuram örgütlerde barış durumunu normal, çatışma durumunu patolojik olarak nitelermekte, çatışmanın oluşumunu işçiler ve yönetim arasındaki işbirliği ve iletişim kanallarının düzgün işlememesine ve hatalı iletişime bağlamaktadır. Uzun süren, birikmiş sorunların formel mekanizmalarla çözülmemesi durumunda, grevlerin ortaya çıkabileceğini öne süren bu kuram, taraflar arası iyi sosyal ilişkilerin sağlanmasının grevi önleyici bir etken olduğunu öne sürmektedir (Makal, 1987: 99-100).

Kuramsal grev yazını dışında, greve olan davranışsal yaklaşımlardan da bahsetmek gerekmektedir. Haslam (2004), kolektif eylem genel başlığı altında şu yaklaşımlar üzerinde durmaktadır: ilkel içgüdü, bireysel farklılık, bilişsel yaklaşım ve görelî yoksunluk.

İlkel içgüdü, Gustave Le Bon’un kitle davranış analizine dayanarak insan gruplarının kalabalık içinde bireysel sorumluluklarından sıyrılarak bilinçsiz hale geldiği tezi üzerine kuruludur. Sosyal psikolojinin gelişmesinde önemli rolü bulunan Allport, bu tezi geliştirerek grev yapanların yarı-sosyal “mücadele refleksi”ne sahip olduklarını ifade etmiştir. Kalabalık içindeki birey, anonimleşme, kimliksizleşme ile birlikte kendilik algısını ve kişisel kontrolünü kaybetmektedir. Dolayısıyla, bu yaklaşım doğrultusunda grev, grevcilerin normalde yapamayacakları, normal dışı ve aşırı eylemlerde bulunmasını sağlayan bir ortamı hazırlamaktadır (Haslam, 2004: 208).

Bireysel farklılık yaklaşımı greve katılım kararı verirken bireysel özelliklerin etkisi üzerinde durmaktadır (Haslam, 2004: 208). Bu makalede de, bu yaklaşımın etkisiyle, grev kararını vermede etkili olan faktörler başlığı altında, aynı olumsuzlukla karşılaşılsa bile, işçinin greve katılım kararının arkasında bu farklılıklar olduğu düşüncesi bulunmaktadır.

Bilişsel yaklaşım bireyin grev kararı vermesinin arkasındaki düşünsel süreç odaklanmaktadır. Bu noktada, metin içinde de belirtilmiş olan Kländermans’ın beklenti-değer açıklaması önemli yer tutmakta, işçinin greve katılım kararının rasyonel olduğu, grevin kendisine yönelik fayda ve maliyetine ilişkin bilişsel hesabı üzerinde durmaktadır (Haslam, 2004: 209).

---

<sup>2</sup> Tüm kuramlarla ilgili detaylı bilgi için bkz. Makal (1987) ve Millioğulları (2007).

Son olarak görelî yoksunluk ise, birey veya grupların kendilerini diğerleri ile kıyaslaması sonucunda, kendilerini dezavantajlı olarak algılamaları sürecidir (Haslam, 2004: 283). Yaklaşımına göre, çalışma ortamında elde edilen gelirin miktarından çok, işçinin gelirini diğer işçilerin geliri ile kıyaslaması önemlidir. Sonuçta bireyin diğerleri ile kıyaslaması sonucu algıladığı görelî yoksunluk, grev gibi bir çatışmaya neden olmaktadır.

Burada herbiri hakkında kısa açıklamaların yapıldığı yaklaşımların grevdeki davranışın anlaşılmasına yönelik bir takım iddiaları metin içinde yeri geldikçe açıklanmaktadır.

## **Greve İlişkin Tanımlar ve Grevin Unsurları**

Talas (1979) “Sosyal Ekonomi” adlı eserinde grevi, “çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işçilerin çoğunu önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde ya da işkolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumu” olarak ifade etmektedir. Grev, işçilerin veya sendikanın verdiği bir kararla, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak veya geliştirmek amacıyla, işçilerin işyerinde, geçici bir süre için, topluca işi bırakmaları olarak da tanımlanmaktadır (Tokol, 2011: 47). Kısacası, bir endüstriyel uyuşmazlık biçimi olarak grev, uyuşmazlığın işçi lehine sonuçlanmaması durumunda işçilerin toplu halde işi bırakmaları ile üretimin durdurulmasıdır (Seyfettinoğlu vd., 2009: 434). 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 25. Maddesi de grevi şu şekilde açıklamaktadır: “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır”. Yapılan grevin tanımlarından farklı olarak, grev hakkında görünür özellikler açısından bir görüş geliştirebilmek amacıyla genel çerçevede grev unsurlarını belirtmekte fayda vardır:

Grevler geçici olma özelliğine sahiptir, işçiler greve başlarken tekrar işlerine dönecekleri düşüncesine sahiptir, grev ile birlikte işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, ilişki geçici bir süre askıya alınmaktadır.

Grevin iş durdurma olma özelliği bulunmaktadır, işi durduruyor olma grevi diğer uyuşmazlık biçimlerinden ayırmaktadır.

Grev genellikle bir çıkar uyuşmazlığını yansıtır

Grev toplu bir harekettir, bir tek işçinin değil ancak bir grup işçinin işi bırakması gerekmektedir. Tek bir işçinin işverene isteklerini kabul ettirmek için işi bırakması grev sayılmamaktadır.

Grev planlı, bilinçli ve hesaplı bir iş durdurmadır, işçilerin kendi aralarında ya da bir işçi kuruluşu tarafından alınan bir karara dayalıdır.

Grev bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olup, bir işverene bağlı olmayan serbest meslek sahiplerinin iş bırakma eylemleri endüstri ilişkileri açısından grev olarak değerlendirilmemektedir.

Grev süresince üretim tamamen durur ya da önemli ölçüde aksar

Böylece grevler sayesinde işçiler, işveren üzerinde bir baskı yaratarak taleplerini işverene kabul ettirmeye çalışmaktadır (Talas, 1979: 303; Makal, 1987: 8-9; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 209).

Greve psikolojik bir değerlendirme getiren Kretch ve Crutchfield (1967: 624) grevi, engellenme karşısında bir geri çekilme değil, bir engelin üstesinden gelmek için etkin bir girişim olarak görmektedir. Yazarlara göre işçi, grevi çalışmaktan edilgin bir biçimde çekilmek olarak görmeyip, olumlu bir baskı tekniği olarak benimsemektedir. Yine, grev psikolojisi ile ilgili olarak ilk eserlerden birinin yazarı olan Stagner (1956) grevi tamamen psikolojik bir çerçevede ele almış ve şu şekilde değerlendirmiştir: “saldırganlık içeren gerilimin, algıda bozulmanın, şüphenin, güvensizliğin ve bir tarafı güçlendirirken diğer tarafı zayıflatan taktiklerin içinde yer aldığı psikolojik bir süreç” (Stagner, 1956: 414). Tüm bu tanımlar doğrultusunda, psikolojik açıdan grevin unsurları şu şekilde sıralanabilir:

- Çıkar çatışması bulunmaktadır (Linden, 2008: 183)
- Uzun soluklu bir huzursuzluk ve/veya tatminsizliğin göstergesidir
- Özünde gerginlik, gerilim içerir ve katılımcılar için bir kriz durumudur
- Süreçte strese neden olan belirsizlik hakimdir (Stagner, 1956: 416-420;

Barling ve Milligan, 1987: 127)

- Toplu bir eylemdir
- Çalışmaya psikolojik olarak da tamamen bir ara verir<sup>3</sup> (Knowles, 1954: 224)
- Sonuçta bir tarafın diğerine galip gelmesi durumu olsa da, genellikle her

iki taraf için de bir kayıptır.

---

<sup>3</sup> Bu durum grevle ilgili olarak, yukarıda belirtilmiş olan ilk ve ikinci unsurunun bir bileşimi olarak değerlendirilebilir. Çünkü grev durumunda, işçinin işi tamamen bırakması sözkonusu olmakla birlikte, aslında işe geri döneceğini kendisi istiyor olmasına rağmen bu konu belirsizliğini korumaktadır. Ayrıca, grevi sosyolojik açıdan değerlendiren Seçer (2007) de, sosyolojik grevde işin tamamen bırakılmasının gerekip gerekmediğinin tartışmalı olduğunu belirtmektedir.

Knowles (1954)'in bahsettiği tamamen ara verir ise, günlük yükümlülüklerden bir kurtuluştur. Bu nedenle yazar Amerikalı grevcilerin kendilerini “tatilciler-vacationist” olarak tanımlamaları, İngilizlerin eylemleri hakkında “oyun oynama-playing” şeklindeki ifadeleri, Belçikalı madencilerin grev için “maden ocağında tatil-pit holidaying” tanımlaması yapmalarının ve grevin İspanyolca’da boş zamanı değerlendirme ve hatta eğlence anlamına gelmesinin bir tesadüf olmadığını belirtmektedir (bkz. Knowles, 1954: 224). Ayrıca grev kelimesinin bu olumluya yakın ilk anlamının, grev sürecini betimlerken kullandığımız stres, gerilim, çatışma gibi olumsuz ifadelerle çeliştiğini ifade etmek gerekmektedir.

## Grevlerin Psikolojik Açıdan Önemi

İşçiler adına başarı elde etmiş grevler özellikle örgütlülük adına, sendikaların gücünü gösteren önemli olaylardır. Sendikalar grev kararı alırken, katılımın tam olarak sağlanması hususunda temkinli olmak durumundadırlar. Türkiye’de 1986-91 arası grevleri inceleyen bir matematiksel çalışmanın sonucunda, sendikaların amaca ulaşmak için grev kararını mümkün olan en fazla katılımı almaları gerektiği ifade edilmiştir (Şahin, 1992: 153). Matematiksel olarak elde edilen bu sonucu psikolojik bakış açısıyla da yorumlamak mümkündür. Çünkü sendikalar için önemli olan, çalışanların büyük çoğunluğunu, alınan grev kararına uyma konusunda etkilemek, katılım konusunda mümkün olduğunca eksiksiz hareket etmektir. Bu durum da sendikaların grev öncesi psikolojik ön hazırlığa ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Grevin başlangıcında katılımın sağlanması adına verilen psikolojik savaş, grev ertesinde de devam etmektedir. Grev ve lokavtın tüm taraflar için ekonomik maliyetleri olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Aykut (1977) da grevlerin bir ekonomik savaş olduğunu ileri sürüp konuya teknik, ekonomik ve finansal açıdan bakmanın yanı sıra, aynı bakış açısına sahip diğer yazarlardan farklı olarak, bu araçların kullanımında titizlik gösterilmesi gerekliliğinde, grev ve lokavtın psikolojik ve sosyal yönlerine de vurgu yapmıştır.

Aslında, tüm dünyada ve ülkemizde de, grevlerin sayısında azalma olduğu bilinmektedir. Uçkan ve Kağnıcıoğlu’na (2009) göre, grev eğiliminde gözlenen bu azalma, emek ile sermayenin artık uzlaşma içinde olması durumundan ziyade, sendikaların grev yapmaktan çekinir hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. Gerçekte, sendikaların grev çekincelerinin de arkasında, işçinin örgütlenmeye ilişkin eğilimlerinin azalması ve dolayısıyla sendikaların kan kaybetmesi bulunmaktadır. Taşeronlar aracılığıyla işin yürütülmesi, esnek uzmanlaşmayla birlikte sermayeye olan bağımlılığın artması, tam gün ve sürekli istihdamın yerine geçici ve kısmi çalışma şekillerinin gelmesi, hizmetler sektörünün genişlemesiyle birlikte işçi ile işveren arasındaki çıkar çatışmasının daha çok toplu pazarlık yerine ortak sorun çözme, yönetime katılma ve birlikte hareket etmeyi geliştirdiği görülmektedir (Öngen, 2005: 57-58). Elbette ki genellikle sosyoekonomik olan bu süreçte, işçi tarafının genel olarak kolektif bir hak arayışı önemli ölçüde darbe görmekte, hak mücadelesinde toplu eylemden bireysel sözleşmelere geçiş olmaktadır. Ancak yine de hak mücadelesindeki gerilemeye rağmen grevler azalma eğilimi gösterse bile, nadir de olsa grev kararı alındığında, grevin başarısının üyelerin bireysel katılım istekliliğinin önemi bulunmaktadır. Bu nedenle, greve katılma eğilimi göstermenin ardındaki psikolojik boyutun önemi üzerinde durulmalı, bireyler arasında farklılıkların olduğu (Bilgin, 2010: 79) göz önünde tutulmalıdır.

