



**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MOBİLİZASYON TEORİSİ BAĞLAMINDA BÜYÜK
ZONGULDAK GREVİ**

Bülent ÖZEL

Zonguldak 2023

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**MOBİLİZASYON TEORİSİ BAĞLAMINDA BÜYÜK
ZONGULDAK GREVİ**

**Hazırlayan
Bülent ÖZEL**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Sadık KILIÇ**

Zonguldak 2023

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda ve basımda enstitü tez yazım ve basım yönergesine uygun davranıldığını taahhüt ederim.

Bülent ÖZEL

31.07.2023

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında 195282126006 numaralı Bülent ÖZEL'in hazırladığı “**Mobilizasyon Teorisi Bağlamında Büyük Zonguldak Grevi**” başlıklı YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 18/08/2023 Cuma günü saat 13:30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OY ÇOKLUĞUYLA / OY BİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Prof. Dr. Sadık KILIÇ
(Tez Danışmanı)
Başkan

Doç. Dr. Caner Özdemir
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nezihe Başak ERGİN
Üye

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

18/08/ 2023

Doç. Dr. Yücel NAMAL
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	:ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Mobilizasyon Teorisi Bağlamında Büyük Zonguldak Grevi
Tez Yazarı	: Bülent ÖZEL
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Sadık KILIÇ
Türü, Yılı	: Yüksek Lisans, 2023
Sayfa Adedi	: 117

Bu çalışma Türkiye işçi sınıfı tarihinin en önemli işçi eylemlerinden biri olan Büyük Zonguldak Grevini, John Kelly'nin mobilizasyon teorisinden yararlanarak açıklar. Grevle ilgili yapılan çalışmalarda teorik boşluğu vurgulayarak, greve yönelik özgün bir açıklama getirir. Teorideki enformel ve formel liderlik, adaletsizlik, örgütlenme, sosyal kimlik (ve sosyal ağlar), fırsatlar-tehditler ve karşı-mobilizasyon boyutlarının belirleyici rolünü spesifik olarak gösterir. Yarı yapılandırılmış mülakatlara dayanarak ve mobilizasyon teorisi üzerinde süregiden tartışmalara atıf yaparak, diğerlerinin arasında, şu tespitlerde bulunur: i) Mobilizasyon teorisi Zonguldak grevini tüm boyutlarıyla ikna edici bir şekilde açıklar. ii) Yine de teorinin açıklama gücünü arttırmak için, bu boyutlara sıralı bir sürecin unsurları olarak değil, bütüncül ve aralarındaki karşılıklı belirlenmeler dikkate alınarak bakılmalıdır. iii) Kelly'nin en çok eleştiri aldığı nokta liderliği aşırı vurgulaması olsa da, enformel ve formel liderlik Zonguldak grevinin gerçekleşmesinde Kelly'nin öne sürdüğünden bile daha ileri düzeyde belirleyicidir. iv) Bazı kolektif eylemleri (mesela Zonguldak grevini) daha iyi açıklamak için adaletsizliğin daha geniş bir kavramsallaştırmasına ihtiyaç vardır. v) Kelly'nin takipçilerinin çalışmalarında geçen örgütlenme ve mobilizasyon kavramlarının birbirinden farklı olduğu ve kolektif eylemleri açıklarken derin örgütlenme kavramına atıfta bulunulması gerektiği yönündeki görüşleri onaylar. Böylece çalışma, mobilizasyon teorisini güçlü bir şekilde onaylamakla kalmaz, aynı zamanda ürettiği eleştirel bilgiyle teoriye katkı sağlar.

Anahtar Kelimeler: Mobilizasyon Teorisi, Kolektif Eylem, Zonguldak Grevi

ABSTRACT

Institution	:ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations
Thesis Title	:The Great Zonguldak Strike in the Context of Mobilization Theory
Thesis Author	: Bülent ÖZEL
Thesis Adviser	: Prof. Dr. Sadık KILIÇ
Type, Year	: MSc Thesis, 2023
Number of Pages	: 117

This study clarifies the Great Zonguldak Strike in 1991, one of the most significant labor movements in Turkish history, by using John Kelly's mobilization theory. By highlighting the theoretical gaps in previous studies about this movement, it provides an original contribution to illustrating the strike in this way. It demonstrates the decisive role of informal and formal leadership, injustice, organization, social identity (and social networks), opportunities-threats, and counter-mobilization dimensions in explaining the action. Based on semi-structured interviews and referencing ongoing debates on mobilization theory, it draws the following, among others, inferences: i) Mobilization theory convincingly explains the Zonguldak strike in all its dimensions. ii) To enhance the theory's explanatory power, however, these dimensions should be considered not as elements of consecutive processes but as interconnected and interdependent components. iii) While John Kelly has been criticized for overly emphasizing leadership by his followers, informal and formal leadership are even more determinative in the Zonguldak case than Kelly indicated. iv) There is a need for a broader conceptualization of injustice to describe more effectively some collective actions (such as the Zonguldak strike). v) The study confirms arguments that organizing and mobilizing are distinct phenomena, and the "deep organizing" notion is more convincing in defining the dimension of organization. Therefore, this thesis not only gives empirical support for mobilization theory but also contributes to it by producing some critiques.

Keywords: Mobilization Theory, Collective Action, Zonguldak Strike

ÖN SÖZ

Bu tezin meydana gelmesine olanak tanıyan tüm süreçlerde bilgi ve birikimi açısından desteğini esirgemeyen, rehberlik eden, yılgınlık anlarında beni yazmaya teşvik eden, kurduğumuz diyaloglarda ufuk açıcı söylemleriyle daha geniş bir perspektif kazanmamı sağlayan, birlikte çalışmaktan onur ve kıvanç duyduğum kıymetli hocam Prof. Dr. Sadık KILIÇ’a ...

Bugüne dek bana inanmaktan vazgeçmeyen, maddi ve manevi anlamda desteğini esirgemeyen ve belki de en önemlisi iyi bir insan olmayı isteme ve bu doğrultuda sergilemeye çalıştığım pratiklerde bana rehber olması açısından ağabeyim İmalettin ÖZEL’e...

Sundukları eleştiriler sayesinde ile bu tezin daha iyi bir biçim almasına katkıda bulunan Doç. Dr. Caner ÖZDEMİR, Öğr. Üy. Figen Uzar Özdemir ve Öğr. Üy. Nezihe Başak ERGİN’e...

Tezin meydana gelmesi açısından en önemli aşamalarından biri olan saha çalışmalarında başka katılımcılara ulaşabilmem adına destek olan en başta Metin GENÇ ve Nevzat ÜNLÜ ve diğer tüm katılımcılara...

Yüksek Lisans eğitimi boyunca emek veren, paylaştıkları bilgi birikimleri ve deneyimleri aracılığıyla fikri açıdan gelişimime katkı sunan bütün hocamlarıma...

Saygılarımı sunuyor, teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
ÖN SÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
KISALTMALAR LİST	x
GİRİŞ	1
1.TEORİK BOŞLUK VE ZONGULDAK GREVİNİN KISA BİR ÖZETİ.....	4
1.1. Teorik Boşluk	4
1.2. Grevin Kısa Özeti	6
2. MOBİLİZASYON TEORİSİNİN GENEL BİR AÇIKLAMASI	12
2.1. Kaynak Mobilizasyonu Teorisi	13
2.2. Sosyal Kimlik Teorisi.....	18
2.3. Mobilizasyon Teorisinde Temeller: Çıkar Çatışması ve İşçi Kolektivizmi	22
2.4. Mobilizasyon Teorisinin Endüstri İlişkileri Açısından Önemi	25
2.5. Mobilizasyon Teorisinin Sentezi	28
2.6. Mobilizasyon Teorisinin Kolektif Eylem İçin Varsayımları	30
3. MOBİLİZASYON TEORİSİNDE KOLEKTİF EYLEMİN BOYUTLARI	36
3.1. Adaletsizlik.....	36
3.2. Liderlik	41
3.3. Sosyal Kimlik ve Sosyal Ağlar.....	49
3.4. Fırsatlar ve Tehditler	54
3.5. Örgütlenme	56
3.6. Karşı Mobilizasyonlar	59
4. BULGULAR.....	63
4.1. Adaletsizlik.....	64
4.2. Liderlik	68
4.3. Sosyal Ağlar ve Sosyal Kimlik	73
4.4. Fırsatlar ve Tehditler	79
4.5. Örgütlenme	81
4.6. Karşı-mobilizasyonlar	83
SONUÇ.....	89
KAYNAKÇA	95

KISALTMALAR LİSTESİ

ANAP: Anavatan Partisi

GMİS: Genel Maden İşçileri Sendikası

KMT: Kaynak Mobilizasyonu Teorisi

SHP: Sosyal Demokrat Halkçı Parti

TTK: Türkiye Taş Kömür Kurumu



GİRİŞ

John Kelly (1998) *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves* isimli kitabında sadece endüstri ilişkileri teorilerine meydan okumakla kalmamış, aynı zamanda özgün bir kolektif eylem modeli ortaya koymuştur. Charles Tilly ve Doug McAdam'ın yaklaşımlarının bir sentezine dayanan bu mobilizasyon modeli sahip olduğu güçlü kavramsal ve analitik çerçeve ile işçi mobilizasyonlarını teorik olarak açıklama yetkinliğine sahiptir. Hem sosyal hareketler literatürü hem de endüstri ilişkileri literatürüne oldukça özgün bir katkı yapan Kelly (1998)'nin mobilizasyon modeli pek çok akademisyen tarafından test edilmeye çalışılmıştır (Bkz. Blyton & Jenkins, 2013; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Healy & Kirton 2013; Maurizio Atzeni, 2009; Gahan & Pekarek, 2013; Johnson & Jarley, 2004). Fakat bu çalışmaların tamamı, Kelly'nin modeline bütüncül olarak yaklaşmamışlardır. Bir diğer deyişle, mobilizasyon modelini oluşturan (adaletsizlik, liderlik, sosyal kimlik ve sosyal ağlar, fırsatlar ve tehditler, örgütlenme, mobilizasyon ve karşı-mobilizasyon) boyutları Kelly'nin yaptığı gibi bütüncül bir çerçeve içerisinde modelleyen olmamıştır.

Kelly bazı takipçilerince bile (bkz. Atzeni 2010) ağır eleştirilere maruz kalmıştır. Ancak mobilizasyon teorisinin çerçevesinin -aşağıda görüleceği üzere- yeterince anlaşılmadığını veya kuramsal açıklama gücünün fazlaca gözden kaçırılmış olduğunu ileri sürüyoruz. Elbette mobilizasyon teorisi önemli övgüler de almıştır. Ancak bu durum mobilizasyon teorisinin spesifik bazı kolektif eylemleri açıklama gücünün yeterli ölçüde tartışıldığını göstermez. Dolayısıyla Kelly'nin mobilizasyon modelinin merkezi olduğu bir tartışma yürütmek gerekiyor. Böyle bir tartışma yürütmek, Kelly'nin takipçileri veya başka akademisyenlerin nispi katkılarını göz önünde bulundurmaya veya bu katkıları tartışmaya dahil etmeyi gerekli kılar. Dolayısıyla mobilizasyon teorisinin yukarıda sayılan tüm boyutlarının arasındaki karşılıklı ilişkiyi açığa çıkarabilecek bütüncül bir açıklamaya ihtiyaç olduğunu savunuyoruz.

Büyük Zonguldak Grevi böyle bir amaç için seçilebilecek Türkiye tarihindeki ayrıcalıklı örneklerden birisidir. Dolayısıyla bu çalışma mobilizasyon teorisinin yetkinliğini ve kuramsal açıklama gücünü kabul eder ve Büyük Zonguldak Grevini

bütüncül bir şekilde açıklayabilmek adına teorinin bu gücünden yararlanır. Böyle bir işlem, daha önce Zonguldak greviyle ilgili yapılmış akademik çalışmalar düşünüldüğünde, bir başka öneme daha haizdir. Nitekim grevle ilgili şimdiye kadar yapılan çalışmalarda (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Güler, 2019) kolektif eylem teorileri merkezi olarak ele alınmamıştır. Bu çalışmada yürütülen metodoloji, Zonguldak grevinin teorik açıdan çok daha tutarlı ve bütünlüklü bir açıklamasını yapmaya imkân tanır.

Özetle bu çalışma, bir yandan benzer bir odağa sahip diğer çalışmalar dikkate alındığında (mesela bkz. Atzeni, 2010; Badigannavar and Kelly, 2005; Darlington, 2009; Johnson & Jarley, 2004) mobilizasyon teorisinin kolektif eylemleri açıklamadaki yeterliliği tartışmasına katkıda bulunur. Öte yandan Zonguldak greviyle ilgili yapılan çalışmalardaki teorik boşluğu vurgulayarak, mobilizasyon teorisinin rehberliğinde greve yönelik özgün bir açıklama getirir.

Çalışma bu bağlamda dört bölümden oluşur. Birinci bölümü Zonguldak grevini açıklamaya çalışan akademik faaliyetlerin teorik yetkinliklerini tartışmak ve grevin kısa bir özetini vermek için kullanıyoruz. Nitekim birinci bölümde görüleceği üzere, Zonguldak grevini açıklamaya çalışan çalışmalar, grevin ayrıntılı bir tasvirini yapsalar da, hiçbir kolektif eylem yazınından yeterince veya merkezi düzeyde yararlanmamışlardır. Ayrıca orada, grevin son derece kısa bir özetini veriyoruz ki, amacımız daha önce yapılan tasvirleri tekrar etmek değildir.

İkinci bölümde, mobilizasyon teorisini genel olarak tanıtıyoruz. İlgili bölümde, mobilizasyon teorisinin kolektif eylem yazınında nasıl bir boşluğu doldurduğu ve Charles Tilly ve Doug McAdam'ın görüşlerinden yararlanarak Kelly'nin yaptığı sentezi açıklıyoruz. Bir diğer deyişle, üçüncü bölümde açıklanan boyutlara dair yürütülecek tartışmadan önce teorinin kolektif eylemleri açıklamada kullandığı bakış açısını ve kavramsal çerçeveyi okuyucuya göstermeye çalışıyoruz.

Üçüncü bölümde, mobilizasyon modelindeki boyutlara daha ayrıntılı olarak odaklanıyoruz. Nitekim üçüncü bölümde görüleceği üzere Kelly (1998)'nin mobilizasyon modelindeki boyutların merkezi olarak ele alındığı tartışmalar ile boyutların dahil edildiği ancak görece tali -mobilizasyon modelinin merkezi olmadığı- çalışmalardan yararlanarak modele dair bütüncül bir tartışma

yürütüyoruz. Bu sayede boyutların arasındaki karşılıklı ilişkileri açığa çıkarıyor ve görece gözden kaçırılan kuramsal açıklama gücünü gösteriyoruz. Her bir boyutla ilgili güncel tartışmalara atıfta bulunuyor ve Kelly'ye yönelik eleştirel yaklaşımları tartışmaya dâhil ediyoruz. Böylece adaletsizlik, liderlik ve örgütlenme gibi boyutlarla ilgili daha geniş bir kavramsallaştırmanın mümkün olduğunu öne sürüyoruz.

Dördüncü bölümde ise, boyutlarla ilgili üçüncü bölümde yapılan tartışmayı ve sıralamayı takip ederek Zonguldak grevini açıklıyoruz. Bu işlemi, sahadan elde ettiğimiz bulguların arbuluculuğuyla teorik bir tartışma şeklinde sunuyoruz. Böylece Zonguldak grevini özgün bir şekilde açıklamakla kalmıyor, teorik bazı katkılar da yapıyoruz. Nitekim ilgili bölümde görüleceği üzere, modelin boyutlarının karşılıklı belirlenmelerini açığa çıkarıyor ve adaletsizlik, örgütlenme ve liderlik gibi boyutlarla ilgili anlayışımızın geliştirilmesi gerektiğini ampirik olarak gösteriyoruz.

1. TEORİK BOŞLUK VE ZONGULDAK GREVİNİN KISA BİR ÖZETİ

1.1. Teorik Boşluk

Büyük Zonguldak Grevi Türkiye emek tarihi açısından en önemli işçi hareketlerinden birisi olmasının ötesinde, en geniş katılımlı ve en çarpıcı politik eylemlerinden birisi olmuştur. Dolayısıyla Büyük Zonguldak Grevi hem yerel hem de ulusal bağlamda birçok yazar ve akademisyenin araştırma ve incelemelerinin odak noktası olmuştur. Bahse konu çalışmalardaki tartışmaların büyük çoğunluğu; grevin büyüklüğü (nicel olarak katılımın yüksek olması), grevin öncesindeki politik ve sosyal koşullar, grev sonrasındaki gelişmeler, Zonguldak Kömür Havzasında işçi sınıfının oluşum süreçleri, işçi hareketlerinin tarihsel, siyasal ve kültürel kaynakları ile Zonguldak'taki maden işçilerinin bu kaynaklardan ne oranda ve nasıl yarar sağladığı gibi boyutlara odaklanmıştır (bkz. Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer & Selçuk, 1998). Belki ortaya koyduğu iddia ile Engin (2012) görece bu çerçevenin dışında tutulabilirdi. Engin (2012, s. 195) “grev incelemede yöntem” önerisi çerçevesinde Büyük Zonguldak Grevini incelediğini öne sürer. Engin (2012)'in çalışması gözden geçirildiğinde; grev öncesi koşulların, grevin, grev esnasında vuku bulan durumların ve grevin sonuçları ile bu sonuçların sonrasında meydana gelen olgu ve olayların kronolojik bir şekilde okuyucuya sunulduğu görülür. Yani Engin de herhangi bir kolektif eylem teorisine atıfta bulunmamıştır.

Şüphesiz Büyük Zonguldak Grevine odaklanan veya atıfta bulunan çalışmalar (Bkz. Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer & Selçuk, 1998) grevin tarihsel açıdan gelişimi ile sosyal ve ekonomik açıdan ayrıntılı açıklamasını yapmak gibi işlemleri gerçekleştirmiş olmalarından dolayı önemlidir. Ancak Türkiye emek tarihinin en büyük kolektif eylemlerinden birisi olan Büyük Zonguldak Grevini incelemeyi veya grevi açıklamayı amaçlayan çalışmalarda kolektif eylem literatüründen merkezi olarak yarar sağlanılmaması bir problem olma niteliği taşıyor. Dolayısıyla bu durum bir kolektif eylemin birçok kez incelendiğini ancak kolektif eylem teorileri bağlamında teorik bir öneri veya

açıklama sunulmadığını gösteriyor. Başka bir deyişle Büyük Zonguldak Grevinin açıklanmasında teorik bir boşluğun olduğunu ileri sürüyoruz.

Türkiye’de yapılan sosyal hareket incelemeleri ve endüstri ilişkileri çalışmaları (grev ve diğer kolektif eylemler) çoğunlukla bu şekilde inceleniyor veya açıklanmaya çalışılıyor. Oysa 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra sosyal bilimlerde kolektif eylem ve sosyal hareket üzerine önemli teorik tartışmalar yapılmaya başlamıştır (Bkz. Klandermans, 1997; Le Bon, 1997; McAdam, 1988; McAdam, Tarrow & Tilly, 2001; Kelly, 1998; Tilly, 1978; Olson, 1971, ayrıca ikinci bölüme bakınız). Bu yönelimlerin ilgi çekici özelliği, grev gibi endüstri ilişkilerinin esas konularından birisini bütüncül bir şekilde kapsamasıdır. Örneğin, işçiler, bir grev sırasında kolektif bilinci nasıl geliştirirler? Oluşan şikâyetler nasıl ve hangi koşullar altında kolektif bir örgütlenme meydana getirir? Örgütlenme meydana geldiğinde insanlar hangi öznel ve nesnel koşullarda kolektif eylemde bulunurlar? Bu sorular endüstri ilişkileri aktörlerinin güç kaynaklarını nasıl algıladıklarını, nasıl elde ettiklerini ve nasıl kullandıklarını analizini zorunlu kılar (Kelly, 1998, s. 24). Böyle bir çıkarım hem grevin açıklanmasında teorik bir çerçevenin kullanımını zorunlu kılar hem de Büyük Zonguldak Grevini açıklama amacıyla kullanılacak teorik çerçevenin geniş bir açıklaması ile diğer kolektif eylem teorilerini gözden geçirmeyi gerektirir. Böylece Büyük Zonguldak Grevinin açıklanması için tercih edilen teorinin diğer teorilere karşı -varsa- üstünlükleri ve diğer kolektif eylem teorilerindeki -varsa- boşlukları ne oranda doldurduğunu belirleme imkanı elde edilir.

Özetle, amacımız Zonguldak grevinin ayrıntılı bir tasvirini yapmak değildir. Daha ziyade bu greve teorik bir açıklama getirmek istiyoruz. Yukarıda vurgulandığı gibi, Zonguldak tarihi ile ilgili doğrudan ya da dolaylı çok sayıda yayın yapılmıştır. Hatta doğrudan bu greve odaklanan çalışmalar da yapılmıştır. Fakat hiçbirinde kolektif eylem teorilerine atıf yapılarak bir açıklama getirilmeye çalışılmamıştır. Çalışmanın ayırıcı özelliği bu noktada belirginleştikten, burada, diğer pek çok çalışmanın aksine, grevin ana hatlarını açıklamakla yetiniyoruz.

1.2. Grevin Kısa Özeti

Büyük Zonguldak Grevini yol açan koşulların açıklanması için 1980'lerin genel bir değerlendirmesi gereklidir. Nitekim 24 Ocak Kararları ve 12 Eylül Darbesi, ithal ikameci politikalardan vazgeçisi ve “yeni” politik ve yönetsel karar ve uygulamaları öngörüyordu. Bu politik ve yönetsel kararlar ile temel olarak hem toplumsal hayatın hem de çalışma hayatının revize edilmesi planlanıyordu. Ancak yönetici sınıfın “yenilenmeyi” esas alan politik ve yönetsel kararların kısa vadedeki sonuçlarını öngöremediği ifade edilebilir (Boratav, 2018; Güler, 2019; Koç, 2010; Durmuş; 2011; Özçelik, 2011).

Bu politik ve yönetsel kararların sonucunda çalışma hayatında kamu iktisadi işletmelerinin özelleştirilmesi, iş yasalarında radikal değişiklikler ve esneklik uygulamaları birbirini takip etti (Boratav, 2018; Durmuş, 2011, s. 101-115). Darbeden hemen sonra tayin edilen Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmelerini belirliyordu. 1983 yılında yürürlüğe alınan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu işçiler için birtakım hakların törpülenmesi anlamına geliyordu (Bkz. Boratav, 2018; Güler, 2019; Koç, 2010; Durmuş; 2011; Özçelik, 2012). Türkiye Taş Kömür Kurumu'nun Zonguldak il sınırları içerisinde olması kenti Türkiye'de en çok kamu işçisinin çalıştığı mekânlardan birisi haline getiriyordu. Dolayısıyla Zonguldaklı maden işçisinin bu politik ve yönetsel kararlardan doğrudan ve en çok etkilenenler arasında yer alması kaçınılmazdı (Bakioğlu, 2022; Güler, 2019).

Yaşanan tüm bu gelişmelerin hükümetin aleyhine bir şekilde 26 Mart 1989 mahalli seçimlerine belirli bir oranda yansıdığı ifade edilebilir. Örneğin ANAP hükümeti İstanbul başta olmak üzere bazı büyük şehirlerde ağır yenigiler aldı. Bu durum SHP ve diğer muhalefet partilerinin potansiyel işçi hareketlerine destek vermesine ve kolektif eylemleri teşvik etmesine varacak bir sürece evrildi. Örneğin muhalefet partilerinin liderleri Zonguldak'ı ziyaret ederek işçilere desteklerini ilan ediyor ve hükümeti suçlayan açıklamalarda bulunuyordu (Bakioğlu, 2022; Çavdar, 2005; Güler, 2019;).

Türkiye'de emeğin gündemini sürekli bir şekilde meşgul eden özelleştirme söylemleri başta olmak üzere, yüksek enflasyon, reel ücretlerde gerilemeleri birçok

sektörde kolektif eylemler takip etti. 1987 yılında Netaş Grevi ardından 1989 yılında Bahar Eylemleri ile işçi sınıfı bir anlamda 24 Ocak Kararları ile 12 Eylül Darbesinin yarattığı etkiler ve yeni düzene karşı harekete geçmişti.

Büyük Zonguldak Grevi meydana gelmeden önce Kasım 1989 yılındaki kongrede sendikanın yönetiminde değişiklik olmuş ve Şemsi Denizer sendikanın yeni başkanı seçilmişti. Seçimden sonra diğer yönetici kadrolarda da yenilenmeye giden sendika aynı zamanda benimsenen ilkelerde değişiklik yoluna gitmiştir. Yeni yönetim eski yönetimin benimsemiş olduğu “çalışmak, üste saygı ve işe sevgi” ilkesini terk edip, bunun yerine “ekmek, barış ve özgürlük” ilkesini bina etmişti (Güler, 2019, s. 518).

Sendikanın yeni yönetiminde bu yeni gelişmeler yaşanırken öte yandan yönetici sınıfın çeşitli temsilcileri Zonguldaklı maden işçilerini ve yeni sendika yönetimini hedef alan açıklamalarını sürdürüyordu. Örneğin dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal ücret zammı konusunda Zonguldaklı maden işçilerine taviz tanımayacaklarını vurgulayan açıklamalar yapmaktaydı. Ayrıca Özal, TTK’nın zarar ettiği ve bu zararın sorumlularının doğrudan işçiler olduğunu, TTK’da üretimden elde edilen gelirlerin işletmelerin giderlerini karşılamaya yetmediğini ileri sürüyordu. Diğer bir deyişle Özal, 24 Ocak Kararlarının gereği olan kamu iktisadi işletmelerinin tasfiyesini, yani kamuda çalışan işçi sayılarında “fazlalıkların” olduğunu ve bu *güya* yüksek sayıların azaltılması gerektiğini ifade ediyordu. Sermaye sınıfının bazı temsilcileri kenti ziyaret ettiğinde Zonguldaklı maden işçilerine balıkçılık yapmalarını öneriyordu (Bakioğlu, 2022; Boratav, 2018; Güler, 2019; Koç, 2010; Durmuş; 2011; Özçelik, 2012).

Yönetici sınıfın Zonguldaklı maden işçilerine karşı böyle bir yaklaşım sergilemesi, uzlaşının zor olacağını daha doğrusu ücret ve diğer haklar konusunda pazarlıkların uzun süreceğini gösteriyordu. Bu durum 1990 yılının Temmuz ayında başlayan toplu pazarlık görüşmelerine doğrudan yansdı. Zira toplu pazarlık süreci devam ederken, Cumhurbaşkanı Özal ile ANAP Hükümetinin çeşitli bakanları doğrudan sendikayı ve maden işçilerini hedef alan açıklamalarını sürdürüyordu. Açıklamaların boyutları o kadar sertleşiyordu ki bazıları maden işçilerini halkla karşı karşıya getirebilecek nitelikteydiler (Bakioğlu, 2022; Boratav, 2018; Güler, 2019; Koç, 2010; Durmuş; 2011; Özçelik, 2012).

Toplu iş sözleşmesi sürecinden hemen önce özelleştirmeler veya başka birtakım araçlarla maden ocaklarının kapatılması dönemin hükümetince uygulanması planlanan bir gündem olarak yerini koruyordu. Çünkü neoliberal döneme geçişi öngören 24 ocak kararlarının en önemli ayaklarından biri kamu iktisadi işletmelerinin tasfiye edilmesi idi. Bu durum 1980’den bu yana uygulanan politik ve yönetsel kararların tersi yönünde bir esneme olmayacağını veya geri adım atılmayacağına dair kararlılığın bir göstergesi olarak ifade edilebilir (Engin, 2012, s. 197).

Tüm bu gelişmelere karşın 24 Şubat 1990 tarihinde sendika tarafından “insana saygı” eylemi organize edilmiştir. Eylemde Zonguldak’ta sıklaşan iş kazaları ile hükümetin özelleştirme söylemleri protesto edilmiştir (Güler, 2019, s. 519; Öztürk, 2011, s. 69). “İnsana saygı” ve diğer kolektif eylemlerin gerçekleştirilmesinde grev komitelerinin ve iş yeri temsilcileri ile sendika yönetiminin faaliyetleri belirleyici bir rol oynamıştır. Zira grevden önce sürekli bir şekilde paneller, forumlar, eğitim seminerleri ve toplantı gibi araçlar seferber edilmiştir. Bu sayede liderler ve maden işçileri etkileşim halinde olmuş ve maden işçileri kolektif eylemlere hazırlanmıştır (Engin, 2012, s. 198; Güler, 2019, s. 518-520).

1990 yılının Temmuz ayında başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken maden işçileri, yüksek enflasyon ile mücadele etmekte zorlandığından dolayı çeşitli doğal ihtiyaçlarını karşılamak için- örneğin çocuklarının eğitim harcamaları gibi- avans istemişlerdir. Ancak madencilerin bu isteği karşılıksız kalmış, bu durumun sonucunda ise madenciler hem iş bırakma hem de çocuklarını okula göndermeme gibi eylemler gerçekleştirmişlerdir. Bu eylemlere rağmen istekleri yerine getirilmeyen madenciler iş yavaşlatma gibi başka bir kolektif eylem daha gerçekleştirmişlerdir.

Dolayısıyla toplu pazarlık sürecinde uzlaşının bir türlü sağlanamıyor olması grevi daha da olanaklı kılıyordu. 17 Kasım 1990 tarihinde GMİS öncülüğünde geniş katılımlı bir kurultay organize edildi. Bu organizasyonu anlamlı kılan nedenlerden birisi; diğer sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri, muhtarlar, belediye başkanları ve diğer sektörlerde çalışan işçilerin katılımıydı. Bu kurultaya katılanlar, açıkça Zonguldaklı maden işçilerinin problemlerini merkeze alan ve hükümete

karşı olan bir tema etrafında bir araya gelmişlerdi. Kurultayın çıktısı olarak; 30 Kasım 1990 tarihinde başlamak üzere grev kararı alındı (Çatma, 2011, s. 29-30; Güler, 2019, s. 519).

Organize edilen bu geniş katılımlı kurultaydan grev eylemi için mutabakata varılmadan evvel maden işçileri yukarıda ifade edilen “insana saygı” eyleminin yanı sıra iş yavaşlatma, toplu dilekçe verme vb. kolektif eylemler gerçekleştirmişlerdir (Bakioğlu, 2022, s. 74; Engin, 2012, s. 199; Güler, 2019, s. 519).

Grevden hemen önce dönemin Cumhurbaşkanı ve Bakanları tarafından ücretler ve maden ocaklarının kapatılmasına dair tehditkar açıklamalar mevcut koşullarda bir uzlaşa sağlanmasının mümkün olamayacağını gösteriyordu. Dolayısıyla kurultayda alınan grev kararı, 48 bin işçinin katılımıyla 30 Kasım 1990’da uygulamaya konularak grev başlatıldı (Çavdar, 2005, s. 205).

Sendikanın yayın organı olan gazetede maden işçisinin onurunun gözetilmesi, işçi kolektivizminin gücünün gösterilmesi, insan onuruna yaraşır bir ücret ile yine insan onurunu gözetken yaşama ve çalışma koşulları grevin gerekçeleri olarak altı çizilen kavramlardı (Güler, 2019, s. 520).

Faaliyete geçirilen grev kararının ardından (grev öncesinde başlayan) hükümet müdahaleleri daha sert bir seyir izleyerek devam etmiştir. Hükümet Zonguldak’ta kolluk kuvvetlerini seferber etmiştir (grevin yürüyüşe evrilmesiyle birlikte kolluk kuvvetleri müdahalelerini sertleştirmiştir). İşveren sendikası KAMU-SEN ise 5 Aralık 1990’da lokavt ilan ederek başka bir hükümet müdahalesi gerçekleştirmiştir.

Büyük Zonguldak Grevi büyük ilgi görmüş, Türkiye’nin sol yönelimli aydınları, sinema ve tiyatrocuları, müzisyenleri ve basın emekçileri de greve destek olmak amacıyla Zonguldak’a birtakım ziyaretlerde bulunmuşlardır. Bu durum grevi, ülke gündeminin odak noktası haline getirmiştir. Ayrıca yurt dışından da çeşitli sendika temsilcileri dayanışma göstermek amacıyla Zonguldak’a ziyaretlerde bulunmuşlardır (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer, 1998).

30 Kasım günü başlayan grev Üzülmez ve Karadon şubelerinin grev komiteleri ile iş yeri temsilcileri aracılığıyla bir yürüyüşe dönüştü. Bu ilk günlük yürüyüş, daha sonra bütün şubelerin katılımıyla, 4 Ocak 1991'e kadar istisnasız her gün sendika genel merkezinin önünde buluşma ile sonlanan bir ritüel halini aldı. Maden işçileri sendika binasının önünde toplandığında sendika başkanı Şemsi Denizer sendika binasının camlarından onlara birtakım konuşmalar yapıyordu. Sendika başkanının yaptığı konuşmalara işçiler sloganlarla karşılık veriyordu (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer, 1998).

Ocak ayının başında sendika yönetimi tarafından grevin Ankara'da devam ettirilmesine yönelik alınan kararın uygulamaya geçirilmesi için kiralanan otobüslerin Zonguldak kentine girişi hükümet tarafından engellendi. Bu durumla karşı karşıya kalan maden işçileri Ankara'ya yürümeyi dillendirerek bunu bir talep haline getirdiler. İşçilerin bu talebi sendika başkanı tarafından olumlu karşılandı ve 4 Ocak 1991 TTK'daki 48.000 işçinin doğrudan katılımıyla yürüyüş başlamış oldu. Maden işçisinin oluşturduğu bu kalabalık Zonguldaklı yurttaşların katılımıyla 100.000'e yakın sayılara kadar ulaştı (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer, 1998).

Madencilerin yaptığı bu yürüyüş kolluk kuvvetleri tarafından önce Devrek'te engellenmeye çalışıldı. Ancak madenciler pes etmeyerek Bolu'nun Mengen ilçesine doğru harekete geçtiler. Mengen'de bulunan Deller Köprüsü civarında önleri daha kalabalık bir kolluk kuvvetleri grubu tarafından yeniden kesilen madenciler bu kez Mengen'de bekleme kararı aldılar (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer, 1998).

Mengen'de sendika başkanı ve ekibi dönemin Başbakanı Yıldırım Akbulut ile bir görüşme gerçekleştirdi. Ayrıca burada 200 madenci gözaltına alındı. Görüşme sonrası sendika başkanı Şemsi Denizer işçilere Zonguldak'a döneceklerini ve grevi orada sürdüreceklerini, bu karara karşı çıkacak onları ise bozguncu olarak ilan edeceklerine yönelik bir açıklama yaptı. Böylelikle olası bir karşı konumlanışı gayrimeşru ilan ederek önlem almış oldu. Madenciler Zonguldak'a döndüler. 6 Şubat 1991'de GMİS ve KAMU-SEN arasında uzlaş sağlanarak toplu iş sözleşmesi imzalandı. Böylece Büyük Zonguldak Grevi

sonlanmış oldu (Bakioğlu, 2022; Engin, 2012; Çavdar, 2005; Güler, 2019; Tuncer, 1998).

Yukarıda vurguladığı gibi, bu kronolojinin iyi bilinmesi ve çok daha ayrıntılı bir şekilde daha önce gösterilmiş olması önemlidir. Fakat bu bilgilerin teorik açıdan nasıl açıklanacağı en az bu bilgiler kadar önemlidir. Sıradaki bölümde Mobilizasyon teorisinin genel bir tanıtımını yapıyoruz ve sonraki bölümlerde Zonguldak grevini bu teori çerçevesinde açıklamaya çalışıyoruz.



2. MOBİLİZASYON TEORİSİNİN GENEL BİR AÇIKLAMASI

Kelly (1998) tarafından geliştirilen mobilizasyon teorisi endüstri ilişkileri alanı açısından bir dönüm noktası olarak kabul edilir (Darlington, 2018; Gall, 2018; Heery, 2018; Holgate, Simms & Tapia, 2018; Martin, 1999). Diğerlerinin yanında teorinin katkılarından birisi işçi mobilizasyonlarını açıklama amaçlı ortaya koyduğu kolektif eylem modelidir. Biz burada Kelly'nin diğer katkılarına değil (örneğin sendikal canlanma hipotezi, uzun dalgalar ile işçi eylemleri arasındaki ilişki, endüstri ilişkilerini yeniden düşünmeye teşvik etmesi, paydaşlık ve İnsan Kaynakları Yönetimi yaklaşımına yönelik radikal eleştirileri, post-modern yaklaşıma meydan okuması gibi) sadece ortaya koyduğu kolektif eylem modeline odaklanıyoruz. Dolayısıyla öncelikle Kelly (1998)'nin kolektif modelinin tanıtılmasına ihtiyaç vardır. Başka bir deyişle, Kelly (1998)'nin teorisinin diğer kolektif eylem teorileri içinde nasıl bir boşluğu doldurduğunun açıklanması gerekiyor.

