

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KISKACINDA İŞÇİLER

Eser SANDIKÇI*

Giriş

Günümüzde işgücü piyasalarındaki eğilim, çekirdek işgücü adı verilen iş güvencesine sahip işçilerin sayısını azaltmak ve artan ölçüde, süratle işe alınabilen ve işler bozulduğunda aynı süratle ve masrafsız biçimde işten çıkarılabilecek işgücüne dayanmaktadır.¹ Kapitalist sermaye birikim stratejilerindeki değişime bağlı olarak işgücü piyasalarındaki gelişen bu eğilimle birlikte işçi sınıfı içerisinde güvencesizlik istisnai bir durum olmaktan çıkmış, dünya çapında her geçen gün daha fazla işçiyi içeren genel bir eğilimine dönüşmüştür.

Artan güvencesiz çalışma koşulları ile birlikte emek alanına yönelik akademik ve politik çalışmalarda “güvencesizlik” ve “güvencesizler” söylemi artmakla birlikte güvencesizlikle ilgili olarak bugüne kadar literatürde birbirine yakın ve farklı yollardan çeşitli tanımlar yapılmış, ancak kesin tanı konusunda bir fikir birliğine varılmamıştır.

Güvence ve güvencesizlik iş hukukunda ve akademik çalışmalarda çok büyük oranda iş güvencesi ve iş güvencesizliği anlamında kullanılmaktadır. İş güvencesizliği ile ilgili farklı tanımlar bulunmasından kaynaklı bu kavramın içeriği konusunda da bir netlik yoktur. Bu araştırmanın amaçlarından biri de “güvencesiz işçilerin” kimleri kapsadığı sorusuna cevap aramaktır. Sendikası, küçük ölçekli işletmelerde, çoğu zaman sigortasız, dolayısı ile yasal iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçiler güvencesiz işçiler olarak kabul edilmektedir. Bu genel değerlendirmeden yola çıkarak sendikalı, sigortalı, 30 kişiden fazla işçinin çalıştığı iş yerlerinde çalışan dolayısı ile yasal olarak iş güvencesi hükmünden yararlanma olanağına sahip işçiler daha fazla mı güvencelidirler sorusuna cevap aranmıştır. Bu doğrultuda, algılanan iş güvencesizliğinin sendikalı olma, çalışılan

* Marmara Üniversitesi

¹ David Harvey, Post Modernliğin Durumu, çev. Sungur Savran, 4.b., İstanbul: Mefis, 2006, s. 174.

sektör, işyerinin büyüklüğü, çalışılan sözleşme türü gibi değişkenlerle ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Algılanan iş güvencesizliğinin ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, evli ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerle ilişkisi de ayrıca değerlendirilmiştir.

Antonio Gramsci, fordizmin hiç görülmemiş bir süratle ve amacı konusunda tarihte eşi olmayan bir bilinçlilikle, yeni tip bir işçi ve yeni tip bir insan yaratma konusunda bugüne kadar tanık olunan en büyük kolektif girişim olduğunu ve yeni çalışma yöntemlerinin belirli bir yaşama, düşünme ve hayatı hissetme tarzından koparılamaz olduğunu savunuyordu. Gramsci'ye göre, cinselliğe, aileye ahlaki baskı biçimlerine, tüketim çılgınlığına, devlet politikalarına ilişkin sorunlar hep yeni tür çalışma ve üretim sürecine uygun özgül bir işçi tipi yaratma çabasıyla ilintiliydi.²

Richard Sennett ise post fordist üretim sürecinde hayata geçen esneklik uygulamaları sonucunda, günümüz çalışma yöntemlerinin geçici ve kısa vadeli yapısının; çalışanların duygusal ve düşünsel yapılarında, aile ilişkilerinde büyük dönüşümlere neden olduğunu ve çalışanlar üzerinde karakter aşınmasına yol açtığını savunmaktadır.³