## Grevin Psikolojik Nedenleri

Yazında grevlerin oluşmasının ardındaki nedenler pek çok faktöre dayandırılarak

açıklanmaya çalışılmaktadır. Grevin asıl çıkış noktası, hukuki olarak sendika ile yönetimin toplu pazarlıkta uyuşma sağlayamamasıdır ve bu durum daha çok sendikalaşmış, büyük örgütlerde yaygındır. Yapılan bir araştırmada, örgütün büyüklüğünün greve çıkma eğilimi ile ilişkili olduğu, örgüt büyüdükçe daha fazla grev eğilimi olduğu sonucu elde edilmiştir (Akıntayo ve Babalola, 2008: 43). Knowles (1954) grevlerin bölgelere ve işkollarına göre değişim gösterdiğini, hatta bazı sektörlerde grev eğiliminin fazla olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, 1919-50 yılları arasında, madencilik, denizcilik, liman işleri, ormancılık ve tekstil iş kollarında yüksek grev eğilimi<sup>4</sup> tespit edilmiştir (Ekin, 1994: 135). Grev ile işsizlik arasında ise, ters orantılı bir ilişki olduğu da tahmin edilmekle birlikte, bazı ülkelerde (örneğin 1912-1947 döneminde İngiltere’de) işsizlik oranı yükseldikçe grevlerin artış gösterdiği gözlenmektedir (Stagner, 1956: 427). Grevin ekonomik dönemler itibariyle değişim gösterip göstermediğine bakıldığında ise, üretim, fiyatlar, hayat pahalılığı gibi değişkenlerin grevi tahminlemesi beklenmektedir. Ancak, işsizlik oranları da dahil olmak üzere, bu tür değişkenlerin grevi açıklamada tahmin yürütemez olduğunu söyleyen Stagner (1956), aslında grevin psikologların isteyebileceğinden daha fazla psikolojik bir bakış açısı vurgusuna ihtiyacı olduğunu dile getirmektedir.

Stagner’ın düşüncesinden hareketle, grevlerin pek çok ekonomik ve sosyal nedenleri olmasına rağmen, burada özellikle üzerinde durmak istediğimiz nokta, grevin altında yatan psikolojik nedenlerdir. Ustalığın, zanaatkarlığın giderek azalmasıyla birlikte bireyin çalışmaya ilişkin gurur kaynağının yok olması, işletmelerin giderek büyüüp kimliksizleşmesi nedeniyle birey olarak işçinin

---

<sup>4</sup> Kerr ve Siegel’in yaptıkları bir araştırmaya göre, işkoluna göre grev eğiliminin değişim göstermesi bu işkollarında çalışan işçilerin toplumdaki yeri ile ilişkilidir. Başta madenciler olmak üzere, gemiciler ve liman işçileri toplumda tecrit olmuş kitleler olarak, kendi aralarında yaşayıp kendi değer, mit, kahraman ve sosyal standartlarına sahiptirler. Kötü çalışma koşulları içinde olan bu gruplar homojen olup, aynı işi yapmakta ve mesleki bir tabakalaşma içinde değildirlir. İçinde buldukları kitlenin dışına çıkma ihtimalleri çok düşük olduğundan, bu işçilerin üye olabileceği sendika dışında farklı bir dernek, örgüt, vs. bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu kitle için grev merkezi otoriteye karşı bir gerilim boşaltılması olarak değerlendirilmekte, mesleki ve sosyal akışkanlığı sağlayan bir araç konumunda görülmektedir. Aksine grev eğiliminin düşük olduğu işkollarında ise, işçilerin toplumla bütünleşmiş olduğu, kentlerde heterojen üyeliğe dayalı dernek üyeliklerinin olduğu, kendilerinden farklı yerlerde çalışan insanlarla bir arada olabildikleri gözlenmiştir. Bu işçilerin işten kaynaklanan tatminsizliği grev aracını kullanmadan giderebilme şanslarının olduğu ifade edilmektedir (Aktaran Çetık ve Akkaya, 1999: 163). Benzer şekilde, işçilerin işleri dışındaki sosyal çevresi üzerinde duran Klandermans (1986), işinden memnun olmama ve güçlü komşuluk ilişkilerine sahip olmamanın, güçlü “mesleki topluluk” içinde olmanın da etkisiyle, sendikaya üye olmayı ve greve katılım göstermeyi artırdığını ifade etmektedir (Aktaran Uçkan, 2007: 42). Tüm bu açıklamalar, grevin işkoluna ve mesleklere göre değişim göstermesinin ardında bile psiko-sosyal bazı faktörlerin yer aldığını göstermektedir.



öneminin kaybolması, kötü çalışma koşulları, monoton, tekrarlayan işlerde çalışmadan dolayı yorgunluk ve ayrıca ulusal pazarlıkların ertelenmesi gibi çözümü imkansız olarak düşünülen huzursuzluklar grevlerin altında yatan nedenler olarak sayılıyordu (Knowles, 1954: 224). Kornhauser (1954) ise çatışma halinde olan tarafların davranışlarının, birbirinden farklı çıkarılara dayandığını ve tarafın birinin kendisine ait olan çıkarının diğerinin çıkarı nedeniyle zarar göreceğine dair inancın çatışma halindeki davranışları motive ettiğini ifade etmektedir.

## Psiko-Sosyal Açıdan Grev Süreci

Grev, içinde bulunduğu koşullardan dolayı rahatsız olan işçilerin huzursuzluklarının tek belirtisi değildir. Ancak grevin ortaya çıkışı herhangi bir konuda işçi tatminsizliği ve engellenmişlik halidir (Kretch ve Crutchfield, 1967: 625). İşçinin bireysel olarak grev kararını Engellenme-Saldırganlık hipotezi doğrultusunda değerlendiren bu açıklamaya göre, birey belli hedeflere ulaşmak için güdülenip bu hedeflerin engellenmesi halinde, bireyin psikolojik dengesi bozulacaktır (Haslam, 2004: 209). Çalışma yaşamında kendini, yönetim tarafından engellenmiş hisseden birey, bozulan dengeyi tekrar sağlamak adına sendikal katılımı ve grevde bulunabilir. Elbette ki, çalışma ortamında işçilerin engellenmişliklerini, tatminsizliklerini, rahatsızlıklarını belli ettikleri pek çok gösterge mevcuttur. Yüksek düzeyde işgücü devri, devamsızlık, hastalık izni kullanımı, işyeri kaza oranları, üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında sayılabilecek yavaş çalışma, kaynakları israf etme, sabotaj, hırsızlık ve bunun gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları (Seçer ve Seçer, 2007: 154) işçilerin çalışmaktan ötürü memnuniyetsizliklerinin belirtileri olarak sayılabilir (Knowles, 1954: 213). Yalnız grevin bu belirtilerden önemli bir farkı, sayılan tüm bu eylemlerin bireysel olması, grevin ise bir toplu eylem olmasıdır. Bu nedenle, sosyal bilimciler, özellikle de sosyal psikologlar<sup>5</sup>, öncelikle grev toplumsal bir olay olması nedeniyle, bu konuya yönelmişlerdir. Çünkü grevin tüm yönleriyle anlaşılabilmesi, ileride gelişmesi olası daha olumsuz ve vahim sonuçlar doğurma potansiyeli olan toplumsal olayların yaşanmasını engellemek adına önemlidir (Nicholson ve Kelly, 1980: 276).

---

<sup>5</sup> 1948 yılında yazdıkları ve 1967 yılında Türkçe'ye çevrilen "Sosyal Psikoloji: Teori ve Sorunlar" isimli eserlerinde Kretch ve Crutchfield (1967), "Sanayide çatışma" ismini verdikleri bölümde grev konusunu sosyo-psikolojik açıdan ele almışlardır. Yazarlar bölümün başında, o dönemler için, endüstri psikologlarının işçi seçimi, işe yerleştirme, yorgunluk, kazaların azaltılması, verimlilik, makinelerin insana uyumunun sağlanması gibi konularda çalıştıklarını belirterek "sanayideki çatışma"nın, dolayısıyla grevin bir toplumsal psikoloji olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu ifadelerinden yazarların, endüstri psikolojisini sosyal psikoloji (ya da çalışma psikolojisi) alanından ayrı tuttukları anlaşılabilir. Nitekim günümüzde de grev konusu, endüstri ve örgüt psikolojisi alanı içinde pek fazla çalışılmamaktadır. Ancak çalışma yaşamına işçi gözünden bakma eğilimi bulunan çalışma psikolojisinin grevdeki işçi davranışını inceleyebilecek en uygun bilim dalı olduğu düşünülmektedir.

Grev süreci aslında işçileri psikolojik açıdan oldukça fazla etkiliyor olsa da, grev konusuna psikologların fazla bir ilgisinin olmadığı görülmektedir. Aynı ilgisizlik sendikaların kendilerini psikoloji bilimine kapatmasında da görülmektedir. Bunun nedeni psikologlar ile sendikalar arasındaki olumsuz ilişkilere atfedilebilir. Savaş sırası ve sonrası genellikle psikologların işverenlerden ücret alan ve yönetim sorunları üzerinde çalışan kişiler olarak gelişmiş olan tarihi rolleri nedeniyle sendikaların psikolojiyi “akıllı yöneticinin bir diğer yöntemi” olarak görüyor olması, iki alan arasında ciddi bir soğukluk yaşanmasına neden olarak “karşılıklı ilgisizlik” ile sonuçlanmıştır (Korman, 1978: 5-7; Haslam, 2004: 221). Dolayısıyla endüstri ilişkilerinin önemli bir sosyal sorunu olan grevde de örneğini gördüğümüz şekilde, grev psikolojisi konusunda geniş bir yazın oluşmamıştır. Konuyla ilgili ilginç bir örnek, grev ve psikolojinin birlikte anıldığı ilk makalenin 1934 yılında bir hukuk dergisinde ABD Minneapolis Barosu’ndan W. B. Henderson tarafından yazılmış olmasıdır. Makalenin adı “Strike Psychology” (Grev Psikolojisi) olarak geçmektedir. Gerçekte makalenin çok fazla psikolojik öğeleri barındırdığı söylenemez. Henderson (1934) makalesine başlarken, o yıllarda emekçilerin hiç olmadığı kadar yoksulluk, angarya, güvencesizlik ile baş etmek zorunda kaldıklarından bahsetmektedir. Daha sonra kanunlarla tanınan işçi hakları üzerinde durup, grevin çıkış nedenlerinde yaşanan değişimden bahsetmektedir. Makalede ayrıca; işletme yöneticilerinin işçilerin greve eğiliminin fazla olmamasını tercih ettiklerinden, işgücünün bölünmeye başladığından, özellikle küçük işletmelerde yaşanan bu bölünmenin iktisadi, doğası gereği, bireysel ya da diğer nedenlerden ötürü örgütlü olmamaya doğru bir gidiş olduğundan, yönetimin de bunu bu şekilde korumak istediğinden bahsedilmektedir (Henderson, 1934: 574).

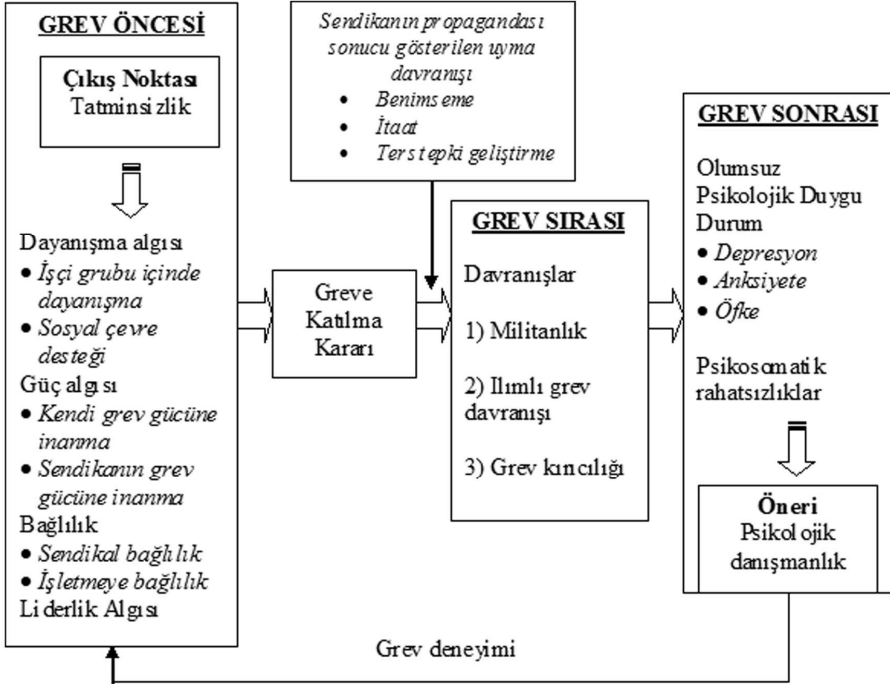
Grevin psikolojisi ile ilgili ilk çalışmalardan biri ise Stagner’in (1956) eseridir. Grev konusu Stagner’in “Psychology of Industrial Conflict” isimli kitabının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve yazar grevin önem düzeyi yüksek bir psikolojik durum olduğunu inkar etmenin mümkün olmadığını ifade etmektedir (Stagner, 1956: 414). Grevin psiko-sosyal boyutuna kuramsal açıdan vurgunun Türkiye’de ise ilk defa Dereli (1977) tarafından yapıldığını görmekteyiz. Grevin sosyolojik boyutunu ele alan Seçer (2007)’in makalesinden sonra, daha yakın bir zamanda, grevde işçi davranışlarını, sendikalı işçi davranışı içinde bir bölüm olarak ele alan Bilgin (2010)’in eseri dikkat çekmektedir.

Bu bölümde greve ilişkin süreç, Stagner ve Eflal (1982)’in çalışmasına benzer şekilde<sup>6</sup>, üç evrede değerlendirilecektir: a) grev başlamadan hemen önce işçinin greve çıkmasında etkili olan faktörleri içeren **grev öncesi evre**, b) grev direnişini içinde barındıran **grev sırası evre** ve c) grev deneyiminin yaşattığı psiko-sosyal etkilerin dahil olduğu **grev ertesi evre**. Bu üç evre aşağıda ayrı ayrı ele alınarak, her

<sup>6</sup> Grevde yaşanan psikolojik süreci inceleyen Stagner ve Eflal (1982) otomobil şirketlerinde çalışan, toplamda 1182 (405 greve çıkan, 777 greve çıkmayan) işçinin bazı tutumlarını; grev öncesi, grev sırası ve sonrası ölçmüştür.

birine ilişkin işçi algı, tutum ve davranışları yazından çalışmalarla desteklenerek açıklanacaktır. Sözü edilen evreler itibariyle etkili olan faktörleri aşağıda Şekil 1’de sunulan modelden izlemek mümkündür.