Kelly (1998)'nin kolektif eylem modeli, Charles Tilly (1978)'nin kaynak mobilizasyonu teorisi ve Doug McAdam (1988)'in kolektif eylemin sosyal kimlik aktivasyonu ile ilgili mikro boyutlarına odaklanan çalışmasının entegrasyonuna dayanmaktadır. Kaynak mobilizasyonu teorisinden önce, sosyal hareketlerle ilgili hakim paradigma Gustave Le Bon ve daha sonra Mancur Olson'un görüşleri çerçevesinde şekillenmiştir. Le Bon 1895 yılında yayımladığı *The Crowd: A Study of the Popular Mind* isimli kitabıyla kolektif eylemin doğasını açıklama konusunda ilk girişimlerden birini yapmıştır. Bu kitapla büyük yankı uyandıran Le Bon; Hitler ve Mussolini gibi kitlelere nüfuz edebilen faşist siyasetçileri etkilediği bilinmektedir (Reicher, 1996, s. 538). Le Bon kitlesel eylemlere katılanları “akılsızlık ve çılgınlık” ile suçlayarak *sürü psikolojisi* ve *kimlik yitimi* gibi kavramların doğmasına yol açmıştır. Ayrıca kitlesel eylemleri önlenmesi gereken etkinlikler olarak görmüştür.

Mancur Olson (1971) *The Logic of Collective Action* kitabıyla kolektif eylem yazınına önemli bir katkı yapmıştır. Olsoncu teoriye gösterilen ilginin merkezinde kolektif eylemlere bireysel katılımdaki “fayda-maliyet” hesabı ve “bedavacılık”

sorunu gibi değişkenleri gündeme getirmiş olması bulunmaktadır. Olson (1971)’a göre rasyonel bireyler kolektif eyleme katılımıda “fayda-maliyet” hesabı yaparlar ve genellikle “bedavacı” davranma yolunu tercih ederler. Dolayısıyla kolektif eylem olasılığı ortaya çıktığında teşvik edici nedenler olmaksızın kolektif eylem gerçekleştirmezler. Olson (1971)’un bu yaklaşımı, kolektif eylemin doğasına dair önemli bir sorunu açığa çıkarmış olsa da, pratikte karşılaşılan sayısız kolektif eylem düşünüldüğünde, kolektif eylemleri bütüncül bir perspektifle açıklamaktan uzak gibi görünmektedir (Kelly, 1998).

1968 olayları Le Bon (1997) ve Olson (1971)’un teorileri çerçevesinde şekillenen kolektif eylem yazınına bir meydan okuma niteliğindedir (Jenkins, 1983; Oberschall, 1978; McCarthy ve Zald, 1977). Bir diğer deyişle 1960’ların kolektif eylemleri, ne Le Bon (1895) ne de Olson (1971) ve onların takipçilerinin perspektifleri neticesinde açıklanabilmiştir. Bu bağlamda Charles Tilly (1978)’nin katkıları veya genel olarak kaynak mobilizasyonu teorisi, kolektif eylem yazınında bir dönüm noktasıdır (Tilly, vd. 1975; Tilly, 1978 ayrıca bkz. Jenkins, 1983; McCarthy ve Zald, 1977; Oberschall, 1978; Useem, 1980). Kaynak mobilizasyonu teorisi, 1968 olaylarının sıra dışı kolektif eylemlerini açıklamak için ortaya ıkırsa da, kolektif eylemin doğasını anlamaya dair önemli bir aşamayı temsil eder. nceki kolektif eylem teorilerinde gündeme gelmeyen (veya sınırlı bir şekilde ele alınan) ıkarlar, adaletsizlik, fırsatlar ve tehditler veya genel olarak sosyoekonomik ve politik koşullar gibi faktörler modelin merkezi konumunda yer alır. Kelly’nin de modelinde merkezi olarak yararlandığı Kaynak Mobilizasyonu Teorisine biraz daha yakından bakmak ve sonrasında Sosyal Kimlik Teorisini ele almak gerekiyor. Bölümün ilerleyen kısmında Kelly’nin bu iki teoriyi nasıl sentezlediği açıklanacaktır.

2.1. Kaynak Mobilizasyonu Teorisi

Kaynak mobilizasyonu teorisinin yazarları teoriyi inşa ederken Olson (1971), Le Bon (1997) ve takipçilerine yapılan eleştirileri temel almış ve kolektif eyleme yeni bir perspektifle yaklaşılmasına öncülük etme amacı taşımışlardır (Seçer, 2007, s. 150). Bu teorinin ortaya çıkışı belirli bir sosyal tarihsel anda kolektif davranışa yönelik önceki geleneksel yaklaşımların analitik düzeyde artık işlevsel olmaktan uzaklaştığı, ağdaş sosyal hareketlere yeterli yorumlayıcı bir

perspektif sağlamakta yarar sağlayamadığı anlaşılır hale geldiğinde gerçekleşmiştir (Buechler, 1993, s. 219). Zira 1960'ların sosyal hareketleri geleneksel yaklaşımlara meydan okuma niteliği taşımaktadır (Jenkins, 1983; Kılıç, 2014; McCarthy & Zald, 1977).

KMT öncesindeki teorilere göre, toplumun yeterince entegre olması durumunda kolektif eylemin üstesinden gelinebilir. Buna göre kolektif eylem gerçekleştirenler belli ölçüde irrasyonel veya arasyoneldir. Harekete katılım görece seyrek. Bireysel şikâyetlerdeki artışlar kolektif eyleme neden olur. Bu varsayımlar kaynak mobilizasyonu teorisinde genellikle reddedilir (Kılıç, 2014; Jenkins, 1983; Oberschall, 1978). Aksine kaynak mobilizasyonu teorisyenleri entegre olmayan izole bireylerin kolektif eyleme katılımının daha düşük olacağını, hoşnutsuzluğun protestolarla ilişkisinin abartıldığı kadar olmadığını, kolektif eylemde bulunanların gayet rasyonel ve dayanışmacı bireyler olduğunu, kolektif eylemin çatışan yapısal çıkarlara dayandığını ve kolektif eylemin aslında daha ilerici bir değişimin aracı olduğunun altını çizmektedirler (Tilly vd, 1975; Tilly 1978; Buechler, 1993, 1995).

Ayrıca KMT teorisyenleri bireylerin ve aktörlerin fayda-maliyet hesabı yaptıklarını, kolektif eylemi gerçekleştirirken birtakım karşı hareketlere maruz kaldıklarını ve bu karşı hareketlerin kolektif eylem stratejilerinde değişikliğe neden olduğunu söylemektedirler (Koopmans, 2006; Tilly, 1978).

Mobilizasyon, kolektif eylem için gerekli olan kaynaklar üzerinde kolektif kontrolün sağlandığı süreci ifade eder. Dolayısıyla, kolektif eylemin doğasını anlamak için cevap bulunması gereken öncelikli meseleler; grubun kontrolünü sağladığı kaynakların miktarı ve niteliği, bu kaynakların bir araya getirilme süreci ve bunların ve sosyal değişim için mobilize edilemeyeceği ve dışarıdan gelen etkilerin kaynak havuzunu ne ölçüde değiştirebileceğine karar vermektir (Jenkins, 1983, s. 532-533). Bu bağlamda kolektif eylemin esasen bir değişimi amaçladığı daima akılda tutulmalıdır. Değişim arzusu, zorunlu olarak mücadeleyi doğurur. Yönetimi elinde bulunduran ve her türlü kaynağa rahat bir şekilde erişebilenler ve meydan okuyan mücadele grupları bu iki karşıt grubu oluşturur. Kolektif eylem maliyetli olabilir ancak meydan okuyanlar daha fazla kaynak yahut kamusal alanda güç elde etme arzusu taşıdıkları için olası maliyetlere katlanma konusunda cesaretili

davranabilirler. Ayrıca birinci grup daima ikinci grubun hedeflerini dışlar ve bozmak için çaba sarf eder. Bunlar karşı mobilizasyonlardır (Oberschall, 1978, s. 306). Yani KMT teorisi, kolektif eylemlerin hedefindeki kişi ve grupların da eylem öncesinde, sırasında ve sonrasında karşı-eylemlerde bulunabileceğini ve dolayısıyla kolektif eylemin son derece dinamik bir olgu olarak ele alınması gerektiğini de hatırlatır.

McCarthy ve Zald (1977) kaynak mobilizasyonu teorisinin, kendisinden önceki teorilerden (bunlar kabaca bozulma teorileri olarak da adlandırılabilir) üç noktada belirgin bir farklılığa sahip olduğunu ileri sürer. Bu noktalar destek alanı, strateji ile taktikler ve büyük toplumsal ağlarla ilişkilerdir (McCarthy & Zald, 1977, s. 1216).

Destek alanında geleneksel teoriler dış desteklere merkezi bir önem atfetmez. Kaynak mobilizasyonunda ise destek alanında hareketler doğrudan yarar sağlayacak olanların şikâyetlerine dayanmak zorunda değildir. Geleneksel teorilerde strateji ve taktik seçimi, otoritelerle kurulan ilişkinin geçmişi, daha önceki karşılaşmalarda elde edilen başarının seviyesi ve ideoloji esas belirleyicidir. Kaynak mobilizasyonu teorisi bunları reddetmez. Ancak daha ziyade örgütlere katılımcıları mobilize etme, elitleri pasifleştirme ya da sempatizana dönüştürme ve hedef değişikliği gibi stratejik görevler yüklemektedir. Büyük sosyal ağlarla olan ilişkilerde ise geleneksel teoriler çevrenin hareketlere etkisini vurgularken (örneğin hedef değişikliği veya hareket örgütlerinin sosyal ortamı kendi amaçları doğrultusunda kullanabilecekleri yolları) göz ardı eder. KMT'ye göre ise toplum, kolektif eylemlere altyapı sağlamaktadır. Bu bağlamda iletişim ortamı, maddi kaynak, kurumsal merkezlere erişim gibi unsurlar örnek olarak gösterilebilir (McCarthy & Zald, 1977, s. 1216-1217).

Mobilizasyon için gerekli kaynaklar; çıkarlar, sermaye, tesisler, emek, meşruiyet (mesela adaletsizlik düzeyi), sosyal ağlar, dayanışma ve teknik uzmanlık gibi maddi ve maddi olmayan unsurlardan oluşabilir (bazıları için bkz. McCarthy ve Zald, 1977; Tilly, 1978, s. 69). Kolektif eylemlerin çerçevesi bu kaynakların belirlediği olanaklar çerçevesinde çizilir. Bazı eylemlerde maddi kaynakların zayıflığından ziyade, maddi olmayan kaynaklar (mesela hak temelli taleplerin meşruiyeti) ön planda olabilir.

Nitekim, Tilly, vd. iktidarı elinde bulunduranların hiçbir zaman baskı olmadan (yani bir mücadele ile karşı karşıya kalmadan) herhangi bir hak vermediklerinin altını çizer (Tilly, vd. 1975, s. 280). Dolayısıyla, aynı zamanda, mobilizasyon kaynakları kolektif eylem sırasında ve sonrasında değişebilirler ve dinamik bir şekilde belirlenirler. Buna göre kolektif eylem; insanların ortak çıkarlar doğrultusunda birlikte hareket ettikleri yolların bütünüdür. Kolektif eylem güç ve politika ile ilgili bir olgudur ve kolektif eylemde kaçınılmaz olarak adalet ve adaletsizlik, doğru ve yanlış, umut ve umutsuzluk gibi kavramlar öne çıkar (Tilly, 1978, s. 5-7).¹

Daha spesifik olarak, Tilly (1978)'nin kolektif eylem modelinde, çerçevesi bahsi geçen kaynaklar tarafından yönlendirilen, beş bileşen vardır: Çıkarlar, mobilizasyon, örgütlenme, fırsatlar-tehditler ve zorlaştırıcı-kolaylaştırıcılar.

Tilly (1978)'in modelinde çıkarlar, insan gruplarının birbirleri ile olan etkileşimleri sonucu ortaya çıkan avantajlar ya da dezavantajlardır. Örgüt, insanlar arasındaki ortak kimlik ve birleştirici yapının kapsamıdır. Mobilizasyon, rakiplerin (mücadele edenlerin) kolektif kontrolü altındaki kaynakların kapsamıdır. Açıklanan bileşenlerin dışında bir de fırsat bileşeni bulunmaktadır (Tilly, 1978, s. 54-55).

Fırsat, insanların çıkarları ile etkileşime girdiği diğer grupların mevcut durumu arasındaki ilişkiyi tanımlar. Tilly, fırsatı üç bileşene ayırır; güç, baskı ve fırsat ve tehdit. Güç, belli ölçüde insan gruplarının kendi çıkarları lehine diğer insan gruplarıyla olan etkileşimin sonucudur. Baskı, insanların diğer insan gruplarıyla olan etkileşimden kaynaklanan kolektif eylemin maliyetidir. Yani diğer gruplar tarafından kolektif eylemi zorlaştırma ya da engelleme amacını taşıyan girişimlerdir. Fırsat, hükümetler ve diğer grupların başarılı olunması durumunda yeni iddialara karşı savunmasızlığıdır. Tehdit ise, başarılı olunursa mücadele

¹ Endüstri ilişkileri radikallerinin önde gelen isimlerinden olan Hyman'ın kolektif eylem yaklaşımı da kaynak mobilizasyonunun kolektif eylem yaklaşımı ile örtüşmektedir. Kolektif eylem anlaşmazlığa ya da kavgaya sebep olan durumun ortadan kaldırılması amacıyla bilerek yapılan bir teşebbüstür. Bu bağlamda maddi bir kazanım elde etmek için çerçevesi belirlenmiş amaca yönelik gerçekleştirilen eylem olarak da ifade edilebilir (Hyman, 1975, s. 194).

gruplarının çıkarlarını gerçekleştirmelerine yönelik, hükümet ya da diğer gruplardan gelecek olan tehditlerin seviyesidir (Tilly, 1978, s. 55).

Fırsatlar dünyasına girdiğimizde, diğer aktörlere karşı dikkatli olmalıyız. Zira onların güçlü ve zayıf yönleri, kendi çıkarları doğrultusunda hareket etme fırsatlarını içerir (Tilly, 1978, s. 100). Devlet baskısı bilinen en iyi durumdur. Hükümetlerin perspektifinden mobilizasyonun maliyetini arttırmak, tek başına kolektif eylemin maliyetlerini yükseltmekten daha güvenilir bir baskı stratejisidir. Mobilizasyon karşıtı bir strateji kolektif eylemi olduğu kadar aktörü de etkisizleştirir ve hükümetin gücünde ani bir azalma meydana gelse de aktörün hızlı hareket etme şansını aşındırmış olur. Mobilizasyonun maliyetlerini yükseltmek hak talebinde bulunma girişimlerini azaltan güçlü bir stratejidir. Hükümet baskısı benzersiz bir şekilde önemlidir. Zira hükümetler mobilizasyonun ve kolektif eylemin kontrolünde uzmanlaşmışlardır. Örneğin kolluk kuvvetleri kalabalığı kontrol eder, casus ve muhbirler provokasyon yaparak potansiyel aktörleri ehlileştirir vb. (Tilly, 1978, s. 100-101).

Kolaylaştırma ise tersine, kolektif eylem ya da mobilizasyonun maliyetlerini düşüren bir girişimdir. Kolaylaştırmanın iki tanınmış yüzü vardır; teşvikler ve doğrudan destekler. Grubun tanıtımını yapmak, üyeliğini yasallaştırmak, basitçe ödeme gibi teşvik faaliyetleri ya da düşmanları kolektif eylemden uzak tutmak kolaylaştırma girişimleridir (Tilly, 1978, s. 100).

Buechler (1993,1995), Koopmans (2006), Klandermans (1984, 1991) kaynak mobilizasyonu teorisine eleştirel bir şekilde yaklaşmaktadır. Eleştirilerinin temelinde kaynak mobilizasyonu teorisinin yazarlarının sosyal psikolojik faktörleri aşırı bir şekilde dışlayarak ihmal ettiklerine dair varsayımlar bulunmaktadır. Burada kasıt edilen insanların kendi bireysel psikolojisinden ziyade fayda-maliyet hesabı esnasında insanların içinden geçtiği psikolojik süreçtir.

Bu eleştiriler göz önünde bulundurulduğunda, Kelly (1998)'nin sentezinin güçlü bir yanı daha ortaya çıkar. Zira Kelly (1998) sosyal psikolojik faktörleri ihmal etmez. Aksine Kelly (1998), McAdam (1988)'dan yararlanarak çıkarların sosyal olarak inşa edildiğini vurgular. Bu noktada McAdam (1988)'in modelinden bahsedilmesine ihtiyaç vardır. McAdam (1988)'in modelinin sosyal kimlik teorisi

başlığı altında incelenmesi kavramsal çerçevenin doğru bir şekilde aktarılması adına daha yararlı olacaktır.

2.2. Sosyal Kimlik Teorisi

Son olarak sosyal kimlik teorisi de (temelde bir kolektif eylem teorisi olmamakla birlikte) kolektif eylemin açıklanmasında önemli varsayımlarda bulunmaktadır. Tajfel (1978) ve Turner (1979) tarafından inşa edilen sosyal kimlik teorisine göre insanlar ait oldukları ya da bulundukları sosyal çevrelerden bir sosyal kimlik edinirler. Bireylerin içinde bulunduğu bu gruplar diğer gruplara göre avantajlı ya da dezavantajlı olabilirler. Sosyal kimlik sayesinde insanlar dünyayı sınıflandırır, diğer gruplarla karşılaştırma yapar ve diğer gruplar hakkında zamanla klişeleşen yargılarda bulunurlar (Kelly, 1998; Kılıç, 2014). Sosyal kimlik insanlara dünyayı biz ve onlar şeklinde kategorize etmelerini sağlayan bir perspektif kazandırmaktadır. Bu varsayımlardan hareket eden McAdam (1988)'ın modeli, kolektif eylemleri adaletsizlikle başlayan bir sosyal kimlik inşasının çıktısı olarak ele almaktadır.

Sosyal kimlik teorisi Tajfel (1981) ve Turner (1978) tarafından sosyal psikolojik araştırmaların bireysel ya da kişiler arası alanda sıkıştığı iddiasından hareketle geliştirilmiştir. Her iki yazar teoriyi geliştirirken Sherif (1966)'ın Gerçekçi Çatışma Teorisini referans almışlardır.

Sosyal kimlik “bireylerin, bir sosyal gruba üyeliği hakkındaki bilgileriyle birlikte bu üyeliğin değeri ve duygusal önemi ile ortaya çıkan benlik kavramı” olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1981, s. 255). Başka bir yerde “bir bireyin benlik kavramının yönleri olarak içselleştirilmiş grup üyelikleri onun sosyal kimliğidir” (Turner, 1978, s. 9) şeklinde bir tanımlama yapılmaktadır.

Sherif (1966) gruplar arasındaki rekabetçi ve işbirlikçi etkileşimin belirleyicilerinin neler olduğu ve bu belirleyicilerin grupların aralarında kurdukları ilişkiye etkisinin üzerinde durmaktadır. Sherif (1966) 'ın teorisinin temel varsayımı; gruplar arası ilişkilerin iki karşıt etki tarafından biçimlendiğidir: rekabet (çatışan çıkarlar) ve işbirliği (ortak çıkarlar). Grup çıkarlarının çatışması neticesinde gruplar arası rekabet meydana gelir. Bazı durumlarda ise tersine, ortak hedeflerin var olması işbirliği için teşvik sağlar. Dolayısıyla rekabet ve ortak

ıkarlar gruplar arasında sırasıyla çatışma ve uyuma yol açabilmektedir (Turner, 1978, s. 9; Tajfel, 2004, s. 276).

Grup çıkarlarının atışması, sadece gruplar arası antagonist veya rekabetçi ilişkiler yaratmakla kalmaz, aynı zamanda bireyin bağlı olduğu gruba özdeşleşmesini ve bu sayede gruba yönelik bir bağlılık oluşmasını veya var olan bağlılığın yükselmesini sağlar (Tajfel, 1981, 1982; Tajfel & Turner, 2004; Turner, 1978).

Sınıflı toplum yapısının –Tajfel ve Turner bu durumu sosyal tabakalaşma olarak tarif eder- egemen olduğu durumlarda g, para ve prestijin eşitsiz bir şekilde dağılması gruplar arasında gerçek bir çıkar atışması yaratır (Tajfel & Turner, 2004, s. 279).

Yaşadığımız ya da başımıza gelen çoğu şey içinde bulunduğumuz grup ya da dış grupların faaliyetleri ile ilgilidir. Bu grupların ilişkilerindeki değişiklikler, neler olduğuna dair sahip olduğumuz anlayışın sürekli bir şekilde yeniden güncellenmesini ve yaşamamızın değişen şartlarının neden ve nasıl olduğuna dair sürekli bir nedensel yükleme yapmamızı gerektirmektedir. Bu yüklemeler  sürece dayanmaktadır. Bu süreçlerden biri sınıflandırma ya da kategorize etmedir (Tajfel, 1969, s. 82).

İnsanlar ait oldukları gruplar sayesinde sosyal sınıflandırma yaparlar. Sosyal sınıflandırma ya da kategorileştirme bireyin yaşadığı sosyal çevreyi bölümlere ayırmasını, düzenlemesini ve bireyin sosyal eylem biçimlerini üstlenmesini sağlayan, bilişsel araçlar olarak tanımlanabilir. Fakat sadece çevreyi sistematik bir şekilde algılamasını sağlamaz, onun toplumsal konumunu yaratır ve tanımlar. Dolayısıyla gruplar üyelerinin kendilerini sosyal açıdan tanımlayabilmelerini sağlama konusunda belirleyicidir (Tajfel & Turner, 2004, s. 283).

Özdeşleşme grup yeleri tarafından kalıp yargı ya da basmakalıp olarak ifade edilebilecek bilişsel çıktılar kullanılmasını teşvik edici bir özelliğe sahiptir. Sosyal zdeşlemenin iyi bir şekilde işlemesinin yaratacağı sonuç basmakalıp algılamalardır (Turner, 1982). Kalıp yargılar sınıflandırma süreçlerinden meydana gelmektedir (Tajfel, 1969, s. 82).

Bireylerin toplum ve dünya ile olan bağı şahsi kaygılarının kolektif kaygılara dönüşmesi ve olası bir şekilde kolektif eyleme dönüşmesini sağlayan unsurlar, sosyal gruplarla özdeşleşme ile bu özdeşleşmenin sağladığı kategorileştirmedir (Kelly, 1993, s. 59). Özdeşleşme ile birlikte birey için artık sosyal dünya “biz ve onlar” yüklü olarak açık bir şekilde bölünebilirken, bulunduğu grubun olumlu algıları bireyin sosyal kimliğini pozitif algılamasını ve öz saygıyı teşvik etmektedir (Kelly, 1993, s. 60).

McAdam (1988)’in modeli burada tamamlayıcı bir rol oynar. McAdam, mobilizasyonun köklerini araştırmaktadır. Bireysel katılımı açıklamaya çalışan McAdam sosyal ve psikolojik faktörleri temel alan bir model geliştirmiştir (Kılıç, 2014, s. 45). Siyasi fırsat yapısı, rejim krizleri ve tartışmalı siyasi alanlar, baskının yokluğu, aniden empoze edilen şikâyetler, refah devletinin genişlemesi ve özel hayatın politikleşmesi gibi faktörler kolektif eylemin ortaya çıkmasına (ya da tam tersine) neden olan politik faktörlerdir. Örneğin rejim krizleri devletin baskıcı gücünü aşındırır dolayısıyla kolektif eyleme müdahale etme şansı azalır (McAdam, 1988, s. 130).

McAdam’ın makro süreçler olarak tanımladığı politik faktörler önem taşısa da direkt olarak kolektif eylem üretmez. Bilişsel özgürleşme (Congitive Liberation) önemli bir rol oynamaktadır. Bilişsel değişim üç yönlüdür. İlki sistemin, insanların algıladığı ya da deneyimlediği yönlerinin meşruiyet kaybına uğramasıdır. Yani insanlar daha önce yapılan düzenlemelerin adaletsiz olduğunu düşünmeye başlar. İkincisi, kaderci düşünce yapısına sahip mevcut düzenlemelerin zorunlu olduğunu düşünen insanlar değişim talepleri ve “haklar” öne sürer. Son olarak da etkin olma hissi ağırlık kazanır, kendilerini çaresiz bulan insanlar mevcut durumu değiştirme kapasitesine sahip olduklarını düşünmeye başlar. Bu bilişlerden herhangi birinin yokluğu insanları kolektif eylem gerçekleştirme nedenlerinden yoksun kalmasına neden olacaktır. Fakat görece iyileştirilmiş politik koşullar “bilişsel özgürleşme” sürecinin önündeki engelleri kaldırır ve daha olası kılar (McAdam, 1988, s. 132-133).

McAdam (1988)’a göre üç yönlü bilişsel özgürleşme belirli bir insan grubunun içinde yaygın olarak paylaşılsa kolektif eylemin gerçekleşme ihtimali görece yüksektir. Bireyin yakın sosyal çevresi ile başarılı bir kolektif eylem üstüne

yaptığı değerlendirme ya da potansiyel aktörlerle temas halinde olması bireyin düşüncesini güçlü bir şekilde etkiler. Mikromobilizasyon bağlamı, kolektif yükleme süreçlerinin mobilizasyon üretmek için temel örgüt biçimleriyle birleştirildiği küçük grup ortamı olarak tanımlanabilir. Mesela sendikalar politik yüklemelerin üretildiği ve somut eylem biçimlerine dönüştürüldüğü önceden örgütlenmiş bir bağlam sağlar. Ancak kavram resmi olarak oluşturulmuş, bürokratik varlık olarak sendika ile eş anlamlı değildir. Sendika içindeki alt gruplar, sendika bağlamından bağımsız olarak mobilizasyon için temel sağlayabilir (McAdam, 1988, s. 134-135).

Kolektif ortamlar (sosyal ağlar) resmi örgütlenmelerin boyutu ve derecesindeki farklılıklara rağmen en az üç yolla mobilizasyonu teşvik etmeye hizmet eder. İlk olarak kolektif ortamlar, sosyal-psikolojik süreçlerin gerçekleşebileceği bağlamı sağlar. İkincisi, sosyal yüklemeleri somut olarak kolektif eyleme dönüştürmek için gereken örgütlenmenin (resmi olarak belirlenmiş olsun ya da olmasın lider, iletişim teknolojisi vb.) unsurlarını sağlar. Üçüncüsü ise, sosyal ortamlar, sosyal davranışların bağlı olduğu yerleşik yapıya dayanışmacı bir teşvik sağlar (McAdam, 1988, s.135-136).

Kelly, sosyal kimlik yazınının insanların, belli bir durumda bir sosyal kategoriye ötekine göre neden tercih ettikleri ve orada nasıl konuşlandıklarını açıklama konusundaki eksikliğini gösterir ve McAdam (1988)'ın modelinden yararlanarak hem sosyal psikolojik faktörleri hem de liderlik mekanizmasının dönüştürücü rolünü vurgular. Liderler (resmi olması gerekmez), adaletsizlik duygusunu çerçeveleyebilir. Dili etkin bir şekilde kullanan lider, insanların çıkarlarına ilişkin tanımlarında değişiklik yaratabilir. Böylece Kelly, çıkarların sosyal olarak inşa edilebilir olduğunu gösterir (Kelly, 1998, s. 31-33).

Bu konuya, Kelly'nin kaynak mobilizasyonu ve sosyal kimlik teorilerinin sentezine dayanan mobilizasyon modelini tartışırken yeniden döneceğiz. Fakat ondan önce, Kelly'yi bu senteze ulaştıran başka (ve daha temel) bazı hareket noktalarının tespiti gereklidir. Bu bağlamda, Kelly'nin endüstri ilişkileri radikalizminden hareket ettiği çok açıktır. Bunu mobilizasyon teorisinin spesifik olarak işçi kolektivizmi ve işçi mobilizasyonları üzerinde odaklanan doğasından ve endüstri ilişkileri tekilciliği ve çoğulculuğu üzerine yaptığı ağır eleştirilerden

anlayabiliriz. Dolayısıyla, Kelly'nin endüstri ilişkilerini ve onun aktörlerini nasıl kavramsallaştırdığı anlaşılmadan, ortaya koyduğu mobilizasyon modelinin anlaşılması olanaklı değildir.

2.3. Mobilizasyon Teorisinde Temeller: Çıkar Çatışması ve İşçi Kolektivizmi

Kapitalist üretim ilişkileri, toplumu üretim araçlarına sahip olanlar ve buna karşılık temel ihtiyaçlarını karşılamak için emeğini üretim araçlarına sahip olanlara satarak var olmaya çalışanlar olarak iki sınıfa ayırır. Bu sınıflara yönetenler ile yönetilenler, ast gruplar ile üst gruplar, işçiler ile işverenler denilebilir (Silver, 2015; Polanyi, 1957; Kelly, 1998; Tilly, 1978; Hyman, 1975; Kılıç, 2014; Harvey, 2015). Bu kaba ayırım, kapitalist koşullarda analitik gözlem için hala çok işlevseldir. Sınıfların bu nesnel (ya da kaba) varlığı, elbette sınıf bilincinden bağımsız bir şekilde ele alınamaz. Fakat bu nesnel düalizm dikkate alınmadan hiçbir sınıf bilinci analizi de yapılamaz (bkz. Althusser, 2005, 2014). Yani üretim ilişkilerinin bu çıkar çatışmasına dayanan doğası son kertede mutlaka dikkate alınmalıdır.

Bu üretim şekli karşılıklı bir bağımlılık ve mücadele doğurur. Üretim araçlarına sahip olanlar (işverenler) kar etmek için emeğini satanlara (işçilere) ihtiyaç duyar çünkü; kârı yani, artık değeri işçinin emeği meydana getirir. İşçinin ise kar etmek gibi bir amacı yoktur. İş sözleşmesinde daha fazla söz sahibi olma, yüksek ücretler, emek sürecinde denetim gücünü arttırma, iş güvenliği ve iş güvencesi sağlanması işçinin kapitalist koşullardaki başlıca çıkarlarıdır. Dolayısıyla işverenin ve işçinin çıkarları zorunlu olarak birbirini dışlar ve bu durum zorunlu olarak sınıfsal çatışmayı meydana getirir (Kelly, 1998, Kılıç, 2014; Silver, 2015).

İşçi iş sözleşmesinin yapılması esnasında ve emek sürecinin diğer boyutlarında son derece sınırlı bir söz hakkına sahiptir. Bu durum zorunlu olarak işçinin örgütlenmesini gerektirir. Bunun geçmişten günümüze hukuki veya resmi yolu sendika kurmaktır (Hyman, 1975, s. 23; Kılıç, 2014, s. 43). Hyman'a göre işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin yapıldığı anda işçiye yönelik bir ölüm tehdidi olmadığı varsayıldığında özgür bir ortamdan bahsetmek mümkündür, ancak bu sözleşmeyi reddetmenin alternatifinin yoksulluk veya açlık olduğu göz önünde

bulundurulduğunda bahsi geçen özgürlük kavramı anlamını yitirir (Hyman, 1975, s. 23). Emekçi sınıflar için kapitalist üretim ilişkileri altındaki özgürlüğün karşılığı sermaye sınıfı tarafından ölüm gösterildiğinde sıtmaya razı olmak ve her gün sermaye sınıfı için emek gücünü kullanarak artık değer yaratmaktır (Harvey, 2015, s. 75).

Çalışan vasfının üst düzey olması ya da sahip olduğu niteliklerin piyasada kıt olması asimetrik ilişkiyi geçici olarak görece simetrik kılabilir. Ancak genel olarak işçilerin işverene karşı daha güçlü bir konum elde etmesini sağlayacak bilinen tek yol kolektivizmdir. Bu yüzden Hyman’a göre, endüstri ilişkilerinin temel odak noktası emek ve sermaye arasındaki kolektif ilişkilere karşılık gelmektedir (Hyman, 1975, s. 23). Dolayısıyla denilebilir ki; üretim ilişkilerinden doğan çatışma ve iş birliği, işçiye içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşulları dönüştürmek için fırsat sağlar (Hyman, 1975, s. 6).

Başka bir deyişle kapitalist üretim ilişkileri bir yandan emeği metalaştırarak onun herhangi bir mal gibi piyasa koşullarında alınıp-satılmasına neden olurken, diğer yandan üretim kapasitesinin sahipleri olan işçilere, metaların aksine, örgütlenmeler yoluyla mücadele fırsatı sunar (Hyman, 1975, s. 19).

Bu görüş, Polanyi’nin çifte hareketine veya sarkaçlarına atıf yaparak tarihsel olarak da desteklenebilir. Örneğin sermayenin emek piyasası üzerindeki kontrolünü arttırmaya yönelik attığı adımlar radikalleşmeye başladığında, işverenler işçi mobilizasyonları ile yüzleşmek zorunda kalabilir. Fabrika yasaları, işsizlik sigortası vb. araçların yanında sendikalar, örgütlenme yoluyla piyasa etkilerinden korunmanın başlıca kolektivist yollarından birisi haline gelir (Polanyi, 1957, 186-7). Polanyi’ye göre işçilerin bu karşıt hareketi “adaletsizlik” duygusundan kaynaklanmaktadır (Polanyi, 1957).²

² Meta, piyasada üretilen ve üreticisi açısından kullanım değeri içermeyen şeylerin genel adıdır. İnsan emeği ve toprak meta değillerdir, çünkü piyasada üretilmezler. Emeğin metalaştırılıp bir ürün gibi piyasada satılması insanın kurduğu sosyal ilişkilere bir saldırdır. Bu insan doğasına ve sosyal ilişkilerine yapılan saldırının giderek genişlemesi korunma ihtiyacını doğurur. Korunma ihtiyacı da karşıt hareketi doğurur. Bu hareket toplumun korunması için kaçınılmaz ama piyasanın işleyişine engel teşkil edici bir harekettir (Polanyi, 1957, s. 136). Polanyi’nin karşıt hareketten kasıt ettiği şey kolektivizmdir.

Silver (2015) da kapitalist üretim koşulları altında işçi kolektivizminin kaçınılmaz olduğuna işaret eder. Silver’a göre sermayeciliğin hakim olduğu üretim tarzı örgütlenme yoluyla işçiyi kuvvetlendirebilir ve bu kuvvetlenme işverenleri (devlet de olabilir) güçlü sınıfsal hareketlerle karşı karşıya bırakabilir. İşçi sınıfının elde ettiği kazanımlar sermaye sınıfını karlılık krizine sokar. Ancak kar güdüsü ile hareket eden sermaye sınıfını bu kazanımları bertaraf etmek için karşı-harekete geçer (Silver, 2015, s. 36).

Dolayısıyla burada karlılık ve meşruiyet gibi kapitalist üretim ilişkilerine içsel iki eğilim görünür hale gelir. Birine karşı alınan önlemler diğerine neden olur, bu tarz bir tercihin kaçınılmazlığı iki tarihsel süreç arasında dönemsel gelgite neden olur. Bu dönemsel gelgit durumları karakterize edildikleri mekanizmaların farklılığı nedeniyle birbirlerini dışlar. Meşruiyet krizinin üstesinden gelinmesi için sosyal sözleşmeler, ücret artırmı, iş güvenliği, iş güvencesi gibi uygulamaların devreye sokulması zorunlu iken, karlılık krizinin üstesinden gelinebilmesi için ise sıralanan çözüm ya da uygulamaların ortadan kaldırılması gerekir (Silver, 2015, s. 36).

Bu tartışmadan, Kelly’nin teorisi bağlamında, birkaç çıkarımda bulunulabilir. Birincisi, kapitalist üretim düzeni altında sınıf çıkarlarının çatışması ve çıkar çatışmasının odak noktasında yer alan ve çatışmayı görünür kılan işçi kolektivizminin zorunlu ve yapısal olarak -potansiyel- varlığını (kesintisiz olarak) korumasıdır. Fakat bu potansiyel veya nesnel varlık, ancak ve ancak faillik (agency) aracılığıyla görünür hale gelir. Yani sınıfların nesnel varlığı, ancak ve ancak öznel eylemlerin aracılığıyla analiz edilebilir. Bu, sınıf bilincinden ayrı bir sınıf analizi yapılamayacağı anlamına gelir. Kelly bu iki olgunun dengeli bir analizini verir (Darlington, 2009, 2018; Kılıç, 2023).

Ayrıca, görüldüğü üzere, sınıf mücadelesinde, bir sınıfın diğer sınıfı kendi koşullarına ikna ettiği görece istikrarlı kurumsal yapılar (veya Polanyici anlamda sarkaçlar) oluşabilir. Kelly’nin, bu anlamda, Silver’ı referans alması anlamlıdır. Nitekim, Kelly’nin uzun dalga teorisini kullanma biçimini (kendisi de bunları karşılıklı mobilizasyonlar olarak aldığı için), bu kurumsal yapılardaki dalgalanmaları dikkate alarak okumak gerekir (bkz. Kılıç, 2023). Zira, araştırma konumuzun, sermaye sınıfının çıkarları tarafından şekillenen neo-liberal kurumsal

yapının olgunlaştığı bir dönemde (1990'ların hemen başında) gerçekleşen bir kolektif eylemi analiz ettiği hesaba katıldığında, bu noktanın özellikle önemli olduğunun altını çizmek gerekiyor. Sonuç itibariyle, Kelly'nin farklı temellerden beslenen yaklaşımına bütüncül bakılmadığında (ya da şu ana kadar tartışılan noktalar dikkate alınmadığında), teorinin gerek endüstri ilişkileri gerekse sosyal hareket literatürü için öneminin anlaşılmasının hayli zor olacağını iddia etmek mümkündür.