Bu çalışmada, Gramsci ve Sennett'in çalışma tarzı ve yöntemlerinin çalışanların bilişsel ve duygusal süreçlerine önemli etkileri olduğuna dair yapmış oldukları değerlendirmelerden yola çıkarak; sürekli iş güvencesizliği yaşamının ve bu güvencesizlik sonucunda sürekli iş değiştiriyor olmanın ve kimi dönemler işsiz kalmanın çalışanların bilişsel ve duygusal yapıları üzerindeki etkileri tartışılmak istenmiştir. İş güvencesizliğinin işçilerin sınıf bilinci ve sınıf kimliği üzerindeki etkileri nelerdir sorusu ile birlikte iş güvencesizliğinden kaynaklı olarak sürekli yarı konusunda belirsizlik ve endişe yaşayan bir insan, iş güvencesini kazanmak için kolektif eyleme mi katılmayı tercih etmekte, yoksa daha bireysel tepki vermeyi ya da her şeyi kabullenmeyi ve hiçbir tepki vermemeyi mi uygun görmektedir sorusu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

İş güvencesizliğinin sosyal psikolojik sonuçları üzerine çalışan araştırmacılar, iş güvencesizliğini kişinin işinin geleceği ile ilgili umutlarının ve korkularının karışımı olarak tanımlanmışlardır.⁴ İş güvencesizliği korku ve umudu da aynı anda içe-

2 Antonio Gramsci, Hapishane Defterleri, çev. Adnan Cemgil, 3.b., İstanbul: Belge Yayınları, 1997, s.116.

3 Richard Sennett, Karakter Aşınması;Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı, 2000, s. 45.

4 Bert Klandermans, Tinkavan Vuurenand Dan Jacobson, "Employeesand JobInsecurity", Jean Hartley, vd., JobInsecurity: Copyingwith Job at Risk, London: Sage Publications,1991, s. 41.

riyorsa; işçinin iş güvencesizliği ile ilgili sergileyeceği tepkide duygusal ve bilişsel düzeyde korkunun mu yoksa umudun mu daha baskın olduğu belirleyici olacaktır. Bu çalışmada sınıf bilincinin önemli boyutu olan kolektif davranış, işçilerin umudu tercih etmesi olarak kabul edilmiş ve kolektif eyleme geçme ile ilgili olarak işçilerin iş güvencesizliği ve kolektif eyleme yönelik tutum ve davranışları analiz edilmeye çalışılmıştır.

İş güvencesizliği Nedir?

İş güvencesizliği ile ilgili literatürde yapılmış birbirinden farklı tanımlamalar bulunmakta ve kesin bir tanım birliğine varılamamıştır. İş güvencesizliği; kişinin tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu,⁵ beklenen iş güvencesi ile sahip olunan iş güvencesi arasındaki fark,⁶ bireyin işin devam edip etmeyeceğine dair belirsizlik duyguları,⁷ kişinin işinin geleceği hakkında endişelenmesi,⁸ öznel olarak algılanan istemsiz iş kaybı ihtimali⁹ ve işini kaybetme kaygısı¹⁰ gibi farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Literatürde iş güvencesizliğinin tanımlanmasında, öznel ve nesnel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere üç yaklaşım bulunmaktadır.

Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi gibi işgücü piyasasından kaynaklanan güvencesizliği yansıtmaktadır. Öznel iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki kaygılarını içeren güvencesizlik algılarını ifade etmektedir.

Bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak duygusal ögeyi açıklamaktadır.

5 Leonard Greenhalghand Zeheva Rosenblatt, "JobInsecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, vol.9, no.3, (1984), s. 444.

6 Dan Jacobson ve Jean Hartley, "Mappingthe Context", Jean Hartley, vd., *JobInsecurity: Coping With Jobs at Risk*, London: Sage Publications, 1991, s. 2.

7 Katharina Naswall ve Hans De Witte, "Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables", *Economicand Industrial Democracy*, 24, (2003), s. 189.