Şekil 1. Grev Sürecinde Etkili olan Psiko-Sosyal Faktörler



## Grev Öncesi Evre

Klandermans (1984) sendikal liderlik ve sendikal harekete ilişkin iki önemli unsurun etkisinden bahsederek, sendikal katılım modelini bu unsurlar üzerine inşa etmektedir: 1) görüş birliğini harekete geçirme ve 2) eylemi harekete geçirme. Görüş birliğini harekete geçirme, niyet edilen eylemle ilişkin sendikaların üyelerini bu eylemin amacına alıştırmaya ve bu konuda onların desteğini kazanma sürecini içermektedir. Grev gibi önemli bir eylem için bu unsuru değerlendirdiğimizde, grevin nesnel nedenlerini öne sürerek sendikaların üye işçileri alıştırmaya süreci içine çekmesi sözkonusu olmaktadır. Ancak üyeler arası görüş birliğini sağlamak, grevin gerçekleşmesi için gerekli ama yeterli bir koşul değildir. Bu noktada, eylemi harekete geçirme doğrultusunda, mantıklı düşünen işçinin sadece grev sonucu elde edeceği kazancın çekiciliğine kapılmayıp, grevin kendisine olan maliyet ve yararını

hesap etmesi beklenmektedir. Eylemi harekete geçirmede, örgütün ya da sosyal hareketin, üyeleri eyleme katılmaya davet etmesi, motive etmesi sözkonusudur (Klandermans, 1984: 586). Özetle, Klandermans, greve katılma kararının mantıksal ve bireyin istediği sonuçları almasında araçsal olduğunu iddia etmektedir. Katılımcının gözünde katılım, değer verilen amaçlara ulaşmada bir araçtır. Bireyin mahrumiyet içinde olması veya kendini engellenmiş hissetmesi, sanki hissettiği bu duyguyu hafifletecekmış gibi, grev eylemine katkı vermesi için yeterli bulunmamaktadır.

Klandermans'ın amaca yönelik eyleme katılım göstermedeki bu iki unsurundan yararlanarak, bu bölümde, grevin çıkış noktasını oluşturan asıl nedeni kabul etmekle birlikte, işçinin greve katılım kararı alması için maliyet hesabı yapmasını sağlayan faktörlere yer verilmesi gerektiği düşünülmüş, dolayısıyla ikinci alt başlıkta, işçiyi greve katılım göstermeye iten faktörlere yer verilmiştir.

### *Grevin Çıkış Noktasını Oluşturan Asıl Neden: Tatminsizlik*

Ekonomik ve sosyal değişim isteğinin arkasında yatan temel güdü tatminsizliktir. Grev de, işçi grubunun değişim için kullandığı silah olduğundan (Ross, 1954: 23), grevin asıl nedeni olarak tatminsizlik üzerinde durmak gerekmektedir. Tatminsizlik bireyin yoksunluğunu gidermek amacıyla çeşitli yollar araştırmayı harekete geçirmesidir (Klaas ve McClendon, 1995: 333). İşçinin hak ettiğini düşündüğünü alamaması ve sonuçta tatminsizlik yaşaması grevin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu tatminsizlik gelir düzeyinden, işin doğasından, çalışma koşullarından, karar alma sürecine katılmadan kaynaklanabilmekte, sayılan tatminsizlik nedenlerinden herhangi birinin işçinin greve katılım eğilimi ile ilişkili olması olasıdır (Uçkan, 2007: 41). Çalışma yaşamındaki çatışmalarda yer alan gerek işveren gerekse işçiler kişisel engellenmelere, tehlike ve tatminsizliğe tepkide bulunarak hareket etmektedir (Kretch ve Crutchfield, 1967: 622). İşçi tarafından baktığımızda, sayılan nedenlerden en önemlisi gelire ilişkin tatminsizliktir. Göreli yoksunluk yaklaşımına göre, tatminsizlik karşılaştırma yaptıktan sonra algılanan haksızlıktan ileri gelmektedir. Martin ve Sinclair da (2001) grev eğiliminin, ekonomik koşullara ilişkin sınıflandırma kapsamında, sahip olunan ücret paketinin adaletsiz olduğuna inanma, grevin kendilerine ekonomik bir zorluk getirmeyeceğine inanma, istikrarlı bir ailevi istihdama sahip olma durumunda ve alternatif bir iş bulabilme inancına sahip olmayla birlikte artış gösterdiği sonucunu elde etmişlerdir.

Tatminsizlik bağlamında, işçinin çalışarak elde ettiği kazancın yetersiz olması veya işçinin elde ettiği gelirden memnun olmamasının, greve katılma olasılığını artıracakı düşünülmektedir. Bunun ifadesini 1927 yılı Adana'daki depo işçilerinin genel grevinde görmekteyiz. Grevin lideri Alaaddin'in o günlerde tuttuğu notlarında grevin gelir boyutu açık bir şekilde belirtilmekte, bunun yanında özgürlük arzusu doğrultusundaki çırpınıştan sözedilmektedir:

“Grev denince, öteden beri patronların yükü altında bir kuru ekmek bahasına çalışan amelelerin, yedikleri kuru ekmeklerine bir parça yağ sürdürmek isteyip aynı zamanda da ellerinde ve ayaklarındaki zincirleri kırmak ve patron esaretinden kurtulup yaşamak hakkı için, atıldıkları (ilk mücadele ve isyandır” (Oğuz, 2005: 11).

Gelir düşüklüğü greve çıkma adına en belirgin nesnel neden olarak görülse de, Stagner (1956) gelirin grev nedeni olarak ifade edilmesini, asıl nedenleri gizleyen, mantıksal bir nedene bürüne olarak değerlendirmektedir. Hatta yazar grevle ilgili yapılan bir görüşmeye atfen, grevcilerin çoğunun formel isteklerinin ücretlerle ilgili olduğunu ancak grev öncesi ve sırasında işçilerin tartışmanın temel zemininde aldıkları ücret ile ilgili pek fazla ifadelerinin olmadığını ileri sürmektedir. Yine yazar, işçilerin düşük ücret ile ilgili nedenlendirme yapmalarını, ücretin yöneticileri ilgilendiren yegane alan olmasına ve ücret talebinin yönetimi cezalandırmanın bir araç olarak görülmesine bağlamaktadır (Stagner, 1956: 424). Benzer şekilde, Kornhauser (1954) da ücretin doğrudan grev nedeni sayılmayacağını, ücretin artışının bireyin istek ve beklentilerini karşılayabilmesinin önemli olduğu üzerinde durarak, ücretin motivasyon ile ilişkisinin grevi açıklayıcı bir faktör olduğunu ifade etmektedir. Yine, daha önce de bahsedilmiş olan görece yoksunluğa göre işçi, gelirin, varolan bir uygulama, standart veya beklentinin ciddi olarak altında kaldığını düşünüyorsa, grev gibi, durumu telafi etmeye yönelik belli davranışlar sergilemeye motive olmaktadır (Haslam, 2004: 210, 238; Katz, 1954: 88).

Zımnı veya gerçek, mutlak veya görece, gelirin bir neden olmasının yanı sıra, elde edilen gelirin yaşamı devam ettirebilme gücü etkili bir faktördür. İşçinin çalışması karşılığında elde edeceği gelire olan ihtiyacının yüksek olması, bir diğer ifadeyle, geçimi için işyerinden elde edeceği gelirin kendisi ve ailesi için tek kaynak olması<sup>7</sup> greve çıkma eğilimini azaltabilmektedir. Bu durum grev kırıcılığı yapma altında tekrar incelenecektir.

Grevin oluşması aynı zamanda işçilerin genel olarak işletmelerinden veya işlerinden memnun olmamalarına bağlıdır (Godard, 1992: 162; Uçkan, 2007: 42). Çalışma koşullarından memnun olmamanın sonucunda Hirschman (1970)'a göre, işçi için çalıştığı işletmeye yönelik üç alternatif yol bulunmaktadır: Uzaklaşma (Exit), Tepki (Voice) ve Bağlanma (Loyalty). İşçinin çalışmadan dolayı memnuniyetsizliğini giderebileceği daha kolay ve başka bir alternatif olması durumunda, uzaklaşma eylemi içine girilebilecektir. Bir diğer ifadeyle, çalışma koşullarından memnuniyetsizlik sonucunda eğer işçinin başka bir işletmede daha

---

<sup>7</sup> Grevci işçi, grev esnasında çalışırken elde ettiği gelirden yoksun olduğu için, kendisinin sadece grev ödeneği, kişisel tasarrufları, diğer aile üyelerinin gelirleri, (grev süresince geçici bir iş bulabildiyse) diğer işlerden elde ettiği gelirler bulunmaktadır. Bunların dışında işçi ailesi, arkadaşları ve banka kredileri ile de borçlanarak kendine gelir sağlayabilmektedir (Makal, 1987: 49-50).

memnun olabileceği bir iş bulabilmesi ihtimali varsa, o zaman işçi kalıp da savaşmayı yani greve katılmayı reddedip, işletmeden ayrılma yolunu seçebilir. Bağlanma, işçinin işletmeden ayrılmayı göze alamaması, işletmede kalıp, kendi çabasıyla değil ama işletmedeki diğer bireylerin katkısıyla işlerin düzeleceğine ve tatminsizliğin giderileceğine dair beklentisi olması durumunda gerçekleşmektedir (Hirschman, 1970: 78). Sayılan üç tür yönelimden tepkide bulunmayı seçenlerin sendikaya daha fazla yönelmeleri ve burada içinde buldukları çalışma koşullarını değiştirmek adına bir çaba içine girmeleri mümkündür. Hatta yapılan bir çalışmada, çalışma koşullarından memnun olmayan işçilerin grev sırasında, sendikaya olumlu yüklemelerde buldukları görülmüştür (Sverke ve Goslinga, 2003: 245). Dolayısıyla, çalışma koşullarından genel olarak memnuniyetsizlik arttıkça, işçinin de bir sendika dahilinde ve dayanışma kültürü içinde toplu tepki gösterme eğilimi olacağından, greve katılım kararı olumlu olacaktır.

Grevin asıl nedeni olarak tatminsizlik hangi konuda olursa olsun, Linden (2008) bazen bu nedenlerin kızışarak grev haline dönüşmesine neden olan tetikleyici bir olay yaşandığını belirtmektedir. Her zaman geçerli olmasa da, asıl nedeni ücret veya çalışma koşulları olarak ifade eden işçilerin, küçük de olsa işletme tarafından yaşatılan bir huzursuzluğu greve taşınması mümkün olmaktadır. Öyleyse, grevi tetikleyici olaylar olabileceği gibi, tetiklenmesine yardımcı olacak, işçiden yana bazı faktörler de bulunmaktadır. İşçinin greve gidişinde, bir diğer ifadeyle grev eğiliminde ya da yatkınlığında, etkili olduğunu düşündüğümüz bu faktörler bir sonraki bölümde ele alınmaktadır.

### *Greve Katılma Kararının Oluşmasında Etkili Olan Faktörler*

Grevin asıl nedeni ne olursa olsun, bazı tetikleyici faktörler grevin ateşlenmesine ve işçiden greve katılım kararı çıkmasına neden olmaktadır. Bu tetikleyici faktörler herhangi bir olay olabileceği gibi, işçinin greve ilişkin algı ve tutumlarını da içermektedir. Burada, psikolojik bakış açısını önplanda tutarak, grev öncesi işçinin içinde bulunduğu durumun greve katılım konusunda karar verme mekanizmasını etkileme şekli aşağıda çeşitli başlıklar altında açıklanmaktadır.

#### *Dayanışma algısı*

Bu bölümde, işçide greve katılmayı etkileyen bir faktör olarak genel bir dayanışma algısı oluşması üzerinde durulacaktır. İşçideki dayanışma algısını, hem işyerindeki işçi arkadaşlarının katılımını görmeyi içeren “işçi grubu içindeki dayanışma” hem de iş dışı sosyal çevreden greve destek görmesinin önemini ifade eden “sosyal çevre desteği” oluşturmaktadır.

#### *İşçi grubu içinde dayanışma*

Grev kararı çıktıktan sonra, bireyin greve katılmaya ilişkin güdülenmesinde önemli bir faktör, diğer işçi arkadaşlarının da greve katılım göstermesidir. Çünkü grevdeki

çatışma, içinde dayanışmayı barındıran önemli bir örgütlü eylem biçimidir. Greve katılım göstermede bilinçli ya da bilinçsiz şekilde işçilerin, diğer arkadaşlarının dışlaması gibi bir cezadan çekindikleri için toplumsal baskı nedeniyle ya da sadece arkadaşlarına uyum gösterme isteğiyle greve katılım kararı alması mümkündür (Kretch ve Crutchfield, 1967: 622).