2.4. Mobilizasyon Teorisinin Endüstri İlişkileri Açısından Önemi

Ampirik çalışmalar bir olayı analiz etmek için yeterli değildir. Yeterli olduğunu düşünenler ön yargı ve ön varsayımlarının farkında olmadan olaylara sezgisel yaklaşım göstermektedir. Sahip oldukları düşünce ve itikatları eleştiriden uzaktır. Aksine teorik bir tartışma bireysel ya da kolektif olayları bağlamından koparmadan okuyucuyu bilgilendirir ve olayı anlaşılır kılar (Hyman, 1975, s. 2).

Endüstri ilişkilerinde Hyman'dan önce Dunlop Endüstri İlişkileri Sistem Teorisi (1958)'ni inşa etmiştir. Dunlop'un teorisi endüstri ilişkilerini bir kural belirleme süreci olarak açıklarken endüstri ilişkileri ana konularından olan çatışmayı yeterince içermekten uzaktır. Dunlop'un ardılı sayılabilecek Flanders (1965) ise, endüstri ilişkilerini iş düzenleme kurumlarının incelemesi olarak tanımlar (Hyman, 1975, s. 10; Kılıç, 2014, s.114).

Hyman (1975) ise, Dunlop ve Flanders'a bir karşı çıkma üzerinden endüstri ilişkilerinin doğasına ilişkin temel konuların altını çizer. Sendikanın yapısını, sendika politikası ve demokrasisini, endüstri ilişkilerinde emek ve sermayenin arasındaki güç mücadelesinin temellerini, ideoloji ve devletin endüstri ilişkilerine etkisini, taban hareketi örgütlenmesini ve eylemini son olarak ise endüstri ilişkilerinin diyalektiği olarak gördüğü çatışma ve uyumu teorize eder. Ancak her ne kadar çıkar çatışmasını aydınlatıcı bir perspektifle kavramsallaştırırsa da bir kolektif eylem teorisi sunmaz.

Kelly (1998)'nin çalışması, Hyman (1975)'in yayınladığı, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*'dan sonra yayınlanmış kuramsal gücü en yüksek eserlerden birisidir. Radikal yaklaşımın teorik ve pratik olarak bütüncül bir sunumudur. Kelly, kapitalist üretim koşulları altında işçi-işveren ilişkisinin sağlıklı

bir tahlili için güçlü ve sade bir çerçeve sunar. Mobilizasyon teorisinin odak noktası işçilerin hangi koşullar altında kolektif aktörlere dönüşüp çıkar birliği ile hareket ettikleridir. Teorinin bu bağlamdaki özgün yanı, endüstri ilişkilerine bir mobilizasyon modeli dahil etmek ve işçi-işveren arasındaki güç ilişkilerinde çıkar çatışmasını radikal yaklaşımla yeniden teorize etmektir (Gall, 2018, s. 682-683).

Çalışmanın yayınlandığı yıllar, endüstri ilişkileri yazını açısından, üzerinde durulması gereken iki noktaya sahiptir. Bu dönemde işçi örgütlenmesindeki azalma, toplu pazarlığın kapsamında meydana gelen daralma ve merkezi niteliğinin aşınması, işçilerin kolektif eylemlerindeki sert düşüş ilk noktaya tekabül eder. İkinci nokta ise teorik olarak, Yeni Endüstri İlişkileri veya Kelly'nin ifadesiyle dönüşüm söylemi (bunların bir tamamlayıcısı olarak İnsan Kaynakları Yönetimi bireyciliği) endüstri ilişkileri alanında merkezi perspektif haline gelirken, post-modern teori sosyoloji alanında neredeyse anaakım bir yaklaşım olarak kabul edilmeye başlanmıştı (Brown, 1990; Kochan & Osterman, 1994; Lash & Urry, 1987). Kelly'nin çalışması, bu yaklaşımlara bir meydan okuma olarak kabul edildiğinde, sahip olduğu nitelik ve anlam daha da belirginleşir (Kılıç, 2019, s. 83). Dolayısıyla Kelly (1998)'in çalışması, sendikaların yeniden canlanması ve örgütlenmenin etkin biçimleriyle ilgilenenler için emsalsiz bir teorik çerçeve sunar (Kaufman, 2018, s. 583).

Kelly (1998)'nin çalışması bize post-modern ve İKY'ci argümanlarla mücadelede öncülük eder. Ona göre kapitalist üretim ilişkileri altında iş gücü piyasasında meydana gelen hiçbir değişiklik çıkar çatışmasının yapısal niteliğini değiştirmez. İşçi kolektivizminin kapitalist üretim koşullarının zorunlu bir sonucu olduğunu bütüncül bir kavramsallaştırma ile açıklamış ve izlenebilecek stratejilerle birlikte sendikalar için canlanma ihtimalinin var olmaya devam ettiğini ifade etmiştir. Kelly, güç ilişkisinin, işgücü piyasalarında gerçekleşen kimi değişikliklere karşın kalıcı bir özellik olduğunu göstermiştir. İşçi çıkarlarının kapitalist üretim tarzı altında değişmesinin muhtemel olmadığını kanıtlamıştır (Kılıç, 2019, s. 83-86). Kelly'nin (1998) çalışması endüstri ilişkileri öğrencileri için hem ilham kaynağı hem de rehber olma niteliği taşımaktadır.

İşçi örgütlenmesinde bir düşüş gözleniyor olsa da bu sadece karşı-mobilizasyonlarla (her ne kadar önemli olsalar da) açıklanamaz. İşçilerin

sendikalara üye olmasının sebeplerinden biri sendikaların, endüstri ilişkilerindeki asimetrik güç ilişkisinin yarattığı adaletsizliği giderici bir fonksiyona sahip olmalarıdır. Sendikalar adaletsizliği giderici fonksiyonlarını etkin bir şekilde kullanamazlarsa işçilerin sendikalaşma eğilimleri azalır (Kelly, 1998; Kılıç, 2019). İşçi kolektivizmi grevler ve sendikalaşmadan ibaret değildir. Kolektif bir şekilde iş durdurma, dilekçelerle talep bildirme, boykotlar ve görüşme talepleri kolektif eylem grubuna girer (Kılıç, 2019, s. 85).

Kelly (1998) mobilizasyon teorisinde kolektif eylem ilişkin süreçleri açıklarken adaletsizlik duygusu, sosyal ağlar, kolektif çıkar tanımlaması, örgütlenme, fırsat ve tehditler, liderlik ve sosyal etkileşimin önemini vurgular. Kolektif eylemin başlangıç noktası adaletsizlik duygusu olabilir fakat kolektif eylem için tek başına yeterli değildir. Çünkü işçilerin kolektif eylem gerçekleştirme olasılığı meydana geldiğinde, fayda-maliyet hesabının yanı sıra fırsatlar ve tehditler de belirleyici bir rol oynar. Liderlik mekanizması işçilerin sosyal kimliği benimsemesi, kolektif çıkar tanımını doğru yapması ve sosyal yüklemeyi (atfetmeyi) doğru yönlendirmesi için önemlidir (Kelly, 1998). Bu açıdan bakıldığında Kelly endüstri ilişkileri içinde var olan bir teorik boşluğu tamamlayan ve çarpıcı niteliğe sahip bir çalışma sunmuştur (Kılıç, 2019).

Sonuçta mobilizasyon teorisi endüstri ilişkilerinin merkezi eksenini işgal eden konularda bir değişim yaratmıştır. İşçiler kolektif örgütlenmeyi nasıl oluşturur? Bu örgütlenmeyi nasıl devam ettirir? Kaynaklara sahiplik anlamında kendisinden daha güçlü olan işverene karşı kolektif eylem gerçekleştirmeyi nasıl arzular hale gelir? Kolektif eylemi gerçekleştirmek için gücü nasıl toplar? Bu sorular hakkında yararlı bir şekilde düşünmemizi ve bu süreçlere tanıklık etmememiz için çerçeve sağlar (Darlington, 2018; Gall, 2018; Holgate, 2018; Kılıç, 2014).

Böylece mobilizasyon teorisi bugüne dek endüstri ilişkilerinin merkezi alanını meşgul eden toplu pazarlığın yapısı ve kurumlardan ziyade sosyal süreçlere odaklanmamız gerektiğini söyler (Kelly, 1998, s. 38-39). Sosyal süreçlerle ilgili, aşağıda tekrar ele alınacağı üzere, bize iki çerçevenin bir entegrasyonunu verir. Bu çerçevelerden ilki; kolektif eylemler için, mobilizasyon, çıkarlar, fırsatlar ve örgütlenmenin altını çizmesidir. İkincisi ise insanların çıkar tanımlamalarını

şekillendirmelerinde önemli etkenler olan “adaletsizlik” duygusunun, liderliğin, failliğin, sosyal kimliğin ve sosyal etkileşimin önemini vurgulamasıdır (Kelly, 1998, s. 37-38).

Özetle denilebilir ki mobilizasyon teorisi Marksist bir perspektifle, kolektif bir örgütlenmenin hangi koşullar altında olabileceğine dair araştırılabilir önermeler sunar ve bunun yanı sıra aktörlerin merkezi rolünü kabul eder. Mobilizasyon teorisi endüstri ilişkilerinin temel konusu olan güç ve gücün dağılımına aktörlerin göstereceği reaksiyonun üzerinde durur. Kolektif eylemin meydana gelmesinde politik, sosyo-ekonomik ve sosyal psikolojik etkenlerin önemini vurgular ve bu etkenlerin arasında bağlantıyı açıklar. Son olarak işçi örgütlerinin (sendikaların) geleceği adına onlara bir takım stratejik görevler yükler (Martin, 1999, s. 1208).

2.5. Mobilizasyon Teorisinin Sentezi

Mobilizasyon Teorisi’nin dayandığı temeller ve endüstri ilişkileri açısından önemi yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kısımda ise Kelly (1998)’nin mobilizasyon teorisinin doğrudan kolektif eylemle ilgili hipotezleri (bu tezde ihtiyaç duyulduğu kadarıyla) tanıtılacaktır. Kelly, kolektif eylemin meydana gelmesini, birbiri ile yakından bağlantılı olan olguların bir süreç çerçevesinde gerçekleşmesi halinde mümkün olduğunu varsayar.

Kelly’nin kolektif eylem yazınına (endüstri ilişkilerindeki teorik katkısı bir yana) doğrudan önemli katkılar yaptığı söylenebilir. Zira iki tane açıklama gücü çok yüksek teoriyi özgün bir şekilde sentezlemiş ve bu senteze her iki teoride de merkezi olmayan kavramlar veya belirleyiciler eklemiştir. Bir başka deyişle, teorilerdeki boyutları özgün bir şekilde ele almasının yanında liderlik gibi bir boyutu diğer boyutları kuşatan ve onları dinamik bir şekilde kavramaya ve çerçevelemeye yarayan birleştirici bir mekanizma olarak ele almıştır.

Yukarıda vurgulandığı gibi Kelly mobilizasyon modeliyle ilgili Tilly (1978) ve McAdam (1988)’in çalışmalarından yararlandığını belirtir (Kelly, 1998, s. 24). Buna göre, işçi mobilizasyonlarının temelinde yapısal çıkar çatışması yatar. Bir diğer deyişle, işçi mobilizasyonları, üretim ilişkilerinin doğasında bulunan sömürü ve tahakkümden doğar (Kelly, 1998, s. 24-25). Fakat kapitalist üretim biçiminin merkezinde yer alan bu çatışma mutlak bir biçimde davranışsal çatışma ya da eylem

yaratmaz. Bunun temel nedeni ise işçilerin işverenlere ekonomik ve denetimsel olarak bağımlı olmasıdır. Eş deyişle, işçiler çoğu durumda başka seçenekleri olmadığından, zorunlu bir iş birliğine maruz kalırlar. Ayrıca işçiler çoğu zaman çıkarlarının nerede olduğu konusunda mutlak bir konsensüs içerisinde değillerdir.

İşçilerin dirençli bir kolektif eylem gerçekleştirmeleri, resmi ya da gayri-resmi örgütlenmeye sıkı sıkıya bağlıdır. Örgütlenme ise üye olunan grubun yapısıyla ilgilidir. Kolektif eylemin kapasitesine tesir eden güç ve temsilcilik alanının merkezileşmesi olarak tanımlanabilir ve grup üyeleri arasındaki sosyal etkileşim sonucunda ortaya çıkar (Kelly, 1998, s. 25; Kılıç, 2014, s. 44). Bir diğer deyişle, gücün merkezileşmesi söz konusu olmaksızın kolektif eylem gerçekleşemez. Fakat fiili olarak çok sayıda gözlem var ki, güçlü -resmi- örgütlenmeler, yüksek adaletsizlik düzeyinde bile, tek başına kolektif eylemleri açıklamakta yetersiz kalabiliyor. Dolayısıyla kolektif eylemin gerçekleşmesi için var olan kaynakların belirli amaçlar etrafında mobilize edilmesi gerekir.

Mobilizasyon örgütün kolektif eylemi gerçekleştirmek için gerekli kaynaklar üzerinde kolektif bir şekilde denetim sağlaması ve grup üyelerini kolektif aktörlere dönüştürme yolları olarak ifade edilebilir. Böyle bir tanımlama, kolektif eylemin başından sonuna tüm süreci kapsadığı bir kavramı düşündürür. Fakat Holgate, Simms & Tapia (2018)'nın da yerinde bir şekilde gösterdiği gibi, mobilizasyon örgütlenme öncesi (yani örgütlenmek için) ya da sonrası (eylem için) kaynakların aktif kullanımını tanımlar. Dolayısıyla etkili bir mobilizasyon; dayanışma, etkileşim, sosyal ağlar, adaletsizlik düzeyi gibi kaynakların yanında, maddi bazı unsurları ve hatta hedefteki üst- grupların karşı-mobilizasyon kapasiteleri ve kaynaklarının dikkatli bir analizini gerektirir.

Böylece, bir mobilizasyonun gerçekleşmesinde, fırsat ve tehditlerin dikkate alınması zorunluluğu doğar. Fırsat kendi içinde üç bileşene ayrılmaktadır; mücadele edenler arasındaki güç dengesi, yönetimin yaptığı baskının maliyeti ve yönetilenlerin iddialarını sürdürebilmek adına sahip olabileceği fırsatlar. İşverenler ya da devlet alt grupların kolektif çıkar tanımlamalarını değiştirmek, tesiri güçlü bir kolektif eylemin yaratılmasını engellemek, mobilizasyon ve kolektif eyleme yönelik girişimleri baskılamak için karşı-mobilizasyonda bulunabilirler. Kolektif eylem mobilizasyon kaynakları ve fırsatlar arasındaki ilişkiye göre son derece farklı

biçimler arz edebilir (Kelly, 1998, s. 25-26). Örneğin, fazla mesaiye çıkmama ve iş yavaşlatma gibi kolektif eylemlerle ilgili çalışmalar yapılmıştır ancak oldukça sınırlıdır. Gri bir alanda kalmış, keşfedilmeyi bekleyen dilekçeler, toplu halde yapılan itirazlar, kulisler ve yönetimlerle iş birliğinin toplu reddi de kolektif eylemin grev dışındaki diğer biçimleri olarak sayılabilir (Kelly, 1998, s. 37-38).

Yukarıda ifade edildiği üzere, Kelly'nin özgün katkılarından birisi, böyle bir düşünüş biçimine McAdam (1988)'in mikro-mobilizasyon modelini eklemlemesidir. McAdam'ın modelinde, grup üyelerinin algıladığı adaletsizlik, sosyal kimlik, sosyal yükleme ve fayda ve maliyet hesabı kolektif eylem sürecinin temel unsurlarıdır. Gerçekten de bu unsurlar Tilly (1978)'nin modeline entegre edildiğinde, kolektif eylemleri açıklamak ve bütüncül bir çerçeve çizmek son derece yararlı bir düşünme biçimi ortaya çıkmaktadır.

McAdam (1988)'a göre adaletsizlik duygusu yerleşik kuralların ihlali ya da ortak değerlerin çiğnenmesi ile oluşmaktadır. Ancak adaletsizlik mobilizasyon için olmazsa olmaz bir unsur olsa da, eylemin gerçekleşmesi adına bilişsel özgürleşmeyi de kapsayan bir yetkinlik inancına ihtiyaç vardır. Bu unsurlar sosyal kimliğin keskin bir şekilde hissedilmesine katkıda bulunur ve daha ileriki safhada sosyal yükleme ve sosyal klişeleştirme ve dolayısıyla “biz” ve “onlar” yüklü sosyal kimliklerin daha belirgin bir biçimde ortaya çıkmasını sağlar. Son aşamada, bir fayda-maliyet hesabı yapılır ve bunun ardından kolektif eylem gerçekleşir ya da gerçekleşmez (Kelly, 1998, s. 6; Kılıç, 2014, s. 45).

2.6. Mobilizasyon Teorisinin Kolektif Eylem İçin Varsayımları

Memnuniyetsizlik ya da şikâyet duygusu eğer bir kolektif eylem yaratacaksa bu, en başta bireylerin statükonun meşru olduğuna dair yaygın inançtan bilişsel anlamda kurtulmaları ile mümkündür. Dolayısıyla memnuniyetsizliğin kolektif eylem için motivasyon sağladığı iddia edilse de yeterli olduğu söylenemez. Örneğin işçi ücretini alamadığı takdirde memnuniyetsizlik hissinin oluşması muhtemeldir fakat işverenin başka bir çaresi olmadığını düşünürse (veya işverenin argümanlarına ikna olursa) kolektif eyleme aktif olarak katılması zorlaşır (Kelly, 1998, s. 27).

Bu yüzden, kolektif eylemin olmazsa olmazı olarak ifade edilen temel unsur, memnuniyetsizlikten ziyade “adaletsizlik” duygusudur. Adaletsizlik duygusunu meydana gelen herhangi bir olayın meşru olmadığı, haksız olduğuna dair inanç/düşünce olarak da kavramsallaştırmak mümkündür (Kelly, 1998, s. 27).

Üst gruplar gerçekleştirdikleri eylemin meşru olduğuna dair ast grupları ikna etmek için çeşitli yollara başvurabilirler. Bu bağlamda; iş yasaları veya anayasayı referans gösterme, toplumsal normlara ve ekonomik koşullara atıfta bulunma, alt sınıflarla (güya) paylaştıkları ortak adalet inancına yahut çalışan rızasıyla imzalanmış iş sözleşmelerine göndermede bulunma söz konusu olabilir. Hatta, işveren yeterli ücret zammı yapmadığı işçileri, aynı gemide oldukları konusunda ikna etmeye çalışır ve ekonomik koşulların böyle bir eylemi dayattığını iddia eder. Dolayısıyla adaletsizlik hissi, önemli ölçüde işverenin alacağı pozisyona veya yapacağı karşı-mobilizasyonlara bağlı olarak şekillenir. Üst sınıflar ortak değerlere uymayan (bunlar ekonomik olabileceği gibi tamamen farklı konulardan da doğabilir) davranışlar sergilediğinde, örneğin çalışanlara normalde yaptıkları işlerin dışında iş yapmaları emri verdiklerinde adaletsizlik duygusu oluşabilir (Kelly, 1998, s. 29).

Çok çarpıcı bir örnek olarak, Gouldner (1954)’ın çalışmasına atıfta bulunan Kelly, bir işletmede, eski yönetimin işçilerin bazı nesneleri çalmalarına ve erken saatte işi bırakmalarına ses çıkarmadığına, yeni yönetimin bu yerleşik kuralı ihlal ettiğindeyse grevin meydana geldiğine dikkat çeker (Kelly, 1998, s. 29).

Öyleyse, aralıksız bir karşı-mobilizasyon kuşatması altında bulunan işçiler için, kolektif eyleme katılmak, ancak ve ancak (statükonun meşruiyetinden) bilişsel kurtuluşun arbuluculuğunda gerçekleşir. Bilişsel kurtuluş iki bileşenden meydana gelir. İlk bileşen, işçilerin haklarını savunmaları ve birey olarak yetkinlik inancını taşımaları durumudur. Lakin bu durum tek başına işçilerin mağduriyet hissi duymaları için yeterli değildir, bunun yanı sıra işçilerin dile getirdikleri taleplerinde haklı olduklarına ve mevcut durumlarını kolektif bir faillik ile değiştirebileceklerine inanmaları da gerekmektedir (Kelly, 1998, s. 29).

Bu durum bizi sosyal bağlamda inancın kaynaklarına dair soru sormaya doğru ilerletir ve ideolojik bir tartışmanın içine sokar. İdeoloji işçi-işveren ilişkileri söz

konusu olduğunda üç kritik role sahiptir. İdeolojik kuşatmadan bir an için aydınlanma, emek-sermaye ilişkisinde birtakım bariz çelişkileri daha açık bir şekilde görmeyi ve duygusal olarak yüklü kavramları kolektif çıkar terimleri ile yeniden düşünmeyi sağlar (örneğin sömürü). Ayrıca bireyin içerisinde bulunduğu sosyal grubun çıkarlarını *haklar* olarak nitelemesine yol açan bir düşünce zemini ortaya çıkartır (Kelly, 1998, s. 29).

Temelde ideolojiler olgu ya da olay hakkında düşünürken belirli bir çerçeve sağlar. Dolayısıyla “adaletsizlik” duygusunun bir çerçeveye sahip olması kolektif örgütlenme ve eylem adına mühim bir noktadır çünkü yönetilenlerin, yönetenlere karşı duyduğu sadakat hissinden kopma burada başlamaktadır (Kelly, 1998, s. 29).

Peki “adaletsizlik” duygusu taşıyan insanlar kolektif çıkar adına bir grupta nasıl buluşur? Burada sosyal yükleme, liderlik ve sosyal kimlik aktivasyonu temel belirleyici etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yükleme, adaletsizliğe uğramış bir grubun bu adaletsizliği yarattığına inandıkları kişi, kurum ve kuruluşu sorumlu olarak görmeleri şeklinde tarif edilebilir. Yükleme sürecinin sonucunda sorumluluğun işverene doğru kanalize edilmesi, yaşanan adaletsizliği denetim dışı süreç ya da yapılara yöneltmekten (mobilizasyon için) daha sağlam bir temel sağlar.

Sosyal kimlik, insanların farklı çıkar ve değerlere sahip başka bir gruba karşı “onlar” ile “biz” ayrımı yapması için kategorizasyon sağlayan bir süreci ifade eder. Yükleme başlar başlamaz, aynı zamanda sosyal kimliklerin aktivasyonu da gerçekleşmeye başlar.

Bir kolektif eylem için yükleme, amaç veya sebep ya da her ikisi için açıklama anlamına gelir. Gerçekleştirilen eylem birey adına ya da başkası adına olabilir, birden fazla bireyi ya da birden fazla grubu kapsamaları mümkün olabilir. Yapılan yorumlamanın “doğru” veya “yanlış” olduğuna dair varsayım söz konusu değildir. Yükleme gelecek adına önem taşımaktadır zira bu yüklemeler mobilizasyona yol açacağı gibi, kabullenmeye ya da daha sağlam tedbirler alınmasına da vesile olabilirler (Kelly, 1998, s. 30).

Her insanın şahsi bir kimliği bulunur ve bu kimlik eşsiz olmakla birlikte onun karakteri olarak ifade edilir. İnsanların içinde yaşadıkları sosyal gruplar sayesinde edindikleri sosyal kimlikleri ise içinde bulundukları gruplar ile ilgili olumlu ya da

olumsuz düşünceleri barındıran kimliktir. Sosyal kimliğin aktivasyonu sayesinde, kategorize edilen olgu ya da olaylar daha keskin sınırlarla belirginleşir, yani gri alanlar kaybolurken kategorize edilen şey daha siyah ve beyaz bir görünüm alır. Sosyal kimlik deneyim edinmeyi sağlar ve bilişsel cimrilik üzerine kuruludur. Sosyal karşılaştırmalar vesilesiyle yeni önermelerin doğması ancak bu kategorilerin yorumlanması ile mümkün olabilir (Kelly, 1998, s. 30-31; Kılıç, 2014, s. 46).

Kategorizasyonun sağladığı şeyler sosyal klişeleştirme olarak karşımıza çıkar. Klişeleştirme bir grup insan, kurum ya da kuruluş hakkında birtakım yüklemelerle algıların meydana gelmesi olarak tarif edilebilir. Grup içerisinde bulunanlar algılamaları iyi, kötü, olumlu, olumsuz, ya da yansız bir şekilde sembolize edebilirler. Yükleme süreçlerinin klişe algılara etkisi büyüktür. Yükleme süreci esnasında iç ya da dış grupların tutum ve tavırları sürece dahil olur. Böyle durumlarda bireyin ait olduğu grubun tarafını neredeyse tutması kesindir (Kelly, 1998, s. 31; Kılıç, 2014, s. 46).

Kişisel / Sosyal kimlik ayrımının ortaya koyduğu güçlü önermelerden biri de bireyin mevcut koşullar altında kolektif ya da bireysel bir davranış sergilemesi sahip olduğu kimliğin o esnada ağır basan tarafına göre değişiklik arz edeceğidir. Hem bireycilik hem de kolektivizm insanın içerisinde bulunduğu sosyal pozisyona özgü olarak kavramsallaştırılırsa herhangi bir insandan tarafını belirtme talebi anlamsızlaşır. Ve eğer şartlar elverişliyse her birey hem kolektif düşünebilir hem de kolektif eylemde bulunabilir. Ancak sosyal kimliğin baskınlık durumu en yüksek seviyeye ulaştığında bile nadiren tek bir kategorileşmeyi ihtiva eder (Kelly, 1998, s. 31; Kılıç, 2014, s. 46).

Literatür içerisinde sıkça yer bulmasına rağmen mobilizasyon için taşıdığı önem ve doğası açısından seyrek bir şekilde teorize edilen liderlik Kelly'nin teorisinde merkezidir. O kadar merkezidir ki, Fairbrother (2005), Kelly'nin teorisini aşırı vanguard (lider odaklı) olarak nitelemektedir. Fairbrother'a göre, Kelly haklıysa "liderler yönetecek ve biz yönetileceğiz". Bu eleştirinin haklılığı ayrı bir tartışmanın konusudur (bkz. Kelly, 2018; Kılıç, 2019). Fakat şu açıkça görülmektedir ki, Kelly'nin modelinde liderlik, kolektif eylemin başından sonuna en belirleyici öge gibi durmaktadır.

Buna göre, formel ve enformel liderler, “adaletsizlik” duygusunu işçilere empoze edip kolektif eylem için mobilize etmede üç anlamda önemli bir role sahiptir. Liderler eğer doğru bir dil kullanabilirlerse hem çıkar tanımını değiştirebilir hem dönüşümcü lider rolünü gerçekleştirebilirler. Bu sayede liderler çıkarların sosyal olarak inşa edilmesinde önemli bir role sahiptir (Kelly, 1998, s. 33-35).

Liderler işçileri kolektif çıkarlar doğrultusunda düşünmeye sevk ederken, işçilerin sahip olduğu sosyal kimliği keskinleştirme ve grubun yekpare kalmasını sağlayabilirler. Bedavacılık zeminine doğru gerçekleşecek bir kaymayı engelleyebilir ve karşı grup yönetimi hakkında negatif yönlü klişeleşmeyi daha basit hale getirebilirler. Eylemin maliyeti ve deneyimsizlik gibi durumların grup üyeleri üzerinde oluşturabileceği çekingenlik karşısında bir ikna süreci gerekebilir. Liderler işçileri ikna edebilir ve kolektif eylem için kışkırtabilirler. Kolektif eylem gerçekleşmeden ya da gerçekleştiği esnada meşruiyeti aşındırmak adına karşı mobilizasyonlara uğrayabilirler. Liderler burada da karşı tezlerle hem kolektif eylemin meşruiyetini sağlayabilir hem de karşı tarafı yıpratır. Ancak mobilizasyon sürecinin etkilenebileceği ve liderin rolünün aşınabileceği bir husus ise karşı tarafın “adaletsizlik” duygusunu törpüleme yolunda atabileceği adımlardır (Kelly, 1998, s. 35-36; Kılıç, 2014, s. 47).

Elbette kolektif eyleme katılma kararının verilme aşamasında bireysel motivasyonlar göz ardı edilmez. Bireyi kolektif eyleme katılma konusunda teşvik eden çeşitli motivasyonlar devreye girebilir. Sosyal motivasyon bireyin iletişim halinde olduğu insanların (aile, arkadaş, iş arkadaşları) tepkilerinin bireyde yarattığı algıyı kapsamaktadır. Hedef motivasyonu kolektif eylemin başarıya ulaşması noktasında kalabalığın başarı sağlayabileceği inancından meydana gelmektedir. Ödül motivasyonu ise kolektif eyleme katılmanın bireysel çıktısını (ücret gibi) referans noktası olarak kabul eder. Sayılan motivasyonlar bireyin kolektif eylemde bulunma arzusunun belirleyicileri olabilirler (Kelly, 1998, s. 34).

Yine de, orada, formel ve enformel liderlerin teşvik edici rolleri dikkate alınmadan sağlıklı bir analiz yapılamaz. Nitekim Kelly, Fantasia (1988)’nin *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers* isimli çalışmasına atıfta bulunarak kolektif eyleme katılımı, işçi örgütü

(sendika) tarafından teşvik edilenler, başta nötr ancak daha sonra kolektif eylemin yüksek derecede tesiri olabileceğini düşünenler ve son olarak da herhangi bir katılım isteğine sahip olmadan sosyal baskıya uyum sağlayanlar olarak üç farklı grubun olduğunu tespit etmiştir (Kelly, 1998, s. 34).

İşçiler üretim ilişkilerinin doğasından gelen kolektif ortamlarda bulunduklarından dolayı birbirleriyle sürekli iletişim halindedir. İşçilerin bu sosyal etkileşimi liderliğin arabuluculuğunda kolektif eylem için oldukça önem arz eden bir unsurdur. Kolektif eylem için bir mobilizasyon çalışması söz konusu olduğunda işçiler kendi aralarındaki sosyal ağları aktif hale getirirler. Bir diğer deyişle, mobilizasyon kaynaklarının harekete geçmesi için, meydana gelen adaletsizlik veya yetkinlikle ilgili sorunlar bu ağlarda, liderliğin de etkisiyle, devamlı surette konuşulur hale gelmesi gerekir. Bu sosyal ağlar, adaletsizlik algısının pekiştirilmesi, sosyal yükleme ve sosyal kimlik aktivasyonunun gerçekleştirilmesi ve eylemin fayda-maliyet hesabının yapılması gibi gerekliliklerin yerine getirildiği yegane alanı oluşturur. Bu hesabın bireysel olduğu söylenemez (Kelly, 1998, s. 33-34). Dolayısıyla işçiler arasındaki sosyal ağları ve liderlerin bu ağlardaki rollerini analize dahil etmeyen herhangi bir sosyal hareket analizi, anlamlı bir bütünlük taşıyamaz.

Sonuç itibarıyla Kelly (1998) mobilizasyon sürecini yukarıda aktarıldığı üzere özgün bir kavramsal çerçeveye açıklamaktadır. Mobilizasyon modelinin test edilmesi hem teorinin kendisi adına hem de literatüre katkı adına önemlidir. Türkiye’de bu tür çalışmalarda teorik boşluk düşünüldüğünde, alan çalışmasının güçlü bir teorik çerçeve üzerinde inşa edilmesi çok daha anlamlı hale gelmektedir. Sıradaki bölümde, burada ön bilgisi verilen mobilizasyon modelindeki boyutlar daha ayrıntılı bir şekilde açıklanıyor.

3. MOBİLİZASYON TEORİSİNDE KOLEKTİF EYLEMİN BOYUTLARI

Bu boyutların daha detaylı bir açıklamasına geçmeden önce, bunların birbirinden ayrılmasının mümkün olmadığını vurgulamak gerekiyor. Esas itibarıyla boyutların her biri hem eylem öncesindeki belirleyici etkileri hem de eylem esnasındaki karşılıklı etkileşimleri açısından “yan yana” veya “ardışık” durmazlar. Mobilizasyon teorisinin boyutları, iç içe geçmiş ve aşırı derecede karmaşık etkileşimlerin arabuluculuğunda ortaya çıkar. Diğer bir deyişle aralarındaki karşılıklı ilişki onları birbirinden ayırmayı veya ayrı değerlendirmeyi olanaksız kılar. Aşağıda ve çalışmanın dördüncü bölümünde yapılacak tartışmaların okunmasında boyutların arasındaki karşılıklı ve dinamik ilişkinin veya aralarındaki etkileşimlerin dikkate alınması gerekir. Kelly (1998)’nin teorisine yönelik başka türlü okumalar yanıltıcı olacaktır. Yani mobilizasyon teorisinin tüm boyutları birbirini derinden etkileme ve birbirlerini yeniden üretme gibi nitelikleri ihtiva eder.

Elbette metodolojik açıdan tutarlı olmak ve mobilizasyon teorisinin her bir boyutunun önemini yeterince vurgulamak açısından bir sınıflandırma yapmak zorunludur. Ayrıca yapılacak olan tasnif okuyucunun, hem eylem öncesi hem de eylem esnasında mobilizasyon teorisinin hangi boyutunun ne oranda etkili olduğunu ve eylem çerçevesinin hangi boyutlardan meydana geldiğini takip etmesine imkan tanıyacaktır. Buna ek olarak mobilizasyon teorisinin boyutlarının arasında cereyan eden karşılıklı ilişkilerin ve karşılıklı belirlenmelerin doyurucu bir şekilde açıklanabilmesi için de böyle bir tasnifin gerekli olduğunun altını çiziyoruz. Her bir boyut için açılacak olan başlıklarda yapılacak tartışmalar esnasında diğer boyut veya boyutlara yapılacak olan göndermeler bu argümanı destekleyici nitelikte olacaktır.

3.1. Adaletsizlik

Kelly (1998, s. 27-29) insanların adaletsizlik duygusu edinmelerinin nedeni nedir sorusunu sorar ve okuyucuyu adaletsizlik ve bu adaletsizliğin kaynakları hakkında düşünmeye teşvik eder. Kelly, adaletsizliği yönetici sınıfın yerleşik kuralları veya değerleri ihlal ettiğinde ortaya çıkan bir olgu olarak tarif eder ve kolektif eylemin meydana gelebilmesi için bir önkoşul olarak görür. Kelly (1998)’e

göre adaletsizlik işçilerin kolektif çıkarlarının işverenin çıkarlarından farklı olduğunu düşünmeleri için temel sağlar. Dolayısıyla Kelly (1998) adaletsizliği faili yönetici sınıfın olduğu bir eylemin haksız veya gayrimeşru olduğuna dair inanç ya da düşünce olarak kavramsallaştırır ve ona kolektif çıkar tanımlaması için kilit bir rol biçer.

Örneğin adaletsizlik duygusu, Kelly (1998, s. 29)'ye göre, işverenin işçiye günlük işlerinin dışındaki bir işi yapmasını emrettiğinde ortaya çıkabilir. Başka bir örnek olarak işveren, toplumsal olarak benimsenen normları ihlal ettiğinde adaletsizlik duygusu meydana gelebilir. Diğer bir deyişle işçiler rızası olmadığı halde bir eylemi yapmaya mecbur bırakıldıklarında veya rıza göstermeyecekleri durumlara maruz bırakıldıklarında adaletsizliğe uğradıklarını düşünebilirler. Ancak adaletsizlik duygusu tek başına kolektif eylem yaratmaz ve başkaca unsurlarla desteklenmesi gerekir.

Mobilizasyon teorisinin takipçilerince doğrudan adaletsizlik boyutuna odaklanan çalışmalar yapılmıştır -bunlardan bazıları daha geniş bir adaletsizlik kavramsallaştırmasının gerekliliğine yönelik öneriler de barındırır- (bkz. Blyton & Jenkins, 2013; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Holgate, Simms & Tapia, 2018; Heali & Kirton 2013; Maurizio Atzeni, 2009, 2010; Gahan & Pekarek, 2013; Moore & Read, 2006; Pearson, Anitha & McDowell, 2010; Johnson & Jarley, 2004). Öyle ki Johnson & Jarley (2004, s. 543)'e göre işçilerin bireysel olarak kolektif eyleme katılma istekliliğinin temelinde yatan belirleyici bir unsur olarak adaletsizliğin daha dikkatli incelenmesi ve tartışılması gerekir.

Adaletsizlik işverenin veya devletin tek bir eyleminden doğmayabilir. Kelly tam olarak bunu ima etmese de bazı eleştirmenler (mesela Martin, 1999) Kelly'nin yaklaşımını o şekilde yorumlamıştır. Fakat yine de Kelly bazen bu imayı haklı çıkartacak kadar işveren eylemlerinin belirleyiciliği üzerinde durmuştur. Oysa adaletsizlik, hükümetlerin uyguladıkları sosyal ve ekonomik politikaların bir çıktısı olarak da görülebilmelidir. Üçüncü bölümde daha detaylı görüleceği üzere, 1980'li yıllarda iktidara gelen hükümetlerin izledikleri neoliberal politikalar doğrudan adaletsizlik duygusu yarattığı gibi bunun zaman içinde pekişmesine de neden olmuştur. Çünkü neoliberal döneme geçişten önce var olan refah rejimleri, ekonomik ve sosyal anlamda nispeten adil bir düzen duygusu yaratmıştır. Johnson

& Jarley (2004, s. 557)'e göre kamu iktisadi teşebbüslerinde “kamu hizmeti korumaları ve kar amacının olmaması, tipik olarak devlet çalışanlarını en sert işyeri adaletsizliklerinden korur.”