8 Dan Jacobson, "The Conceptual Approach to Job Insecurity", Jean Hartley vd, *Job Insecurity: Coping with Job at Risk*, London: Sage Publications, 1991, s. 24.

9 Magnus Sverke ve Johnny Hellgren, "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of Millenium", *Applied Psychology: An International Review*, 51, (2002), s. 24.

10 Özlem Çakır, "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, (2007/1), s. 17.

Kişinin işinin sürekliliği hakkında kaygı duyması nicel iş güvencesizliği anlamına gelmektedir. Nitel iş güvencesizliği, çalışma koşullarında kötüleşme, kariyer olanaklarından yoksunluk ve ücret artışının azalması gibi algılanan tehditlere ilişkindir.

Bu çalışmada, iş güvencesizliğini tanımlayan bütün nesnel- öznел, nicel- nitel, bilişsel-duygusal boyutlar birlikte değerlendirilmiştir. İş güvencesizliğinin işçiler üzerindeki etkilerinin araştırılmak istenmesinden dolayı görüşmeler ve veri toplama araçları ile işçilerin öznел iş güvencesizliği değerlendirilmiştir.

Kimler Daha Güvencesiz?

İş güvencesizliği, günümüzde işçi sınıfının tüm kesimlerini içeren işgücü piyasasının bir eğilimi olmakla birlikte, kimi zaman sermaye birikim sürecinin öznел ihtiyaçlarından kaynaklı işçi sınıfının farklı kesimlerini daha fazla etkilemektedir. Aynı zamanda iş güvencesizliğinin öznел boyutunu dikkate aldığımız da benzer nesnel koşullarda çalışmalarına rağmen, işçi sınıfının bir kesimi kimi zaman iş güvencesizliği daha fazla algıladığını görmekteyiz.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu tarafından 52 ülkede metal işçileri üzerine yapılan çalışmada güvencesiz çalışma koşullarından en çok etkilenen grupların genç, kadın ve göçmen işçiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹¹ Finlandiya'da 20 yıl süre ile yapılan boylamsal araştırmanın sonuçlarında da iş güvencesizliğinin kadınlarda, beyaz yakalılarda, hizmet sektöründe ve kamu alanında arttığı görülmüştür.¹² Tayvan'da Ulusal İş Güvenliği ve Enstitüsü tarafından 15 bin çalışan üzerinden veri toplanarak gerçekleştirilen araştırmada mavi yakalı işçilerde, küçük işletmelerde çalışan işçilerde ve kadın işçilerde daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği saptanmıştır.¹³

Araştırma sonuçlarının da gösterdiği gibi farklı işçi gruplarının iş güvencesizliği düzeyleri arasında farklıklar söz konusudur. Bu grupsal farklılıkların iş güvencesizliğini yordayıcı etkisi olup olmadığı çeşitli çalışmalarda araştırılmıştır.

11 Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal İş, 2008. a.g.e., s. 3.

12 Nattiv.d, "JobInsecurity, Temporary Workand Trade Union Membership in Finland 1977-2003", Hans De Witte, (ed.), JobInsecurity, Union Involvementand Union Activism, England: Ashgate, 2005, s.19.

13 Y. Cheng v.d. "The Relationship between Job Insecurity and Health in Taiwan", Social Science and Medicine, (January, 2008), s. 3.

İş Güvencesizliğinin İşçiler Üzerindeki Sonuçları Nelerdir?

İş güvencesizliğinin işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığı, işyeri ve işle ilgili tutum ve davranışları, ücret ve çalışma saatleri ile sendikalaşma hak ve özgürlüğü üzerinde önemli sonuçları bulunmaktadır.