Sendikanın grev kararı almasında ya da grevden vazgeçmesinde önemli bir faktör grev oylamasıdır (Yıldırım ve Uçkan, 2009: 5). Ülkemizde zorunlu olmayan bu uygulama, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, madde 35'e göre, grev kararının ilan edildiği tarihte sözkonusu işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin, grev kararının işyerinde ilan edilmesinden başlayarak altı işgünü içinde yazılı olarak istemesi halinde yapılmaktadır. Grev oylamasında, işçilerin çoğunluğunun greve karşı bir oy kullanması halinde, grev süreci başlamamaktadır. Dolayısıyla, grevin hukuki boyutu altında değerlendirilebilecek bu faktörün gerçekleşmesinde, aslında sosyo-psikolojik bir grev eğiliminin sözkonusu olduğunu ifade etmek mümkündür. Çünkü işçilerin bir grup aidiyeti içinde, sosyal kimlikleri gereği olarak grup kararına uyma davranışı göstermeleri beklenmektedir. Bunun bir örneği ülkemizde Petrol-İş'in örgütlendiği Novamed Grevi'nde yaşanmıştır. İşverenin grev oylamasında, grev başlamadan önce işletmesine dahil ettiği 50 işçisini niyeti grev kısıcılığı olsa da, görünürde grev destekçisi olmak üzere kullanması gibi olağandışı bir taktikle sendikaya katılmalarını sağlamıştır. Bu olayda, asıl sendika üyelerinin aslında greve çıkmaktansa zorunlu tahkim eğilimleri olduğu halde, işverenin 50 işçisi grev oylamasında olumlu oy kullanarak grevin başlamasını sağlamıştır. Sözkonusu 50 işçi sebep oldukları grev başladıktan sonra, çalışmaya geri dönmüştür. Asıl sendika üyesi olan diğer işçiler ise, başlangıçta olumsuz olmalarına rağmen, grev süresince "zorunlu grev" yapmışlar ve bu grevi bir yıldan uzun bir süre devam ettirmişlerdir (Yıldırım ve Uçkan, 2009: 5). Aslında işveren tarafında olan işçilerin yaptıkları İngilizce'de "crossing the picket line" olarak ifade edilen grev kısıcılığı türü olup, grev gözcülüğü yapanların engellemelerine karşın, grev hattını geçip grev süresince işyerinde çalışmaktadır. Bu davranış türü açıkça toplum ve özellikle grevdeki işçiler tarafından anında dışlama tepkisi yaratmaktadır (Klaas ve McClendon, 1995: 332). Yaşanan bu beklenmedik durumu sosyal kimlik kuramı çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Sosyal kimlik, bireyin benlik algısında, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan değerlendirmedir. Burada, grevi sürdürmek zorunda kalan işçi sınıfının, sosyal sınıflandırma yaparak, aslında aynı sınıftan olmalarına rağmen, "işverenin işçisi" konumundaki diğerlerini dış grup olarak algılayıp, gruplar arası farkı olduğundan daha fazla algılamış olduklarını ifade edebiliriz. Burada "işçi grubu"nun içinde, işverenin hizipçiliği sayesinde, bir bölünme yaşandığı ve bu bölünmenin iki farklı işçi grubu arasında ayrılmaya, çatışmaya neden olduğunu görüyoruz (Hogg ve Abrams, 2003: 422). Bu tarz bir ayrışmacı algılamada, işçilerin kendinden olan gruba daha çok bağlanıp,

olayları iç grubun algıladığı şekilde algılamaları ve böylece ortak algılarının, olumlu ayırt edicilik doğrultusunda, en doğru olduğuna inanmaları sayesinde benlik saygıları artmaktadır. Bu durum grev örneğimizde, grevi sürdürebilmek adına oldukça önemli bir psikolojik öğedir. Ayrıca, iç grubu oluşturan işçilerin, işveren tarafında olarak düşündükleri işçileri, dış grup olarak algılamaları nedeniyle, onların işbirliğini reddedip, otoritelerine karşı gelmelerine, onlara güvenmemelerine, onları zayıf ve yetersiz görmelerine neden olup, benlik saygılarının da yükselmesiyle birlikte, uzun süreli bir grevde dayanma gücü bulabilmelerini sağlamıştır<sup>8</sup>. Özetle, sosyal kimlik kuramı açısından greve katılma kararını değerlendirdiğimizde, işçinin kendisini daha çok üyesi olduğu sendikanın amaç ve değerleriyle özdeşleştirme eğilimi varsa, grev kararına katılımda, üyesi olduğu iç grup olan sendika üyelerinin tutumlarıyla benzer tutumlar geliştireceğini düşünebiliriz.

Aslında, yukarıda anlatılan Beşeri İlişkiler Kuramı'na kaynak teşkil eden Hawthorne çalışmalarının bulgularını greve çıkma kararı alınmasında işçilerin dayanışmasını açıklamak için kullanmamız mümkündür. Bu çalışmalarda, çalışma yaşamında sosyal ortamın ne kadar etkili olduğu anlaşılmıştır. Fabrikada yapılan parça başı üretimde, grubun bütün üyeleri için standart bir üretim ile grubun belirlediği normlar dahilinde üretim yapıldığı gözlenmiştir. Kısacası, işçilerin daha fazla kazanmak yerine oluşturdukları grup normuna uyma yoluyla, sahip olduğu grup üyeliğini kaybetmek istemedikleri görülmüştür (Özkalp, 2004: 30). Benzer şekilde, işgücü piyasasındaki sosyal gelenek kuramı da, bireyin çalışmaya yönelik çabalarının, grup içindeki diğer bireylerin davranışlarına göre, belli bir gelenek çerçevesinde belirlendiğini iddia etmektedir. Özellikle sendikaların grev çağrılarını kaytarma veya bedavacılık olarak nitelendirebileceğimiz (free-rider)<sup>9</sup> davranışa açık bir durumdur çünkü bazen grev yapmakla kazanılacak olan haklar greve çıkmayanların da yararlanabileceği haklar olmaktadır<sup>10</sup>. Durum böyle olsa dahi, tüm işçilerin greve çıkma davranışı göstermesinin arkasında yatan nedenleri zorlama ve tehdit olarak açıklamak mümkün görünmemektedir. Bu durumda, sosyal gelenek kuramı bağlamında, çalışma ortamındaki sosyal normlar da diyebileceğimiz gelenek ve göreneklerin grev öncesi greve katılmama kararı alma davranışını içeren bedavacılığı engelleyeceği, işçileri greve katılmaya teşvik edeceği varsayılmaktadır (Naylor, 1989: 772).

<sup>8</sup> Sosyal kimlik kuramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Demirtaş (2003: 131-136).

<sup>9</sup> Bireyin topluluk içinde herhangi bir işi yaparken, kendi koyduğu katkının gerçekten gerekli olduğuna inanmadığı, katkının görünmez veya etkisinin fark edilemeyeceği durumlarda, çabasını azaltma eğilimi içinde olması sosyal psikolojide kaytarmacılık kuramı altında incelenmektedir (Bkz. Haslam, 2004: 165).

<sup>10</sup> Ülkemizde 2822 sayılı grev ve Lokavt Kanunu md. 38 gereğince grev süresince işyerinde çalışmış olan işçiler toplu sözleşmeden yararlanamazlar.



*Sosyal çevre desteği*

Sendikal üyelikteki kuramsal yaklaşımlardan etkileşimci yaklaşıma göre, bireyin sendikaya katılımı ve sendikal eylemde bulunma kararının arkasında, bireyin iş ve iş dışı çevresinin etkisi bulunmaktadır (Uçkan, 2007: 41). Grevler, özellikle de kamu hizmetlerinde gerçekleşen grevler, çevre halkın işletme tarafından sağlanan mal ve hizmetlerden yoksun kalmasına yol açması nedeniyle de önemlidir. Dolayısıyla, hem işçi hem de işveren sosyal çevreyi kendilerine çekmek için tutum değiştirme sürecini başarabilmek adına uzun süreli propagandalara girişmekte ve toplum tarafından desteklenmeyi beklemektedir (Kretch ve Crutchfield, 1967: 627). Hastanede sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, personelin grev kararı almasında hem işyerinde iş arkadaşlarının grev algılamalarının hem de iş dışında kamu desteğinin belirleyici olduğu sonucu elde edilmiştir (Kravitz vd., 1990: 518). Ayrıca, diğer işyerlerinde grev eylemi olması, işçilerin grev eğilimi göstermelerine neden olmakta, varolan grev diğer işçi gruplarına “şimdi grev zamanıdır” mesajı vererek olası grevleri tetiklemektedir (Linden, 2008: 190). Dolayısıyla, olagelen grevler, greve ilişkin sosyal çevrenin olumlu tutumu grev kararı almada ve hatta grev direnişinde güçlü durabilmeye neden olmaktadır.

Sosyal çevrenin desteğini grevi bir “muhit grevi”ne dönüştüren 1966 yılı Paşabahçe grevinde görmekteyiz. İşçilerin yerleşim yeri olarak bilinen Paşabahçe-Beykoz’da esnafın alacaklarını ertelemesi ve grevcilere veresiye satış yapması, halktan nöbet tutan grevcilere yemek gelmesi, diğer fabrikaların işçilerinden yevmiye bağışı alınması, Beykoz-Üsküdar arasında çalışan dolmuşçuların bir günlük hasılatlarını grevcilere bağışlamaları, işçilerin ve sendikacıların eşlerinin grevi sahiplenmeleri, greve destek sağlamak için yapılan mitinge 5000 kadar kişinin katılımı ve diğer bazı sendikalardan destek sağlanması (Çelik ve Aydın, 2008: 70-71) moral ve motivasyonu artırması nedeniyle özellikle anılmaya değerdir.

*Güç algısı*

Güç, endüstriyel uyumsuzlukta önemli bir kavramdır. İşçinin gücü ne kadar yüksekse, tatminsizlik durumunda grev yapma eğilimi de o denli yüksek olmaktadır (Perrone, 1983: 232). Burada mutlak güçten bahsedilmekte ancak aşağıda daha çok birey tarafından algılanan şekliyle, sırasıyla bireyin kendi grev yapabilirliğine inanması ve sendikanın grevi başarıyla tamamlayabileceğine inanması üzerinde durulmaktadır.

*Kendi grev gücüne inanma*

Her ne kadar grev bir toplu eylem olsa da, bu topluluğu bir araya getiren bireyin grev direnişinde başarılı olacağına dair inancı genellikle kişisel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Örneğin Rotter vd. (1962) bireyin olayları kendi davranışlarıyla kontrol edebileceğine dair inancı olan içsel kontrol odağının toplu eylemde önemli bir belirleyici olduğunu göstermişlerdir (Aktaran Haslam, 2004: 208). Ancak

sendikal katılımda, bireyin kendi gücüne dair inancını temsil eden içsel kontrol odağının bir etkisi olmadığı ifade edilmektedir. Hatta güçsüzlük ile birlikte güvensizliğin, militan davranışlarla birlikte, sendikalaşmayı ve grevleri artıracığı da dile getirilmektedir (Beutell ve Biggs, 1984: 215).

Beklenti kuramcılarını, bireyin bir işte başarılı olacağına dair inancını algılama derecesine göre seçimini yaptığını belirtmektedir. Ancak, eğer birey koyduğu hedefe ulaşabileceğine dair bir beklenti içinde değilse, bireyin hedefe yönelik bağlılığı azalmaktadır. Beklenti ile yakın ilgisi olan bir kişisel özellik olarak özyeterlilik de, bireyin eylemlerinin belli bir başarıyı yakalayabilmesine dair inancını ifade etmektedir. İşçinin grevi başarılı bir direnişle sürdürebileceğini düşünmesi yüksek bir grev özyeterliliğine bağlıdır ve bu işçiler olası bir grevde rol almaya yatkındırlar (Haslam, 2004: 208).

#### *Sendikanın grev gücüne inanma*

İşçinin, üyesi bulunduğu sendikanın “grev gücü”ne, işletme yönetiminin de grevden dolayı önemli ölçüde zarar göreceğine inanması durumunda, işçinin grevin etkinliğine olan inancı yüksek olacaktır. İşçinin bağlı olduğu sendikanın grev gücüne inanması, sendikanın geçmişindeki başarılı grev sayısı ile doğru orantılı olabilir (Godard, 1992: 163). İşçi tarafından, katılacağı grevin başarılı olacağına yani grevin etkinliğine olan inanç, greve katılım göstermeye neden olabilecektir (Brotherton, 2003: 133). Bu nedenle, grev hazırlığı sırasında sendikalar, üyelerinden destek arayışı için pazarlık pozisyonlarının gücünü ve inandırıcılığını sergilemeye çalışmaktadır (Nicholson, ve Kelly, 1980: 279). Grevin sendikanın gücüne bağlı olduğuna dair inanç, sendikanın liderlik rolü ile de ilintilidir<sup>11</sup> (Martin, 1986: 218). Bu konuda Beklenti-Değer kuramının katkıları önemsenmelidir. Bireyin rasyonel davrandığını ifade eden bu kurama göre, herhangi bir davranışta bulunmaya güdülenmek için bireyin, elde edeceğini düşündüğü sonucu değerli bulması ve davranışının başarılı olacağına dair beklenti içinde olması gerekmektedir<sup>12</sup>. Kuramı yorumlayan Klandermandans’a (1984) göre, grevlere katılmada işçinin, sadece mahrumiyet veya tatminsizlik nedeniyle engellenmişlikten dolayı motive olması sözkonusu olmamakta; işçinin değer verdiği amaca ulaşmada grevi bir araç olarak

---

<sup>11</sup> Osmanlı imparatorluğu döneminde gerçekleşen 1908 Grevleri, işçiler için genellikle başarısızlıkla, bazen de kısmi başarı ile sonuçlanmıştır. Başarısızlık nedeni olarak sendika ve liderliğin yetersizliğinden bahsedilmekteydi. Bu durumla ilgili olarak, sendikal güçsüzlüğün maddi boyutuna vurgu yapan İzmir’deki bir Amerikan konsolosunun ifadeleri belirtmeye değerdir: “İşçiler ellerine geçen parayı hemen yiyeceğe çevirmek zorundalar. Bu nedenle, grevde uzun süre dayanmaları imkansız. Avrupa ve Amerika’da benzeri durumlarda olduğu gibi arkalarında kendilerine grev süresince destek olacak bir kaynak yok” (Karakışla, 1998: 199).