Eğer Kelly (1998, s. 27)'nin adaletsizlik algısını “bir olay, eylem veya durumun haksız ya da gayrimeşru olduğuna yönelik inançlar” olarak tanımlaması geçerli ise, bu inançlar doğrudan neoliberalizmin çıktısı olarak da meydana gelebilir (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Blyton & Jenkins, 2013; Holgate, Simms & Tapia, 2018; Heali & Kirton 2013; Gahan & Pekarek, 2013; McAdam, 1988; Moore & Read, 2006; Pearson, Anitha & McDowell, 2010; Johnson & Jarley, 2004). Neoliberal dönemde, bu önermeyi haklı çıkartacak emek aleyhine yasama ve yürütme faaliyetleri içeren pek çok uygulamanın olduğu açıktır. Bu varsayımın kabulüne dayanarak –dördüncü bölümde daha açık görüleceği üzere- kamu iktisadi teşebbüslerindeki endüstri ilişkileri ortamı; özelleştirme, işçilerin tasfiyesi gibi tehditler söz konusu olduğunda nispeten daha keskin bir adaletsizlik duygusu yaratabilir.

Özelleştirmeler, tasfiyeler, düşük ücretler ve sosyal haklardaki gerilemeler gibi doğrudan dağıtım ile ilgili konular adaletsizlik duygusunun doğmasında önemli rollere sahip olabilir. İşçilerin sahip olduğu refah araçlarını kısımaya yönelik girişimler işçilerin daha radikal davranışlar sergilemesine veya aktivizmden yana bir pozisyon almasına neden olabilir (Della Porta, 2019). Sonuç olarak bu adaletsizlikleri gidermenin bir seçeneği olarak kolektif eylemler gündeme gelebilir (Badigannavar & Kelly, 2005; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Hyman 1989; Kelly, 1998). Bazı yazarlara göre eğer adaletsizlik duygusu ücret adaletsizliği gibi bir durumdan kaynaklanmışsa işçilerin davranışları daha militanca olabilir (Cappelli & Sherer 1990; Farber & Saks 1980). Genel olarak ücret adaletsizliğinin işçilerin kolektif eylem gerçekleştirmesinde görece yüksek bir etkiye sahip olduğu kabul edilebilir. Ancak işçilerin daha militanca davranışlarını doğrudan ücret adaletsizliği ile ilişkilendirmek her zaman doğru olmayabilir. Çünkü bilişsel özgürleşmenin gerçekleştiği sosyal ağlarda işçilerin sınıf kimliklerini aktive etmesi, liderlerin adaletsizliği onur, haysiyet ve gurur gibi kavramlar çerçevesine yerleştirmesi öfkeyi artırabilir ve bunun sonucunda daha militanca davranışlar ortaya çıkabilir. Bir diğer deyişle, işçilerin sergilediği militanca davranışları

dolaysız bir şekilde ücret adaletsizliğinin bir sonucu olarak görmek sorunludur. Adaletsizlik duygusunun yükselmesinde ücret adaletsizliği önemlidir ancak işçilerin militanca davranışlar sergilemesi için yukarıda sayılan unsurların bu duyguyu pekiştirmesine ihtiyaç vardır (Darlington & Uprich, 2012; Darlington, 2018).

Başka bir yerde örgütsel bağlamda adaletsizliğin çatışmaya yol açtığı süreçleri inceleyen Folger & Cropanzano (1998, s. 135)'ya göre kötü bir şeyin meydana gelmesi yeterli değildir aynı zamanda bu kötü şeyin ahlaki açıdan savunulamaz olması gerekir. Gerçekten de ahlaki açıdan savunulamaz olan davranışlar/çıktılar işçilerin kolektivist bir tutum benimsemesi ve benimsediği tutumu davranışa dönüştürmesi açısından önemli olabilir. Örneğin işçilerin ücretlerinde reel olarak gerilemelerin olduğu bir ortamda işsizlik tehditleri de doğrudan devlet kurumlarının çeşitli yönetici veya temsilcileri tarafından dile getiriliyor, devlet işverenlerin lehine bir konjonktür ve düzen inşa ederken işverenler de aldıkları teşviklerle pervasız bir şekilde bunu ifade ediyor ve bu yönde çeşitli faaliyetler yürütüyorsa adaletsizlik duygusu keskinleşir, suçlama kolaylaşır ve biz ve onlar ayrımı daha belirgin bir hal alır (Kelly, 1998). Dolayısıyla bu olguların işçilerin militanca davranışlar sergilemesi için teşvik sağladığı ifade edilebilir.

Böylelikle diyebiliriz ki adaletsizlik duygusu kolektif çıkarlar açısından biz ve onlar arasında ayırım yapmak adına temel yapı taşı olma niteliği taşımaktadır. Bu nedenle adaletsizlik duygusu çıkar tespiti için kritik bir öneme sahiptir. Çünkü algılanan adaletsizlik duygusu işçilerin sendika ile ortak çıkarlar bağlamında özdeşleşmesi olasılığını artırır ve özdeşleşme ile birlikte suç yönetici sınıfa atfedilir. Böylece kolektif eylemin gerçekleşmesi daha olası bir hal alır (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008, s. 250; Hyman, 1989; Kelly 1998, s. 27-29). Dolayısıyla, işçilerin militanlaşması ücret adaletsizliğinin başka bazı unsurlarla birleşmesine ya da bunlar aracılığıyla yönlendirilmesine bağlıdır. İlerleyen sayfalarda daha detaylı gösterilecek bu unsurlar -mesela liderlik ve sosyal kimlik- kolektif eylemi çerçeveleme süreçlerinde sıkça kullanılır ve bunlar kolektif çıkar birliğinin inşa edilmesine aracılık eder.

Blyton & Jenkins (2013), çalışmalarında mobilizasyon teorisinin analitik çerçevesinden yararlanarak iki hazır giyim fabrikasında aktivizm düzeylerini karşılaştırmışlardır. Onlara göre adaletsizliğin çerçeveleme biçimi mobilizasyonun kapsamı ve düzeyinde fark yaratır. Buradan hareket eden yazarlar adaletsizliği, daha geniş bir topluluk sorunu olarak ele almanın ve iş yeri dışında örgütlenmenin pazarlık gücünü artıracığının altını çizer. Gerçekten de adaletsizlik duygusunun çerçevelenme biçimi (örneğin kapsayıcı olması) kolektif eylem üretme ve meydan okuyan kitlenin tabanını genişletmesi açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir (Badigannavar & Kelly, 2005; Lévesque & Murray, 2013; Tarrow, 2005). Dolayısıyla maruz kalınan adaletsizliğin seviyesi kadar kolektif eylem çerçevelerinin ne oranda kapsayıcı olduğu da kolektif eyleme katılımın yüksek olması için önemli olabilir.

O halde adaletsizlik duygusu bir çıktı olarak kabul edildiğinde, bu çıktının birden fazla faili, faillerin birden fazla eylem veya söylemi adaletsizlik duygusunun gelişmesine neden olabilir. Ancak ne faillerin ne de faillerin eylem ve söylemlerinin ekonomik sistemden bağımsız görülmeleri olanaklı değildir. Failler bir ideolojinin uygulayıcıları ise adaletsizlik son tahlilde kapitalist üretim ilişkilerine içkin ideolojik bir sonuçtur (Kelly, 1998). Eş deyişle adaletsizlik duygusunun meydana gelmesi yönetici sınıf üyelerinin eylem veya söyleminden doğacağı gibi politik ve yönetsel kararların sonucu olarak da meydana gelebilir.

Diğer bir deyişle adaletsizlik duygusunun keskinleşmesi ve bir eyleme neden olması; işçilerin, karar verme süreçlerinde söz haklarının olmadığını, işverenlerin veya hükümetlerin haksız ve kendi çıkarları doğrultusunda istedikleri gibi karar alabildiklerini fark etmeleriyle de ilişkilidir (Kelly, 1998; Folger & Cropanzano 1998). Çünkü işçiler, işverenler tarafından mağdur edildiklerinde çıkarlarını işverenlerinkinden farklı tanımlarlarsa adaletsizlik duygusu daha kolay bir şekilde kolektif eyleme yol açabilir (Edwards, 1986).

Dolayısıyla mobilizasyona katılımı adaletsizlik duygusunun “aktif olmaya hazırlık” açısından teşvik sağladığı ileri sürülebilir (Healy & Kirton, 2013, s. 721; Kelly, 1998). Ancak adaletsizlik çoğu durumda süreklilik arz etmesine rağmen herhangi bir kolektif eylem meydana gelmez. Yani sadece adaletsizlik duygusunda bir yükselmenin, kolektif eylem meydana getirmede yeterli olmayacağı söylenebilir

(Atzeni, 2010; Holgate, Simms & Tapia, 2018; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Kelly, 1998; Martin, 1999).

Algılanan adaletsizlik duygusu ile birlikte, işçiler eşitsizlikleri gidermek (Hyman, 1989) ve adaleti yeniden tesis etmek için veya haysiyetlerini geri kazanmak için (Pearson, Anitha & McDowel, 2010) kolektif hareket etmeye gönüllü olabilirler veya aşağıda görüleceği gibi kendilerini buna mecbur hissedebilirler. Fakat böyle bir kolektif hareketin inşa edilebilmesi için meydan okuyan gruplara öncülük edenlerin, yani enformel ve formel liderlerin, grubun çoğunluğunu ikna etmesi gerekir.

3.2. Liderlik

Kelly (2000, s. 170) “insanlar adaletsizliğin doğası, adaletsizlik için kimin suçlanacağı ve adaletsizlikle başa çıkma yöntemleri hakkındaki fikirlerini nereden alıyor?” sorusunu sorarak bizi liderliğin rolü ile ilgili düşünmeye sevk eder. Kelly (1998)’in modelinde merkezi olan liderlik, bu soruların cevabını bulma arayışında kritik bir role sahiptir. Liderler bazen bir hikâyenin parçası olur bazen de bir hikâyenin yaratıcısı.

Liderlik, endüstri ilişkileri yazınında Kelly (1998)’nin mobilizasyon teorisi ile birlikte yeniden tartışmaya açılmış ve onun liderlik kavramsallaştırması birtakım eleştirelere maruz kalmıştır (bkz. Atzeni 2009, 2010; Fairbrother, 2005; Ghigliani 2010).

Ancak onun analizi kapitalist üretim ilişkilerinin yapısal çelişkileri içerisinde yer alır. Çünkü Kelly (1998) analizini yaparken sosyal yapıyı, işçilerin bireysel deneyimlerini yok saymaz ancak fail vb. öznel koşulların önemini altını çizer. Çünkü faillik (agency), adaletsizlik duygusu ve sosyal yapının (nesnel koşulların) zorlayıcı veya kolaylaştırıcı niteliğinin etkisinden daha az önemli değildir. Yani Kelly (1998) liderlik konusundaki sergilediği yaklaşımla, yapı-eylem tartışmasına dengeli bir şekilde dahil olur (Darlington, 2012; Kılıç, 2023). Hatta teorisi bütüncül değerlendirildiğinde, özneye ve faile yaptığı atıflar nispeten eylemden yana bir profil ortaya çıkartır (Badigannavar & Kelly, 2005; Calveley & Healy, 2003; Darlington, 2002, 2009, 2012, 2013, 2018; Foley 2003; Heery & Conley, 2007; Moore 2011; Snow & Benford, 1992). Bir diğer deyişle bu, yapı-eylem ikiliğinin

ötesine geçerek, liderliğin aracılık ettiği eylemle nasıl bir yapılaştırmanın (structuration) gerçekleşeceği ile ilgilidir.

Cregan, Bartram & Stanton (2009) liderlik kavramını tartışırken işlemsel ve dönüşümcü liderler arasında bir ayrım yapar. Onlara göre dönüşümcü liderlik proaktif bir şekilde işçilerle etkileşim halinde olarak onların görüş ve önerilerini de isteyerek sendika kültürünü değiştirmeyi arzular. Dönüşümcü liderler başvurdukları fikir ve ahlaki değerlerle işçilerden kişisel çıkarların ötesinde kolektif çıkarları benimsemelerini ister, onları motive eder ve güçlendirir.

Kelly (1998, s. 34-5, 127) liderlik için 4 temel özellik belirlemektedir. Onun liderlik için belirlediği ilk özellik, kullandıkları dil ve geliştirdikleri argümanlarla adaletsizlik duygusunu teşvik etmeleri ve işçilerin o ana dek “normal” ya da “kabul edilebilir” olarak algıladıkları eylem ya da çıktılarının aslında adaletsiz ya da gayrimeşru olduklarını belirten çerçeveler oluşturmalarıdır. İkinci özellik, grup uyumu ile birlikte sosyal kimliğin keskinleşmesini sağlarlar. Böylelikle işçiler şikâyetlerini doğrudan işverene ya da devlete atfederek, kendi kolektif çıkarlarının yönetici sınıfın çıkarlarının karşısında olduğunu düşünmeye başlar. Üçüncü olarak bir fayda-maliyet hesabını esas alarak adaleti yeniden tesis etmenin yolu olarak kolektif eylemi haklı çıkarır ve kolektif eylem ihtiyacını teşvik ederler. Son olarak liderler, işverenlerin ya da devletin kolektif eylemin meşru olmadığına dair argümanlar ve başkaca araçlarla gerçekleştirdikleri karşı-mobilizasyonlara karşı kolektif eylemi meşrulaştırırlar.

Kelly (1998)’nin tarif ettiği liderlik tipi Cregan vd. (2009)’nin tarifi olan dönüşümcü lider profili ile çoğunlukla örtüşmektedir. Ek olarak başka yerlerde Hyman (1972, s. 188; 1997, s. 310; 1999, s. 96) işçilerin nispeten fazla olan ancak dağınık ve tezatlık barındıran şikâyetlerinin, kolektif çıkar, sosyal kimlik ve mücadele yöntemlerine göre şekil aldığı süreçlerde iş yeri temsilcilerinin arabuluculuk rollerini vurgular. Ayrıca Darlington (2018)’a göre mobilizasyon teorisindeki liderlik formülasyonunda liderler ve takipçiler arasındaki karşılıklı ve dinamik olan etkileşim ya da iletişim yeterince vurgulanmamıştır. Darlington (2018)’ın eleştirisinde haklılık payı bulunmakla birlikte, bu eleştiriye bazı açılardan katkı yapılabilir. Örneğin liderlerin dayanışmacı bir özelliği ihtiva etmesi (işçilerin zor zamanlarında yanlarında olmaları) işçilerin mobilizasyona daha açık hale

gelmesinde önemli olabilir. Bu dayanışmanın, iş yeriyle sınırlı olmadığına altını çizmek gerekir. İşçilerle dayanışma içinde olan liderlerin kolektif eylemi inşa etme sürecinde ikna etme gücü daha yüksek olabilir (Heery & Conley, 2007, s. 17; Kelly, 1998).

Dolayısıyla yukarıda tartışılan argümanların bütünü, bize kolektif eylem meydana gelmesi için liderliğin merkeziliğini gösteriyor. Gerçekten liderlik, yukarıda tartışılan özellikleri taşıyorsa kolektif eylemin gündeme gelmesi, meydana gelmesi, gelişmesi ve geleceği hakkında büyük oranda belirleyici bir role sahip olabilir.

Kelly (1998) bize liderlik ile kolektif eylem arasında deterministik bir ilişki sunmaz. Ancak işçilerin şikâyetleri, memnuniyetsizlikleri vb. düşünce ya da duyguları doğrudan kapitalist üretim ilişkisinden kaynaklanıyor olsa bile biri ya da birilerilerinin bunu ifade etmesi gerektiğini söyler. Bu bakış açısıyla “arı bir kendiliğindenlik”in var olduğu söylenemez. Çünkü satıhta görünen bir kolektif eylem olsa da bu kolektif eylemin başlangıcında liderlerin olmadığını bize göstermez. Bir işçinin, temsilcinin ya da komite üyesinin kendi inisiyatifiyle bir eylem gerçekleştirmesi ve onu diğer işçilerin izleyerek eyleme dahil olması da liderliğin farklı bir biçimidir –doğrudan kayıtlı olmayan durumlarda bile-. Kendiliğinden olarak ifade edilen eylemlerde bile daha önce resmi olmayan iletişim ağlarının kullanılarak, memnuniyetsizlik duygusunun ifade edilip, sağlam bir çerçeve içerisinde pratiğe döküldüğünden farklı düzeylerde de olsa bilinçli bir liderlik vardır (Darlington, 2018, s. 624-625; Gramsci, 1971, s. 50–51, 196–198).

Örneğin, Fantasia (1988)’nın çalışmasına atıfta bulunan Kelly (1998) bize bu durumun bir örneğini sunar. Taylor & Bain (2003, s. 170) çalışmalarında memnuniyetsizlik duygusunun adaletsizliğe dönüşümünü sağlamada, kolektif çıkarı inşa etmede ve mobilizasyonun meydana gelmesinde liderliğin belirleyici olduğunu ileri sürer. Elbette mobilizasyonun kökleri mutlak anlamda iş yeri temsilcileri ya da aktivist liderliğe göbekten bağlı değildir. Ancak eylem başladıktan sonra yönünün bireysel karakter ya da figürlerden etkilenmesi oldukça muhtemeldir (Darlington, 2018, s. 625).

Mobilizasyonun başarılı olma durumu liderliğin güçlü ve başarılı olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Sadece resmi sendika liderleri değil, iş yeri temsilcileri, komite üyeleri ve sol yönelimli aktivistler var olan adaletsizliği esas alarak daha derli toplu kolektif eylem çerçeveleri oluşturabilirler. Böylece hem grup içi dayanışma ve uyumu hem de kolektif eylemi teşvik ederler. Hatta iş yeri temsilcileri tüm kolektif eylem biçimlerine tabandan katılımı kolaylaştıran ve teşvik eden bir role sahip olabilir. İş yeri temsilcilerinin ve komite üyelerinin doğrudan ve sürekli olarak işçilerin içinde bulunmaları onlara görece avantajlı bir konum sağlar. Dolayısıyla sahip oldukları konum onları ikna süreçlerinde nispeten güçlü kılabilir. Böylelikle, işçilerin problemlerini anlamanın yanı sıra işçilerin görüş ve tutumlarını değiştirmede kilit bir rol oynayabilirler (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Darlington, 2002, 2009, 2013, 2015, 2018; Heery & Conley, 2007; Kelly, 1998).

Ayrıca Kelly (1998)'nin mobilizasyon teorisinde yaptığı liderlik kavramsallaştırmasının merkezinde resmi liderlik bulunmaz. Hatta onun liderlik bileşeninde enformel liderler -aktivistler ve işyeri temsilcileri- formal liderlik kadar önem arz eder. Enformel liderler sendikal statükoyu aşarak dönüşümcü bir rol oynayabilir (Moore, 2011, s. 68). Liderler yönlendiren önerilerde bulunurken aynı zamanda olası istekli rakipleri ile rakiplerinin sunduğu alternatiflerle çerçevelerle mücadele etmek zorunda kalabilirler. Dolayısıyla hem resmi hem de resmi olmayan liderlik bilinç ve etki düzeylerine göre farklılık arz eder. Ayrıca olası lider ve potansiyel takipçiler arasında kaçınılmaz bir şekilde belirli bir oranda gerilim meydana gelir (Beale, 2003, s. 91; Taylor & Bain, 2003, s. 166-171).

İş yeri temsilcileri ve komite üyeleri, ekonomik ve sosyal sorunları vurgulayarak ve bu sorunların üstesinden gelebilmenin yolunun kolektif eylem olduğunu anlatarak işçilerin kolektif eylemde bulunma arzularını etkiler. Ayrıca iş yeri temsilcileri ve komite üyeleri dışında dışardan destek sunan solcu aydın ya da kanaat önderleri işçilere yakınlık göstererek, onların sorunlarını ve ihtiyaçlarını doğru bir şekilde yansıtan çerçeveler oluşturarak kolektif eylemin gerçekleşmesinde rol oynayabilir (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Darlington, 2002, 2009, 2013, 2015, 2018; Johnson & Jarley, 2004; Kelly, 1998; Metochi, 2002; Snow & Benford, 1992). Kelly (2005)'nin de söylediği gibi kolektif eylem çerçeveleri günlük sosyal etkileşimden kendiliğinden meydana gelmez. Liderler

yaşanılan adaletsizlikleri esas alarak kolektif eylem çerçeveleri inşa ederler. Bununla birlikte sendikalar gibi gönüllülüğe dayalı örgütlerde liderliğin etkili olabilmesi takipçilerin hem istekli olması hem de aktif destek sunması gerekir (Kelly, 2018, s. 704).

Buna karşın tam zamanlı sendika memurları, bürokratikleşmeyi teşvik eden davranışlar içerisinde bulunabilir. İşçilerin genel çıkarlarına zıt bir pozisyon alabilirler. Hatta resmi liderler bazen potansiyel bir mobilizasyonun sönümlenmesine de yol açabilir veya resmi liderliğin algılanan adaletsizliği bir kolektif vasıta ile genişletmek gibi bir gündemi olmayabilir (Kelly, 1998). Ancak komite üyeleri ve iş yeri temsilcileri işçilerle geçirdikleri zamanın fazla olması ve doğrudan onların içinden gelmeleri gibi durumların sağladığı avantajlardan yararlanarak ve bunun yanı sıra oluşturdukları stratejilerle (Ganz, 2000, 2010) resmi liderliğe baskı yapabilir (Badigannavar & Kelly, 2005; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Darlington, 2002, 2009, 2013, 2015, 2018; Kelly, 1998). Bu baskıyı temel alarak oluşturdukları iklim resmi liderliğin değişmesine kadar giden bir sürece dönüşebilir (Zonguldak grevi örneğinde görüleceği üzere).

Diğer bir deyişle temsilciler ya da komite üyelerinin resmi sendika memurlarından bu anlamda farklı bir nitelik taşıdığı ileri sürülebilir (Darlington, 2018; Darlington & Upchurch, 2012). Dolayısıyla sendika yöneticileri sendikaların var olan statükocu ve merkeziyetçi yapılarını (demokrasi ve şeffaflığın tersine) devam ettirme eğilimine sahip olduklarında enformel liderlerle etkileşim içerisinde bulunmaları doğrudan olmasa da bir çatışma yaratabilir ve meydana gelen bu çatışma kolektif eylemin liderliği adına önemli sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca enformel liderler izledikleri stratejilerle (Ganz, 2000, 2010) sınıf eksenli bir politizasyon süreci başlatabilir. Özellikle 1980’li yılları takip eden konjonktür göz önünde bulundurulduğunda özelleştirme, kuralsızlaştırma, yeniden yapılanma gibi söylemlerin endüstri ilişkilerinin gündemini (mesela Türkiye’deki) sürekli bir şekilde meşgul etmiştir. Neoliberal döneme geçişin doğrudan adaletsizliğe neden olması endüstri ilişkileri alanının hem sol yönelimli enformel liderlerin rolüyle politize olmasını hem de (1980’lerin sonlarında olduğu gibi) kolektif eylemlerin sıklaşmasını sağlamış olabilir. Başka bir deyişle işçi sınıfını hem politize etmek için hem de gerçekleşen politizasyonun kolektif eylemlere

dönüşmesi için siyasi fırsat yapısının ne oranda uygun olduğuna yönelik doğru bir analiz yapmak gerekir. Dolayısıyla bu analizi doğru bir şekilde yapanların, Darlington (2018)'un öngördüğü gibi, sol yönelimli enformel liderler olduğunun altını çizmek gerekir (dördüncü bölümde bunun açık örnekleri gösterilecektir).

Mobilizasyon sürecinde liderlik bireysel bir olgu olmadığı gibi işçilerle sürekli bir iletişim ve etkileşim sürecine dahil olmayı gerektirir. Zira enformel liderler, yukarıda ifade edildiği üzere sürekli olarak işçilerin içerisinde olan, onlarla konuşan, onları prosedürel süreçlere dahil eden, onların bilişsel anlamda özgürleşmesini sağlayan faillerdir (McAdam, 1988). Etkileşim içerisinde olan işçiler onlara liderlik edenlerden etkilenir. Karizmatik olmaları, donanımlı olmaları, sağlam argümanlar üreterek suçluyu doğru ifadelerle teşhir etmeleri işçilerin algılarını dönüştürür (Darlington, 2018; Kelly, 1998). Ayrıca enformel liderler haksızlığı, öfkeyi, memnuniyetsizliği politikleştirir ve bu politikleştirmenin sonucunda işçileri çeşitli şekillerde görevlendirerek onlara sorumluluk yükler. Bu görevlendirmeler stratejik hamleler olarak görülmelidir. Çünkü bu görevlendirmelerin sonucunda işçiler eylem çerçeveleme süreçlerine dahil olarak kolektif eyleme katılım sağlayan tabanın genişlemesinde rol oynayabilir.

Enformel liderler işçilerin düşünce ve algılarını öğrenmek için geliştirdikleri çeşitli araçlarla işçileri toplu pazarlık öncesindeki prosedürel süreçlere dahil ettiğinde işçiler, sendikalarının gerçekten onları temsil ettiğine ve sendikalarının sosyoekonomik koşullarda bir değişiklik yaratmak istediklerine (adaletsizliği gidermeye yönelik mücadele) inanabilir. İşçilerin onurunu gözetmek, onlara saygılı davranmak, işçiler ve sendikalar arasında daha ayakları yere basan bir özdeşleşmenin gerçekleşmesini sağlayabilir. Bu özdeşleşmeye karşı işverenden alınan geri dönüşler engelleyici ya da olumsuz olduğunda ise liderler, adaletsizlik duygusunu mobilize etme açısından daha güçlü bir meşruiyet zemini elde eder (Buttigieg vd., 2005; Darlington, 2002, 2009, 2012, 2018; Fuller & Hester, 2001; Fosh & Cohen, 1990; Johnson & Jarley, 2004; Kelly, 1998; Metochi, 2002; Nicholson, 1976).

Barker, Johnson & Lavalette (2011, s. 5-11) liderliğin doğasını anlaşılır kılmak adına liderliği, “amaçlı bir faaliyet” ve “ilişki” olarak gören bir çerçeve sunarlar. Onlar, liderliği bir gündemi gerçekleştirme faaliyeti olarak görür. Yani

onlara göre liderlik, mevcut durumun tahlili, sorunların üzerine teorik bir söylem geliştirme ve bununla birlikte uygun ve etkili kolektif eylem önerilerini sunmayı kapsar. Ancak bunların yanı sıra liderlik, işçileri dinlemeyi, anlamayı, konuşmayı, onların tepkilerini tahmin etmeyi de kapsayabilir. Böylece liderler, gündem sahibi olan, diğer aktörlerle dinamik bir ilişki içerisinde olan ve stratejik düşünen varlıklar olarak ifade edilebilir. Liderlerin bu etkileşim anlarında kullandıkları dil, işçilerin kolektif eylem için ikna olması adına önemli bir role sahiptir.

Kelly (1998) mobilizasyon teorisinde kolektif eylem çerçevelerinin ve çerçeveleme süreçlerinin üzerinde yeterince durmaz (Gahan & Pekarek 2013). Çerçeveleme, işçilerin kolektif çıkarlarını tanımlayan, işçi çıkarlarının işverenlerin çıkarlarından farklı oluşunu ortaya koyan ve işçiliğin kimlikleşmesini sağlayan süreçler olarak ifade edilebilir (Badigannavar ve Kelly, 2005; Heery ve Conley, 2007; Kelly, 1998). Bununla birlikte kolektif eylem çerçeveleri adaletsizliğin giderilmesi için hangi araçların nasıl kullanılabileceğine dair fikirleri de kapsar (Kelly, 1998, s. 704).

Dolayısıyla liderler, kolektif eylem çerçevelerini bina eden, üstlenen (vaatte bulunan), fırsatlara olanak tanıyan, devlete ya da işverene karşı stratejiler geliştiren ve doğrudan sonuçları etkileyen kişilerdir (Healy & Kirton, 2013; Kelly, 1998; Morris & Staggenborg 2009, s. 171).

Badigannavar & Kelly (2005)'nin Welsh ve Leeds üniversiteleri üzerinde yürüttüğü karşılaştırmalı bir çalışmada bu anlamda önemli noktalara işaret edilir. Çalışma, sendika liderlerinin dışarıdan daha geniş bir destek sağlamak amacıyla kolektif eylem çerçevelerini geniş tuttuğunda ve yönetime karşı antagonist bir tavır sergilediğinde başarılı olmanın daha olanaklı olduğunu ortaya koyar. Ayrıca Badigannavar & Kelly (2005) bu türden sendika liderlerinin (Leeds Üniversitesi), işçilerin sorunlarını dile getirme, yönetimi suçlama, sosyal uyumu ve sendikal özdeşleşmeyi teşvik etme gibi durumlarda ılımlı davranan diğer sendikaya göre daha başarılı olduklarını tespit etmişlerdir.

Liderlerin olgu ve olaylara doğrudan müdahil olması da işçilerin arasında kolektif çıkar algısını pekiştirir ve memnuniyetsizliğin kaynaklarının yönetici sınıfa atfedilmesini daha olanaklı kılar. Eş deyişle “biz” ve “onlar” ayrımının

gerçekleşmesi çoğunlukla liderlerin yürüttükleri faaliyetlerin sonucunda gerçekleşir. “Biz” ve “onlar” ayrımının gerçekleşmesi yani kutuplaşmanın meydana gelmesi ile kolektif eylemler artık görece daha meşru bir nitelik kazanabilir (Darlington, 2018, s. 621-622; Heery, 2003, s. 3; Hyman, 1972, s. 188; 1997, s. 310; 1999, s. 96; Moore, 2011, s. 56).

Darlington (2018)’ a göre Kelly (1998)’nin analizi yukarıda ifade edildiği üzere açık bir şekilde kapitalist üretim ilişkilerindeki yapısal çelişkilere, yani nesnel koşullara dayanır. Dolayısıyla, Kelly (1998)’nin mobilizasyon modelinde işçilerin kendilerinin kolektif çıkar ve kimlik oluşturma biçimleri reddedilmez. Fakat adaletsizlik duygusunun pekiştirilme biçimleri, sosyal kimliğin ve kolektivist eğilimlerin yükselmesi liderliğin modele entegre edilmesi ile tahkim edilir. Kelly (1998)’nin bu anlamda kabul ettiği şey şudur (Canel, 1992, s. 49): “kolektif çıkar tanımlama süreçleri yalnızca nesnel koşullar tarafından belirlenmez, çıkarlar ideolojik söylemler aracılığıyla oluşturulur ve birbirine eklenir bu nedenle de toplumsal aktörlerin farkındalığından bağımsız bir ön varoluşa sahip değildir.”

Diğer bir deyişle liderler, işçilerin kendi kolektif çıkarlarına dair tanımlarını belirlemede, vurgulamada ve ifade etmede kilit bir rolü gerçekleştirir. Liderler toplumsal bir sorunun ciddiyetini, maruz kalınan adaletsizliği çerçeveleme süreçleri ile daha önce talihsiz fakat katlanılması muhtemel olarak görülen şeyi, adaletsiz ve etik dışı olarak yeniden tanımlama gibi rolleri gerçekleştirebilme yeteneğine sahiptirler (Darlington, 2018, s. 622).

Darlington (2002, s. 105; 2018, s. 627) liderlik ile ilgili perspektifimizi genişletmeye dair bir ihtiyacın varlığının altını çizer. Ajitasyon teorisine açık bir şekilde meydan okur. Ona göre gerçek ve haklı şikâyetler yoksa ajite edici söylemlerin alıcı bulma olasılığı düşük olabilir. Dolayısıyla bu ajite edici söylemlerin alıcı bulabilmesi doğrudan adaletsizlik ile ilgilidir. Eğer mevcut sosyal koşullarda adaletsizlikten bahsetmek mümkün değilse ajite edici sözlerin etkili olabilmesi pek mümkün olmayabilir. Endüstriyel çatışmanın temelinde sadece hakiki şikâyetlerin bulunabileceği ve bunların örgütlü bir mücadeleye konu olabilmesi için işyeri temsilcileri ve aktivistler tarafından sahiplenilmesi gerekliliğinin altını çizer.

Gerçekten sol yönelimli veya sosyalist perspektifli liderler işçi mobilizasyonlarını teşvik etmede kilit bir role sahip olabilir. İşçiler için sosyal yapının ürettiği tüm olumsuzlukları hükümeti veya sermayeyi hedef alarak, durumun kolektif bir vasıta (grev vb.) ile değiştirilebileceğini savunarak işçileri mobilizasyon için istekli ve yetkin bir hale getirebilirler (Badigannavar & Kelly, 2005; Darlington, 2009, 2012, 2013, 2018; Kelly, 1998).

Özetle, Kelly (1998) mobilizasyon teorisinde eylemi zorlaştırabilecek veya kolaylaştırabilecek nesnel yapısal koşulları tanıyan bir perspektifi endüstri ilişkilerinin analizine sıkı bir şekilde yerleştirir. Ancak aynı zamanda işçi örgütlenmesinin, kolektif bilincin, fail ve aktivizmin öznel boyutlarına ilişkin anlayışımızı geliştirir (Darlington, 2018, s. 622- 623).

Dolayısıyla, üçüncü bölümde daha açık görüleceği üzere, liderler, hem grev komiteleri hem de işyerlerindeki temsilcilik rolleri vasıtasıyla ve işçilerle geliştirdikleri diyalog ve kullandıkları dil ile dolaysız bir şekilde işçilerin mobilize olmasında büyük rol oynayabilir. Yani işçilerin liderler tarafından ikna edildikleri karmaşık süreçlerin sonucunda mobilizasyonun gerçekleşmesinin olanaklı hale geldiği ileri sürülebilir. Sonuç olarak, liderliğin kolektif eylem için neden merkezi olduğu bu tartışmalarda kendini açık bir şekilde göstermiştir. Burada deterministik bir ilişkinin ileri sürülmediğinin altını çizmek gerekli gibi görünüyor. Çünkü, daha önce vurgulandığı üzere, mobilizasyon teorisinin boyutları arasında diyalektik bir ilişki vardır. Böyle bir ilişkinin varlığı, sosyal kimlik ve sosyal ağlar ile ilgili sıradaki mobilizasyon boyutu tartışılırken de gözlenebilir.

3.3. Sosyal Kimlik ve Sosyal Ağlar

İkna süreçleri sosyal ağlarda gerçekleşir. Adaletsizliğe maruz kalan veya adaletsizliğin var olduğunu düşünen liderler ve işçiler sosyal ağlarda bir araya gelir, birbirleriyle konuşurlar, bu konuşmaların sonucunda bilişsel özgürleşme gerçekleşebilir (McAdam, 1988; Kelly, 1998; Kelly, 2018). Kelly'nin de merkezi olarak yararlandığı sosyal kimlik teorisine göre insanlar üyesi oldukları grubun çıkarları için mücadele eder (Tajfel, 1981, 1982; Tajfel & Turner, 2004; Turner, 1978).

Kelly (1998, s. 30-31)'e göre işçiliğin kimikleşmesi yani işçilerin sosyal kimliğiyle özdeşleşmesini takiben, işçiler “biz ve onlar” ayrımını esas alarak kategorizasyonlar oluştururlar. Sosyal karşılaştırmalar aracılığıyla bu ayrım desteklenir ve çok daha keskin görünümeler ortaya çıkar. Örneğin işçiler, yüksek enflasyon, işsizlik ve yoksulluk gibi olgulara karşı mücadele edebilir. Ancak yönetici sınıfın, işçilerin maruz kaldıkları duruma dair çözüm odaklı bir yaklaşım sergilemek bir yana, bu durumu teşvik eden tutumlar göstermesi işçiliğin kimikleşmesine ve sosyal karşılaştırmalar aracılığıyla kimliğin fark edilmesine aracılık edebilir (üçüncü bölümde örnekleriyle daha açık gösterilecektir).

Bu durum, adaletsizlik başlığı altında yürütülen tartışmada ifade edildiği üzere, işçilerin karar verme süreçlerinde söz haklarının olmadığı ya da zayıf olduğu koşullarda, işçiler arasında işveren veya hükümet unsurlarının haksız ve kendi çıkarları doğrultusunda karar aldıklarına dair bir suçlamanın gelişmesini sağlayabilir. Başka bir deyişle sosyal karşılaştırmalar adaletsizlik duygusunun keskinleşmesine katkı sağlayabilir.