Fizik ve Ruh Sağlığı Üzerindeki Sonuçları

Sennett, kapitalizmin insanın üzerinde en büyük tahribat yaratan yanının; onun zamansal boyutu olduğunu savunur. Sürekli iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmak ve buna bağlı olarak sürekli iş değiştiriyor konumunda olmanın insanı karakter- özellikle de karakterin insanları birbirine bağlayan ve her birini sürdürülebilir bir benlik duygusu ile donatan özelliklerinin- aşınması tehlikesini barındırdığını ifade eder. Ve bu sürecin kişide güven ve sadakat duygularını zayıflatıldığını, iradeyle davranışı birbirinden kopardığını savunur.¹⁴

İş güvencesizliğinin yarattığı belirsizlik ortamı, çalışan için stres yaratıcı etkiye sahiptir. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak raporunda, iş ile ilgili stres nedenleri arasında iş güvencesizliğine yer verilmektedir.¹⁵

1980'lerden sonra özellikle gelişmiş ülkelerde iş güvencesizliğindeki artışla birlikte iş güvencesizliğinin fiziksel ve ruhsal sağlık üzerine etkileri üzerine çalışmalarında artış gözlenmektedir.

Avusturya'da yapılan kesitsel bir araştırmada iş güvencesizliği ile depresyon, kaygı, fiziksel sağlık arasındaki ilişki araştırılmıştır. İş güvencesizliğinin bu üçü ile de ilişkili olduğu, görülmüştür.¹⁶

ABD'de araba üretimi örneğinde iş güvencesizliğinin uzatılmış dönemlerde etkisi üzerine yapılan bir araştırma, iş güvencesizliğinin süregelenliğinin iş tatmini ve fiziksel sağlık üzerine olumsuz etkilerini göstermektedir. Araştırmacılar uzun süreli iş güvencesizliğinin fiziksel semptomolojiye yol açtığını bulmuşlardır.¹⁷

ABD'de, uzun süreli iş güvencesizliğinin psikolojik bunalım üzerine etkilerini ölçmek için üç yıl süresince yapılan boylamsal araştırmada, işçilerin güvence hissinde azalma ile birlikte depresyon seviyelerinde artış gözlenmiştir.¹⁸

14 Sennett, a.g.e, s.

15 Seçer, a.g.e, s. 289.

16 Cynthia Rochav.d., "The Effects of Prolonged Job Insecurity on Psychological Wellbeing of Workers", *Journal of Sociology and Social Welfare*, (2006/sept) s. 32.

17 Rocha Cynthia ve diğerleri, "The Effects of Prolonged Job Insecurity on Psychological Wellbeing of Workers", *Journal of Sociology and Social Welfare*, (2006/sept), s. 34.

18 Rocha ve diğerleri, a.g.e., s. 35.

İsveç'teki araştırmacılar, örgütsel yeniden yapılanma sürecindeki perakende zinciri üzerine analiz gerçekleştirdiler. İlki 1995 te, ikincisi bir yıl sonra olmak üzere iki defa veri topladılar. İş güvencesizliği ile ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmışlardır.¹⁹

İngiltere'de kısa süreli ve daha sürekli iş güvencesizliği arasındaki farkı bulmak için, araştırmacılar Londra'da 20 devlet dairesinde çalışan personel üzerinde genel nüfus taraması yaptılar. Araştırmacılar, güvenceden güvencesiz çalışmaya geçen ve aynı zaman döneminde sürekli güvencesiz olarak tanımlanan iki gruptaki katılımcılar arasındaki değişimleri araştırmaya çalıştılar. Tüm katılımcılar, genel sağlık ölçeğinde daha düşük düzey, ve daha yüksek depresyon seviyesi ifade etmişlerdir.²⁰

Hollanda ve İsrail'de iş güvencesizliği yaşayan çalışanların kendilerini daha depresif hissettiklerini ve daha olumsuz duygular yaşadıklarını görülmüştür.²¹

İngiltere'de yapılan bir araştırmada, işlerinde güvencesiz hisseden çalışanların, daha düşük düzeyde psikolojik iyi hali gösterdiği tespit edilmiştir.²²

Türkiye'de iş güvencesizliğinin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerine etkilerini araştıran çalışmalar çok sınırlıdır.