<sup>12</sup> Beklenti-Değer kuramını Hicks’in çatışmanın tarafları üzerindeki arzu (willingness) ve kudret-yapabilirlik (ability) kavramları ile de ilintilendirmek mümkündür. Grevcinin yapabilirliği beklenti ile açıklanabilirken, grev arzuları da, greve ve sonunda elde edebileceklerine ne kadar değer verdikleriyle ölçülebilir. (bkz. Makal, 1987: 67)

görerek mantıklı karar vermesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, eğer birey sendikanın grev sonunda kendisinin değerli gördüğü şeyi elde etmesinde yardımcı olacağını düşünürse, sendika ile birlikte yol alacaktır.

#### *Bağlılık*

Bağlılık gösterme, bireyin yaşamında önemli kabul ettiği psikolojik bir objeye ilişkin hissettiği tutum ve bu obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları istek ve memnuniyetle yapmasıdır. Sözkonusu çalışma yaşamı olduğunda, bu bağlılık türleri örgüte, çalışmaya, işe ve mesleğe yönelik olabilir (Çakır, 2001: 36-37). Bu bölümde, işçinin grev bağlamında ilişkide bulunduğu iki örgüt olan sendika ve işletmeye<sup>13</sup> olan bağlılığı üzerinde durarak, her iki bağlılık türünün grev davranışı üzerindeki etkisi tartışılacaktır.

#### *Sendikal bağlılık*

Grev süreci, greve katılan sendika üyelerin önemli maddi ve manevi kayıplarla karşı karşıya kalacağı, içinde önemli bir mahrumiyet barındıran bir süreçtir. Bu sürece dayanabilecek olan çalışan kategorileri incelendiğinde, sendikal bağlılığın önemli bir rol oynadığına şüphe yoktur (Newton ve McFarlane-Shore, 1992: 282). Sendikal bağlılığın sendikadaki militan eylemleri belirleyen önemli bir faktör olduğu yapılan araştırmaların bulguları dahilindedir (Cohen, 1992). Hatta Stagner ve Eflal (1982)'in bulgusuna göre, çatışma durumunda sendikal bağlılık artmaktadır: grevdeki sendikal işçiler, greve çıkmayanlara göre, sendika ve sendikal liderliği daha değerli görmekte, sendikal faaliyetlere katılım göstermeye daha isteklidir ve grev sırasında sendika içi uyumlulukları daha fazladır. Ayrıca Barling ve diğerleri (1992), sendikadaki kıdem yılını kontrol ederek yaptıkları analizde, sendikal bağlılığın grev yapma eğilimini % 38 oranında açıkladığını göstermişlerdir. Bu durumda, işçinin sendikaya bağlı olmasının greve çıkma kararında olumlu etkiye sahip olduğu ifade edilmelidir. Sendikaya diğerleri kadar çok bağlı olmayan, daha çok pasif üye konumundaki işçiler ise, greve çıkma isteği göstermeyip, alınan grev kararından hoşnut olmayacakları öngörülmekte ve hatta bu işçilerin sendikadan ayrılma yolunu tercih etmeleri de ihtimal dahilindedir (Martin, 1986: 216).

Grev davranışında işçinin sendikaya nasıl bir bağlılık içinde olduğu önemlidir. Eğer işçi kendisine sağlayacağı ekonomik kazançlardan çok içselleştirmiş olduğu değer temelli, ideolojik bir bağ ile sendikayı değerlendiriyorsa, burada normatif sendikal bağlılıktan söz edilmektedir. Ancak sendikanın kendisi için ekonomik ve sosyal getirisine, sağlayacağı kazanç ve sosyal yardıma odaklanan işçi ise, sendikaya araçsal bağlılık içindedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 33-34). Bu sendikal bağlılık türlerinden, “sendikal araçsallık” noktasında, araçsallığı düşük

---

<sup>13</sup> Yazında işletmeye bağlılık yerine örgütsel bağlılık terimi tercih edilmektedir. Ancak burada, örgüt altında sendikadan da bahsedilmekte olduğundan karışıklığı önlemek adına “işletmeye bağlılık” kavramı tercih edilmiştir.

görmenin önemli bir rolü bulunmaktadır. Sendikal araçsallık algısı düşük olan işçilerin, grev sürecince üyelerine ancak düşük düzeyde yarar sağlayabilen sendikaya yine de bağlı olup, grevde daha fazla direniş göstermesi sözkonusudur (Newton ve McFarlane-Shore, 1992: 282). Dolayısıyla, yüksek normatif ve düşük araçsal bağlılığa sahip olan ve “beyan edici üye” şeklinde yazında belirtilen üyelerin grev süresince sendikaya bağlılık gösterip, destek verecekleri düşünülmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2004: 38).

Bireyin üye olduğu sendikaya bağlı olması her zaman greve çıkma eğilimini olumlu etkilememektedir. Sendikal bağlılığı olsa da, sendika üyeliği ve aile babası olmak gibi iki rol arasında çatışma yaşanması veya sendikaya bağlılığın yanı sıra işletmeye de bağlı olunması gibi ikili bağlılık içinde olunması, greve yönelik olumlu tutum olsa da, greve çıkma davranışını engelleyebilecektir (Bilgin, 2010: 82).

#### *İşletmeye bağlılık*

Greve katılım göstermede, işçinin çalıştığı işletmeye olan bağlılığının önemli bir ters etkisi vardır (Martin ve Sinclair, 2001: 391). İşçinin çalıştığı işletmeye bağlılığı bulunuyorsa, yani işletmenin amaç ve değerlerini kabul ediyor, örgütsel amacı başarmak adına örgüt yararına gönüllü çaba harcıyor, örgütten elde ettiği çıkarları önemsiyor ve dolayısıyla üyeliğini sürdürmek istiyorsa (Demirbilek ve Çakır, 2004: 19) bir diğer bağlandığı örgüt olan sendikanın grev kararı almasıyla “bilişsel çelişki” yaşaması muhtemeldir. Çünkü burada işçinin bağlılık duyduğu iki örgüt çatışma içine girmekte, ikili bağlılık içinde olan işçi de, Denge Kuramı gereği, bilişsel açıdan tutarsızlık ve dengesizlik yaşayabilmektedir. Bilişsel açıdan dengeyi sağlamaya çalışan birey, sendikayı veya işletmeden birini tercih ederek (Bilgin, 2010: 45) o örgütün gerektirdiği davranış rolüne soyunacaktır. Dolayısıyla, işletme bağlılığı düşük olup sendikal bağlılık ağır bastığı takdirde, işçi grev kararı alacaktır.

Her iki örgüte bağlılık endüstri ilişkileri iklimi ile de yakından ilgilidir. İşçi ve işveren tarafları arasındaki ilişkiyi özetleyen bir kavram olan endüstri ilişkileri ikliminin çatışmacı olması, bir diğer ifadeyle taraflar arasında husumet, fikir ayrılıkları ve anlaşmazlıklar olması (Bayazıt, 2008) örgüt içinde çatışmacı endüstri ilişkileri ikliminin varolduğunu göstermektedir. Örgütün uzlaşmacı bir iklime sahip olması ise, işçinin hem işletmeye hem de sendikaya bağlılığını içeren, işbirliğinin hakim olduğu bir ortamı açıklamaktadır. Nitekim bahsedilen ikili bağlılık gibi bir olgu, endüstri ilişkilerinin uzlaşmacı yaklaşımının olduğu yerlerde yoğunluktadır (Demirbilek ve Çakır, 2005: 138). Böylesi ortamlarda greve gitme olasılığı düşük gibi görünse de, Bayazıt (2008)’ın çalışmasının bulguları, uzlaşmacı iklimlerde, çatışmacı iklimlere göre, çalışanların greve gitme olasılığının daha fazla olduğunu göstermiştir. Yazar bunu paradoksal bir durum diye nitelendirmekte; grevin çatışmacı iklimlerde daha vahim sonuçlar doğurmasının (işten çıkarılma gibi) işçiyi greve çıkmaktan alıkoyacağını ifade etmektedir. Ayrıca yazar bu durumu, çatışmacı iklimlerin geçmişte grev deneyiminin fazla olması nedeniyle grev kararı alan sendikaların işçilerin greve çıkma hevesini köreltmiş olmasıyla da açıklamaktadır

(Bayazıt, 2008: 58). Varsayımların desteklenmediği bu çalışmadaki bulgulara rağmen, çatışmacı bir endüstri ilişkileri ikliminin hakim olduğu örgütlerde ve ayrıca çalışılan işyerinden çok sendikaya bağlılığın olduğu ortamda işçilerin greve gitme olasılıklarının daha fazla olduğu düşünülebilir.

#### *Liderlik Algısı*

Eski sosyal hareketlerde maddi zorunluluklara yönelik bir eğilim olduğu bu nedenle, görece olarak düşük statüye sahip olan bireylerin yapılan eyleme katılımlarının daha fazla olacağı görüşü hakimdi. Ancak, tersi şekilde, yeni sosyal eylemlerde katılımın “kimlik” bazlı olduğu ve sahip olunan kimliğe göre harekete geçildiği ifade edilmektedir. Bu yeni eylemlerde, avantajlı konumda olup, belli bir statüye sahip olanları da içerecek şekilde kimliği daha görünür olanları takip etme sözkonusu olabilmektedir (Dixon ve Roscigno, 2003: 1294).

Liderlik, grev faaliyetini etkileyen önemli bir faktördür (Demirbilek, 2003: 29) çünkü grev sonucu büyük oranda liderin pazarlık sürecindeki duruşundan etkilenir. Lider, hem işçileri temsil edip hem de işverenin güvenini kazanmayan çalışan bir rolle, iki taraf arasındaki çıkar çatışmasını yönetmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle çoğu zaman her iki taraftan da suçlamalarla karşı karşıya kalabilmektedir (Linden, 2008: 206).

Sendika liderleri grev sürecinde önemli bir grev liderliği üstlenmektedir. Grevin başlangıcında ve mücadelenin kızıştığı sıralarda özellikle konuşma sanatını iyi bir şekilde icra eden liderlerin, grev süresince sendika üyelerinin desteğini almak adına önemli bir role sahip oldukları bilinmektedir (Demirbilek, 2003: 27).

İşçinin algıladığı sendikal liderliğin güçlü olması durumu, greve katılımı olumlu etkileyen bir konudur. Yalnız burada, sendikal liderlikte nasıl bir liderlik şeklinin benimseneceği ve bunun işçiyi greve götürebilme etkisi üzerinde durmak gerekmektedir. Yenilik ve değişimden öte, varolan durumu iyileştirmeye odaklanan ve sendikal yetkisini ödüllendirme üzerine kuran etkileşimci liderlik tipinin, grevi desteklemeleri halinde, sendika üyelerine daha yüksek ücretler vaat etmesi beklenmektedir (Demirbilek, 2003: 23). Çünkü etkileşimci liderlikte lider, almak istediği bir şey için izleyicilerine istediklerini vermekte, aralarındaki ilişki karşılıklı bağlılığı ve pazarlığı içermektedir (Eraslan, 2004: 5-6). Dolayısıyla etkileşimci bir sendikal liderliğin, uzlaşmazlık durumunda ve özünde pazarlığı barındıran grev süresince, aynı zamanda izleyicileri olan işçilerle de bir pazarlık içine girerek, onların grevi desteklemeleri halinde kendilerine ücret artışı sağlayacağına dair kısa vadeli vaadi etkileyici olabilmektedir. Aslında, bu vaadin gerçekleşmesi durumunda, izleyici konumunda olan işçiler tatmin olacağından, lideri takip etmeye devam edeceklerdir. Ancak bu vaatlerin karşılanmaması, grev ertesinde liderin işçiler tarafından olumsuz şekilde algılanmasına neden olacağından, sonraki eylemlerde başarısız olması da kaçınılmazdır.

## Grev Sırası Evre

Grev yazınındaki olay incelemeleri, aşırı neşeli hali tanımlayan öforik durumdan kızgınlığa ve en son geri çekilmeye doğru yaşanan süreci ve bu süreçler arası ilişkilerin grevdeki çözülmeye olan etkisini nadiren incelemiştir (Nicholson ve Kelly, 1980: 282). Grev sırasında yaşanan psikolojik süreci inceleyen çalışmaları özetlemek gerekirse, yaşanan sürecin oldukça sıkıntılı ve hassas olduğu, bazen yer yer abartılı duyguların yaşandığını ifade etmek yanlış olmaz. Çünkü grev süreci sendika ile yönetim arasındaki ilişkilerin iyiden iyiye gerildiği bir süreçtir. Bu süreçte, Stagner (1956) işçi davranışının değişkenlik arz ettiğini öne sürmektedir. Özellikle grevin işçiler ve dolayısıyla sendika açısından iyi gitmediği durumlarda, işçilerin lideri suçlama, liderin davranışlarını farklı algılama eğilimi içinde olup kendilerine ihanet ettiğini, aşırı radikal davrandığını düşünebilirler (Stagner ve Eflal, 1982). Örneğin, Brudsen ve Hill'in (2009) grevi yorumlayıcı fenomenolojik çalışmalarında, grev sonrasında görüşülen George (kod) isimli işçinin grev esnasındaki sendikal liderlik hakkındaki ihanet düşüncesi oldukça etkileyicidir:

“...sendika liderliğimiz (düşünüyorum ki) ayaklarımızın altından halıyı çekmiştir. Bizim hepimizi önce savaş alanına gönderdiler, tüm silahlarımızı bizden aldılar ve doğruca kaçıp bunları yönetime, hükümete verdiler... medyaya gittiler ve yeni ücreti önerdiklerini söylediler ... ve düşündüğümüz gibi, orada acı bıçak gibi saplandı ... onlara hiç güvenim yok, bence bizi aşağıya çektiler” (Brudsen ve Hill, 2009: 108).