Sosyal karşılaştırmalar, klişeleştirme ve sosyal yüklemeleri meydana getirir. Klişeleştirmeler karşı grubun (örneğin yöneticiler veya hükümet) belirli çıkarlarla özdeşleştirildiği (kar oranı gibi) algılardan oluşur. Bu özellikler, o grubun üyelerine atfedilir ve genellikle grubun tamamını temsil ettiği düşünülür. Örneğin, işçiler Cumhurbaşkanıya veya hükümetin diğer üyelerine bir klişe olarak işçi düşmanlığını yükleyebilir (Büyük Zonguldak Grevinde gerçekleştiği gibi). Bu yüklemelere binaen işçiler, yönetici sınıfı (bu çalışma bağlamında Cumhurbaşkanı ve diğer hükümet üyeleri) mevcut adaletsizliklerin sorumluları olarak etiketleyerek onların davranışlarını klişelerirler. Bu durum sosyal ağlarda devamlı işlenerek, bir süre sonra işçiler kendi gruplarının her durumda haklı olduğunu ve karşı grubun her durumda haksız olduğunu savunur hale gelir. Kelly'nin katıldığı gibi bu, bir tür bilişsel cimrilik üzerine yerleştirilir. Ayrıca karşı gruba yüklenen olumsuz klişeleştirmeler, işçilere kolektivist tutumlarını devam ettirmede işlevsellik sağlar. Diğer bir deyişle sosyal yüklemeler (atıflar) işçilerin kendi grup kimliklerini korumak gibi bir işlevi de yerine getirir (Kelly, 1998, s. 31).

Kelly (1998, s. 31) sosyal kimlik teorisinden merkezi olarak yararlanır ve teorisinin, uygun veya doğru koşullar altında her türden işçinin kolektif hareket

edebileceği varsayımını destekler. Ancak Kelly eleştirel bir yaklaşım sergileyerek (çünkü kendisi kimliklerin sınıf çıkarları etrafında oluştuğu varsayımından hareket eder) sosyal kimlik teorisinin insanların herhangi bir sosyal kimliği nasıl benimsediğine dair fazla bir şey söyleyemeceğini ileri sürer. Kelly bu noktada başta kaynak mobilizasyonu olmak üzere sosyal hareketler literatürü ve liderlik tartışmalarına atıfta bulunmak gerektiğini vurgular.

Sosyal hareketler literatürünün önde gelen yazarlarından McAdam (1988)'a göre başarılı bir kolektif eylemin meydana gelmesi katılımcıların ortak bilincindeki dönüşüme bağlıdır. Bilişsel özgürleşme olarak tanımladığı bu süreç üç bilişin üretilmesine ve benimsenmesine bağlıdır. İlk olarak sistemin çıktıları meşruiyetini kaybeder. Silver (2015) ve Polanyi (1957) kapitalizme içkin olan meşruiyet krizinin altını çizer ve meşruiyet yitiminin, sermaye sınıfının işçi sınıfına yönelik saldırıların sertleştiğinde meydana geldiğini vurgular. Normalde yönetici sınıf tarafından yapılan düzenlemelerin meşruiyetini kabul eden insanlar, bazı dönemlerde, bu düzenlemelerin adaletsiz veya haksız olduğuna kanaat getirir. İkinci olarak normalde kaderci ve yapılan düzenlemelerin kaçınılmaz olduğunu düşünen insanlar değişim taleplerini vurgulayan haklar öne sürer. Son olarak çaresiz olduğunu düşünen insanlar kaderlerini değiştirebileceklerine dair bir inanç geliştirirler. Bu bilişlerden herhangi birinin yokluğu kolektif eylemin meydana gelmesine engel olabilir veya insanları kolektif eylem gerçekleştirme iradesinden mahrum bırakabilir (McAdam, 1988, s. 132-133). Bu dönüşümlerin sosyal ağlarda, liderlerin öncülüğündeki çerçeveleme süreçleri ile gerçekleşmesi mümkündür.

Liderlerin bina ettiği kolektif eylem çerçeveleri nesneleri, durumları, deneyimleri, olayları ve eylem dizilerini, bireyin düşüncesinde seçici bir şekilde işaretleyerek ve kodlayarak “dışarıdaki dünyayı” basitleştiren ve yoğunlaştıran yorumlayıcı bir şemaya atıfta bulunan araçlardır. Liderler, sosyal ağlarda oluşan kolektif eylem çerçevelerini ve içinde bulunulan sosyal problemin ciddiyetini; adaletsizliği ve ahlaksızlığı yeniden tanımlamayı teşvik eden araçlar olarak kullanır. Bu araçlar kolektif eylemin meydana gelmesine aracılık eder. Diğer bir deyişle liderler, mevcut sosyal durumların negatif yönlerine dikkat çekmek veya

onları öne çıkarmak için kolektif eylem çerçevelerini kullanır ve kolektif eylemi adaleti yeniden tesis etmenin, ahlaksızlığa son vermenin aracı olarak tanımlar.

Kolektif eylem çerçevelerinin ikinci özelliği ise yüklemelerdir. Yüklemeler, failleri belirleyerek yaşanan adaletsizliğin sorumlusu olarak onlara suçlama atfetmeye yararlar (Snow & Benford 1992, syf 137). Bazı bireyler (liderler), sorunlu ve adaletsiz olarak işaretlenen toplumsal düzenlemelerin veya olayların açık bir şekilde farkında olabilir (Snow & Benford 1992, s. 141). Sosyal yapıyı, konjonktörü doğru okuyan liderler siyasi fırsat yapısını iyi bir şekilde analiz ederek işçileri sosyal kimlikleri altında kolektifleştirebilir ve ortamın kolektif eylem yapmak için elverişli olduğuna işçileri ikna edebilir. İşte kolektif memnuniyetsizlik ile adaletsizliğin üzerine mobilizasyonun inşa edilmesinde liderliğin rolü tam olarak burada ortaya çıkar (Darlington, 2012, s. 520; Kelly, 1998). Ancak liderlerin bu rolünü gerçekleştirebilmesi için sosyal ağlarda işçilerle bir araya geldiklerinde onları ikna edebilmeleri gerekir. İş yeri yemekhanesi, sendika binası ve diğer toplantı alanlarında gerçekleşen konuşmalar sonucunda işçiler sosyal kimlikleri altında kolektifleşir ve çıkarlarını yeniden tanımlarlar.

Kolektif çıkar tanımlamaları sosyal ağlarda gerçekleşir çünkü sosyal ağlar McAdam (1988)'ın söylediği gibi statükonun meşru olduğuna dair inanç ya da düşünceden kurtuluşun gerçekleştiği yerlerdir. Sosyal ağlarda liderler statükonun meşruluğuna olan inançtan kopmanın gerçekleşmesini sağlayabilir.

İşçi örgütlerinin (sendikaların) bir kolektif eylemle arzu ettiği sonuçları alması üye işçilerin sendika ile ne oranda özdeşleştiği ile doğrudan ilgilidir (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008, s. 249-50). Algılanan adaletsizlik duygusu işçilerin kolektif çıkarlarıyla özdeşleşme olasılığını arttırırken bireysel memnuniyetsizlikler de iş yerlerinde daha geniş bir adaletsizlik algısını kapsayan şikâyetlere dönüşür (Kelly, 1998; McAdam, 1988).

Kolektif eylem gibi bir gündemi olan sendika üyesi işçiler, çıkarlarını işverenlerin çıkarlarından farklı olarak tanımlarsa pekişen adaletsizlik duygusu kolektif eyleme katılımın daha muhtemel hale gelmesini sağlayabilir. Sosyal kimlik teorisine göre sosyal ağlar işçilerin “biz” ve “onlar” ayrımı yaptığı ve kolektif

çıkarların inşa edildiği yerlerdir (Buttigieg, Deery & Iverson, 2008; Kelly, 1998; McAdam, 1988; Tajfel, 1978; Turner, 1982).

Birey üyesi olduğu grupta pozitif anlamda yaşadığı özdeşleşme kendi grubuna yönelik olumlu düşünmesini destekleyebilir. Böylelikle karşı gruba yönelik olumsuz düşünceler ve klişeler gelişir. Sosyal ağlarda onlara karşı biz tutumu, işçilerin ortak bir kimlik referansı ile kendi aralarında birlik ve dayanışmayı inşa etmesine aracılık edebilir. Bu durum işçilerin kolektif eylemde bulunmasını kolaylaştıran ya da onları kolektif eylemi daha arzular hale getiren bir süreç olarak tarif edilebilir (Hyman, 1975; Kelly, 1998; Buttigieg, Deery & Iverson, 2008).

Eğer sendika üyesi işçiler sendika tarafından dikkate alındıklarını düşünüyor, görüş ve önerilerinin önemsendiğini biliyorsa sendika ile nispeten daha hızlı ve sağlam bir özdeşleşme gerçekleşebilir. Gerçekleşen bu özdeşleşme ise onların mobilize olmasında yarar sağlar (Kelly, 1998; Levesque, Murray & Queux, 2005)

McAveley (2016, s.10)’e göre “ sendika personeli üyeleri mobilize etme başarısı gösterse bile bu katılımcılar kararlı, toplantılara iştirak eden, iyi amaçlar adına eylem yapan ve tüm kitle olmadan harekete geçen ve adanmış aktivistler”dir. McAveley (2016)’in tarif ettiği adanmış aktivistler, liderlik gibi bir iddia içerisinde bulunmayabilirler. Ancak sol yönlü iş yeri temsilcileri veya grev komitesi üyeleri mobilizasyonun meydana gelmesi için kesinlikle yadsınamaz bir nitelik taşıyor gibiler. Onların kendilerine liderlik atfı yapıp yapmamalarından bağımsız bir şekilde sosyal ağlarda gerçekleşen konuşmalar yani oradaki “etkileşim” bir değişim yaratabilir. İşçiler veya meydan okuyan diğer grupların üyeleri çıkarlarının karşı grupların çıkarlarından farklı olduğuna çoğunlukla burada ikna olurlar veya karşı grubun dayatmalarına meydan okumaya hazır hale gelirler.

Kelly (1998)’de çıkar alanlarının kavramsallaştırılması, yüksek bir soyutlama düzeyi içerir. Edwards için (1986, s. 90-136) sömürü soyut bir analiz seviyesinden ziyade somut analiz seviyesi ile ilgilidir. İşçiler “ üretim tarzının soyut doğasına göre değil, hissedilen baskılara göre hareket eder.” Eğer dikkatimizi soyut çıkarlar çerçevesinde sınırlarsak, çalışma deneyiminin ve mücadelenin belirli yerleri ve amaçlarına, yani antagonizmaların deneyimlendiği, ampirik olarak belgelenebilecek ve karşılaştırılabilecek somut düzeyi göremeyebiliriz. Piven &

Cloward (1997, s. 20) “...insanlar yoksunluğu ve baskıyı büyük ve soyut süreçlerin nihai ürünü olarak değil, somut bir ortamda yaşarlar ve hoşnutsuzluklarını belirli hedeflere karşı belirli şikâyetlere dönüştüren somut deneyim olarak yaşarlar. İşçiler fabrikayı, montaj hattının hızlanma ritmini, ustabaşı, casuslar, gardiyanlar, mal sahibi ve maaş çekini deneyimler. Tekelci kapitalizmi deneyimlemezler.” (Kirk, 2018, s. 648). Ayrıca işçilerin bu ortak deneyimleri, onların sosyal kimlikleri altında kolektif hareket etmesine aracılık eder. Ortak bilinçte yaşanan dönüşüm sonucunda meydana gelen kolektif eylemlerde biriktirdikleri olumlu anılar ve deneyimler işçileri gelecekte olası kolektif eylemler için de daha mücadeleci bir nitelik yükler.

Gall (2000, s. 178) işçilerin mücadeleye açık bir hale gelmesinde olumlu deneyimler, gelenekler ve anıların önemini vurgular. Gerçekten işçilerin mobilize olmasında onun işaret ettiği gibi olumlu anılar, deneyimler ve geleneklerin etkisi önemli gibi görünüyor. Zira bu durum işçiliğin kimlikleştiğini gösteriyor olabilir. Eğer işçiliğin kimlikleşmesi ve diğer boyutların tecelli etmesi ile birlikte işçiler daha önce kolektif eylemlerde bulunmuş, bu eylemler aracılığı ile görece başarı elde etmişse, kolektif eyleme katılmada daha istekli bir tavır sergileyebilirler.

3.4. Fırsatlar ve Tehditler

Kelly (1998, s. 25-26) fırsat kavramını üç bileşene ayırarak tanımlar: taraflar arasındaki güç dengesi, yönetici sınıfın uygulaması muhtemel baskının maliyeti ve alt grubun (bu çalışma bağlamında maden işçilerinin) iddialarını sürdürebilmek için mevcut fırsatlar. Yönetici sınıf meydan okuyan grubun kolektif eylem gerçekleştirmesini engellemek ve ikincil çıkar tanımlamalarını değiştirmek için karşı-mobilizasyonlar gerçekleştirebilir.

Diğer bir deyişle fırsat boyutu işverenlerin ve devletin eylemleri ve politikalarıyla ast grupların mevcut koşullar altındaki elinde bulundurduğu araçların arasındaki güç dengesidir (Kelly, 1998, s. 37).

Kolektif eylem gerçekleştirme arzusu taşıyan grubun sahip olduğu üye desteği veya karşılaşması muhtemel muhalefet büyük önem taşır. Yani üye desteğinin yoğun veya güçlü olması işçi örgütleri için bir fırsattır. Ancak meydan okuyan grubun gerçekleştirmek istediği eyleme başka çıkar grupları veya sivil

toplum kuruluşları tarafından muhalefet edilme olasılığı da bir tehdittir (Kelly, 1998).

Konjonktürel olarak bazı grupların muhalefet etme olasılığı düşebilir veya meydan okuyan grupların destek kazanması daha güçlü bir ihtimal halini alabilir. Dolayısıyla siyasi fırsat yapısı temelde politik konjonktürün kolektif eylem gerçekleştirmek adına eleverişli olma veya olmama durumu olarak kavramsallaştırılabilir ve bu siyasi fırsat yapısı değişebilir bir özellik taşır. Yine siyasi fırsat yapısı ile ilişkili ancak farklı olan rejim krizleri de kolektif eylemin meydana gelmesinde önem taşır. Rejim krizleri ya da daha genel bir ifade ile siyasi istikrarsızlık dönemleri hükümetlerin hegemonik konumunu zayıflatarak meydan okuyan grupların konumunda görece bir iyileşme yaratır. McAdam (1988, s. 128-131) üçüncü bir faktör olarak baskının yokluğunu öne sürer. Baskının yokluğunun rejim krizleri ve siyasi fırsat yapısıyla birlikte ortaya çıktığını ancak farklı olduğunun altını çizer. Baskının yokluğu diğer iki faktörle birlikte baskının maliyetini yükselterek meydan okuyan kitlelere daha güvenli bir alan sağlar. Son olarak aniden empoze edilen şikâyetler kolektif eylemin doğmasında etkilidir.

Siyasi fırsat yapısı sendikaların davranışlarını, bu davranışların kapsam ve içeriğini şekillendirebilme özelliğini ihtiva eder. (Heery & Conley, 2007; Kelly, 1998). Başka bir deyişle eğer politik konjonktür işveren veya hükümetin meydan okuyan gruplar karşısında baskı kurmak için kullanacağı araç ve politikalarını kullanımını görece sınırlayan bir durumda ise kolektif eylem gibi bir gündemi olan sendikalar daha rahat faaliyet yürütebilecekleri bir ortama sahip olabilir. Ayrıca üye desteğinin görece yüksek olması ile muhalefetin dağılımı -esas olarak muhalefetin olmayışı- kolektif eylemi teşvik edici unsurlardır.

Kolektif eylemi gündemine alan sendikalara muhalefetin olmaması görece özgür bir ortam sağlar. Eğer tersine doğrudan hükümet ve diğer sendikalar, sivil toplum kuruluşları veya siyasi partiler muhalif bir tavır takınırsa kolektif eylemin doğması çok daha zor olabilir. Ancak bu siyasal aktörler harekete destek sunan açıklamalar veya dolaysız bir şekilde faaliyetlerin içerisinde bulunursa kolektif eylem çok daha olası bir hale gelir (McAdam, 1988; Kelly, 1998; Tilly, 2003). Muhalefetin olmayışı meydan okuyan grupların pazarlık gücünü artıran bir durumdur.

Baskının yokluğu ile ilişkili ancak ayrı bir durum olan rejim krizleri de siyasi fırsat yapısının bir diğer boyutu olarak öne çıkar. Rejim krizleri iktidarların politik olarak istikrarsız oldukları süreçlere karşılık gelir. İktidarların yaşadığı siyasal istikrarsızlıklar kolektif eylem gerçekleştirmeyi amaçlayan sendikaların konumunda nispeten bir iyileştirme yaratır. Örneğin, yüksek enflasyon dönemleri, yüksek işsizlik oranları olguların insanların yaşamlarını doğrudan negatif yönde etkileyen durumlar iktidarları istikrarsızlaştırır. Çünkü yoksulluğa maruz kalan halk nezdinde yönetici sınıfın meşruiyeti azalır. Rejim krizleri bu anlamda kolektif eylemi teşvik edici bir role sahiptir (Heery & Conley, 2007; McAdam, 1988; Kelly, 1998).

Dolayısıyla siyasi fırsat yapısı başlığı altında tartışılan muhalafetin dağılımı, baskının yokluğu ve rejim krizleri gibi olguların kolektif eylemin meydana gelmesinde önemli bir rolü olabilir. Bu olgular sendikalar veya diğer sivil toplum kuruluşlarının hem pazarlık gücünü artırma hem de bu örgütlerin pozisyonlarında görece iyileşmeler olmasını daha olanaklı bir hale getirebilir. Ancak kolektif eylemden bahsedilebilmesi yani kolektif eylemin gündem olarak tartışılabilmesi adına hali hazırda var olan bir örgütlenmeden bahsedebiliyor olmamız gerekir - resmi olması gerekmez-. Örgütlülüğün olmadığı bir durumda koşulların görece olarak iyi olması kolektif eylemin meydana gelmesi için herhangi bir önem taşımaz. Çünkü örgütlenmenin olmadığı durumlarda kolektif eylem çoğunlukla gerçekleşmez.

3.5. Örgütlenme

Örgütlenme sadece merkezileşme derecesi ya da kapsayıcılık derecesi gibi geniş kurumsal faktörleri değil aynı zamanda belirli şekillerde hareket etme yeteneğini kritik bir şekilde etkileyen, sendikaya sadakati ve işçinin sendika ile özdeşleşme durumunu da kapsar. Mobilizasyon ise adaletsizliğe uğradığını düşünen bir grubun gerekli olan kaynaklar üzerinde kontrol sağladığı ve bireylerin kolektif aktörlere dönüştüğü süreç olarak ifade edilebilir (Kelly, 1998, s. 25).

Kolektif eylemin biçimleri yani esasen tüm mobilizasyonlar belirli bir oranda örgütlenme gerektirir. Örgütlenmiş insanlar bir araya gelir, fikir alışverişi yapar, tartışmalarda bulunur, bazıları kolektif eylem adına bir öneri sunar ve sonuç olarak

uzlaşmış bir eylem planı ortaya çıkabilir. Bu faaliyetler mutlak anlamda resmi bir örgütlenme gerektirmeyebilir ancak her halükarda bir örgütlenme süreci gerektirir (Kelly, 2018, s. 6).

Kelly (1998)'nin mobilizasyon teorisinde örgütlenmeyle ilgili tanımlamalar esasen oldukça açıktır. Ancak belki de Kelly (1998)'nin örgütlenmenin literatürde yeterince teorize edilmiş olduğunu ileri sürmesi ve bu nedenle üzerinde fazla durmamasından dolayı Kelly'nin ardılları veya mobilizasyon teorisini test eden bazı yazarlar mobilizing ve organizing kavramlarını birbirinin yerine kullandıkları görülmektedir. Bu kavramların birbirinin yerine kullanılamayacağı gayet açıktır. Bu başlık altında yapılacak tartışma iki kavram arasında ayrım yapmayı önerirken aynı zamanda literatürde kendine görece yer bulan ve nispeten örgütlenmeden ayrılan derin örgütlenme kavramına sıkça atıfta bulunur.

Holgate, Simms & Tapia (2018, s. 600) mobilizasyon ve örgütlenme kavramları arasında bir ayrım olduğunu ifade eder. Onlara göre mobilizasyon sendikanın mevcut üye işçileri harekete geçirmesi iken örgütlenme ise, belli bir amaç doğrultusunda -ki bu amaç genellikle işçi ile işveren arasındaki asimetrik güç ilişkisini daha simetrik hale getirmektir- işçileri örgüte dahil etmektir. Bir azınlığı mobilize ederek belirli tavizler elde etmek mümkün olabilir. Bununla birlikte sendikalar işçilerin büyük çoğunluğunu örgütlediğinde ve örgütlenen işçiler aktivizimden yana bir pozisyon aldığında sendikanın pazarlık gücü görece artar ve grev gibi yaptırım gücü yüksek bir silahı kullanabilir. Ancak işçilerin örgütlü oldukları sendikaya destek sunmaları kendiliğinden kolay bir şekilde olmaz. Tersine bu destek zahmetli birtakım faaliyetler gerektirir (McAveley, 2016).

Mobilizasyonlar, ne kadar örgütlenmeye dahil önemli bir etkinlik ya da araç olsa da tek başına örgütlenme olamaz. Öyle ki yalnızca mobilizasyona odaklanıldığında uzun vadede sürdürülebilir bir hareket yaratmak olası olmaktan çıkabilir. Mobilizasyon tek başına bir güç yanılsamasına neden olabilir. Ek olarak kitlesel destek gerektiren faaliyetlerde bir güç azalmasının muhtemel olmasından dolayı sürdürebilir olma özelliği taşımayabilir. Oysa örgütlenme, işçilerin kolektif çıkarlarını grev yoluya tesis etme amacıyla bir strateji olarak anlaşılması kavramsal açıdan daha yararlı olabilir (Holgate, vd., 2018, s. 602). Mobilizasyon anlarında işçiler genel olarak sendika personeli tarafından yönetilir ve başarının ölçüsü ise

mobilize olan işçi sayısıdır. Oysa derin örgütlenmede enformel liderler tarafından yürütülen faaliyetlerin sonucunda sendika daha derin ve sağlam bir destek tabanı inşa edebilir. Örneğin işçiler prosedürel süreçlere dahil edilebilir, dayanışma ağları örülerek sendikalarıyla özdeşleşmeleri sağlanabilir veya çeşitli şekillerde görevlendirilebilirler (Holgate, vd., 2018, s. 603). Ayrıca mobilizasyon anlarından önce inşa edilen dayanışma ağları mobilizasyonun sürekliliği adına önemli görünmektedir.

Hem kapsayıcı hem de katılımcı bir taban perspektifine sahip sendikaların veya enformel liderlerin sınırlı mobilizasyon stratejilerinden ziyade derin örgütlenmeyi amaç edinmeleri ve bu doğrultuda uygulamalar gerçekleştirmeleri daha olasıdır. Çünkü sol yönelimli liderler “değişimi” gündemlerine dahil ettiklerinde derin örgütlenme stratejileri izlemeleri gerekir. Derin örgütlenme stratejileri, mobilizasyon anlarının ötesinde sendikal yenilenmeyi cesaretlendirecek koşulları oluşturma potansiyeli taşır. İşverenlerin veya hükümetlerin politikaları sonucunda kendini dayatan adaletsizliğe karşı görece pasif bir konumda olan sendikalar açık bir şekilde meydan okuyan örgütlere evrilebilir (Holgate vd., 2018, s. 610-11). Derin örgütlenme stratejisi izleyen sendikaların resmi veya resmi olmayan liderleri işçilerle sağladıkları etkileşim, kurdukları diyalog ve ördükleri dayanışma ağlarıyla mobilizasyona daima hazır bir işçi kitlesi yaratabilirler. Başka bir deyişle derin örgütlenme stratejileri sonucunda sendikalar gerçekten mobilizasyon anlarının ötesine geçebilir.

Dolayısıyla işçilerin yalnızca sendika üyesi olması onları harekete hazır kılmaz. Darlington (2018) özellikle vurguladığı “etkileşim” ve dayanışmacı bir sendikal anlayış gibi derin örgütlenme stratejileri işçilerin kolektif hareket etmek için karar vermesinde belirleyici rol oynayabilir (Holgate vd., 2018; Gahan & Pekarek, 2013; McAveley, 2016, Kelly, 1998). Zira dayanışma bireysel kaygıların aşılması ve memnuniyetsizliğin kolektif taleplere dönüşmesi anlamına gelir. Öznel algılar nesnel çıkarlar haline gelir ve kolektif çıkar inşa edilir (Kirk, 2018, s. 649). Liderlerin, işçileri sendikal faaliyetlere dahil etmesi (McAveley, 2016), oluşturdukları kolektif eylem çerçevelerinin ve kullandıkları dilin kapsayıcı olması, işçilerle hem iş yerinde hem iş yeri dışındaki hayatlarında dayanışma göstermeleri kritik bir öneme sahiptir. Çünkü bu faaliyetlerin sonucunda işçiliğin kimlikleşmesi,

sendika kültürünün değişmesi ve değişen sendika kültürü ile birlikte kolektif hareket etme kapasitesinin yükselmesi çok daha olası hale gelebilir.

Kelly (1998, s. 34) maliyet-fayda hesaplamaları için her zaman araçsal olmak zorunda olmadıklarını bazen ideolojilere dayanabileceklerini ya da onlardan etkilenebileceklerini ifade eder. Derin örgütlenme stratejileri maliyet-fayda hesaplamalarını işçiler için araçsal olmaktan çıkarabilir. Ancak harekete dahil olma potansiyeli olan izleyiciler ve destek veren gruplar için maliyet-fayda hesaplamaları araçsal olma özelliğini korur.

Kolektif eylemler sadece işçiler için değil çevre gruplar içinde çıkar sağlar çünkü işçi mobilizasyonları sınıfsal karakterlidir (üçüncü bölümde açık örnekleriyle gösterileceği gibi). Kolektif eylem gerçekleşmeden önce liderler izledikleri stratejilerle ve kolektif eylem çerçevelerini kullanarak radikal bir öfkenin doğmasını sağlayabilir. Öfke duygusu, işçilere veya diğer meydan okuyan gruplara kaybedecek bir şeyleri olmadığını düşündürebilir (Gall, 1998, 2000; Kelly, 1998).

Gall (1998, s. 331) mobilizasyon teorisine yönelik bir eleştiri kaleme aldığı Fantasia (1988)'ya atıfla şu soruyu sorar: “meseleleri belirli şekillerde çerçeveleyen aktivistler vardı, ama neden liderler ve işçiler işveren baskısı ile tehdit edildiğinde geri adım atmadılar?” Bu soruya verilecek bir cevap kolektif yetkinlik inancı olabilir. Eğer, işçiler, mevcut adaletsizliği kolektif bir vasıta ile değiştirebileceklerine gerçekten inanırlarsa liderler inancını kaybetse veya geri adım atmaya hazır hale gelseler bile işçilerin inancı itici bir güç olarak kalabilir. Yetkinlik inancı gerçekçektan işçilerin korku duvarlarını yıkmalarını sağlayabilir (Kelly, 1998).

3.6. Karşı Mobilizasyonlar

Karşı-mobilizasyonlar yönetici sınıfın, işçilerin kolektif eylemlerinin, işçi kolektivizminin ortadan kaldırılmasını veya işçi kolektivizminin aşındırılmasını amaçlayan karşı eylemler olarak ifade edilebilir (Kelly, 1998). Karşı-mobilizasyonların varlığı kapitalist üretim ilişkilerinin doğası gereği sürekli iken yükselişi işçi kolektivizminin yükseldiği anlara karşılık gelir. Kapitalizmin doğası ve sermaye sınıfının karakteri bunu gerektirir. Çünkü sermaye sınıfı hiçbir zaman kendi çıkarlarından feragat etmek istemez ve işçi mobilazyonlarına karşı doğrudan

karşı-harekete geçer (Kelly, 1998; Polanyi, 1957; Silver, 2015; Smith & Morton, 1993; Tilly, 1978).

Özellikle sağ yönelimli iktidarlar iş gücü piyasalarında emek gücünün temsilcileri olan sendikaları dışlayan bir politika izler. Her ne kadar belirli anlarla işçiler mobilizasyonlar gerçekleştirseler de hem mobilizasyonlardan önce hem mobilizasyon anlarında hem de mobilizasyon anlarının sonrasında sendikaların dönüştürülmesi, dönüştürülemeyen sendikaların ise ortadan kaldırılması (en azından pasifize edilmesi) amaçlanır. Bunun yanı sıra sadece sendikalar değil, kolektivizm potansiyeli olan kamu kuruluşları özelleştirilir, işçiler çeşitli iş yasaları ile tasfiye edilir ve mevcut kurumlar parçalanır (Kelly, 1998; Kirk, 2018; Smith & Morton, 1993). Hatta eğer iktidar sahipleri ve onların devamı olan sağ yönelimli hükümetler sermaye sınıfının çıkarları için tehdit olma potansiyeli taşıdığını düşündükleri bir kenti (Zonguldak örneğinde olduğu gibi) hedef alabilir.

Genel olarak 1980’lerden bu yana izlenen neoliberal politikalarla kapitalist devletin rolünün belirginleşmesi yani sınıfsal karakterini belli eden ekonomik ve yönetsel politikalar izlemesi -üçüncü bölümde daha açık gösterilecektir- sendika üyelik sayılarında düşüşü beraberinde getirmiştir. Bilhassa kamu sektörü sendikalarının gücü aşındırılmış, yasalarla teşvik edilen bürokratikleşme sendikal demokrasiye engel olmuş ve iş yeri temsilci ve aktivistlerin sayıları azaltılmıştır. Hatta ulusal sendika liderleri işçi sınıfını kolektif eyleme teşvik etmek bir yana, sermaye yanlı bir şekilde konumlanmışlardır. Dolayısıyla karşı mobilizasyonlar, zaten asimetrik bir güç ilişkisi barındıran endüstri ilişkilerinin, aktörlerinin karakterlerini aşındırmış ve işçi örgütleri olan sendikaların gücünü önemli ölçüde kırmıştır (Kelly, 1990, 1998; Kirk, 2018; Smith & Morton, 1993).

Smith & Morton (1993) 1980’den itibaren sağ yönelimli hükümetlerin endüstri ilişkilerine dair temel politikalarının *güya* sendikaların yarattığı haksız ayrıcalıkların kısıtlanması yoluyla serbest piyasanın güçlendirilmesi olduğunu ileri sürer. Böylelikle işçiler işverene karşı tek başına kalır ve işveren istidam ilişkisinin bireyselleştirilmesi gibi bir nimetten (kendisi için) yararlanarak ekonomik ve denetsel bağlamda işçiyi sömürür. Bu açık saldırıların nedeni birikim (karlılık) krizidir (Kotz, 2015; Silver, 2015). Bu karşı-mobilizasyonlarla sendikaların meşruiyetinin altı oyulur, sendikaların ekonomik etkileri akademik yazında sürekli

bir şekilde eleştirilir ve yeni yasal düzenlemeler aracılığıyla doğrudan tasfiye edilmeye çalışılır (Smith & Morton, 1993, s. 99).

Hyman (1989, s. 12) sağ yönelimli hükümetlerin politik ve yöneltimsel uygulamalarına atıfla “marjinalleştirme” kavramının altını çizir. Bu vurgulamayla karşı-mobilizasyonlara atıfta bulunarak devlet ve işverenlerin sendikaların devam eden faaliyetlerini tanıırken böyle bir kısmi dışlama gündemine sahip olduklarını ifade eder (Smith & Morton, 1993, s. 102). Çeşitli stratejiler aracılığıyla bir karşı mobilizasyon olarak marjinalleştirme, mobilizasyon anlarında daha belirgin bir hale gelir.

Kelly (1998, s. 25) karşı-mobilizasyonları, görece daha kapsayıcı bir çerçeve içerisinde: “yönetici sınıfın (işveren veya devletin) işçilerin ikincil çıkar tanımlamalarını değiştirmek, güçlü bir kolektif eylemin yaratılmasını engellemek, mobilizasyon ve kolektif eylem girişimlerini bastırmak” olarak yeniden tanımlar. Yani Kelly’ye göre potansiyel bir kolektif eylem veya mobilizasyonun yaratılmasını engellemenin yanı sıra kolektif eylem esnasında yönetici sınıf meydan okuyan grubun kolektif eylemini sönümlendirmek için karşı-mobilizasyonlara ara vermeden devam eder. Örneğin; hükümetin veya sermaye sınıfının temsilcileri izleyicileri ya da dayanışma potansiyeli taşıyan grupları, mobilizasyonun gayrimeşru olduğuna, haklı bir nedene dayanmadığına ikna etmeye çalışır. Hükümet kolluk kuvvetlerini kullanarak kolektif eylem gerçekleştirenleri gözaltına alabilir veya çeşitli ajan ve provakatörleri kullanarak hedef saptırmaya veya liderlerin etki alanını dolayısıyla kolektif eylemi aşındırmaya yönelik girişimlerde bulunabilir. Başka bir örnek olarak hükümet bürokratları aracılığıyla meydan okuyan grupları fiziksel olarak bir alana sıkıştırıp hareketi etkisizleştirmeye çalışabilir.

Hali hazırda sahip olduğu güç ve elinde bulundurduğu kaynak açısından meydan okuyan gruplara karşı çok daha güçlü olan yönetici sınıf kolektif eylem esnasında kaynakların çoğunluğunu eylemi sonlandırmak için mobilize edebilir (Kelly, 1998). Smith & Morton (1993, s.100) işçilerin kolektif güç kaynaklarına erişimini engellemek için devlet müdahalesinin önemini yeniden ortaya koydu. Buna göre devlet, "istihdam ilişkisinin şartlarını belirleme konusunda işverenlerin yetkilerini orantılı bir şekilde arttırdı". Bu bağlamda mevcut istihdam ilişkilerinin

feshedilerek işveren lehine yeniden düzenlenmesi (yasal olarak), toplu pazarlık kurumunun kapsamının daraltılması, sendikaların (işçi temsilcileri olarak) nispeten tanınması ve anlaşmalara prosedürel olarak dahil edilmesi, özelleştirmeler, taşeronlaştırma gibi uygulamalar açık karşı-mobilizasyonlar olarak görülmelidir (Kelly, 1998; Kirk, 2018, s. 640).



4. BULGULAR

Saha çalışması, 1990-1991 yıllarındaki Zonguldak grevine katılmış olan ve o dönem işçi, işçi temsilcisi ve sendika yönetici olarak görev yapan toplam 46 kişiyle derinlemesine ve yarı-yapılandırılmış mülakatlara dayanır. Mülakatlar Mayıs 2021 ile Ocak 2022 arasında gerçekleştirilmiştir. Mülakatların tamamı ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmış ve deşifre edilmiştir. Mülakatlar en az 25 dakika, en çok 2 saat 38 dakika sürmüştür. Katılımcılara kartopu örnekleme yöntemi ulaşılmıştır. Örneklem ikisi kadın, diğerleri erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Bu dağılım, madende yeraltı çalışanların tamamının erkek olduğu göz önüne alınırsa, beklenen bir dağılımdır. Örneklem dahil olanların arasında en düşük yaş 50 iken en yüksek yaş ise 67 olarak tespit edilmiştir. Yaş ortalaması ise yaklaşık 55'tir. Bu da grevin 1990-1991'de gerçekleştiği düşünüldüğünde beklenen bir sonuçtur. Ayrıca bu, örneklemin grev eylemine genellikle 20'li yaşlarda katıldığını da göstermektedir.

Yapılan mülakatlarda elde edilen kayıtlardan, mobilizasyon teorisinin varsayımları kullanılarak, adaletsizlik algısının nasıl oluştuğu ve pekiştiği, sosyal ağların nasıl çalıştığı, enformel ve formel liderliğin eylemde nasıl bir rolü olduğu, karşı mobilizasyonların neler olduğu ve bunların nasıl algılandığı ve nihayetinde grevin gerçekleşmesindeki başkaca faktörlerin nasıl etkili olduğu açığa çıkarılmaya çalışılmıştır.

Mülakatlardan elde edilen bulguların sunumu, üçüncü bölümdeki tartışmanın akışına uygun olarak tasarlanmıştır. Üçüncü bölüm boyunca ifade edildiği gibi, aşağıda gösterilen boyutların (adaletsizlik, liderlik, sosyal ağlar, fırsat yapısı, örgütlenme-mobilizasyon ve karşı mobilizasyon) esas itibarıyla birbirinden ayrıştırılması olanaklı değildir. Yani bu boyutlar, gerek eylem öncesindeki belirleyici etkileri gerekse eylem sırasındaki rolleri bakımından “yan yana” ya da “ardışık” bir şekilde durmamaktadır. Bunların, iç içe geçmiş ve son derece karmaşık etkileşimlerin arabuluculuğunda gerçekleştiği söylenebilir. Dolayısıyla aşağıdaki yorumların okunmasında bu etkileşim dikkate alınmalıdır. Böyle bir olguyu, başka türlü açıklamamanın olanaksızlığını, bulguların kendisi de ele vermektedir. Nitekim aşağıda görüleceği üzere, her bir boyutla ilgili bulgular; diğer boyutlara atıf yapmak suretiyle açıklanmıştır.