Yalnız bazen, grevdeki işçilerin grev süresince, sendikalarına karşı tutumları, diğer zamanlara oranla daha olumlu gerçekleşmektedir. Bu inişli çıkışlı davranışların şekillendiği ortamda, işçiler propagandaya açık olup, her söylenene uyma davranışı içindedirler. Bu durum işçi davranışlarını sürekli değiştirmekte, dolayısıyla grev süreci işçi davranışlarının tahmin edilmesinin çok güç olduğu bir yapıya dönüşmektedir (Stagner, 1956: 416). Böylesi bir ortamda; işçinin grev süresince, dozu yüksekten düşüğe olmak üzere 1) militanlık yapması, 2) ılımlı grev davranışı sergilemesi ve 3) grev kırıcılığında bulunması beklenebilir.

Bir önceki bölümde anlatılan greve katılım göstermeye ilişkin faktörleri değerlendiren birey, grev kararı vermenin bir uyma davranışı olmasından hareketle, sendikanın ya da diğer üyelerin yaptığı propagandaya yönelik algıladığı sosyal etkinin biçimine göre karar verecektir. Bu noktada, sosyal etki yaratması açısından sendikanın tuttuğu tavır önemlidir. Eğer sendika normatif (kuralsal) bir şekilde, tehdit veya cezalandırma gibi yöntemlerle, bireyi grev kararı vermesi konusunda ikna etmeye çalışırsa, birey itaat yoluyla greve uyma davranışı gösterebilecektir. Sendika, grevin önemi ve gerekliliğine ilişkin doğru bilgi aktarımı yolunu seçip bilgisel bir propaganda yürütürse, bu durumda, işçinin greve katılım göstermesi benimseme yoluyla gerçekleşecektir. Her iki durumda da işçinin greve katılımı onaylanmış olur, ancak grevdeki rol davranışı farklılaşabilir: Benimseme ile uyma

davranışı gösterenler aktif ve militan davranışlar sergilemeye daha eğilimli olabilirken, itaat yoluyla uyma davranışı içine girenler ılımlı davranışlar içinde bulunabilir. İşçinin sendikanın normatif ikna çabasına yönelik tepkisi olumsuz olduğu takdirde ise, işçi ters tepki geliştirme yoluyla ya greve katılmama kararı<sup>14</sup> alabilir ya da grev kırıcılığı yapabilir<sup>15</sup>.

#### *Militanlık yapmak*

Militanlık çok basit bir anlatılma saldırgan ve organize şekilde yönetimle çatışma içine girmektir. Militanlık kendini grev, iş yavaşlatma, grevde gözcülük yapmak ve hatta imza toplama gibi yazılı veya sözlü dilek bildirimlerde bulunmada göstermektedir (Schutt, 1982: 410). Stagner ve Eflal (1982)'in araştırmasında görüldüğü üzere, grev süresince sendikalı işçiler işverene karşı daha militan davranışlar içine girmektedir. Hiç kuşkusuz, grevin militan özellikler içeren bir yapısı olduğundan hareketle (Martin, 1986: 218) geçmişinde militan yapılara sahip sosyal olaylarda yer almış olan bireylerin greve katılma ve hatta grevde lider rolüne soyunma eğiliminin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Eğer işçi ılımlı grev davranışı sergilemekle istediği sonuca ulaşabileceğini düşünmüyorsa, ılımlı davranmak yerine militanlık yapmayı tercih edecektir (Klandermans, 1984: 598).

Greve ilişkin militanlık, işverenin eylemlerini değiştirmek ya da protesto etmek amacıyla, grev yaklaşırken ya da grev süresince veya grev oylamasında girilen davranışlardır. Bu davranışlar farklı şekillerde olabilir: yasal veya yasal olmayan bir grev için oy kullanmak, mahkeme kararına karşı gelmek, grev hattında aktif şekilde gözcülük yapmak, diğer işçileri motive ederek peşinden sürüklemek militan davranışlar arasında sayılabilir. Grev militanlığını etkileyen faktörler; sahip olunan iş, sendikaya yönelik tutum, sosyal destek, grevin algılanan faydası ve militanlığa yönelik tutum olabilmektedir. Bunlardan sosyal destek ve sendikaya yönelik tutum, grevin devam etmesine yönelik oy kullanmaktan çok, riskli ve çatışmacı militanlık şekli ile ilişkili görülmektedir (McClendon, ve Klaas, 1993: 560-561).

#### *İlmlı grev davranışı sergilemek*

Grev maliyeti ve yararı ile birlikte grevin sonucuna ilişkin beklenti, işçinin alternatif eylemlerden birini seçmesine neden olacaktır. Eğer işçi ılımlı grev eylemi ile amacına ulaşabileceğini düşünüyorsa, militan davranışlar göstermesi gerekli olmayacaktır. Aşırı bir davranış şekli olan militanlıktan daha normal davranışlar sergilemeyi içeren ılımlı grev davranışında da bazı üye işçilerin diğerlerine göre, grev

---

<sup>14</sup> Bu makalede, greve ilişkin psiko-sosyal faktörler bir süreç olarak incelenmektedir. Grev katılma kararı sonrasında, sadece grev davranışı içine giren işçi davranışları üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla, sendikanın grev çağrısına olumsuz yanıt vererek greve katılmama kararı alanlar bu çalışmanın ilgi alanı dışındadır.

<sup>15</sup> Sosyal etki ve uyma davranışı ile ilgili detaylı bilgi için bkz: Kağıtçıbaşı, 1999: 95-99; Aronson vd. (2010: 246-265).

sırasında sendikanın faaliyetlerine daha fazla katılım gösterip, sendikaya daha bağlı olabildiklerini görmekteyiz. Grevdeki işçinin, grev süresince sendikanın işleriyle uğraşması, onu meşgul kılacağından, yaşayacağı sıkıntıyı hafifletecektir<sup>16</sup>. Grev esnasında, işçilerin grevin genel gidişatı ile ilgilenmeleri ve grevde aktif rol oynamalarının işçilerin psikolojik iyilik haline olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir. Jahoda'nın işsizliğin göreceli mahrumiyeti kuramından esinlenerek oluşturdukları varsayımına göre, Fowler ve diğerleri (2009) grev sırasında bir bakıma işsizliğin olumsuzluklarını yaşayan bireyin, gelir kaybının yaşattığı sıkıntının yanında, grevdeki işçinin çalışma faaliyetinin örtük kazanımlarından da faydalanamamanın verdiği gerilimi yaşayacağını düşünmektedirler. Bu varsayımın yola çıktıkları çalışmalarında, grev sırasında grev gözcülüğü yapmak, kamuoyunu aydınlatmak için çabalamak, sendikanın idari işleri için koşuşturmak gibi sosyal etkileşim içeren grev faaliyetleri ile yakından ilgilenmenin, işçilerdeki grev sonrası depresyon ve endişeyi azaltıcı etkiye sahip olduğu görülmüş, işçilerin psikolojik iyilik halinin olumlu etkilendiği sonucu elde edilmiştir (Fowler ve diğerleri, 2009: 237).

#### *Grev kırıclığında bulunmak*

Yöneltildiğinde çok acı ve rahatsız edici olan şu ifadeler, grev yapmakta olan işçilere, çalışmaya döneceğini söyleyen bir grev kırıcıya yönelik, işi hayat kurtarmak olan bir grevci hemşire tarafından sarfedilmiştir:

“Bir gün arkadaşım, hasta olacaksın ve bize ihtiyacın olacak. Ve ihtiyacın olduğunda, hatırlayacağım arkadaşım. Yüzünü hatırlıyorum ve öleceksin” (Haslam, 2004: 207).

Karşı tarafta ihanet edilmiş hissi yaratarak öç alma isteği uyandıran bu sözler grev kırıcıların sıklıkla duydukları cümleler arasındadır. Aslında grev kırıclığı oldukça geniş bir anlama sahip olmakla birlikte, grevin başlangıcındaki bir engellemeyi ve grevden vazgeçmeyi kapsamaktadır. Dolayısıyla grev kırıclığı, yapılmasına karar verilen veya yapılmakta olan bir grevin etkisinin azaltılması veya engellenmesi için girişilen eylem olarak bilinmektedir. İşçilerin greve katılmamaları için teşvik edilmesi, greve katılmayan işçilere işveren tarafından prim verilmesi veya

<sup>16</sup> Grev sırasında işçinin moralini yüksek tutma adına işçilerin grev sürecine dahil edilmeleri ümitlerini kaybetmemeleri açısından oldukça önemlidir. Bu noktada, liderin grevin gidişatı hakkında bilgilendirmede bulunduğu kitlesel toplantılara tüm işçilerin davet edilmesi, dayanışma ruhunu canlı tutmak açısından birlikte şarkılar söylenmesi işçinin kendisini iyi hissetmesi için yapılabilecekler arasındadır (Linden, 2008: 195). Ülkemizde Petrol-İş Sendikası'nın ilk grevi olan Berec grevinde, Haldun Taner tarafından yazılmış olan “Keşanlı Ali Destanı” oyununun, hayatında belki de hiç tiyatro deneyimi yaşamamış olan grevci işçilere sergilenmesi ve oyun başlamadan önce Taner'in “*Bu piyes masallarla uyutulan Sinekliadağ'ın hikayesidir. Sizlerin gerektiği zaman hakkını savunan, cesaretle karşı koyan, mücadele eden uyanık insanlar olduğunuz şüphesizdir. Sizlere muvaffakiyetler temenni ederim*” şeklinde bir konuşma yapması, grevde işçi moralini yüksek tutabilmeye verilecek çok güzel bir örnektir (Yici, 2010: 67-68).



bu yönde propaganda yoluyla ya da korkutularak işçilerin greve katılmalarının engellenmesi, greve katılan işçilerin yerine başkalarının alınması ve bu işçilerin çalıştırılmaları grev kırıclığına örnek olabilecek eylemlerdir. Grev kırıclığını doğurabilecek bir yasal düzenlemeden söz etmek gerekirse, işçilerin istedikleri takdirde, işverenin de kabul etmesi koşuluyla, greve rağmen çalışmalarını sürdürebilme olanaklarının varlığı grev kırıclığına neden olabilmektedir (Caniklioğlu, 1996: 506). Bu durum, makalede daha önce de bahsedilmiş olan “crossing the picket line” olarak bilinen, bazı işçilerin grev gözcülerinin bulunduğu hattı geçerek, grev başladıktan sonra çalışmaya başlamasıdır. Bu makalede, asıl olarak, grevci işçiler tarafından büyük ölçüde olumsuz karşılanan bu son eylem üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla burada grev kırıclığını, grev eylemi sürerken, direnmekten vazgeçip işbaşı yapma eylemi olarak düşünmek gerekmektedir.

Grev kırıclığında bulunup grevi bırakma eyleminin gerçekleşmesinin grevin algılanan maliyeti ile ilgili bir durum olduğu, finansal açıdan daha az güvenceye sahip ve daha düşük ücret alan işçilerde bu davranışın daha sık gözlenmekte olduğu ifade edilmektedir (Bilgin, 2010: 88). Greve gitmenin kaybedilen gelire başa çıkabilme anlamına gelmesi (Linden, 2008: 194) grev kırıclığının yoğunlukla, yaşamını sürdürebilmenin elde edilen gelire bağlı olduğu işçilerde görüldüğünü açıklamaktadır. Bu şekilde yaşamını elde ettiği gelire sürdürebilen dezavantajlı konumdaki işçiler, eğer elde edilen haklardan kendilerinin de yararlanacaklarını düşünüyorlarsa –ki bu durum daha önce de bahsedilmiş olan bedavacılık (free-rider) konusunu açıklamaktadır- toplu eylemden geri çekilme eğilimi gösterebilmektedirler (Haslam, 2004: 220).

Grev kırıclarının genellikle işçi grubunun en şanssız kesiminden olması muhtemel olmakla birlikte, bu kişileri işyerinden ve çalışmaktan uzak tutmaya çalışmak, etkili bir ikna süreciyle onları bir arada tutmaktan geçmektedir. Bu kişilerin grev kırıclığı grevin başarısını tehlikeye attığından, grevci işçilerin aralarında para toplayarak potansiyel grev kırıclarını maddi yönden desteklemeleri bile söz konusudur. Ancak tüm bu önlemlere rağmen grev kırıclığı engellenemiyorsa, yukarıda belirtildiği gibi, grevdeki işçilerden bu kişilere yönelik aşağılamalar, şiddet, tehdit gibi eylemler gelebilmektedir (Linden, 2008: 197).

## Grev Ertesi Evre

Grevin işçiler ve aileleri üzerinde yarattığı etki, romanlarda, filmlerde<sup>17</sup>, yazılı ve

---

<sup>17</sup> Dünya edebiyatında John Steinbeck’in “Bitmeyen Kavga” sı tarımda elma toplama işçilerinin grevini, Emile Zola’nın daha sonra filmi çekilen “Germinal” adlı romanı maden işçilerinin grevini anlatan önemli yapıtlardır. Yine grev ile ilgili bir roman İngiliz işçi-romancı Lewis Jones’un Galler bölgesindeki çalışma koşulları, işçi yaşamı ve grevler ile ücretlerin düşürülmesine tepki olarak yapılan genel grevi konu edinmektedir. Sovyet yönetmen Eisenstein’in “Grev” isimli filmi, sinema tarihinde grevin işlendiği ilk (sessiz) film

görsel medyada geniş yer bulmasına rağmen, bilimsel çalışmaların grevin psikolojik etkilerine ilgisi pek fazla değildir. Halbuki grev, depresyon, anksiyete, intihar düşüncesi gibi pek çok psikolojik soruna yol açmasının yanı sıra, davranışsal açıdan da madde ve alkol bağımlılığı, aile yaşantısında huzursuzluk, boşanma, şiddet ve intihar gibi bir takım davranışsal sonuçlara da neden olabilmektedir.

Grev, grev sürecine katılmış olan tüm taraflar için olumsuz bir süreçtir. Hem işletme, hem işçiler ve hem de sendika, genellikle grevden zarar görmektedir. Bu bölümde, işçi boyutuyla bir değerlendirme yapmak gerekirse, başarılı olsa bile grevin işçi açısından önemli psikolojik maliyetleri olduğunu ifade etmek gerekir. Grev öncesi ve grev sonrası işçi tutumlarını ölçen bir çalışma da bu ifadeyi desteklemekte, greve çıkan işçinin gözünden grevin işleri daha da kötüye götürdüğünü, grevin olumsuz bir olay olarak algılandığını göstermektedir. Bu çalışmayı yapan Chaulk ve Brown (2008) tarafından, Kanada'da 5 ay süren bir telekomünikasyon şirketi grevi ertesinde, işçilere geriye dönük olarak grev öncesi ve grev sonrası; örgütsel bağlılık, iş doyumu, işyeri ikliminden memnuniyet, yönetimden memnuniyet ve sendikal bağlılık ile ilgili tutumları sorulmuştur. Çalışmanın sonucunda her bir tutuma ilişkin değerler grev sonrasında, öncesine göre, düşük çıkmıştır. Yazarlar, grev deneyiminin tüm işçileri olumsuz etkilediğini, yapılan anketlerde sorulmadığı halde, ne kadar altüst olduklarını ve hem sendikaya hem de işletmeye yönelik hayal kırıklıklarını ifade eden ekstra notlar ilâştirdiklerini belirtmektedir. Bu nedenle yazarlar, grev ertesinde işçilerin psikolojik açıdan

---

olma özelliğine sahiptir. Filmde adaletsiz çalışma koşulları ve mevcut ücretlerinden memnun olmayan fabrika işçilerinin, işyerinde arkadaşlarının intihar etmesiyle baş gösteren grev eylemleri işlenmektedir. Yine Alman yönetmen Schlöndorff'un "Grev" isimli filmi Polonya'da iftira nedeniyle işsiz kalan bir kadın işçinin işe geri dönebilmesi için arkadaşlarının dayanışma grevine gitmesini konu edinmektedir.

Türk edebiyatında ise, işçilerin ücret artışı amacıyla gerçekleştirdikleri bir grevi anlatan bir roman Reşat Enis'in "Afrodit Buhurdanında Bir Kadın" adlı eseridir. Ayrıca, Ertem Göreç'in "Karanlıkta Uyuyanlar" adlı romanında işçilerin bilinçlenme, örgütlenme çabaları ve greve gitme süreçlerine yer verilmektedir. İşçi, fabrika, çalışma hayatına ilişkin sorunları sıklıkla eserlerinde işleyen Orhan Kemal'in dokuma fabrikasında geçen "Grev" adlı hikayesi ve Aziz Nesin'in 1977-78 dönemindeki MESS grevini konu alan "Büyük Grev" adlı hikayeleri önemlidir. Ayrıca, Adnan Özyalçın'ın "Grev Bildirisi" adlı hikayesi ise makalede önceki bölümlerde bahsedilen Paşabahçe grevinde İstanbul halkına dağıtılan bildiriye konu edinmiştir. Bir diğer eser olan Nejat Elibol'un "Direnen Haliç" adlı romanında kazan fabrikasında çalışan işçilerin gerçekleştirdiği Sungurlar grevi öyküsüne yer verilmektedir. Kavel grevinin öne çıkan isimlerinden olan Hasan Hüseyin'in "Kavel şiiri" de grevdeki işçinin duygularını yansıtmaya yönünde önemli bir edebi eser olarak değerlendirilebilir. Son olarak, kendisi de bir matbaa işçisi olan Hakkı Özkan'ın "Grevden Sonra" adlı romanı (makalede buradan bir alıntıya yer verilmiştir) ise grev sürecini değil ancak grevin kişi üzerindeki etkisini incelemesi açısından yine grevle dolaylı ilgili bir çalışmadır (Çalışma yaşamı ve grev konulu edebi eserler hakkında detaylı bilgi için bkz. Makal, 2008).

yaralarının sarılmasına ilişkin tedavinin ciddi bir şekilde düşünülmesi gerektiğini önermektedirler (Chaulk ve Brown, 2008: 238). Grev süresince yaşanan gerilimin grev ertesi, bireyin psikolojik iyilik haline olumsuz etkide bulunduğu, diğer bazı çalışmaların da bulguları arasındadır (Stagner, 1956: 417; Barling ve Milligan, 1987: 133; Fowler vd, 2009: 228). Örneğin Stagner (1956: 417) uzun süren bir grev sırasında yaşanan acıların grev ertesinde oluşturduğu kalıntıların greve neden olan gerilimin birikiminden daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Barling ve Milligan (1987), 22 gün süren bir endüstriyel uyuşmazlık sonucu, grevin işçiler üzerinde olumsuz psikolojik etkilere neden olduğunu görmüşlerdir. Araştırmacılar, grev ertesi, işçilerde evlilik sorunları, psikosomatik rahatsızlıklar, psikolojik açıdan fonksiyon bozuklukları, rahatsızlıklar görmüşlerdir. Fowler ve diğerleri (2009), aynı sanayi kolundan ve greve çıkmamış olan işçileri kontrol grubu olarak kullandıkları çalışmalarında, 6 aydır yani uzun süredir grevde olan işçilerin diğerlerine göre daha fazla depresyon, öfke ve anksiyete yaşadıkları, zihinsel sağlıklarının daha kötü durumda olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Fowler vd, 2009: 235). Ancak bu çalışmada, Barling ve Milligan (1987)'dan farklı olarak, işçilerin evlilik sorunları yaşamadıkları görülmüş, araştırmacılar bunu eşlerin grevi gerekli ve isabetli bir davranış olarak algılamalarına bağlamışlardır. Daha önce de bahsedildiği gibi, aynı çalışmada, grevde aktif rol üstlenmenin grev sonrası yaşanan psikolojik rahatsızlıkları engelleyici olduğu görülmüştür (Fowler vd., 2009: 237).

Ülkemizden grev sonrasına ilişkin, Hakkı Özkan'ın 1976 yılında ilk defa basılan sonrasında ikinci basımının ölümünden sonra 2007 yılında yapıldığı “Grevden Sonra” eseri grevin ciddiyetini ifade etme açısından önemlidir. Daha önce greve ilişkin eserlerle ilgili dipnotta da belirtilmiş olan bu roman, grev liderliği yapan ve bunun sonucu işsiz kalan bir matbaa emekçisinin hayat hikayesini anlatmaktadır. Katıldığı grevin işsiz kalmasına neden olduğu Nuri isimli karakterin başından geçenlerin anlatıldığı romanda Nuri, hiçbir eyleme katılmak istememesine karşın, sonradan girdiği işte koşulların ve çevresinin etkisiyle eyleme itilmektedir. Grevle ilgili düşünceleri yansıtabilmesi için romandan yapılan alıntılara kısaca göz atmakta fayda vardır:

“...Grev yapmışlardı. İşçiler daha ne olduklarını anlayamadan soluğu kapı önünde almışlardı. Hakları olan bir kaç kuruşu bile kavga dövüş koparmışlardı. Türü çeşitli oyuna gelmişlerdi. Başlarına gelmedik bela kalmamıştı. Sonra ne olmuştu? Kopan bir tepih tanesi gibi dağılmışlardı... Ve boşu boşuna iş arama günleri...Grev taraftarı ya da taraftar olmayan arkadaşlar tarafından çeşitli şekillerde suçlanmalar, izlenmeler, küfürler... Hatırlanmak istenmeyen kötü şeyler... Sonra boşu boşuna iş arama günleri... Başka işverenler tarafından duyulan grev meselesi yüzünden kapıların yüzüne kapanması...O grev meselesi canlarına ot tıkamıştı. Oysa bildiklerini, gazetelerde okuduklarını, bu yüzden işçi arkadaşlarının, eşin dostun başına

gelenleri açık açık hepsine anlatmıştı grevden önce. Anlatmıştı ama işverenin oyunu hesapta yoktu. Sonra başına gelenler...” (Özkan, 2007: 10, 15).

Grev sonrası sürece alternatif ve daha olumlu bir bakış açısı, Nicholson ve Kelly (1980)’den gelmektedir. Yazarlar, grevleri işçilerin yönetim yanlısı mı yoksa sendika yanlısı mı olduğunu gösteren önemli test süreçleri olarak kabul edilmektedir. Grev ertesi, kavga sonrası yaşanan tatlı bir balayı gibi değerlendirilmekte, bu süreçte tarafların birbirlerine karşı imaj düzeltmesi süreci devreye girmektedir. Grev geriliminin ardından yaşanan bu (sözde) olumlu havada, grev işçi lehine sonuçlanmasa da, işçilerin grev öncesi iyilik hallerinden daha iyi bir iyilik haline neden olacağı düşünülmektedir. Elbette ki, daha önceki paragraflarda belirtildiği gibi, tam tersi sonuçlar da gözlenmektedir.

Grev öncesi ve ertesi gerilim karşılaştırmalarında bulunan eserlere bakıldığında şu şekilde bir öngöründe bulunmak mümkündür: Grev deneyimi yaşayan işçilerin yaşamayanlara göre psikolojik iyilik halleri daha olumsuz olsa da, grev öncesi ve sonrası ölçümleri farklı sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla, bu konuyla ilgili herhangi bir varsayım geliştirmektense, konunun alan araştırmalarıyla desteklenerek detaylı bir şekilde incelenmesi gerekliliği anlaşılmaktadır. Belirtilmelidir ki, grev ertesinde, grevi yaşayan işçinin iyilik haline olan etkisinin incelenmesi, bireyin daha sonra sağlıklı bir çalışma yaşamına geri dönüşü için ciddi bir şekilde ele alınması gereken bir süreçtir. İşçinin grev deneyimi, bir sonraki grev deneyimini de etkileyecek güçtedir. Bu nedenle, metin içindeki Şekil 1’de yer alan sürece, grev deneyimi de eklenerek, bu deneyimin grev öncesi süreçte bireyin kararını etkileyen bir faktör olarak konulması uygun görülmüştür. Ayrıca, grev ertesi yaşananları hafifletmek amacıyla sendikaların psikologlarla ortak çalışıp, yaşanan psikolojik etkileri en aza indirmek için psikolojik destek mekanizmasını devreye sokmaları önerilebilir.

## Sonuç

Grev endüstri ilişkileri yazınında, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan bir araçtır ve toplu bir eylem olması bakımından önemli bir yer teşkil etmektedir. Grevin nedenleri ve sonuçları, bir hak olma durumu nedeniyle gerekliliği ve işlevi, yaygınlığı ve daha pek çok unsuru yazında tartışılıyor olmasına rağmen, psikolojik yönü genellikle eksik kalmıştır. İktisadi açıdan grevlerin ücretlerdeki azalma, işsizlik oranlarındaki artış gibi ekonomik nedenleri tartışılırken, sosyolojik olarak, toplumsal yapı, işgücündeki kutuplaşma, sendikalaşma gibi unsurlarla grev ilişkisi kurulmaya çalışılmaktadır. Ancak, bu yaklaşımla yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen veriler genellikle makro düzeyde kalmakta ve bireysel grev eğilimi hakkında karar vermeyi açıklayamamaktadır. Halbuki grevin gerçekleşme sürecinde görünür nedenlerin yanı sıra; bu nedenlerin birey tarafından nasıl bir algısal süzgeçten geçirilip greve katılma kararına dönüştüğü, grevde birey davranışının

nasıl olduğu ve grev sonucunda bireyin psikolojik olarak nasıl etkilendiği, psikologlar tarafından araştırılması gereken konulardır. Ancak çalışma psikolojisi alanındaki pek çok eserde grev konusuna yer verilmemiş olması, endüstri ilişkilerinin uygulayıcısı olan sendikalar ile psikoloji arasındaki erimeyen buzdağı ile açıklanabilir.