Yine de metodolojik olarak tutarlı olmak ve ilgili boyutların önemini yeterli bir şekilde vurgulamak açısından bir sınıflandırmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca böyle bir sınıflandırma, tıpkı üçüncü bölümde olduğu gibi, okuyucunun eylem çerçevesini oluşturan boyutların neler olduğunu daha açık bir şekilde takip edebilmesi ve bunlardan hangisinin ne oranda belirleyici olduğunu tespit edebilmesi açısından gerekli görünmektedir. Dahası bunlar arasındaki ilişkileri ve karşılıklı belirlenmeleri yeterli bir şekilde açıklamak için de böyle bir sınıflandırmaya ihtiyaç var gibi görünmektedir. Bu işlem, Kelly'nin modelinin ardışık bileşenlerden oluştuğunu kabul etmek anlamına gelmez. Örneğin adaletsizlik hissi ve liderlik boyutları hem birbirlerini belirlemekte hem de diğer boyutlara nüfuz etmektedirler. Her ikisi de eylemin çerçevelenmesinde ve sosyal ağlar ve fırsat yapısı gibi boyutların belirginleşmesinde kritik rollere sahiptir. Dolayısıyla aşağıda sunulan bileşenler; bunların kesin bir şekilde birbirinden ayrılabilir nitelikte olmadıkları akılda tutularak okunmalıdır.

4.1. Adaletsizlik

Yapılan mülakatlar neticesinde, Büyük Zonguldak Grevi sırasında işçileri harekete geçirici temel unsurun adaletsizlik hissi olduğu açık bir şekilde müşahade edilmiştir. Bir diğer deyişle, Kelly'nin mobilizasyon modeline uygun olarak, adaletsizlik hissinin eylem için gereken çerçevelemeyi temellendirdiği rahatlıkla söylenebilir. Bu çerçevelenmede, uzunca bir süre devam eden bir dizi farklı prosedürel ve dağıtımsal adaletsizliğin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Hatta bu bağlamda, yaklaşık on yıl boyunca aralıksız bir şekilde devam eden politik ve yönetsel tercihlerin belirleyici olduğu sonucuna varılabilir.

Böyle bir çıkarım, önceki bölümlerde temas edilen neoliberal geçişe atıf yaparak desteklenebilir. Bu dönem boyunca ortaya çıkan pek çok ekonomik gösterge aracılığıyla dağıtım adaletinde işçiler aleyhine önemli değişimlerin yaşandığı bilinmektedir. Nitekim, 1980 darbesiyle başlayan ve peşinden gelen ANAP hükümetleriyle ivmelenen neoliberal politikaları derinden yaşayan Zonguldak işçisinin başta ücretler olmak üzere çalışma koşulları, grev anına kadar peyderpey gerilemiştir. Daha önce bahsedildiği üzere, işçilerin reel ücretleri, bu on yıllık dönemde yaklaşık yarı yarıya düşmüştür (Boratav, 2015; Barutçu & Özdemir, 2017).

Görüşme yapılan işçilerin tamamı, 1990 yılına gelindiğinde, mutlak yoksulluğu derinden yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu fark ediş, sadece 1990 yılındaki koşullara veya sonuçlara odaklanarak oluşan bir kavrayışla da sınırlı değildir. Nitekim işçiler arasında, adaletsizliğin açık nedenlerini belirleme ve bunları eylem için çerçevelemede (mesela sosyal ağları harekete geçirme ve sosyal kimlik aktivasyonunu gerçekleştirmede) bir konsensüs olduğu da görülüyor. Bir diğer deyişle, işçilerin neredeyse tamamının o dönem içinde bulundukları nesnel koşulların (örneğin reel ücretlerin yarıya düşmesi) yüksek bir bilincine sahip olmalarının yanında, bunların ekonomi-politik temelinin tespit edilmesinde ortak bir anlayış geliştirdikleri de anlaşılıyor.

Dolayısıyla, işçilerin satın alma gücündeki mutlak gerilemeyi fark etmelerinin ötesinde, adaletsizlik hissinin mobilize edilmesi için gerekli olan birincil kaynaklardan olan “suçlama” ya da “hedef gösterme” (ya da aşağıda görüleceği üzere sosyal kimlik aktivasyonu) kendini bu süreç boyunca açık etmiştir. Adaletsizliğin yoğun hissi; (aşağıda görüleceği üzere, liderliğin ve diğer boyutların aracılığıyla) adaletsizliğin kaynağı ve sorumlularının adeta bir mutabakata dayanarak belirlenmesine yol açmıştır. Dolayısıyla, işçiler arasında bu on yıl boyunca süregiden farklı pek çok politikaya ve politikacıya yönelik suçlamayı sürekli pekiştiren bir farkındalığın oluştuğu anlaşılıyor. Bu görüşlere destek sağlayan pek çok bulgunun arasından, bir katılımcının şu ifadelerine bakmak yararlı görünüyor:

“12 Eylül öncesi iyi durumda olan işçi ücretleri ve toplu sözleşme düzeni rafa kaldırılınca açlık sınırının altında yaşama mahkum edilen bir çalışma hayatı oluştu. 10 yıl süreyle işçilerin bütün hak ve özgürlükleri ortadan kaldırıldı... İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine yönelik herhangi bir yatırım olmadı. İşçi açığı çoktu, az işçiyle, az malzemeyle daha çok üretimi esas alan bir üretim tarzı benimsendi. ” (S.C.)

Adaletsizliğin kaynağı üzerindeki bu ortak anlayışların, eylemin genellikle işveren adaletsizliğinden kaynaklanan sıradan bir işçi grevinin ötesine geçerek Türkiye’nin en geniş katılımlı ve en çarpıcı politik eylemlerinden birisine dönüşmesine neden olmuş görünüyor. Bu yüzden, işçilerin yaşam koşullarına yönelik dolaysız politik ve ekonomik tercihler ve bunların yarattığı nesnel koşullar, Kelly’nin işveren eylemiyle sınırlandırılmış görünen (bkz. Martin, 1999) adaletsizlik kavramsallaştırmasını genişletmeye ya da aşmaya aracılık edebilir. Zira işçilerin çoğunluğu, bahsi geçen bu on yıllık dönemdeki darbe hükümeti ve

peşinden gelen hükümetlerin uygulamaları hakkında oldukça ayrıntılı bilgiye sahiptirler ve yaşam koşullarındaki düşüşün birincil sorumlusu olarak onların bu yaklaşımlarını görmektedirler. Eş deyişle, neredeyse tüm katılımcıların, o dönem yaşanan çeşitli adaletsizliklere yönelik çok geniş bir kavrayış geliştirdikleri ve bunu adaletsizliği çerçevelemede kullandıkları anlaşılmaktadır.

Bu kavrayış ve çerçeveleme, sadece çok bilinen bazı fenomenlerle sınırlı değildir. İşçiler; 24 Ocak kararlarının, 1982 Anayasasının ve 1983'te gelen 2821 ve 2822 sayılı yasaların, sendikal özgürlükler ve işçi haklarından yaptığı kısıntısının açık bir bilincine sahiptirler. Darbeden hemen önce, toplu iş sözleşmesi arifesindeyken, toplu sözleşmelerin darbeyle askıya alındığının; darbeden sonraki yıllarda kamu çalışanları için özgür toplu sözleşme ikliminin bozulduğunun (sendika üç yıl boyunca iş sözleşmesi imzalayamamıştır); bu süre zarfında darbe yönetiminin tayin ettiği Yüksek Hakem Kurulunun zam oranlarını belirlediğinin farkındadırlar. Yaşam koşullarındaki gerilemelerin gerekçelendirilmesinde, bu hak kayıplarının belirleyici olduğunu tespit ettikleri görülmektedir. Dahası, ANAP hükümetleri boyunca süregiden yüksek enflasyonun ve bu süreçte reel ücretlerin baskı altında tutulmasının, satın alma güçlerindeki erimenin temel nedenleri olduğunun da farkındadırlar.

Yeniden ve daha açık bir şekilde söylemek gerekirse, tüm bunlar, adaletsizlik hissinin pekişmesine neden olduğu gibi aynı zamanda adaletsizliğin kolektif eylem için çerçevenmesinde (Kelly'nin modelinde görece ihmal edilen) politikayı ve hükümetleri suçlamakla sonuçlanmıştır. Kelly'nin modelinde öngörüldüğü gibi, işçiler bu süreçte çıkarlarını yeniden ve yeniden tanımlayarak inşa etmişlerdir. Dolayısıyla adaletsizlikler, kolektif bilincin yükselmesine (ya da aşağıda görüleceği üzere sosyal kimliğin aktive olmasına) aracılık etmiştir. TTK'nın bir kamu iktisadi teşekkülü olması da adaletsizliğin daha derinden hissedilmesine neden olmuştur. Bu durum adaletsizliğin sorumluları hakkında daha açık hedefler belirlemelerini de beraberinde getirmiştir. Nitekim iyi bilindiği üzere, neoliberal tercihlerin öne çıkan yönlerinden birisi; özelleştirme ve küçülme gibi politikaları hayata geçirerek kamu işçisinin çalışma ve yaşam koşullarını daha doğrudan hedef almasıdır. Grev döneminde sendikada danışman olarak görev yapan bir katılımcıya göre;

“Özelleştirme meselesi [ile ilgili olarak] 1987 sonrası dayatılan neoliberal politikalar var [...] Devletin üretimden çekileceğine dair söylemler var [...] IMF ile yaptıkları anlaşmalar neticesinde bu doğrultuda buranın kapatılması, kapatılamazsa bile küçültülmesi söylemleri vardı.”(T.O.)

Katılımcıların çoğunluğu o dönem yaşanan daha spesifik olayların adaletsizlik hissinin çerçevelenmesinde etkili olduğu sonucuna varıyorlar. Örneğin, dönemin Türkiye İşveren Sendikaları Başkanının şu sözünden tüm işçiler haberdar gözüküyor: “Bugüne kadar hep onlar (işçiler) güldü, artık gülme sırası bizde!” Bu sözle grev arasında geçen süre yaklaşık on yıl olsa da, eylemin çerçevelenmesinde hala etkili olan faktörlerden birisi olduğu anlaşıyor. Böylesine Türkiye genelindeki işçileri hedef alan söz ve eylemlerin yanında, doğrudan Zonguldak işçisini hedef alan söz ve eylemler de yürürlükteydi ve bunlar işçilerin adaletsizlik hissinin sürekli olarak pekiştirdi. Örneğin, Özal ve sermaye sınıfının çeşitli temsilcileri (İshak Alaton gibi) TTK’nın özelleştirilmesi veya taşeronlaştırılmasını vurguladıkları çeşitli açıklamalar yaptılar. Alaton’un kömür ocaklarını kapatma tavsiyesi ve yerine balıkçılık yapmalarını önermesi; hala madencilerin kulaklarında çınlıyor.

Dahası, madencilere göre, içine düştükleri bu yoksullaşma ahlaki açıdan da savunulabilir değildi. Hatta, madencilerin ahlaka (ahlaksızlığa) gönderme yaparak yaptıkları çoğu açıklama, sadece yoksullukla da ilgili değildi. Yukarıda bahsi geçen yasa değişiklikleri, baskılar, taşeronlaştırma ve özelleştirme çabaları veya bazı neo-liberallerin Zonguldak’a yönelik sözleri (mesela Alaton’un) de meselenin adaletsizliğin ötesinde bir ahlak sorunu olarak da kavrandığını göstermektedir. Bu anlamda, Kelly’nin ve McAdam’ın adaletsizlik kavramsallaştırmasında önemli bir yer tutan ‘değerlerin ihlali’ ile bir biçimde ilişkili olan bu ahlak vurgusu; siyaseti suçlama motivasyonunu ve hükümete yönelik sosyal kimlik aktivasyonunu ivmelendirdiği anlaşıyor.

Sonuç itibarıyla, sayılan nesnel koşulların işçilerin memnuniyetsizlik düzeyini arttırması kaçınılmazdı. Bir diğer deyişle, mevcut vaka analizinde, memnuniyetsizliğin birden çok kaynağa dayanması ve bir süreç içerisinde çok farklı şekillerde tezahür etmesi işçilerin adaletsizlik hissinin keskinleşmesine neden olmuş olabilir. Fakat tüm bu hadiselerin, birer adaletsizlik olarak görülmesi ve bu görüşün yaygınlaşması, çalışmanın ilerleyen kısımlarında görüleceği üzere, liderlik, sosyal ağlar, fırsat yapısı ve karşı-mobilizasyonlar gibi aracı değişkenlerin

belirleyiciliğinde gerçekleşir. Yani, Kelly'nin de vurguladığı gibi, çalışma koşullarından veya bunların yönetiminden memnun olmamak tek başına adaletsizlik hissine yol açmayabilir. Kelly'nin modelinde, işçilerin duyduğu memnuniyetsizlikler; ancak ve ancak enformel ve formel liderlerin yapılaştırmacı failliğiyle öznel adaletsizlik hissine dönüşür.

Dolayısıyla adaletsizlik hissini, sadece nesnel koşullardan türeyen veya bunlara dayanarak kendiliğinden gelişen bir olgu olarak görmek hayli yanıltıcı olacaktır. Nesnel olarak koşulların gerilemesinden, adaletsizlik hissini doğması ve yaygınlaşması hatta bunların birer ahlaki sorun olarak etiketlenmesi veya klişeleştirilmesi işlemlerinin tümünde liderliğin ve diğer mobilizasyon boyutlarının etkili olduğu (aşağıda görüleceği üzere) çok açıktır. Ayrıca, adaletsizlik hissi çok belirgin hale gelerek kitleselleşse bile bu, kitlenin kolektif eylem yapmaya hazır olduğunu göstermez. Dolayısıyla, kolektif eyleme giden yolun bileşenlerini ortaya koymanın ötesinde bizatihi memnuniyetsizliğin adaletsizliğe dönüşümünün izlerini görmek için de liderlik gibi boyutlarla ilgili bulguların gösterilmesi gerekiyor. Yani, bundan sonraki başlıklarda tartışılacak konular adaletsizlik meselesiyle doğrudan ilgili olmaya devam edecektir.

4.2. Liderlik

Saha çalışmasından elde edilen bulgular, mobilizasyon teorisinin öne sürdüğü şekilde, liderlik boyutunun kolektif eylemin meydana gelmesindeki merkezi rolünü onaylamıştır. Hatta bulgulara dayanarak, liderlik boyutunun, Kelly'nin gösterdiğinin bile ötesinde belirleyici olduğu iddia edilebilir. Belki Darlington (2009, 2018) sol yönemli enformel liderliğe odaklanarak liderliğin merkeziliği hakkında yerinde imalarda bulunmuş olabilir. Ancak yine de onun imalarının veya vurgulamalarının dahi liderliğin merkeziliği hakkında görece eksik olduğu öne sürülebilir. Zira adaletsizlik boyutunun bulgulara dayalı tartışmasında ifade edildiği üzere adaletsizlik hissini çerçevelemesi, sosyal ağların aktif bir şekilde çalıştırılması, sosyal kimlik aktivasyonu, karşı-mobilizasyonlar, örgütlenme ve fırsat yapısı gibi diğer boyutlarla kompleks ve sıkı bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Böyle bir çıkarım daha önce mobilizasyon teorisine yapılan eleştirilere atıf yapılarak ilerlemeyi gerektiriyor.

Brother (2005)'ın mobilizasyon teorisine yönelik “aşırı lider odaklı” eleştirisinin ve Atzeni (2010)'nin liderliğin mobilizasyon sürecinde kendiliğinden türeyen bir boyut olduğu iddiasının sahada elde edilen bulgular ışığında fazlaca haksız eleştiriler olduklarını ileri sürüyoruz. Çünkü liderlik (çalışmada liderlik kavramına yapılan atıflar çoğunlukla sol-sosyalist yönemli enformel liderlere göndermedir), darbe ile başlayan ve on yıl boyunca süre gelen dağıtımsal ve prosedürel adaletsizlik hissini pekiştirilmesinde belirleyici bir role sahiptir. Dahası neoliberal geçişin maden işçisinin ekonomik, sosyal ve çalışma yaşamında tekabül edeceği noktaları açık bir şekilde tespit eden liderlerdir. Ayrıca, tüm bu eylemlere karşı maden işçisinin nasıl bir pozisyon alması gerektiğini de liderler belirlemiştir. Böylece liderler sadece maden işçisinin değil, literatürde izleyici (McCarthy & Zald, 1977) olarak nitelenen Zonguldak halkının da eyleme katılmasında kritik rollere sahip olmuşlardır. McCarthy & Zald, liderlere elitleri pasifleştirme ve izleyicileri de mobilizasyonlara katılımcı olarak dahil etme gibi görevler yükler. Eş deyişle mevcut vaka analizinde liderlerin McCarthy & Zald (1977) tarafından öne sürülen rolleri yerine getirdiği gözlemlenmiştir.

Görüştüğümüz katılımcıların tamamı sürekli bir şekilde grev komitelerinde yer alan ve iş yerlerinde temsilci olarak görev alan enformel liderlerin merkezi rolünü vurgulamışlardır. Böylece diyebiliriz ki; işçilerin bu denli önem atfederek sürekli bir şekilde liderliğe ve onların arabuluculuğunda gerçekleşen hak ve adalet kavramlarına gönderme yapmaları bilişsel özgürleşmenin (McAdam, 1988) gerçekleşmesi bağlamında liderliğin önemini gözler önüne seriyor. Ayrıca liderlik nesnel koşulların dayattığı adaletsizlik hissini esas alan çerçeveler oluşturarak çıkar birliğinin inşa edilmesinde merkezi bir role sahiptir. Zonguldaklı maden işçilerinin çıkarlarının tanımlanmasında bir konsensüs içinde hareket etmeleri, liderlik boyutunun aracılık ettiği sosyal kimlik aktivasyonu sayesinde gerçekleşmiştir.

Sosyal kimlik, sosyal ağlarda liderler ve işçiler arasında gelişen diyalogların arabuluculuğunda aktive edilmiştir. Liderler ve işçiler iş yerinde, yemekhanede, kahvehanede, mahallede vb. sosyal ağlarda sürekli bir şekilde etkileşim halinde olmuşlardır. Hatta liderler sosyal ağların kullanılma biçimlerine dair çok farklı yöntemler geliştirmişlerdir. Darbeden hemen sonra toplu sözleşmelerin askıya alınmasıyla birlikte liderler köyden köye dolaşarak, evden eve gezerek ve birtakım

argümanlara başvurarak işçilerin hali hazırda sahip olduğu adetsizlik duygusunu pekiştiren, suçluların kim olduğuna, maruz kalınan yoksullaşmanın nedenlerine dair ikna edici kanıtlar sunmuştur. Eş deyişle liderler sadece kentin merkezi bölgelerinde yaşayan maden işçilerini değil köylerde yaşayan işçileri de mobilizasyona açık hale getirmek için derin örgütlenme yolunu seçmişlerdir.

Liderlerin sunduğu kanıtlarla birlikte maden işçileri maruz kaldıkları ekonomik ve sosyal yoksullaşmanın nedenlerini (yani maruz kalınan adaletsizliğin köken ve nedenlerini) daha açık bir şekilde kavramıştır. Böylece maden işçileri suçlamanın hangi yöne yapılacağını, kimlerin hedef alınacağını daha açık görmeye başlamıştır. Kelly'nin ifade ettiği gri alanların ortadan kalkması, her şeyin daha siyah ve beyaz bir görünüm alması liderlerin arabuluculuğunda gerçekleşmiştir.

Dolayısıyla adaletsizliğin kaynaklarına ve sorumlularına dair bir mutabakatın oluşturulmasında liderliğin rolü gerek adaletsizliğin çerçeveleme biçimlerinde, gerekse sosyal ağların çalıştırılması ve sosyal kimlik aktivasyonunda net bir şekilde açığa çıkmaktadır. Bu iddiaları destekleyen bulguların çarpıcı örneklerinden birine yer vermek yararlı gibi görünüyor:

“Daha önce sendikayla haşır neşir olmamış işçiler yavaş yavaş iş yeri temsilcilerinin anlatmaya başlamasıyla anlamaya ve ilgi duymaya başladı. Sendikaya gidip gelmeye başladık ve bizleri aydınlatıcı paneller, forumlar yapılmaya başlandı. Bu panellere Türkiye'nin sol aydınları da geldi, bizlerle konuşmaya başladılar. Bilinç oluşmaya başladı bizde. Önce bu bilinçlendirme olayı çok güzel yapıldı, sadece madenciler değil Zonguldak halkı da katıldı. Önceleri Zonguldak halkı ilgi göstermiyordu daha sonra bilinçlendi ocaklar kapatılırsa gelirlerinden olacaklarını kavradılar. Önce ekonomik koşullarla başlayan taleplerimiz daha sonra bir hak ve demokrasi mücadelesine dönüştü. Kenan evren daha sonra bir gazeteyle [Milliyet Gazetesi] açıklama yaptı: ‘darbeyi yapmasaydık 24 Ocak kararları uygulanmaya konamazdı’ dedi. Kamu kurum ve kuruluşlarının tasfiye kararı alınmıştı bu kararlarla. Biz bunları orada öğrendik.” (S.A.)

Adaletsizlik boyutu başlığında ifade edildiği üzere çeşitli adaletsizliklere yönelik geniş kavrayış yukarıdaki işçinin de ifadesinde kendini göstermektedir. Ancak yukarıdaki ifadede açık şekilde görülen bir şey daha var; boyutların tümünün birbiri ile kompleks bir ilişki içinde bulunması ve boyutların her birinin bir diğerini yeniden üretmesi ve bunların birbirlerini derinden bir şekilde etkilemesidir. Ayrıca Kelly'nin liderler gönüllü olmayan veya kolektif eylem çerçevesinin dışına kayma ihtimali olan katılımcıları da ikna ederek mobilizasyona dahil edebilir varsayımının da doğrulandığı yine burada gözlemlenmektedir.

Adaletsizliğin sorumluları ve kaynaklarına dair oluşturulmuş konsensüs, çıkar birliğinin inşa edilmesi, sosyal ağların aktif ve sürekli bir şekilde çalıştırılması ve sosyal kimliğin aktivasyonu için merkezi role sahip olan liderlik boyutunun önemi veya merkeziliği yukarıda ifade edilen hususlarla sınırlı değildir.

Örneğin işçi temsilcileri ve grev komitesi üyeleri farklı bölgelerdeki temsilci ve komite üyeleri ile iletişim ağları oluşturarak işçiler arasında anket veya benzeri araştırma araçlarından faydalanarak onları prosedürel süreçlere dahil etmişlerdir. Böylece hem işçilerin gözlemlerine veya sahip oldukları bilince dair hem de ücret veya sosyal hak talepleri bağlamında isteklerinin neler olduğu konusunda enformasyonlar elde edilmiştir. Ayrıca yaptıkları çalışmaların sonuçlarını değerlendirme amacıyla toplantılar tertip etmişlerdir.

Liderler bu toplantılara maden işçilerini de dahil ederek adaletin yeniden tesis etmenin, haksızlık ve ahlaksızlığın üstesinden gelmenin ve haysiyetlerini geri kazanmalarının tek yolunun kolektif eylem yapmak olduğuna işçileri ikna etmişlerdir. Katılımcıların çoğu yukarıda ifade edildiği üzere adaletsizliğin üstesinden gelmenin tek yolunun kolektif eylem gerçekleştirmek (grev yapmak) olduğuna ikna olmuştur. Tam bu noktada bir maden işçisinin ifadelerine yer vermek yerinde gibi görünüyor:

“Kendi aramızda da konuşuyorduk biz [grevle ilgili olarak]... Çünkü, herkes durumun farkındaydı. Sadece grev ile [mevcut adaletsizliği] düzeltebileceğimizi biliyorduk.” (Z.K.)

Buraya kadar sürdürülen tartışmanın ortaya koyduğu üzere maden işçilerinin kolektif eylem için hazır duruma gelmesi zorlu ve karmaşık bir yolda gerçekleşmiştir. Liderlerin arabuluculuğunda gerçekleşen eylem çerçeveleme süreçleri, sosyal ağların çalıştırılması, sosyal kimlik aktivasyonu ve sorumluların teşhir edilerek suçlanması maden işçilerinde eylem yapmaya hazır bir irade (bilişsel özgürleşme) oluşmasını sağlamıştır. Ancak eylemin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bazen daha da karmaşık süreçlerin sonunda anlaşılır hale gelir.

Literatürde liderlik boyutunun ne oranda merkezi olduğu, doğrudan onların aldıkları sorumluluk, bulundukları faaliyetler ve bu faaliyetlerin sonuçlarıyla ilişkili olarak açıklanmıştır. Zonguldaklı maden işçileri, liderlerinin arabuluculuğunda

eylem yapmaya hazır hale gelseler de eylemin oluşmasına engel teşkil eden resmi liderlikle ilgili başkaca faktörler de sahada gözlemlenmiştir.

Mesela Kasım 1989 tarihinden önceki Mehmet Tezel yönetiminin ve sendikaya liderlik yapan grubun kolektif eylem gerçekleştirmek gibi gündemi olmadığı sahada gözlemlenmiştir. Katılımcılarının çoğunluğunun spesifik olarak vurguladığı bu olgu literatürdeki liderlik tartışmasına ilginç bir katkı yapma potansiyelini ihtiva ediyor.

Enformel liderlik, sendikayı doğrudan karşılarına almasalar da, Tezel yönetimine yönelik muhalif faaliyetler gerçekleştirmişlerdir. Nitekim mevcut olayda, resmi sendika lideri veya lider grubun kolektif eylem gerçekleştirmemeye yönelik gündemleri ya da çeşitli şekillerde kendini dayatan adaletsizliğe tepki vermekte gecikmeleri veya tereddüt etmeleri enformel liderler ve maden işçileri arasında resmi lidere karşı bir öfke birikmesine neden olmuştur.

Maden işçileri arasında biriken bu öfkeyi resmi lidere karşı mobilize eden enformel liderler 20-30 kişilik bir grup olarak protestolar aracılığıyla resmi lideri Kasım 1989 tarihinde değiştirmişlerdir. Resmi sendika liderinin enformel liderlerin arabuluculuğuyla değişmesiyle birlikte maden işçileri iyiden iyiye mobilizasyona açık hale gelmişlerdir. Grev komitesinde yer alan ve resmi sendika liderinin değişmesine öncülük eden maden işçilerinden ikisinin ifadelerine yer vermek bu bağlamda yerinde gibi görünüyor:

“Biz yönetimi devirme kararı almıştık. Şemsi Denizer’i zorladık [resmi liderlikle ilgili olarak] aday olması için. Olağanüstü kongre için imza topladık. Kesin gidecekti Tezer.”(C.G.)

“Genel merkezde kan değişikliği olsun istiyorduk [resmi liderlikle ilgili olarak]. Ekibimle Denizer’in başkanlığına giden yolda yardımcı olduk. Biz Tezer’e teklif ettik bırak artık yoruldum de istifa et diye.” (H.A.)

Ayrıca 1989’daki mahalli seçimlerdeki politik konjonktür değişimlerini ve bahar eylemlerini de iyi okuyan bu liderler (aşağıda bu konuya tekrar dönülecektir), eylem kararının alınmasında ve neredeyse tüm Zonguldak’ın mobilize edilmesinde etkili olmuşlardır. Dolayısıyla, daha önce açıklanan süreçlerdeki liderliğin belirleyiciliğinin yanında siyasi fırsat yapısının liderler tarafından doğru bir şekilde okunmasının da kolektif eylemin meydana gelmesinde önemi büyüktür. Dahası, yine aşağıda görüleceği üzere, buraya kadarki kısımda vurgulanan liderliğin kilit

rolü; sosyal ağlarda gerçekleşen etiketlemeler ve klişeleştirmeler ve sosyal kimlik aktivasyonlarındaki belirleyiciliği gösterilerek ampirik olarak desteklenebilir.

Özetle, liderlik, adaletsizliğin tanımlanmasından kolektif eylemin çerçevelenmesine ve nihayet kolektif eylem kararının alınmasına kadarki her aşamada belirleyicidir. Dolayısıyla liderlik boyutu, Kelly'nin de onaylayacağı gibi, diğer mobilizasyon boyutlarının kaldıracı gibidir. Böyle bir hipotez, nesnel koşulları hafife almak anlamı taşımaz. Kolektif eylemin gelişme ve oluşma süreçlerinde adaleti yeniden tesis etmenin önündeki engel teşkil edici unsurların bertaraf edilmesi ve gerçekten uygun bir ortamın (fırsat yapısı bağlamında) oluşup oluşmadığına dair yetkin bir analizin yapılması liderlik boyutu ile ilgili olduğu kadar adaletsizliğin düzeyi ile de ilgilidir. Çünkü tüm bu hadiselerin cereyan etmesinin altında eninde sonunda uğranılan ve maruz kalınan bir adaletsizlik hissi vardır. Ve adaleti yeniden tesis etmeye yönelik bir ihtiyaç liderlerin arabuluculuğunda inşa edilir. Dolayısıyla sosyal kimlik, siyasi fırsat yapısı ve diğer boyutlarla ilgili aşağıdaki bulgular ve tartışmalar doğrudan liderlik ve adaletsizlikle ilgili olmaya devam edecektir.

4.3. Sosyal Ağlar ve Sosyal Kimlik

Saha çalışmasında sosyal kimlik ve sosyal ağların kolektif eylemin meydana gelmesindeki rolü mobilizasyon teorisinde öngörüldüğü şekliyle gerçekleştiği müşahade edilmiştir. Yani sosyal kimlik aktivasyonu sosyal ağlarda liderlerin arabuluculuğunda gerçekleşir. Adaletsizlik ve liderlik başlıkları altında yürütülen tartışmalarda ifade edildiği gibi bu boyutların her biri sıkı bir ilişki içerisinde. Bu ilişkinin akılda tutulduğu bir okumanın hem boyutlar arasındaki ilişkinin anlaşılmasında hem de hangi boyutun ne oranda belirleyici olduğuna karar vermede yarar sağlayacağını yeniden ifade etmek bu açıdan önem taşır.

1980'lerde birçok şekilde kendini dayatan adaletsizliğin, kolektif eylemin gerçekleşmesi bağlamında işçileri harekete geçiren temel unsur olduğu vurgulanmış olsa da adaletsizliğin tek başına yeterli olmadığı daha önce açık bir şekilde ifade edilmiştir. Sosyal kimliğin aktivasyonu (işçilerin kimliğiyle özdeşleşmesi veya işçiliğin kimlikleşmesi), sosyal kategorizasyonlar, sosyal karşılaştırmalar, klişeleştirmeler, sosyal atıflar, adaletsizlik hissinin pekişmesi ve

daha geniş bir tabana yayılması (izleyicilerin aktöre dönüşmesi vb.) ve eylemin çerçevelenmesi, sorumluların teşhir edilmesi, bilişsel özgürleşme, ikna süreçleri vd. başkaca faktörler ile tüm bu sorunların üstesinden nasıl geleneceğine dair bir mutabakatın oluşturulmasında sosyal ağların ve bu ağların sürekli bir şekilde aktif olarak çalıştırılmasının önemli oranda belirleyici olduğu sahada gözlemlenmiştir. Eş deyişle kolektif eylemin meydana gelmesinde yani tüm kaynakların mobilize edilmesinde sosyal ağlar oldukça önemlidir.

Adaletsizlik, siyasi bir iradenin gündemi ve sermaye sınıfının lehine alınan politik ve yönetsel kararların sonucu olarak kendini dayatmaya başladığı andan itibaren sosyal ağlar, sosyal kimliğin aktive edildiği (“biz ve onlar” ayrımının inşa edildiği) mekanlar olarak ortaya çıkmıştır. Eş deyişle işçiler ve liderler sosyal ağlarda bir araya gelmiş ve bu bir araya gelişlerin sonucunda kolektif hareket etmek için bir mutabakat geliştirilmiştir.

Görüşme yapılan katılımcıların tamamı sosyal ağlardaki buluşmalardan ve bu buluşmalarda kurulan diyalogların öneminden bahsetmiştir. Liderler ve maden işçileri bir araya geldikleri yerlerde sürekli bir şekilde maruz kalınan adaletsizlik, adaletsizliğin nedenleri ve bu adaletsizliğin çözüm önerilerine dair tartışmalar yürütmüştür. Başta adaletsizlikler olmak üzere bu tartışmalarda geçen hususlar, belirli bir sürecin sonunda Zonguldak halkının ana gündemi haline gelmiştir.

İşçiler iş yerlerinde doğrudan kendi aralarında da konuşarak hak ve adalet kavramlarını vurguladıkları gibi suçluluk attettikleri yöneticilere karşı olan öfkelerini de çeşitli şekillerde göstermeye çalışmıştır. Eş deyişle, sosyal ağların arabuluculuğunda suçlunun kim olduğuna dair açık bir kavrayış ve adaletsizliğin boyutuna bağlı olarak keskin bir öfke inşa edilmiştir. Sosyal ağların arabuluculuğuyla sosyal kimliğin keskinleşmesine dayalı olarak yönetime karşı inşa edilen bu öfke maden işçileri tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Bir katılımcının verdiği çarpıcı örneği burada ifade etmek yukarıdaki tartışmayı daha da anlaşılır kılma açısından yararlı gibi görünüyor:

“Temsilciler maden ocağında, yemekhanelerde herkesle konuşuyordu. O dönemde bir gün ocağa giderken baktım kafesin duvarında tebeşirle yazan bir yazı vardı. ‘Özal iktidara geldi çocuklar babasını tanımıyor, amcasına baba diyor’ [çalışma koşulları ile ilgili olarak]”. (N.Ü.)

İlk bakışta karmaşık gibi görünen bu ifade suçlama ve hissedilen adaletsizliğin boyutuna dair önemli emareler içeriyor. Kafesin duvarına yazılan yazıya göre; işçilerin çalışma sürelerinin fazla olması, çalışma koşullarının ağır olması aile içi ilişkileri aşındırıyor ve zarar veriyordu. Çünkü maden işçisi yeraltından evine yorgun bir şekilde dönüyordu. Gündüz vardiyasından eve döndüğünde çocuğu uyumuş, gece vardiyasından döndüğünde ise çocuğu okulda oluyordu. Dolayısıyla çocuğuyla zaman geçirme imkanına sahip değildi. Zaten bu süreyi genel olarak dinlenme amacıyla uyuyarak geçiriyordu. Maden işçisine göre bunun müsebbibi de Turgut Özal'ın kendisiydi. Onun hükümetinin uyguladığı politikaların çıktısı olarak görüyordu bu durumu.

Greve giden süreçte, sosyal ağlarda liderler tarafından geliştirilen kolektif eylem çerçeveleri ve sunulan kanıtlar maden işçilerinin yaşadığı adaletsizlik duygusunun daha da derinleşmesini sağlamıştır. Adaletsizlik duygusunun derinleşmesi ve adaletsizliğin nedenleri ile sorumlularına dair sunulan kanıtlar sayesinde sosyal kimlik de açık bir şekilde keskinleşmiştir. Yani, işçiliğin kimlikleşmesi veya işçilerin kimliğiyle sıkı bir şekilde özdeşleşmesi sosyal ağlarda liderlerin arabuluculuğunda gerçekleşmiştir. Böylelikle statükonun meşruluğuna dair inançtan kopma gerçekleştirmiş, işçiler tarafından “biz ve onlar” ayrımına dayalı bir sınıflandırma (kategorizasyon) yapılmıştır. Biz ve onlar tasnifinin yapılması sayesinde sorumlular teşhir edilmiş suçlama ve hedef gösterme belirgin bir hale gelmiştir. Yani sınıflandırmalardan sonra karşılaştırmalar gerçekleşmeye başlamıştır.

Kelly'nin de öngördüğü gibi, mevcut vakadaki işçilere göre kendi talepleri sosyal adaleti ve eşitliği sağlamanın yöntemini yansıtırken; yönetici sınıfın teklifleri, açıklamaları ve davranışları onları hakir gördüklerini gösteriyor. Örneğin, maden işçileri toplu iş sözleşmesi sürecinde o dönem için ücret taleplerinin 2,5 milyon TL olduğunu buna karşılık yönetici sınıfın ise 400.000 TL önerdiğini ifade etmektedir. Liderler sosyal ağlarda yönetici sınıfı sürekli olarak suçlayan çerçeveler oluşturarak işçilerin öfkelerini keskinleştirmiştir. Ayrıca iktidarın yaptığı ücret tekliflerinin düşüklüğü ile doğrudan dönemin Cumhurbaşkanı'nın TTK'nın kapatılmasına dair açıklamalarının dönemin gazeteleri tarafından haber yapılması

da suçlamanın atfedileceği aktörleri daha görünür kılmış, sis perdelerini ortadan kaldırmıştır.

Toplu iş sözleşmesi sürecinde uzlaşının bir türlü sağlanamıyor olması (yönetici sınıfın, işçiler tarafından talep edilen ücret zamlarının bir hayli uzağında kalan tekliflerde bulunması), hükümet temsilcilerinin TTK'nın özelleştirilmesine dair açıklamalarının dönemin gazetelerinde sürekli haber olması, hali hazırda kolektif eylem gerçekleştirmeye hazır olan maden işçilerinin mobilize edilmesini kolaylaştırmıştır. Katılımcıların ifadelerine göre suçlular apaçık belliydi ve adaleti yeniden tesis etmenin biricik yolu olan grevin maliyeti faydaları ile karşılaştırıldığında çok daha düşüktü.

17 Kasım 1990 tarihinde geniş katılımlı bir kurultay ile grev kararı alan sendika 30 Kasım 1990 tarihinde grev sürecini resmi olarak başlatmıştır. Grevin ilk gününden itibaren liderlerin arabuluculuğunda önce Üzülmüş ve Karadon şubeleri sonrasında diğer şubeler Zonguldak Merkez'de bulunan sendika binasının önüne yürüyüşler başlatmışlardır. Resmi sendika lideri sendika binasının önüne gelen işçilere onları motive eden konuşmalar yapmak zorunda kalmıştır.