Endüstri ilişkilerinin önemli bir alanı olan ve bir uyuşmazlık konusu olan grevin psikolojik yönünün kuramsal olarak öne çıkarılmaya çalışıldığı bu makale, çalışma psikolojisinden ve endüstri ilişkilerinden yararlanarak iki disiplini harmanlayan bir bakış açısına sahiptir. Makalede grevdeki psiko-sosyal açıdan etkili olan faktörler; grev öncesi, grev sırası ve sonrası evreler açısından bir süreç olarak incelenmiştir. Metin içinde Şekil 1’de yer alan bu sürece göre, grevin başlangıç noktasını tatminsizlik oluşturmakta ve işçiler dayanışma, bağlılık, güç ve liderlik algısı etkisiyle greve katılma eğilimi göstermektedir. Greve katılma kararı alındıktan sonra başlayan grev sırası evrede, işçilerin militanlık yapma, ılımlı grev davranışları gösterme ya da grev kırılcılığında bulunma gibi grev davranışları olabileceğinden bahsedilmiştir. Son evrede ise, grevin daha çok olumsuz psikolojik etkisine odaklanılmış, işçinin psikolojik açıdan rahatlatılmaya ihtiyacı olabileceği üzerinde durulmuştur.

Grevi bir süreç olarak ele alan bu çalışmanın uygulamaya katkısının olacağı da düşünülmektedir. Özellikle grev kararında etkin olan sendika ve işyeri yetkililerinin, grevden doğrudan etkilenen işçilerin içinde buldukları psikolojik süreci anlamaları ve ona göre nasıl bir davranış sergilemeleri gerektiği konusunda yol gösterici olacağı umulmaktadır. Çünkü sendikadaki yetkililerin grev kararı alınırken veya (yapılması durumunda) grev oylaması ertesinde, greve hem katılmak isteyen hem de katılmamama doğrultusunda beyan gösterenlerin grev algısını tahmin edebilmek, işçinin içinde bulunduğu duygusal durumu anlayabilmek, özellikle grevin gidişatı hakkında bir değerlendirme yapabilmeye olanak sağlamak adına önemlidir. Ayrıca, nasıl ki grev esnasında, direnişini sürdürebilmesi için çeşitli etkinliklerle işçilere moral yüklemesi yapılmaktaysa, grev ertesinde de işçinin moralinin yüksek tutulmasına dikkat edilmelidir. Grevin işçinin duygusal ve zihinsel iyilik haline olan etkilerini değerlendirmek ve işçinin içinde bulunduğu travmayı psikologlar sayesinde iyileştirmeye çalışmak, çalışma doyumunun sağlanması açısından önem verilmesi gereken bir müdahaledir.

## KAYNAKÇA

- Akintayo, D. ve Babalola, S. S. (2008) Size of Industrial Organization: Impact on Workers' Behaviour. *International Business & Economics Research Journal*. 7(2): 39-46.
- Aronson, E. A. / Wilson, T. D. ve Akert, R. M. (2010) **Social Psychology**. (7. Basım). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Aykut, İ. (1977) "Grev ve Lokavt Uygulamalarında Karşılaşılan Teknik ve Finansal Sorunlar", **Sevk ve İdare Dergisi**. 101: 35-42.
- Barling, J. ve Milligan, J. (1987) "Some Psychological Consequences of Striking: A sixth month longitudinal study". **Journal of Occupational Behaviour**, 8(2):127-137.
- Barling, J.; Clive, F.; Kevin, K. E. ve Leanne, M. (1992). "Union Loyalty and Strike Propensity". **Journal of Social Psychology**. 132(5): 581-590,
- Bayazıt, M. (2008) "Endüstri İlişkileri İklimi ve Sendika ve Kuruma Bağlılık". 1. **Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı**, Sakarya: 53-62.
- Beutell, N. J. ve Biggs, D. L. (1984) "Behavioral Intentions to Join A Union: Instrumentality x Valence, Locus of Control, and Strike Attitudes" **Psychological Reports**. 55: 215-222.
- Bilgin, S. L. (2010) **Sendikali İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**. (2. Basım) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1737.
- Brotherton, C. (2003) "Psychology and Industrial Relations. İçinde P. Ackers ve A. Wilkinson" (der.). **Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition**, (119-137). Oxford: Oxford University Press.
- Brunsen, V. ve Hill, R. (2009) "Firefighters' Experience of Strike: An interpretative phenomenological analysis case study". **The Irish Journal of Psychology**. 30(1-2): 99-115.
- Caniklioğlu, N. (1996). "Grev Kırıcılığı" **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. 1. Cilt. Türk Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını. İstanbul: Numune Matbaacılık.
- Chaulk, K. ve Brown, T. C. (2008) "An Assessment of Worker Reaction to their Union and Employer Post-Strike: A Canadian Experience", **Industrial Relations**. 63(2): 223-245.
- Cohen, A. (1992) "Attitudinal Militancy and Propensity to Strike Among Unionized Engineers and X-Ray Technicians" **Human Relations**. 45(12): 1333-1366.
- Çakır, Ö. (2001) **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, A. ve Aydın, Z. (2008) **Paşabahçe 1966: Gelenek Yaratan Grev**. (2. Basım). İstanbul: TÜSTAV.
- Çelik, N. (1977) "Yönetim Açısından Grev ve Lokavtın Doğurduğu Başlıca Hukuki Sorunlar", **Sevk ve İdare Dergisi**. 101: 27-32.
- Çetik, M. ve Akkaya, Y. (1999) **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Demirbilek, T. (2003) "Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. 5(1): 22-37.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2004). **Sendikal Bağlılık**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2005) "İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı

- Olunabilir mi?”, **İstanbul Üniversitesi Dergisi**. 55(1): 125-141.
- Demirtaş, H. A. (2003) Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. **İletişim Araştırmaları Dergisi**. 1(1): 123-144.
- Dereli, T. (1977) “Grev ve Lokavtın Sosyo-psikolojik Yönü ve Barışçı Çözüm Yolları”, **Sevk ve İdare Dergisi**. 101: 17-24.
- Dixon, M. ve Roscigno, V. J. (2003) “Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers”, **The American Journal of Sociology**. 108(6): 1292-1327.
- Dubin, R. (1954) “Constructive Aspects of Industrial Conflict”, İçinde A. Kornhauser, R. Dubin ve A. M. Ross (Der.) **Industrial Conflict**: 37-47. New York: McGraw-Hill.
- Ekin, N. (1994) **Endüstri İlişkileri**. (6. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eraslan, L. (2004) “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**. 1(1): 1- 32.
- Fowler J. L.; Gudmundsson, A. J. ve Whicker, L. M. (2009) “The Psychological Impact of Industrial Strikes: Does Involvement in Union Activity during Strikes make a Difference?” **Journal of Industrial Relations** 51(2): 227-243.
- Godard, J. (1992) “Strikes as Collective Voice: A Behavioral Analysis of Strike Activity” **Industrial and Labor Relations Review**. 46(1): 161-175.
- Haslam, S. A. (2004) **Psychology in Organizations: The Social Identity Approach**. (2. Basım). London: Sage Publications.
- Henderson, W. B. (1934) “Strike Psychology”, **Commercial Law Journal**, 39: 572-575.
- Hirschman, A. O. (1970) **Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms. Organizations and States**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (2003) “Intergroup Behavior and Social Identity”. İçinde M. A. Hogg ve J. Cooper (Der.). **The Sage Handbook of Social Psychology**, (407-431). London: Sage Publications.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999) **İnsan ve İnsanlar** (10. Basım). İstanbul: Evrim Basım Yayın Dağıtım.
- Karakışla, Y. S. (1998) “Osmanlı İmparatorluğu’nda 1908 Grevleri”, **Toplum ve Bilim**. 78: 187-209.
- Katz, D. (1954) “Satisfactions and Deprivations in Industrial Life” İçinde A. Kornhauser, R. Dubin ve A. M. Ross (Der.) **Industrial Conflict**: 86-106. New York: McGraw-Hill.
- Klaas, B. S. ve McClendon, J. A. (1995) “Crossing the Line: The Determinants of Picket Line Crossing During a Faculty Strike” **Journal of Labor Research**. 16(3): 331-346.
- Klandermans, B. (1984) “Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory”, **American Sociological Review**. 49(5): 583-600.
- Knowles, K. G. J. C. (1954) “Strike-Proneness” and Its Determinants” **The American Journal of Sociology**, 60(3): 213-229.
- Korman, A. K. (1978) **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**, (Çev.: İ. Akhun ve C. Alkan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Kornhauser, A. (1954) “Human Motivations Underlying Industrial Conflict” İçinde A. Kornhauser, R. Dubin ve A. M. Ross (Der.) **Industrial Conflict**: 62-85. New York: McGraw-Hill.
- Kravitz R., Linn L. S., Tennant, N., Adkins E. ve Zawacki B. (1990) “To Strike or Not To

- Strike? Housestaff attitudes and behaviors during a hospital work action”, **Western Journal of Medicine**, 153: 515-519.
- Krech, D. ve Crutchfield, R. S. (1967) **Sosyal Psikoloji: Teori ve Sorunlar** (Çev: O. Onaran ve E. Güçbilmez). Ankara: Türk Siyasi İlimler Derneği.
- Linden, M. (2008) **Workers of the World: Essays toward a global labour history**. Boston: Brill.
- Makal, A. (1987) **Grev: Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar**. Ankara: V Yayınları.
- Makal, A. (2008) “Türkiye Emek Tarihinin Bir İzdüşüm Alanı Olarak ‘Edebiyat’”, **Çalışma ve Toplum**. 3: 15-43.
- Martin, J. E. (1986) “Predictors of Individual Propensity to Strike”, **Industrial and Labor Relations Review**. 39(2): 214-227.
- Martin, J. E. ve Sinclair, R. S. (2001) “A Multiple Motive Perspective on Strike Propensities”, **Journal of Organizational Behavior**. 22: 387-407.
- McClendon, J. A. ve Klaas, B. (1993) “Determinants of Strike-Related Militancy: An Analysis of a University Faculty Strike”, **Industrial and Labor Relations Review**. 46(3): 560-573.
- Millioğulları, Ö. (2007) **Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Naylor, R. (1989) “Strikes, Free Riders, and Social Customs. The Quarterly” **Journal of Economics**. 104(4): 771-785.
- Newton, L. A. ve McFarlane-Shore, L. (1992) “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, **The Academy of Management Review**. 17(2): 275-298.
- Nicholson, N. ve Kelly, J. (1980) “The Psychology of Strikes”, **Journal of Occupational Behaviour**. 1(4): 275-284,
- Oğuz, Ş. (2005) (Yayına hazırlayan) **1927 Adana Demiryolu Grevi**. İstanbul: Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı.
- Öngen, T. (2005) İşçi Sınıfının Yapısını ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar. 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler. **Sempozyum Bildiriler Kitabı**. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, s: 54-62.
- Özkalp, E. (2004) **Örgütsel Davranış**. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1468.
- Özkan, H. (2007) **Grevden Sonra**. (2.basım). İstanbul: Yaba Yayınları.
- Perrone, L. (1983) “Positional Power and Propensity to Strike”, **Politics and Society**. 12(2): 231-261.
- Ross, A. M. (1954) “The Natural History of the Strike” İçinde A. Kornhauser, R. Dubin ve A. M. Ross (Der.) **Industrial Conflict**, 23-36. New York: McGraw-Hill.
- Schutt, R. K. (1982) “Models of Militancy: Support for Strikes and Work Actions among Public Employees” **Industrial and Labor Relations Review**. 35(3): 406-422.



- Seçer, H. Ş. (2007) “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**. 1: 141-167.
- Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007) “Örgütlerde Verimlilik Karşısı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, **TİSK Akademi**. 2(4): 147-175.
- Seyfettinoğlu, Ü. K., Mert, M. ve Duman-Ayoğlu, D. (2009) “Türkiye’de Grevler ve İşsizlik. **1. Sosyal Haklar Sempozyumu**, Antalya Akdeniz Üniversitesi. Bildiriler Kitabı, s: 434-441.
- Stagner, R. (1956) “Psychology of Industrial Conflict, USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Stagner, R. ve Eflal, B. (1982). Internal Union Dynamics During a Strike: A Quasi-Experimental Study”, **Journal of Applied Psychology**. 67(1): 37-44.
- Sverke, M. ve Goslinga, S. (2003) “The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty”, **Economic and Industrial Democracy**. 24(2): 241-270.
- Şahin H. (1992) “1986-1991 Dönemi Türkiye Grevlerinin Bir Analizi: Hazard Modeli Yaklaşımı” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. 56(3): 141-156.
- Talas, C. (1979) **Sosyal Ekonomi**. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tokol, A. (2011) **Sosyal Politikanın Tarafları**. (İçinde) A. Tokol ve Y. Alper (Edi.). “Sosyal Politika” (37-77). Bursa: Dora Basım Yayın,
- Uçkan, B. (2007) “İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi” **Çalışma ve Toplum**, 3: 29-57.
- Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D. (2004) **Endüstri İlişkileri**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1573.
- Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D. (2009) “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**. 22(3): 35-56.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2009) *Union Avoidance in Turkey: The State and Employers vs. Unions*, 15th World Congress of International Industrial Relations Association (IIRA). 24-27 August 2009. Sydney, Australia.
- [http://www.ilaronline.org/15thworldcongress/files/papers/Track\\_2/Thur\\_W5\\_UCKAN.pdf](http://www.ilaronline.org/15thworldcongress/files/papers/Track_2/Thur_W5_UCKAN.pdf) Erişim Tarihi: 27.10.2011.
- Yıcı, Ö. (2010). **Kırkbir Uzun Gün: Berec Grevi**. (Yayına Hazırlayan: M. H. Koçak). İstanbul: TÜSTAV.
- Yurttagüler, L. (2010). “Yoksullukla mücadelede STK’ların rolü: Hizmet verme ve sosyal hak anlayışı arasındaki gerilim” İçinde P. U. Semerci (Der.) **İnsan Hakları İhlali Olarak Yoksulluk**: 71-92. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