Katılımcıların ifadelerine göre grev süresi boyunca sosyal ağlar aktif bir şekilde çalıştırılmaya devam edilmiştir. Eylemi Ankara'ya taşıma fikri sosyal ağlarda liderler tarafından ileri sürülmüş maden işçileri de kendi aralarında bu fikri sürekli bir şekilde konuşmaya başlamıştır. Özellikle maden işçilerinden eylemi Ankara'ya taşıma talebi üzerine sendikanın seyahat için ayarladığı otobüslerin kente girmesine müsaade edilmemesi, maden işçilerinde Ankara'ya yürüme taleplerini beraberinde getirmiş ve resmi sendika başkanı "gerekirse yürürüz" diyerek işçilerin taleplerine karşılık vermiştir. Böylelikle 4 Ocak 1991 yılında Büyük Zonguldak Grevi geniş bir katılımı yürüyüşe evrilmiştir. 8 Ocak 1991 tarihine kadar devam eden sürecin sonunda işçiler talep ettikleri zam oranlarını almayı başarmışlardır.

Dolayısıyla işçilerin sosyal ağlarda keskinleşen sosyal kimlikleri onları kolektif eylem gerçekleştirmek için hazır bir hale getirmiştir. Bu sayede ise mobilizasyon gerçekleşmiştir. Ayrıca sosyal ağlarda gerçekleşen konuşmalar sonucunda ikna olan, yönetimi suçlayan işçiler, burada kurulan diyalogların

benzerlerini kendi evlerine, arkadaş ve dost ortamlarına taşıyarak mobilizasyona katılanların sayısının önemli oranlarda artmasına aracılık etmişlerdir.

Yukarıdaki ifadede açık bir şekilde çalışma, sosyal ve ekonomik yaşamda meydana gelen bozulmaların sorumlularının kim olduğuna dair bir kavrayışın gelişmesi ve suçlamanın doğru yöne yapılması bağlamında sosyal ağlar ve sosyal kimliğin önemi ortaya çıkmaktadır.

Zonguldaklı maden işçilerinin sosyal kimlikleriyle bu denli özdeşleşmeleri sadece Zonguldak'taki sosyal ağlarda neşet eden diyalogların kapsamı ile sınırlı değildir. Bulgulara dayalı liderlik tartışmasında ifade edildiği üzere enformel liderler sosyal ağların kullanılma biçimlerine dair farklı yöntemler geliştirmişlerdir. Enformel liderler sırasıyla 1987 ve 1989 yıllarında gerçekleşen Netaş Grevi ile Bahar Eylemlerine doğrudan dayanışma için ve maden işçilerinin sosyal kimlikleriyle özdeşleşmesini sağlamak için otobüslerle onlarca madenciyi katılımcı olarak göndermişlerdir. Bu eylemlere gönderilen maden işçileri ilerleyen süreçlerde grev komitelerinde ve iş yerlerinde temsilci rollerinde görev almışlar ve kendi arkadaşlarına öncülük etmişlerdir. Burada grev komitesinde yer alan bir maden işçisinin ifadelerine yer vermek gerekli gibi görünüyor:

“İşçiye bilinçlendirmeye yönelik sürekli çalışmalar yapıyorduk. Her yerde konuşuyorduk. Zonguldak'tan her eyleme 5-10 otobüs katılımcı gönderiyorduk. O eylemlere gidenler örneğin bahar eylemlerine de gönderdik onlar yarının liderleri oldular.” (İ.H.B.)

Dolayısıyla, daha açık yeniden vurgulamak gerekirse, adaletsizlik hissinin pekişmesi, sorumluların teşhir edilmesi, sosyal kimliğin aktive edilmesi ve keskinleşmesi, çıkar birliğinin inşa edilmesi, gönüllü olmayanların ikna edilmesi sosyal ağlarda kurulan diyalogların arabuluculuğunda meydana gelir. Ayrıca dikkat çekici bir ayrıntı olarak, diğer eylemlere destek amacıyla katılma sonucunda sosyal kimliği keskinleşen işçilerden yeni öncülerin ortaya çıkması sosyal kimlik ve sosyal ağlar, liderlik ve adaletsizlik boyutlarının birbirileri ile ne kadar sıkı bir ilişki içinde olduklarını ve birbirlerini yeniden ürettiklerini de açık bir şekilde ortaya koyuyor.

Sosyal ağlar ve sosyal kimlik liderlik ve adaletsizlik boyutu ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğu kadar aşağıda görüleceği üzere karşı-mobilizasyonlar, örgütlenme ve fırsat yapısı ile de sıkı bir ilişki içerisinde. Sosyal ağlarda liderleriyle bir araya gelen maden işçileri yönetici sınıfı hedef alan klişeler

geliştirmişlerdir. Eş deyişle yönetici sınıfı veya yönetici sınıfın çeşitli temsilcilerini hedefe alan birtakım slogan ve klişeler üretmişlerdir.

Sosyal ağlarda sosyal kimliğin aktive edilmesini sosyal kategorizasyonlar ve sosyal karşılaştırmalar izler. Sosyal karşılaştırmaların yapılmasını izleyen süreçte üretilen klişeleştirmeler ve sloganlar aracılığıyla yönetici sınıfa negatif yüklemeler yapılarak meşruiyeti aşındırılır. Yönetici sınıfın meşruiyetinin aşınması yönetici sınıfın karşı-mobilizasyon kapasitesini nispeten zayıflatır. Örneğin, yönetici sınıfın muhtemel grevi aşındırmaya yönelik açıklamaları (bunlar karşı-mobilizasyonlardır) alıcı bulmakta güçlük çeker veya bulamaz. Ayrıca sosyal ağlar liderler için doğrudan rakibin yani yönetici sınıfın karşı-mobilizasyon gücünü azaltmaya yönelik temel sağlar. Çünkü liderler burada işçilerle sürekli etkileşim ve diyalog halindedir. İşçilerle olan bu etkileşim ve diyalog hali liderler için karşı-mobilizasyonlar nedeniyle oluşabilecek soru işaretlerinin giderilmesi bağlamında oldukça önemlidir. Yani kolektif eylemi meşrulaştırmaya aracılık eden çerçeveleme işlemi de yine sosyal ağlar da liderlerin arabuluculuğunda gerçekleşir. Diğer bir deyişle, sosyal ağların kolektif bilincin yükselmesine olanak sağladığı gibi klişeleştirmeler de işçilerin kolektif hareket etme kapasitesini yükseltir. Çünkü bu klişeleştirmeler “onlar ve biz” ayrımının keskinleşmesine aracılık eder. Sloganlar, klişeler ve bunların meydana gelme biçimleriyle ilgili olarak iki maden işçisinin görüşlerine yer vermek yerinde gibi görünüyor:

“Akşamları televizyon izliyorduk duruma göre düşünüyorduk. Komiteler olarak sloganları bizler ürettiyorduk ve ertesi gün söylüyorduk. Onlar açıklama yaptıkça biz cesaretleniyorduk, hiddetleniyorduk bizi kenetliyordu.” (F.Ö.)

“Haberlerde akşam ne konuşulduysa ertesi gün bir araya geldiğimizde bunlar hakkında sloganlar üretiliyordu. Örneğin, başbakan Akbulut yalan söylüyor, çarptık böldük hesap tutmuyor ve Çankaya’nın şişmanı işçilerin düşmanı gibi. Daha da kenetleniyorduk.” (M.G.)

Sosyal ağların sahada müşahade edilen bir diğer önemli işlevi de kolektif eylemin gerçekleşmesine engel teşkil edici unsurların ortadan kaldırılmasına yönelik işlevidir. Bulgulara dayalı liderlik boyutu tartışmasında ifade edildiği üzere liderler, maden işçileriyle kurdukları diyalogların arabuluculuğunda engel olan unsurları teşhir ederek işçilerin öfkelerini bu engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik mobilize eder. Diğer bir deyişle sosyal kimliğin keskinleşmesi, gri alanların ortadan kalkması ve işçilerin kolektif hareket etme kapasitesinin yükselmesi sonucunda

oluşan yetkinlik inancıyla birlikte süreç resmi sendika liderinin değişmesine kadar ilerler.

Tüm bu tartışmaların sonucunda adaletsizlik ve liderlik boyutları başlıkları altında açık bir şekilde ifade edilen kilit noktayı yeniden ifade etmekte yarar görüyoruz: Mobilizasyon teorisinin tüm boyutları birbiri ile “yan yana veya ardışık” şekilde durmamaktadır. Bilakis bu boyutların her biri birbirileri ile ayrıştırılamayacak ölçüde sıkı sıkıya bağlıdır. Ve birbirlerini yeniden üretecek bir niteliği ihtiva ederler.

Dolayısıyla aşağıda yer alacak olan tartışmalarda görüleceği üzere karşı-mobilizasyonlar, örgütlenme ve siyasi fırsat yapısı başlıklarında da boyutların birbiri ile olan sıkı sıkıya bağlılığı kendine yer bulacaktır.

4.4. Fırsatlar ve Tehditler

Sahada elde bulgular sonucunda fırsatlar ve tehditlerin mobilizasyon teorisinde öngörüldüğü biçimde zorlaştırıcı/kolaylaştırıcı (bu çalışma bağlamında kolaylaştırıcı) bir rol oynadığı müşahade edilmiştir. Bu bağlamda 1980’lerin başından itibaren süreci takip etmek önemlidir. Bu süreç daha önce açıklanmıştı fakat kısaca hatırlamakta yarar var. Nitekim 1980 yılındaki darbeden sonra ilk seçimler 6 Kasım 1983 yılında yapıldı. Dolayısıyla sıkıyönetim üç yıl kadar iktidarda kaldı. Kasım seçimlerini kazanan Anavatan Partisi neoliberal bir ekonomi modeli benimsiyordu. Ancak uygulanan neoliberal politikaların sonucunda ağır bir yoksullukla (liderler tarafından adaletsizlik duygusuna çevrilen şikâyetlerin başlangıç noktası) karşı karşıya kalan halkın büyük çoğunluğunda ANAP’ın ekonomi politikaları sorgulanmaya başlanmıştı. Yüksek enflasyon ve reel ücretlerde meydana gelen erime bu sorgulamanın anahtar kavramları olarak öne çıkıyordu. Böylece siyasi iktidar meşruiyet yitimi yaşamaya başlamıştır. Hem muhalefet partileri hem de sivil toplum kuruluşları (örneğin sendikalar) bilhassa işçi sınıfının maruz kaldığı bu derin yoksullaşmaya karşı hükümeti hedef alan açıklamalarda bulunuyordu. Ayrıca ANAP’ın iktidarını sürdürdüğü yıllar boyunca ekonomik krizin üstesinden bir türlü gelememesi ve halkın yoksulluğa maruz kalmasına neden olan politikalarında ısrarcı olması farklı bölgelerde çeşitli kolektif eylemleri de beraberinde getirmiştir.

İktidarın yaşadığı meşruiyet aşınması meydana okuyan grupların gerçekleştirebileceği muhtemel kolektif eylemlere yönelik muhalefetin pozisyonunu doğrudan etkiliyordu. Çünkü muhalefetteki siyasi partilerin iktidar olma gündemleri, açık bir şekilde kolektif eylemleri desteklemek için onları teşvik ediyordu. Ayrıca ekonomik sorunlar, siyasi iktidarın talipleri için doğrudan bir fırsat yaratmıştır. Dolayısıyla meydana okuyan gruplar ile hükümetin rakipleri (siyasi partiler) iktidarın içinde bulunduğu krizin yarattığı (kendileri için fırsat) nesnel koşullardan dolaysız bir şekilde yarar sağlamışlardır.

Bunların yanı sıra ANAP iktidarı ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'nin üyeliği için başlayan müzakereler sürüyor olması ANAP'ın Avrupa Birliğine demokratik olduğunu gösterebilmesi açısından meydana okuyan gruplara baskı yapmasını nispeten zorlaştırıyordu. Dolayısıyla baskının düşük düzeyi, sendikaların mobilizasyon kapasitelerine önemli destek sağlıyordu. Eş deyişle ANAP'ın zorunlu bir şekilde itidalli olması kolektif eylemin meydana gelmesinde kolaylaştırıcı bir rol oynamıştır.

1987 yılında Netaş Grevinin sonrasında 1989 yılında Bahar Eylemlerinin meydana gelmesi ve genel olarak bu kolektif eylemlerin kapsamlarının genişlemesi (yani bu eylemlere katılımların çok geniş olması ve halk nezdinde büyük oranlarda karşılık bulması) iktidarın karşı-mobilizasyon (çeşitli baskı araçlarını kullanma) kapasitesini zayıflatıyordu. Eş deyişle ANAP, temsilcisi olduğu sermaye sınıfının çıkarlarını tehdit eden kolektif eylemlere karşı baskı yapabilme niteliğinde aşınmalar yaşıyordu. Bu iddiaları destekleyen bulguların çarpıcı örneklerinden birine burada yer vermek yararlı gibi görünüyor:

“Konjonktür gereği AB [Avrupa Birliği üyelik müzakereleri ile ilgili olarak] süreci dünya ile kucaklaşma yeni bir demokrasi anlayışı düşüncesi de fırsat yarattı. Eylemi durdurmaya sönmülmeye yönelik çok büyük hevesleri vardı bu doğrultuda adımlar da attı sonrasında ancak başarılı olamadı.” (A.Ö)

26 Mart 1989 yılında yapılan mahalli seçimlerde ANAP iktidarı daha önce elinde bulundurduğu merkezi kentleri kaybetmesi açık bir şekilde güç kaybettiğini göstermekteydi. Değişen bu politik konjonktürü doğru bir şekilde okuyan liderler (liderlik başlığı altında ifade edildiği üzere) 1990 yılında grevi başlatmışlardır. Çünkü meydana gelen bütün bu olguların sonucunda meydana okuyan grupların gücü ve harekete geçirme kapasitesi yükselmiş ve bu meydana okuyan gruplara

baskının maliyeti artmıştır. Eş deyişle siyasi fırsat yapısı bağlamında rejim krizleri derinleştikçe ve devletin karşı-mobilizasyon kapasitesi zayıfladıkça kolektif eylemlerin meydana gelmesi daha muhtemel bir hal alır.

Özetle, üzerinde çalıştığımız vakanın saha bulgularına göre hükümetin yaşadığı siyasi istikrarsızlık dönemini fırsat bilen liderler 1983 yılından itibaren yürüttükleri derin örgütlenme faaliyetlerini 1990 yılında zirveye taşımışlardır. Dolayısıyla Kelly (1998), Tilly (1978, 2003) ve McAdam (1988)'ın öngördüğü şekilde siyasi fırsat yapısı, Zonguldak grevinin meydana gelmesinde de oldukça önemli olduğu görülüyor. Fakat bu, eyleme yönelik karşı-mobilizasyonların yürürlüğe sokulmadığı anlamına gelmemelidir.

4.5. Örgütlenme

Daha önce adaletsizlik, liderlik ve sosyal ağlar ile sosyal kimlik boyutlarının bulgulara dayalı tartışmalarında ifade edildiği üzere mobilizasyon teorisinin boyutlarının birbirinden ayrıştırılması olanaklı değildir. Boyutların her biri bir diğeri ile sıkı bir ilişki içerisindedir ve bu boyutlar birbirlerini yeniden üretme niteliğini ihtiva eder.

Kelly, mobilizasyon modelinde boyutları ve bu boyutların aralarındaki ilişkileri açıklarken örgütlenme boyutunun literatürde yeterince teorize edilmiş olduğuna inanmış olmasından dolayı üzerinde kuramsal olarak fazla durmaz. Ancak bu çalışmanın saha bulgularında endüstri ilişkileri literatüründe teorize edilen örgütlenme kavramından görece ayrışan bir stratejinin uygulandığı müşahade edilmiştir. Bu strateji; Holgate, Sims & Tapia (2018) ve McAveley (2016) tarafından öngörüldüğü şekilde gerçekleşmiştir. Bu yazarlar organizing ve mobilizing kavramları arasında ayırım yapmayı önerir ve bu çalışmanın bulguları bu öneriyi destekler. Çünkü Kelly ve takipçilerinin çoğu *mobilizing* (harekete geçirmek) ve *organizing* (örgütlenme) kavramlarının birbirinin yerine kullanırlar.

Örgütlenme; esasen işçilerin güç bağlamında olası herhangi bir değişimi kendi lehlerine olmasını sağlamak, sermaye sınıfının kendi çıkarlarını dayattığı ekonomik ve siyasal süreçlere karşı direnç göstermek veya bu baskıyı kırmak için kolektif güç oluşturma stratejisidir. Mobilizasyon ise hali hazırda sahip olunan tüm kaynakları hükümet veya işverenlerin pozisyonlarına meydan okuyan kitlelerin

lehine bir değişim yaratmak için yapılan hareketlere atfen kullanılmaktadır. Ancak işçilerin değişimin kendi lehlerine olmasını sağlamak için bir araya geldikleri yasal örgütler olan sendikaların her zaman mücadele içerisinde olmak gibi bir gündemi olmayabilir. Örneğin neoliberal döneme geçişte işçiler işten çıkarılmayla tehdit edilebilir, iş yerlerinin kapatılması gündeme gelebilir veya reel ücretleri gerileyebilir. Tüm bu unsurların işçilerin aleyhine olduğu açık bir şekilde ortadayken, sendikalar; hükümetin veya işverenin önerdiği sözleşmeleri kabul ederek işçilerin çıkarlarının tersi yönde hareket edebilir.

Oysa sendikalardan beklenen davranış, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve ilerletmek için mücadele etmektedir. Bu tür mücadele biçimlerine gölge düşüren davranış örüntülerinin üstesinden gelinmesi, Holgate vd. (2018) ve McAlavey'e göre, derin örgütlenme stratejisinin gündeme alınmasıyla mümkündür. Sahada elde bulgular, bu yazarları dolaysız bir şekilde onaylamaktadır. Nitekim bu yazarların ifade ettiği üzere, derin örgütlenme stratejisinde işçiler, tabandaki enformel liderler tarafından tüm faaliyetlere dahil edilir ve böylelikle değişim veya mücadele için daha derin ve sağlam bir destek elde edilir. Örneğin, yukarıda da bahsedildiği üzere, örnek olayda yürütölen derin örgütlenme stratejisinin uygulanması sonucunda resmi sendika lideri değiştirilebilir.

Bulgulara dayalı liderlik tartışmasında vurgulanan resmi liderliğin değişmesi esasen izlenen derin örgütlenme stratejilerinin bir sonucudur. Çünkü liderlik başlığı altında yürütölen tartışmada da ifade edildiği gibi liderler 1983 yılından grevin yürüyüşe evrildiği ana kadar sendikayı doğrudan karşılarına almadan muhalif faaliyetler yürütmüş ve bu faaliyetlere işçileri de dâhil etmişlerdir. Örneğin işçilerin sosyal kimliğiyle özdeşleşmesini sağlamak yani doğrudan işçiliğın kimikleşmesi için maden işçilerinin şehir dışındaki grevlere gönderilmesi bir derin örgütlenme stratejisidir ve uygulamaların sonuçlarına dair tartışmalar yukarıda yürütölmüştür. Elbette tüm bu olguların meydana gelmesi maden işçilerinin sayılarının oldukça fazla olması, iş yerinin homojen bir yapıya sahip olması ve bu kalabalık işçi kitlelerinin bir arada çalışması da sosyal ağların aktif çalışmasında etkili olmuştur.

Liderlerin kolektif eyleme katılımın geniş olması için kapsayıcı bir perspektif benimsemeleri bir derin örgütlenme stratejisidir. Örneğin liderlerin kolektif eylem çerçevelerini geniş tutması, işçileri sosyal ağlarda konuşulanları başka yerlerde

konuşmaya teşvik etmeleri, evden eve köyden köye gezmeleri veya düğün, bayram ve cenazelerde dayanışma göstermeleri güvenli bir ilişkinin kurulmasına aracılık eder. Böylece tüm bunlar bize işçileri sürekli bir mücadeleye açık hale getirmek için derin örgütlenme stratejilerinin izlendiğini göstermektedir. Hali hazırda işçilerin örgütlü olduğu bir sendikanın var olması bu bağlamda daha az önemlidir. Sendikanın liderini değiştirmek, liderle birlikte gündem belirlemek ve belirlenen bu gündemi gerçekleştirmek için faaliyetler yürütmek doğrudan derin örgütlenme stratejilerinin izlendiğini açık bir şekilde göstermektedir.

Derin örgütlenme stratejilerinin sonucunda sendikanın işçilerin gözündeki rolü de değişmiştir. Nitekim Büyük Zonguldak grevinden önce “insana saygı” ve başkaca kolektif eylemler gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu eylemi bir taban hareketi olarak tanımlamak pekala mümkündür. Eş deyişle Türkiye’nin en geniş katılımlı ve en çarpıcı politik eylemlerinden birisinin meydana gelmesi, adaletsizlik, liderlik ve sosyal ağlar aracılığıyla işçilerin kendilerini yeniden ve yeniden örgütlediği ve mobilize ettiği derin örgütlenme stratejilerinin bir sonucu olduğu anlaşılıyor. Fakat liderlik ve derin örgütlenme ne kadar etkili olursa olsun, Zonguldak grevini mobilizasyon teorisi bağlamında bütüncül olarak kavramak için fırsatlar-tehditler ve karşı mobilizasyonların da gözden geçirilmesi gerekiyor.

4.6. Karşı-mobilizasyonlar

Sahada elde edilen verilere dayanarak karşı-mobilizasyonların, Kelly’nin mobilizasyon teorisinde öngördüğü şekilde gerçekleştiğini açık bir şekilde ifade edebiliriz. Kelly mobilizasyon teorisinde karşı-mobilizasyon boyutunu iki farklı şekilde ele almaktadır. Birincisinde, uzun dalga teorisiyle ilişkili olarak kapitalist devletin rolüne atıf yapar. İkincisinde ise, doğrudan kolektif eylem sırasındaki karşı-mobilizasyonları gündemine alır. Bu iki kullanım iç içe geçmiştir fakat biz burada daha ziyade ikincisiyle ilgilenmek zorundayız çünkü amacımız bir kolektif eylemin kuramsal olarak açıklanmasıdır.

Yine de birincisiyle ilgili kısa bir açıklama yapmak gerekirse şunlar söylenebilir: Buna göre, devlet sermaye birikimini arttırmak için bazı dönemlerde (neoliberal dönemde olduğu gibi) işçi sınıfına yönelik politikalarını var olan sosyal hakları baltalayacak şekilde sıkılaştırabilir. Diğer bazı dönemlerde ise, yine

sermaye birikimini sağlama almak için, işçi haklarında bazı genişlemelere göz yumabilir (ayrıca bkz. Wolfson ve Kotz, 2010; Kılıç, 2022). 12 Eylül Darbesinin bir sonucu, açık bir şekilde neoliberal düzenin inşa edilmesine aracılık etmesidir. Yani Türkiye’de neoliberal düzenin inşasına giden süreçte darbe bir yapı taşıdır. Darbeden sonra 3 yıl boyunca Cumhurbaşkanlığı yapmış olan Kenan Evren bunu 1991 yılında Milliyet gazetesine verdiği bir röportajda şöyle dile getirir: “ 12 Eylül İhtilali yapılmasaydı 24 Ocak kararları uygulanamazdı.” Dolayısıyla tüm bunlar bu emek ve emeğin kazanımlarına birer saldırı niteliği taşımaktaydı. Ayrıca yukarıda ifade edildiği üzere dönemin TİSK başkanının “Bugüne kadar hep onlar (işçiler) güldü, artık gülme sırası bizde!” sözünü hatırlamak ileri sürülen iddianın geçerliliğini destekleyecektir.

Konumuz açısından daha önemli olan ikinci kullanım ile ilgili olarak ise öncelikle Zonguldak’ta işçi mobilizasyonlarının muhtemel hale geldiğinin anlaşılmasıyla eş anlı bir şekilde karşı-mobilizasyonların başladığının vurgulanması gerekiyor. Örneğin 26 Temmuz 1990 tarihli toplu sözleşme döneminde uzlaşının bir türlü sağlanamamış olması grevi muhtemel kılıyordu. Olası bir greve karşı Cumhurbaşkanı, devlet bakanları, sermaye sınıfının çeşitli temsilcileri ve liberal yazarlar grevin meşruiyetini aşındırmaya yönelik açıklamada bulunuyorlardı. Hepsi farklı kollardan ancak aynı anlama gelecek şekilde yani madencilerin gerçekleştireceği herhangi bir grevi *güya* gayrimeşru ilan etmek için mobilize olmuşlardı. Yani muhtemel işçi mobilizasyonuna ön almak için karşı-mobilizasyonlara başlamışlardı.

Sendika tarafından henüz grev kararı alınmadan önce ANAP iktidarında bakan olarak görev alan İbrahim Özdemir televizyon kanallarında TTK’nın zarar ettiğine ve grevin yasal olmadığına dair açıklamalarda bulunuyordu. Bir gün sonrasında ise gerçekleştirilen kurultayda grev kararı alındı ve madenciler greve çıktı. Grev sürecinde pazarlıklar devam ediyordu ancak dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal fazla ücret verilmemesine dair sürekli bir şekilde bakanları uyarıyor ve bu durum gazetelerin köşe yazılarına konu oluyordu. Daha doğrudan çarpıcı bir örnek olarak Özal’ın bizzat kendisi, Ankara’da Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi 1. Genel Kurulu’nda: “Zonguldak kömür havzasında işçiye verilen ücret sattığınız kömürün bedelini karşılamıyor... Zararı

500-600 milyarı buluyorsa yarın yüzde 60 zam verdiğiniz zaman bu açık, 1 trilyonun üzerine çıkar... Üretim olmayan yere haddinden fazla para verirsiniz enflasyonu körüklersiniz.” ifadelerini kullanarak Zonguldaklı maden işçisini topluma karşı suçlu göstermeye çalışıyordu (Türkiye, 30.11.1990).

Grev kararı alındıktan sonra da hükümetin karşı-mobilizasyonları aralıksız bir şekilde devam etti. Grev sürecinde yapılan pazarlıklardan da sonuç alınamayınca sendika tarafından grevin Ankara’da sürdürülmesine yönelik bir karar alındı. Ankara’ya otobüslerle gitmeyi planlayan sendika yönetiminin kiraladığı otobüslerin iktidar tarafından Zonguldak’a girişi engellendi. Dolayısıyla hükümet maden işçilerini Zonguldak’ta sıkıştırarak grevin sönümlenmesini planlamış gibi görünüyor. Bu görüşlere destek sağlayan birçok bulgunun arasından bir madencinin şu ifadelerine yer vermek gerekli gibi görünüyor:

“ Kente sokmadıkları otobüsler var biz de yürürüz dedik yürüdük. Kıştı insanlar zorlanıyordu ama yürüdüler. Bizler işçilerin arasında o yürüme fikrini her gün ama her gün ocak ayına kadar işledik. Sloganlarla konuşmalarla işçiyi hazırladık.” (F.Ö.).

Burada açıkça görüldüğü üzere hükümetin karşı-mobilizasyon kapasitesinin yüksek olması durumunda bile liderlerin kararlı, tavizsiz duruşu işçilerin yükselen kolektif hareket etme eğilimini pekiştirme niteliği taşıyabilir. Eş deyişle karşı-mobilizasyonlar güçlü olabilir veya süreklilik arz edebilir ancak liderliğin derin örgütlenme stratejileri, dayanışma biçimleri ve kararlılığı işçilerin kolektif hareket etmesinde büyük oranda belirleyici bir role sahiptir. Ayrıca maden işçilerinin maruz kaldığı dağıtımsal ve prosedürel adaletsizliklere ek olarak bunlar da madenciler tarafından bir tür adaletsizlik biçimi olarak algılanabilir.

Hükümetin otobüslerin Zonguldak’a girişine engel olmasına binaen madencilerin Ankara’ya yürüyüş kararını aldıkları önceki başlıklar altında ifade edilmişti. 4 Ocak 1991 yılında başlayan Ankara yürüyüşünü engellemek adına yürüyüş başladıktan sonraki ilk karşı-mobilizasyon Zonguldak’ın Devrek ilçesinde gerçekleşti. Hükümet Devrek ilçesine asker ve polislerden oluşan kolluk kuvvetlerini göndererek yürüyüşü engellemek istedi. Ancak madenciler Devrek ilçesinde kolluk kuvvetlerinin oluşturduğu barikatları aşarak Bolu Mengen’e kadar yürüdü. Bu kez sayısı 5000’in üzerinde olan kolluk kuvvetleri panzerler aracılığıyla Deller Köprüsü üzerinde yolu kapatarak yeni bir barikat oluşturdu. Madenciler

burada herhangi bir fiziksel çatışmaya mahal vermemek için Mengen’de konaklama kararı aldı.

Bolu Mengen’de konaklayan madencileri temsilen sendika lideri ve ekibi Bolu Valiliği’nde dönemin Başbakanı Yıldırım Akbulut ile 5 saat süren bir görüşme gerçekleştirdi. Ancak gerçekleştirilen bu görüşmede de uzlaşa sağlanamadı. Aynı gün Cumhurbaşkanı Turgut Özal ise sendika liderini ve maden işçilerini hedef alarak “Kolay değil o zatla anlaşmak. Nuh diyor peygamber demiyor... Bu işletmecilikle daha fazla gitmez. TBMM’den yasa çıkararak fazla işçileri erken emekli etmek lazım. Efendim işçinin hakkı verilmiyor der, gürültü yaparsınız. Ama karşılığını bu millet vermektedir” ifadelerini kullanarak sözde bağımsız ve tarafsız olan Cumhurbaşkanlığı makamının doğasına aykırı bir şekilde tehditlerde bulunuyor ve grevin meşruiyetini toplumsal açıdan aşındırabilmek ve halkla madencileri karşı karşıya getirmek için büyük bir gayret sarf ediyor ve karşı-mobilizasyonları sürdürüyordu.

Ertesi günün sabahında hükümetin emirleri doğrultusunda kolluk kuvvetleri 200 kadar madenciyi Devlet Güvenlik Mahkemeleri’nde yargılamak üzere gözaltına alarak karşı-mobilizasyonların şiddetini arttırıyordu. Ancak maden işçilerinin gözaltına alınmalarına rağmen liderler ve diğer maden işçileri geri adım atmıyor kararlı duruşlarından taviz vermiyorlardı. Nitekim liderler ve maden işçileri bölgedeki karakola giderek arkadaşlarını geri almaya çalışmış ve bir süre sonra bu tavizsiz duruş karşısında gözaltına alınan maden işçileri serbest bırakılmıştı. Bu görüşleri destekleyen onlarca bulgu arasından bir madencinin ifadelerine yer vermek yararlı gibi görünüyor:

“Ben doğrudan tutuklananlardan biriyim. İki tane sivil üst düzey adam geldi sorgulamaya beni tanıyorlardı. 200 kişinin içindeki tek sendikacı bendim. Siz ne istiyorsunuz dedi dünya para veriyorlar size dediler ben ne veriyorlar dedim ya yalan söylüyorlar dedim hiçbir şey verdikleri yok.” (Z.K.).

Burada açık bir şekilde görünüyor ki hükümet yalan ve yanlış bilgilerle dezenformasyonu diğer kamu personelleri arasında da yayarak kolektif eylem gerçekleştiren maden işçilerine karşı bir öfke yaratmak ve onların haklı eylemlerine gölge düşürmek gibi bir olguyu sürekli bir şekilde gündeminde tutmaktadır. Bu açık bir karşı-mobilizasyondur.

Büyük Zonguldak Grevinde hükümetin karşı-mobilizasyonların şiddeti ve sürekliliği hakkında ne kadar kararlı olduğuna dair çarpıcı örnekler yukarıda sayılanlarla sınırlı değildir. Dönemin gazetelerinde yer alan haberlere göre bir bakan şunu söyledi: “Saddam Hüseyin maden işçilerini kışkırtıyor.” (08.01.1991, Cumhuriyet). Bu çarpıcı örnek esasen hükümetin maden işçilerini topluma karşı ‘dış güçlerin maşası veya terörist’ olarak göstermek istediğinin açık delili olarak ifade edilebilir. Ancak tüm bu kuvvetli karşı-mobilizasyonlara rağmen maden işçileri istedikleri ücret zammı oranlarını almayı başarmışlardır. (Toplu iş sözleşmesi Şubat 1991 yılında imzalanmıştır).

Büyük Zonguldak Grevinde maden işçileri istedikleri ücret oranlarını aldıktan ve grev sona erdikten sonra karşı-mobilizasyonlar devam etmiştir. Kelly’nin söylediği gibi (yukarıda gösterilen karşı-mobilizasyonların birinci anlamı burada görülür) kapitalist devletin rolü daha belirgin bir şekilde ortaya çıkıyordu. 7 Eylül 1991 tarihinde Zonguldak’ın ilçesi olan ve 4000’in üzerinde maden işçisinin çalıştığı Bartın, Zonguldak’tan ayırarak il yapılmıştır. 1995 yılında ise Karabük’e il statüsü sağlamıştır. Hükümet, 42.000’in üzerinde örgütlü maden işçisinin bulunduğu TTK’da resen emeklilik (yasa) yoluyla 1991 yılında gerçekleştirilen kolektif eylemin doğmasına öncülük eden madencileri büyük oranda tasfiye ederek hem homojen yapıyı dağıtmış hem de işçi kitlesini sayısal olarak azaltmıştır. Hükümet karşı-mobilizasyonlara aralıksız bir şekilde devam etmiştir. Kelly’nin tartıştığı bağlamda kapitalist devlet, karakteri gereği Zonguldaklı maden işçilerinin ve halkının ikincil çıkar tanımlarını değiştirmek, etkili kolektif eylemlerin meydana gelmesine yönelik girişimlerin önünü almak için karşı-mobilizasyonlar gerçekleştirmeye devam etmiştir. Sahada elde edilen bulgular arasından yukarıdaki tartışmayı destekleyecek onlarca bulgu arasından bir madencinin ifadelerine yer vermek yararlı görünüyor:

“Zonguldak’ın gücü kırıldı. Bir nevi cezalandırıldı. Devlet politikası bu. Zonguldak 3 ile bölündü. 94 yılında resen emeklilik adı altında işçiler tasfiye edildi. O örgütlülük kırılmaya çalışıldı. Özelleştirmeler yapıldı. TTK küçültüldü bunlar hep bilinçli devlet politikalarıdır. 42.000 kişiden 8000’e düşürüldü işçi sayısı. Zonguldak hızla kapatılmaya çalışıldı. Hala daha devam ediyor bu karşı saldırılar. Devlet üretimden kendini çekiyor. Hem siyasal, hem sınıfsal gücü kırıldı. Aslında devlet politikası sonucunda Zonguldak cezalandırıldı.” (S.C.).

Sonuçta, devlet peyderpey Zonguldak’ı gözden düşürmeyi başarmıştır. 1991 yılında Türkiye’nin en zengin ilk beş kenti arasında olan Zonguldak, bugünlerde

Türkiye İstatistik Kurumu'na göre 28. Sırada yer almaktadır. Dolayısıyla karşı-mobilizasyonlar sadece grev sırasında değil, halen devam ettiği söylenebilecek olan neoliberal dönem boyunca aralıksız bir şekilde sürdürülmüştür.



SONUÇ

Bu çalışma Büyük Zonguldak Grevinin açıklanmasında Kelly'nin (1998) mobilizasyon teorisinden yararlandı. Bir diğer deyişle, mobilizasyon teorisi aracılığıyla Türkiye'nin en çarpıcı politik eylemlerinden birisini açıkladı. Özellikle üçüncü ve dördüncü bölümler birlikte görülürse, mobilizasyon teorisinin açıklama gücü daha iyi fark edilebilir. Belki de bu bölümler, teoride öngörülenle ampirik gerçeklik arasında bu denli bir örtüşmenin (en azından sosyal bilimler için) nadir örneklerini verir. Yine de ortaya çıkan bulguların ve yapılan tartışmaların teorisinin gelişmesine katkı yapma potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Çalışmanın kalan kısmını, hem bu teorik örtüşmeyi vurgulamaya hem de yapılacak bu potansiyel katkıyı göstermeye ayırıyoruz.

Öncelikle, Kelly (1998)'nin endüstri ilişkilerinin temel gündemini oluşturması ve kolektif eylemlerin açıklamasında ön koşul olarak adaletsizliği önermesi yerinde ve tutarlı bir önermedir. Adaletsizlik hem gayri ahlaki veya kötü olarak (işçilerin aleyhine) tanımlanabilecek bir eylem hem de bu eylemi gerçekleştirecek faillerin olmasını zorunlu kılar (Johnson & Jarley, 2004). Ancak aynı zamanda adaletsizliğin doğrudan sadece işveren eylemleriyle özdeşleştirilmemesi (Kelly bunu önermez) gereklidir. Çünkü adaletsizlik algısı kimi zaman sistemin çıktıları sonucunda meydana gelebilir. Diğer bir deyişle işçiler, hükümetlerin uyguladıkları politik ve yönetsel kararları adaletsiz olarak algılayabilir. Bu politik ve yönetsel karar ve uygulamalar kapitalist üretim sisteminin kaçınılmaz sonuçlarıdır (Johnson & Jarley, 2004; Kelly, 1998; Kotz, 2015; Polanyi, 1957; Silver, 2015).

Adaletsizlik algısı gayri ahlaki bir eylem ve ahlaksızlığı uygulayan failler önerdiği gibi işçilerin kolektif çıkar tanımlamalarını yeniden yapmasına temel sağlar. Dolayısıyla adaletsizlik “biz ve onlar” ayrımının gerçekleşmesinde önemli role sahiptir. Bir diğer deyişle adaletsizlik adaleti yeniden tesis etmenin, haksızlığın üstesinden gelmenin aracı olan kolektif eylemin ön koşuludur. Ancak her ne kadar adaletsizlik bir ön koşul olarak gerekli ise de kolektif eylemin meydana gelmesinde tek başına yeterli değildir. Modelin diğer boyutları -mesela liderlik ve sosyal kimlik- ile desteklenmesi bir zorunluluktur.

Kelly'nin sosyal hareket literatüründen kolektif eylem açıklama amacı güden iki merkezi teoriyi birbirine entegre edip daha sonra bu entegrasyona liderlik kavramını merkezi olarak eklemesi kuşkusuz daha güçlü bir sentez meydana getirmiştir. Kelly, yaptığı liderlik formülasyonu ile liderliğe doğrudan yüklemeler yapmaz. Ancak liderliğin sahip olduğu yani, gerçekleştirebileceği potansiyelin farkında olan Kelly, varsayımlarını bu öngörü doğrultusunda teorize eder. Ancak Kelly'nin liderlik kavramsallaştırması bazı açılardan eleştirilebilir. Örneğin Kelly, liderlik kavramsallaştırmasında liderler ve takipçiler arasındaki etkileşime (Darlington, 2018) yeterince yer vermez. Başka bir durum ise bu çalışmada vurgulandığı üzere liderliğin, iş yeri sınırları dışında (düğün, bayram, cenaze) yani gündelik hayatın zorluklarına karşı dayanışmacı bir nitelik sergilemesi yine Kelly'nin üzerinde yeterince durmadığı bir durumdur. Ayrıca enformel liderlerin doğrudan işçilerin içinden gelmeleri ve işçilerin içinden gelmeleri durumunun enformel liderlik için sağladığı avantajlar ve strateji oluşturabilme nitelikleri (Ganz, 2000, 2010) Kelly'nin yeterince teorize etmediği durumlardır. Liderler oluşturacakları stratejiler aracılığıyla teorinin diğer boyutlarına -mesela sosyal kimlik ve örgütlenme- yüksek düzeyde etki edebilir.

Enformel liderler, nesnel koşulların (sosyal yapınının) sağladığı avantajlı durumlardan yararlanarak izledikleri stratejiler aracılığıyla işçileri, sınıf eksenli bir şekilde politize olmaya teşvik etmek gibi bir potansiyele sahiptir. Enformel liderler dönüştürücü bir rol oynayarak (Büyük Zonguldak Grevi örneğinde görüldüğü üzere) öncelikle bürokratikleşmeyi teşvik eden formel liderleri değiştirerek, sendika üst yönetiminin greve karşı tutumunu belirleyebilirler. Konjonktürel koşulları ve politik süreçleri iyi okuyan liderler kolektif eylemin zamanlamasına daha doğru karar verebilir.

Bu liderler, kolektif eylem çerçeveleri aracılığıyla işçiliğin kimlikleşmesini ve bu kimlik altında kolektifleşen işçileri adaleti yeniden tesis etmeyi amaçlayan mücadele için teşvik edebilirler. İş yeri temelli aktivist liderliğin adaletsizlik algısını kolektif eylem çerçeveleri aracılığıyla pekiştirmelerinin yanı sıra dışsal temelli sosyal ağlar aracılığıyla kaynak yaratma ve dayanışma ağı örme gibi farklı nitelikleri de bulunabilir. Örneğin bu bağlamda medya organları, diğer sivil toplum

kuruluşları ve siyasi partiler ile işbirliği yapılabilir (bkz. Darlington, 2018; McAveley, 2012, 2016).

Kelly'nin mobilizasyon teorisinde merkezi olarak yararlandığı sosyal kimlik teorisine göre, işçiliğin kimlikleşmesi sosyal ağlarda liderler aracılığıyla meydana getirilir. Sendikaların işçilere onları dikkate aldığını somut olarak göstermesi, işçileri sosyal süreçlere dahil etmesi işçilerin sendikalarıyla daha hızlı ve sağlam bir özdeşleşme gerçekleştirmesini sağlar. İşçiliğin kimlikleşmesi “biz ve onlar” ayrımını keskinleştirir. Böylece işçiler yaşadıkları durumlar, olaylara dayanarak kategorizasyonlar oluşturur. Daha sonra uğranılan adaletsizliğin sorumlularına birtakım yüklemeler yapılır ve bu yüklemeler zamanla klişeleşir. Klişelen algılar yönetici sınıfın davranışlarını açıklamak için kullanılır. Artık her şey daha siyah ve beyazdır gri alanlar ortadan kalkmıştır (Kelly, 1998).

Sosyal kimlik aktivasyonu, yani işçiliğin kimlikleşmesi -ve teorisinin diğer boyutları ile- işçiler görece daha mücadeleci ve militanca davranmaya meyilli bir hale gelirler. Çünkü işçiler bilişsel anlamda bir özgürleşme yaşamıştır. Önceden katlanılması muhtemel olan adaletsizlikler bilişsel özgürleşme aracılığıyla değiştirilmesi gereken durumlar olarak algılanır. Zira işçiler kendi çıkarlarının işverenlerin çıkarlarından farklı olduğunu daha kararlı bir şekilde savunur hale gelir. Liderliğin arabuluculuğunda gerçekleşen kimlikleşme aynı zamanda yetkinlik inancını doğurur ve işçiler kolektif bir vasıta ile (grev gibi) adaleti yeniden tesis edebileceğine inanır. (Kelly ,1998; McAdam, 1988). Bu aşamada fayda ve maliyet hesabı işçiler için işlevsel olmaktan çıkar. Kolektif eylem gerçekleştirmek için daha ziyade fırsatlar gözetilir.

Fırsatlar ve tehditler; meydan okuyan gruplar (bu çalışma bağlamında maden işçileri) ile yönetici sınıf arasındaki güç dengesinin aracılığıyla belirlenir. Fırsat, sendikanın hali hazırdaki üye desteği, politik konjonktür, karşı grubun uygulaması muhtemel baskının maliyeti ve gerçekleştirilmesi amaçlanan kolektif eyleme yönelik potansiyel muhalefet gibi durumların bütünüdür. Üye desteğinin yoğun ve güçlü olması kolektif eylemi fırsat olarak görmeyi getirebilir. Çünkü kolektif eylem gerçekleştirmek için hali hazırda eylem yapmaya gönüllü bir kitle gerekir. Konjonktürel açıdan siyasal ortam için eğer görece özgürlükten bahsetmek

mümkünse liderlerin işçileri kolektif eylem gerçekleştirmek için teşvik etmeleri daha kolay bir hale gelir.

Hükümet veya işveren için kolektif eylem gerçekleştirmeyi planlayan gruba baskı yapmak maliyetli ise (Büyük Zonguldak Grevi örneğinde görüldüğü gibi) kolektif eylem daha olasıdır. Bu maliyet doğrudan maddi olmak zorunda değildir. Belirli bir eylem karşısında hükümetler, ilk başta sahip oldukları prestijin veya imajın bozulmasını istemezler.. Bu durumda baskı yapmak daha maliyetli hale gelebilir. Ancak görece güçlü bir eylemin meydana geldiği durumlarda karşı-mobilizasyonların şiddeti artar. Son olarak kolektif eylem gerçekleştirmek isteyen gruba yönelik destek verilmesi (diğer sivil toplum kuruluşları ve hükümetin dışındaki siyasi partiler tarafından) kolektif eylemi çok daha olası kılar.

Her halükarda kolektif eylem belli bir örgütlenme gerektirir. (Kelly, 1998). Kelly örgütlenmenin literatürde yeterince teorize edilmiş olduğuna inanmasından dolayı üzerinde fazla durmaz. Ancak bu durum Kelly'nin birtakım durumları gözden kaçırmasına neden olur. Bu açıdan mobilizasyon modelinin örgütlenme boyutuna bazı açılardan eklemeler yapmak mümkün görünüyor. Öncelikle Kelly'nin örgütlenmenin üzerinde yeterince durmayışı takipçilerinin mobilizing (herekete geçirme) ve organizing (örgütlenme) kavramlarını birbirlerinin yerine kullanmalarına sebep olmuş gibi görünüyor. Ancak mobilizing harekete geçirmeye atıfta bulunmak için kullanılırken organizing ise işçileri örgüte dahil etmeye atıfta bulunmak amacıyla kullanılır (Holgate, vd., 2018).

Mobilizasyon, örgütlenme için işlevsel olabilir ancak onu tek başına örgütlenme olarak görmek yanıltıcı olacaktır. Örgütlenmeyi adaleti yeniden tesis etmek amacıyla stratejik bir kavram olarak ele almak daha yararlı olabilir (Holgate, vd., 2018; McAveley, 2016). Bunun yanı sıra ikinci ve üçüncü bölümde vurgulandığı üzere bu stratejilerin çeşitlendirilmesi ve derinleştirilmesi aracılığıyla sendikalarda işveren eylemleri veya politik ve yönetsel kararlar sonucunda çeşitli şekillerde kendini dayatan adaletsizliği ortadan kaldırmaya yani adaleti yeniden tesis etmeye yönelik bir dönüşüm gerçekleşebilir (Holgate, vd., 2018). Ancak böyle bir çıkarım sendikaların kültürünün değişmesini ve dolayısıyla sendikaların gündemlerini doğrudan doğruya işçilerin sorunlarından almalarını zorunlu kılar.

Kelly karşı-mobilizasyonları hem uzun dalgalar teorisi bağlamında hem de kolektif eylemler açısından tartışır (bkz Kelly, 1998). Biz bu çalışma bağlamında karşı-mobilizasyonları yönetici sınıfın kolektif eylemleri önlemeye veya baltalamaya yönelik saldırıları olarak ele aldık. Kelly'nin modeline göre, kolektif eylemler veya işçi mobilizasyonlarının gerçekleşme ihtimaline karşı yönetici sınıf daima hazırlıklıdır. Yönetici sınıf mobilizasyon anlarından önce, mobilizasyon anları esnasında ve mobilizasyonlardan sonra karşı-mobilizasyonlara devam eder. Muhtemel bir mobilizasyona karşı ön almak adına kolektif eylemin meşruiyetini zedelemek veya meşruiyetine gölge düşürmek için izleyicileri ve kolektif aktörlere dönüşme ihtimali olan diğer grup ve insanları etkilemek için bazı girişimlerde bulunurlar. Örneğin, Kelly'nin de ifade ettiği üzere toplumsal olarak benimsenmiş ortak değerlere, hukuk kurallarına veya başkaca normalara atıfta bulunurlar. Dezenformasyonlar aracılığıyla haksız bir eylem gerçekleştirileceğine toplumu ikna etmeye çalışırlar veya işçileri toplumun diğer kesimleriyle karşı karşıya getirmeye çalışabilirler.

Bunlara karşın kolektif eylem gerçekleştiği durumlarda, kolluk kuvvetleri, bürokrasi, ajan-provokatörler gibi enstrümanları devreye sokarlar. Ancak bunlar devreye alındığında dahi yukarıda sayılan karşı-mobilizasyon araçlarını da kullanmaya devam ederler. Dolayısıyla karşı-mobilizasyonların en belirgin özelliğinin yönetici sınıf tarafından aralıksız bir şekilde devam ettirilmeleri olduğu ifade edilebilir. Kolektif eylem gerçekleştiren gruplar, kolluk kuvvetleri veya bürokrasi aracılığıyla fiziksel olarak sınırlı bir alanda tutularak engellenmeye çalışılabilir. Bu saldırının esas amacı kitleyi hem daha kolay bir şekilde kontrol altına almak hem de toplumun diğer kesimleriyle etkileşimlerine engel olarak sempati ve destek kazanmalarını baltalamaktır. Ajan-provokatörler aracılığıyla kolektif eylemin hedefini saptırmaya yönelik karşı-mobilizasyonlar yapılabilir veya kolektif eylem gerçekleştiren grubun gündeminde olmayan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi teşvik edilerek kolektif eylemin meşruiyeti aşındırılmaya çalışılabilir.

Dolayısıyla sahip olduğu güç ve kaynak açısından işçi örgütleri karşısında daha güçlü olan yönetici sınıf (hükümetler, işverenler ve işveren örgütleri) kolektif eylemi söndürmek için elinde bulundurduğu tüm enstrümanları kullanır.

Hatta potansiyel kolektivismi sonlandırmak için kolektif eylem sonrasında yasalar veya başka birtakım araçlarla iş yeri temsilcileri ile grev komitelerinde yer alan enformel liderlere yönelik tasfiyeler gerçekleştirerek yeni potansiyel kolektif eylemlerin ortaya çıkışını zorlaştırabilirler.



KAYNAKÇA

- Althusser, L. (2005). *Yeniden Üretim Üzerine* (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: İthaki Yayınları.
- Althusser, L. (2014). *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*. (A. Tümertekin, Çev.) Alp Tümertekin İstanbul: İthaki Yayınları
- Arcayürek, C. (1991, Ocak 8). Olacaklardan Sorumlu Kim?. Cumhuriyet Gazetesi
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Atzeni, M. (2009). Searching for injustice and finding solidarity? A contribution to the mobilisation theory debate. *Industrial Relations Journal*, 40(1), 5-16.
- Atzeni, M. (2010). *Workplace Conflict Mobilization and Solidarity in Argentina*. New York: Macmillan.
- Bacon, N., & Storey, J. (1996). Individualism and collectivism and the changing role of trade unions. *The new workplace and trade unionism*, 2, 41-76.
- Badigannavar, V., & Kelly, J. (2005). Why are some union organizing campaigns more successful than others?. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 515-535.
- Bakioğlu, A. (2022). *Büyük madenci yürüyüşü Zonguldak'ın büyük grevi* (1990-1991). İstanbul: İletişim Yayınevi
- Barker, C., Johnson, A., & Lavalette, M. (Ed.). (2001). *Leadership and social movements*. Manchester: Manchester University Press.
- Barutçu, A. & Özdemir, F. (2017) “Yüz Karası Değil Kömür Karası” Zonguldak. İstanbul: İletişim Yayınevi
- Batstone, E., Boraston I. & Frenkel S (1977) *Shop Stewards in Action: The Organization of Workplace Conflict and Accommodation*. Oxford: Blackwell.
- Beale, D. (2003). Engaged in battle: Exploring the sources of workplace union militancy at Royal Mail. *Industrial Relations Journal*, 34(1), 82-95.
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 3(1), 27-52.
- Blyton, P. R., & Turnbull, P. J. (2004). *The dynamics of employee relations*. Shangai: Palgrave Macmillan.
- Blyton, P., & Jenkins, J. (2013). Mobilizing protest: Insights from two factory closures. *British journal of industrial relations*, 51(4), 733-753.

- Bon, G. L. (1997). *Kitleler Psikolojisi*. (E, Bozdemir Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Boratav, K. (2018) *Türkiye İktisat Tarihi, 1908-2015*, Ankara: İmge Kitapevi
- Brown, H. P. (1990). The counter revolution of our time. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 1-14.
- Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.
- Buechler, S. M. (1993). Beyond resource mobilization? Emerging trends in social movement theory. *The Sociological Quarterly*, 34(2), 217-235.
- Buechler, S. M. (1995). New social movement theories. *Sociological Quarterly*, 36(3), 441-464.
- Buechler, S. M. (2006). The Strange Career of Strain and Breakdown Theories of Collective Action. S. A. David., A. Snow. (Ed.) *The Blackwell Companion to Social Movements* içinde (s. 47-66). Malden M A: Blackwell.
- Buttigieg, D. M., Deery, S. J., & Iverson, R. D. (2008). Union mobilization: A consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 248-267.
- Canel, E. (1992) New social movement theory and resource mobilisation theory: The need for integration. W, K, Carroll. (Ed.) *Organizing Dissent: Contemporary Social Movements Theory and Practice*. içinde (s. 22–51.) Toronto: Garamond.
- Cappelli, P., & Sherer, P. D. (1990). Assessing worker attitudes under a two-tier wage plan. *ILR Review*, 43(2), 225-244.
- Carter, B. (2006). Trade union organizing and renewal: A response to de Turberville. *Work, Employment and Society*, 20(2), 415-426.
- Cox, A., Sung, S., Hebson, G., & Oliver, G. (2007). Applying union mobilization theory to explain gendered collective grievances: Two UK case studies. *Journal of Industrial Relations*, 49(5), 717-739.
- Cregan, C., Bartram, T., & Stanton, P. (2009). Union organizing as a mobilizing strategy: The impact of social identity and transformational leadership on the collectivism of union members. *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 701-722.
- Cunningham, I. (2008). Mobilising workers within inter organisational relationships in the UK voluntary sector. *Industrial Relations Journal*, 39(3), 191-211.
- Çatma, E. (1997). *Kömür Tutuşunca*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

- Çatma, E. (2001) “1990-91 Büyük Grev ve Yürüyüşü Üzerine Bir Deneme”, TMMOB Maden Mühendisleri Odası 1990-91/Zonguldak Büyük Madenci Grevi ve Yürüyüşü 20.Yıl Anma ve Kutlama Etkinlikleri Kitabı içinde, 8 Aralık Ankara, 23-49.
- Çavdar, T. (2005). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler*. İstanbul: Nazım Kitaplığı
- Darlington, R. (2002). Shop stewards' leadership, left-wing activism and collective workplace union organisation. *Capital & Class*, 26(1), 95-126.
- Darlington, R. (2009). Leadership and union militancy: The case of the RMT. *Capital & Class*, 33(3), 3-32.
- Darlington, R. (2012). The interplay of structure and agency dynamics in strike activity. *Employee Relations*, 34(5), 518–533.
- Darlington, R., & Upchurch, M. (2012). A reappraisal of the rank-and-file versus bureaucracy debate. *Capital & Class*, 36(1), 77-95.
- Darlington, R. (2013). Syndicalism and Strikes, Leadership and Influence: Britain, Ireland, France, Italy, Spain, and the United States. *International Labor and Working-Class History*, 83, 37-53.
- Darlington, R. (2015). The changing face of employment relations over the last 50 years. *Employee Relations*, 37(6).
- Darlington, R. (2018). The leadership component of Kelly’s mobilisation theory: Contribution, tensions, limitations and further development. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 617-638.
- D’Art, D., & Turner, T. (1999). An attitudinal revolution in Irish industrial relations: the end of ‘them and us’?. *British Journal of Industrial Relations*, 37(1), 101-116.
- D’Art, D., & Turner, T. (2002). The decline of worker solidarity and the end of collectivism?. *Economic and Industrial Democracy*, 23(1), 7-34.
- D’Art, D., & Turner, T. (2006). New working arrangements: changing the nature of the employment relationship?. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 523-538.
- Della Porta, D. (2019). Deconstructing generations in movements: Introduction. *American Behavioral Scientist*, 63(10), 1407-1426.
- DeMarrais, E., & Earle, T. (2017). Collective action theory and the dynamics of complex societies. *Annual review of anthropology*, 46, 183-201.
- Durmuş, M. (2011). 12 Eylül Askeri Darbesinin Ekonomi Politikası. *Memleket Siyaset Yönetim*, 6(15), 95-137.
- Edwards, P. K. (1986). *Conflict at Work*. Oxford: Blackwell.

- Edwards, G. (2009). Public sector trade unionism in the UK: strategic challenges in the face of colonization. *Work, Employment and Society*, 23(3), 442-459
- Eisinger, P. K. (1973). The conditions of protest behavior in American cities. *American political science review*, 67(1), 11-28.
- Engin, F. (2012). Bir Grev İncelemesi: 1990-1991 Zonguldak Grevi. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Kitabı*, 18-19.
- Fairbrother, P. (2005). "Review Article: G. Gall, Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition", *Capital & Class*, (87), 257-262.
- Fantasia, R. (1988). *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary*. Berkeley: University of California Press.
- Farber, H. S., & Saks, D. H. (1980). Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, 88(2), 349-369.
- Flanders, A. (1968). Collective bargaining: a theoretical analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 6(1), 1-26.
- Foley, J. R. (2003). Mobilization and change in a trade union setting: environment, structures and action. *Work, employment and society*, 17(2), 247-268.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fosh, P., & Cohen, S. (1990). Local trade unionists in action: Patterns of union democracy. İçinde: Fosh P. & Heery E (ed) *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organisation* (s.107-146). Basingstoke: Macmillan.
- Fuller Jr, J. B., & Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of applied psychology*, 86(6), 1096.
- Gahan, P., & Pekarek, A. (2013). Social movement theory, collective action frames and union theory: A critique and extension. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 754-776.
- Gall, G. (1999). What is to be done with organised labour. *Historical Materialism*, 5, 327-343.
- Gall, G. (2000). New technology, the labour process and employment relations in the provincial newspaper industry. *New Technology, Work and Employment*, 15(2), 94-107.
- Gall, G. (2005). *Union Recognition: Organising and Bargaining Outcomes*. London: Routledge.

- Gall, G. (2018). The uses, abuses and non-uses of Rethinking Industrial Relations in understanding industrial relations and organised labour. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 681-700.
- Gamson, W. A. (1975). *The strategy of social protest* (No. HN64. G35 1975.).
- Ghigliani, P. (2010). *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation: The Electricity Industry in the UK and Argentina*. Oxford: Peter Lang.
- Gouldner, A. W. (1954). *Wildcat Strike*. New York: Harper and Row.
- Gramsci, A. (1971). *Selections from Prison Notebooks*. London: Lawrence and Wishart.
- Greene, S. (2004). Social identity theory and party identification. *Social science quarterly*, 85(1), 136-153.
- Güler, M. A. (2019). Zonguldak havzasında işçi hareketleri ve 1990-1991 büyük madenci grevi. *Çalışma ve Toplum*, 1(60), 509-530.
- Harvey, D. (1993). Esneklik: Tehdit mi yoksa fırsat mı?. (A, Kurtoğlu, Çev.) *Toplum ve Bilim*, 56(61), 83-92.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (A, Onocak, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harvey, D. (2015). *On Yedi Çelişki ve Kapitalizmin Sonu*. (E, Soğancılar, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Healy, G., & Kirton, G. (2013). The early mobilization of women union leaders a comparative perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 709-732.
- Heery, E. (2003) 'Trade unions and industrial relations', P, Ackers. & A, Wilkinson. (Ed.) *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition* içinde (s.278-304). Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E., & Conley, H. (2007). Frame extension in a mature social movement: British trade unions and part-time work, 1967-2002. *Journal of Industrial Relations*, 49(1), 5-29.
- Heery, E. (2018). Fusion or replacement? Labour and the 'new' social movements. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 661-680.
- Holgate, J., Simms, M., & Tapia, M. (2018). The limitations of the theory and practice of mobilization in trade union organizing. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 599-616.
- Hyman, R. (1971). *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. London: Pluto Press.
- Hyman, R. (1972). *Strike*. London: Fontana.

- Hyman, R. (1972b). *On factory branches*. IS Internal Bulletin. May.
- Hyman, R. (1974). Industrial conflict and the political economy. Miliband R, Saville, J. (Ed.) *The Socialist Register 1973*. içinde. (s. 101–53.) London: Merlin Press,
- Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. London: Macmillan.
- Hyman, R. (1987). Strategy or structure? Capital, labour and control. *Work, employment and society*, 1(1), 25-55.
- Hyman, R. (1999). ‘Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?’, P, Leisink. (Ed.) *Globalization and Labour Relations*, içinde (s. 94–115). Cheltenham: Edward Elgar.
- Hyman, R. (2004). ‘Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?.’ B, E, Kaufman (Ed.) *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, içinde (s. 265–92.) Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Hyman, R. (1989). *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Basingstoke: Macmillan.
- Jenkins, J. C., & Perrow, C. (1977). Insurgency of the Powerless: Farm Worker Movements (1946-1972). *American Sociological Review*, 42(2), 249–268.
- Jenkins, J. C. (1983). Resource mobilization theory and the study of social movements. *Annual review of sociology*, 9(1), 527-553.
- Johnson, N. B., & Jarley, P. (2004). Justice and union participation: An extension and test of mobilization theory. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 543-562.
- Kahveci, E. (2015). Migration, Ethnicity, and Divisions of Labour in the Zonguldak Coalfield, Turkey. *International Review of Social History*, 60(S1), 207-226.
- Kaufman, B. E. (2018). Rethinking Industrial Relations, or at least the British radical frame. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 577-598.
- Kelly, C. (1993). Group identification, intergroup perceptions and collective action. *European review of social psychology*, 4(1), 59-83.
- Kelly, J. (1990). British trade unionism 1979-89: change, continuity and contradictions. *Work, Employment and Society*, 4(5), 29-65.
- Kelly, J. (1997). The future of trade unionism: injustice, identity and attribution. *Employee Relations*, 19(5), 400-414.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Colectivizm and Long Waves*. Londra: Routledge.

- Kelly, J. (2000). Mobilisation and class struggle: A reply to Gall. *Historical Materialism*, 7(1), 167-173.
- Kelly, J. (2015). Conflict: trends and forms of collective action. *Employee Relations*, 37(6), 720-732.
- Kelly, J. (2018). Rethinking industrial relations revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 701-709.
- Kirk, E. (2018). The (re) organisation of conflict at work: Mobilisation, counter-mobilisation and the displacement of grievance expressions. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 639-660.
- Kılıç, S. (2014). *Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde 'Dönüşüm': Perakende Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S. (2019). John Kelly'nin Yirmi Yaşındaki Mobilizasyon Teorisi Sendikalar İçin Hala Yeni Mi?. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (15), 82-92
- Kılıç, S. (2022). Social Structures of Accumulation in a Semiperiphery Country, Review of Radical Political Economics, 54 (4): 501-519.
- Kılıç, S. (2023). Rethinking Mobilization Theory for Union Revitalization within the SSA Theory Framework. *Work, Employment and Society*, 00(0), 1-12.
- Kışlıoğlu, R., & Uluğ, Ö. M. (2015). Kolektif Eylem. Ö, D, Gümüş. (Ed.) *Siyaset Psikolojisi* içinde (s. 229-256). Ankara: Nobel.
- Klandermans, B. (1984). Mobilization and participation: Social-psychological expansions of resource mobilization theory. *American Sociological Review*, 49(5), 583-600
- Klandermans, B. (1988). The formation and mobilization of consensus. *International social movement research*, 1(1), 173-196.
- Klandermans, B. (1991). New social movements and resource mobilization: The European and the American approach revisited. *Politics & the Individual*, 1(2), 89-111.
- Klandermans, B. (1997). *The Social Psychology of protest*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Kochan, T. A. (1994). *The mutual gains enterprise: Forging a winning partnership among labor, management, and government*. Harvard: Business Press.
- Koç, Yıldırım. (2010). 30. yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve işçi sınıfı. *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 43-74.

- Koopmans, R. (2006). Protest in Time and Space: The Evolution of Waves of Contention. S. A. David & A. Snow. (Ed.) *The Blackwell Companion to Social Movements* içinde (s. 19-46). Malden M A: Blackwell.
- Kotz, D. M. (2015). *The rise and fall of neoliberal capitalism*. Harvard University Press.
- Lévesque, C., Murray, G., & Queux, S. L. (2005). Union disaffection and social identity: Democracy as a source of union revitalization. *Work and Occupations*, 32(4), 400-422
- Van Stekelenburg, J., Klandermans, B., & Van Dijk, W. W. (2009). Context matters: Explaining how and why mobilizing context influences motivational dynamics. *Journal of Social Issues*, 65(4), 815-838.
- McCarthy, J. D. & Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American journal of sociology*, 82(6), 1212-1241.
- Lash, S. & Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*. Oxford: Polity Press.
- MacKenzie, R., Stuart, M., Forde, C., Greenwood, I., Gardiner, J., & Perrett, R. (2006). 'All that is solid?': Class, identity and the maintenance of a collective orientation amongst redundant steelworkers. *Sociology*, 40(5), 833-852.
- Mackie, D. M., & Wright, C. L. (2001). Social Influence in an Intergroup Context. S. L. Rupert Brown. (Ed.) *Blackwell Handbook of Social Psychology* içinde (s. 281-300). Malden, M A: Blackwell.
- Martin, R. (1999). Mobilization theory: a new paradigm for industrial relations?. *Human Relations*, 52(9), 1205-1216.
- McAdam, D. (1988). Micromobilization contexts and recruitment to activism. *International social movement research*, 1(1), 125-154.
- McAdam, D., Tarrow, S. & Tilly, C. (2001). *Dynamics of Contention*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McAlevey, J. (2016) *No Shortcuts: Organising for Power in the New Gilded Age*. Oxford: Oxford University Press.
- Metochi, M. (2002). The influence of leadership and member attitudes in understanding the nature of union participation. *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87-111.
- Michael A. Hogg, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, (25)1, 121-140.

- Moore, S., & Read, I. (2006). Collective organisation in small and medium sized enterprises an application of mobilisation theory. *Human Resource Management Journal*, 16(4), 357-375.
- Moore, S. (2011) *New Trade Union Activism: Class Consciousness or Social Identity*. London: Palgrave Macmillan.
- Morris, A., & Herring, C. (1984). Theory and research in social movements: A critical review.
- Morris, A. D. & Staggenborg, S. (2009). 'Leadership in social movements'. D, A, Snow., S, A, Soule. & H, Kriesi (Ed.), *The Blackwell Companion to Social Movements* içinde (s. 171-96). Oxford: Blackwell Publishing,
- Murphy, C., & Turner, T. (2014). Organising non standard workers: union recruitment in the I rish care sector. *Industrial Relations Journal*, 45(5), 373-388.
- Nicholson, N. (1976). The role of the shop steward: An empirical case study. *Industrial Relations Journal*, 7(1), 15-26.
- Oberschall, A. (1978). Theories of social conflict. *Annual review of sociology*, 4(1), 291-315.
- Olson, M. (1971). *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Özçelik, P. K. (2011). 12 Eylül'ü Anlamak. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 73-93.
- Öztürk, A. (1990, Kasım 30). Zonguldak'ta grev günü. *Türkiye Gazetesi*
- Öztürk, İ. (2011) "Yirmi Yılın Ardından Bakınca", TMMOB Maden Mühendisleri Odası 1990-91/Zonguldak Büyük Madenci Grevi ve Yürüyüşü 20.Yıl Anma ve Kutlama Etkinlikleri Kitabı içinde, 8 Aralık Ankara, s. 68-72.
- Pearson, R., Anitha, S., & McDowell, L. (2010). Striking issues: from labour process to industrial dispute at Grunwick and Gate Gourmet. *Industrial Relations Journal*, 41(5), 408-428.
- Piven, F. F., & Cloward, R. A. (1997). *The breaking of the American social compact*. New York, NY: The New Press
- Polanyi, K. (1957). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Rabbie, J. M., Schot, J. C., & Visser, L. (1989). Social identity theory: A conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioural interaction model. *European Journal of Social Psychology*, 19(3), 171-202.
- Reicher, S. (1996). 'The Crowd'century: Reconciling practical success with theoretical failure. *British Journal of Social Psychology*, 35(4), 535-553.

- Reicher, S. D., Spears, R., & Postmes, T. (1995). A social identity model of deindividuation phenomena. *European review of social psychology*, 6(1), 161-198.
- Rogers, T., Goldstein, N. J., & Fox, C. R. (2018). Social mobilization. *Annual review of psychology*, 69, 357-381.
- Sherif, M. (1966). *In Common Predicament: Social Psychology of Intergroup Conflict and Cooperation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Silver, B. (2015). *Emeğin Gücü*. (A, Önal, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Smith, P., & Morton, G. (1993). Union exclusion and the decollectivization of industrial relations in contemporary Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 31(1), 97-114.
- Simms, M., & Holgate, J. (2010). Organising for what? Where is the debate on the politics of organising?. *Work, employment and society*, 24(1), 157-168.
- Snow, D. A., & Benford, R. D. (1992). Master frames and cycles of protest. Morris A. D. & Mueller C, M. (Ed.) *Frontiers in Social Movement Theory*. İçinde (s. 133-155). New Haven: Yale University Press.
- Wright, S. C., Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1990). Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. *Journal of personality and social psychology*, 58(6), 994.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178
- Tajfel, H. (1969). Cognitive Aspects of Prejudice. *Journal of Social Issues*, 25(4), 79-97.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social science information*, 13(2), 65-93.
- Tajfel, H. (1978). The Achievement of Intergroup Differentiation. H, Tajfel. (Ed.) içinde *Differentiation Between Social Groups* (s. 77-100). London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin, & S. Worchel (Ed.), *The social psychology of intergroup relations* içinde (s. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1-39.

- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity of Intergroup Behavior. J, S, John. & T, Jost. (Ed.), *Political Psychology* içinde (s. 276-293). New York: Psychology Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). An Integrative of Intergroup Conflict. M, S, Mary. & J, Hatch. (Ed.), *Organizational Identity: A Reader* içinde (s. 56-65). New York: Oxford University.
- Tarrow, S. G. (1983). Struggling to reform: Social movements and policy change during cycles of protest (No. 15). *Center for International Studies, Cornell University*.
- Tarrow, S. G. (2005). *The new transnational activism*. Cambridge university press.
- Taylor, P., & Moore, S. (2015). Cabin crew collectivism: Labour process and the roots of mobilization. *Work, employment and society*, 29(1), 79-98.
- Taylor, P., & Bain, P. (2003). 'Subterranean worksick blues': humour as subversion in two call centres. *Organization studies*, 24(9), 1487-1509.
- Tilly, C., Tilly, L., & Tilly, R. (1975). The rebellious century. In *The Rebellious Century*. Harvard University Press.
- Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House.
- Tilly, C. (2003). *The politics of collective violence*. Cambridge University Press.
- Tuncer, K., & Selçuk, Y. (1998). *Tarihten günümüze Zonguldak'ta işçi sınıfının durumu: kumpanyalar dönemine geri dönüş*. Zonguldak: Göçebe Yayınları
- Turner, J. C. (1978). Social Identification and Intergroup Behaviour: Some Emerging Issues in the Social Psychology of Intergroup Relations. *Research proposal to the SSRC.(UK)*. Ocak 27, 2022 tarihinde <https://psychology.anu.edu.au/files/Research-Proposals-3-Turner-Social-Identification-and-Intergroup-Behaviour-1978.pdf> adresinden alındı.
- Turner, J. C. (1982). Towards a Cognitive Redefinition of The Social Group. H, Tajfel. (Ed.) *Socinf Identity arid Intergroup Relations* içinde (s. 15-40). Cambridge: Cambridge University.
- Useem, B. (1980). Solidarity model, breakdown model, and the Boston anti-busing movement. *American Sociological Review*, (45), 357-369.
- Walsh, E. J. (1981). Resource mobilization and citizen protest in communities around Three Mile Island. *Social Problems*, 29(1), 1-21.
- Ward, M. (2016). Rethinking social movement micromobilization: Multi-stage theory and the role of social ties. *Current Sociology*, 64(6), 853-874.
- Willer, R. (2009). A status theory of collective action. İçinde *Altruism and prosocial behavior in groups*, (s. 133-163). Emerald Group Publishing Limited.

- Wolfson, M. H., & Kotz, D. M. (2010). A reconceptualization of social structure of accumulation theory. *Contemporary capitalism and its crises: Social structure of accumulation theory for the 21st century*, 72-90.
- Wright, S. C. (2001). Strategic Collective Action: Social Psychology and Social Change. S, L, & B, Rubert. (Ed.) *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes* içinde (s. 409-430). Malden M A: Blackwell.
- Wright, S. C. (2009). The next generation of collective action research. *Journal of social Issues*, 65(4), 859-879.
- Yıldırım, K. (2018). Osmanlı'da İşçiler: 1870-1922 Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler: Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler.
- Yurtoğlu, N. (2019). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Maden İşletmeciliği ve Maden Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “Mobilizasyon Teorisi Bağlamında Büyük Zonguldak Grevi” başlıklı yüksek lisans tezini için hazırlanmış olup, Büyük Zonguldak Grevinin Kelly (1998)’nin mobilizasyon teorisi ile ne oranda açıklanabileceğine karar verebilmemiz için aracılık eder. Çalışma Bülent Özel tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın sonuçları ile Büyük Zonguldak Grevine teorik bir açıklama getirebilme amaçlanmaktadır. Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.

- Çalışmanın amacı doğrultusunda, yarı yapılandırılmış mülakat ve derinlemesine görüşme yapılarak sizden veri toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz. Araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler ses kaydı yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı e-posta adresine yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: Bülent ÖZEL

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla katılıyorum. İstediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi biliyor ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:	
İmza:	
Tarih:	



ÖZ GEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Bülent ÖZEL Bildiği

Yabancı Diller: İngilizce

Aldığı Sertifikalar :

Uzmanlık Alanı :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	2013/2018
Y. Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	2019/2023

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl

Eserler:

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1.

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1. Kılıç S, & Özel, B. (2022). Mobilizasyon Teorisi Bağlamında Büyük Zonguldak Grevi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, 21. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1.

.....

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.....

.....

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1.....

.....

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.....

.....

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.....

.....

G. Diğer yayınlar:(Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki

H. kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin
altında belirtilecektir.)
G1.....