Önder ve Wasti, Türkiye'de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişkisi bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır.²³

Özyaman'ın İzmir'de hemşireler üzerine yaptığı araştırmada, iş güvencesizliği düzeyi yüksek olan hemşirelerde, anksiyete ve depresyon düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.²⁴

19 Hellgren ve diğerleri, " Does Job Insecurity Lead to Impaired Wellbeing or Viceversa? Estimation of Cross-lagged Effects Using Latent Variable Modeling", Journal of Organizational Behavior, vol.24 s. 181.

20 Rocha ve diğerleri, a.g.e, s. 36.

21 Tinka Van Vuuren vd., "Predicting Employees' Job Insecurity" Jean Hartley vd., Job Insecurity: Coping with Job at Risk, England: Sage Publications, 1991, s. 66.

22 Hans De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature on Exploration of some Unresolved Issues", European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), (1999), s. 167.

23 Çetin Önder ve Arzu S. Wasti, "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi" Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, (2002), s. 44.

24 Özyaman, Boya Özyaman Fatma, "Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Üzerine Etkisi", (Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007, s. 34.

İş ve İşyeri ile İlgili Tutum ve Davranışlar Üzerindeki Sonuçları

Tayvan'da gerçekleştirilen, 15 bin işçinin katıldığı araştırmada iş güvencesizliği hissedenden işçilerin daha düşük düzeyde iş doyumu ve iş kontrolü yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.²⁵

Ashford vd. örgütsel bağlılık ve iş güvencesizliği arasında olumsuz ve güçlü bir ilişki saptamışlardır. Aynı çalışmada iş güvencesizliği arttıkça, örgüte duyulan güvenin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır.²⁶ Benzer şekilde beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada iş güvencesizliği kaygısı arttıkça örgüte duyulan sadakatin azaldığı, örgüt yararına gönüllü ve ekstra çaba gösterme davranışı azalırken, başka bir iş arama eğiliminin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.²⁷

İsraili öğretmenler üzerine yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin daha düşük örgütsel bağlanma, daha düşük performans, değişime daha fazla direnç ve örgütten daha büyük ayrılma isteği ile birlikte gerçekleştiği sonucuna varılmıştır.²⁸

İş doyumu, iş güvencesizliği araştırmalarında en fazla araştırılan sonuçlardan biridir. Ashford, Lee ve Bobko, iş doyumu ile iş güvencesizliğinin olumsuz yönde bir ilişki içinde olduğunu görmüşlerdir.²⁹ Kinnunen ve Natti, araştırmalarında, iş doyumundaki varyansın, en iyi algılanan iş güvencesizliği ile açıklandığını, fakat bunun yordayıcı gücünün sadece %3 olduğunu belirtmektedir.³⁰

Ancak Natti ve arkadaşları, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boylamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttığında örgütsel bağlılığında arttığını tespit etmişlerdir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir. Böylece algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.³¹

25 Cheng vd., "The Relationship between Job Insecurity and Health in Taiwan", *Social Science and Medicine*, (January, 2008), s. 5.

26 Suzan J. Ashford, Cynthia Lee ve Philip Bobko, "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32, (1989), s. 810.

27 James King, "White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract", *Human Resource Management*, 39, (2000), s. 92.

28 Zeheva Rosenblatt, Ilan Talmud ve Ayalla Ruvio, "A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (1999), 8(2), s. 214.

29 Ashford, Lee ve Bobko, a.g.e., s. 815.

30 Natti, a.g.e., s. 20.

31 Natti, a.g.e., s. 53.

Ashford, Lee ve Bobko, algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, yeni bir iş arama eğilimini artırdığını ileri sürmüşlerdir.³² Chirumbolo ve Hellgren, iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğiliminin pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüşler; ayrıca iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğiliminin bir açıklayıcısı olduğunu belirlemiştir.³³

Türkiye’de yapılan çalışmalara baktığımızda, Poyraz ve Kama tarafından yapılan çalışmada iş güvencesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki, iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki bulunmuştur.³⁴

İsaoğlu tarafından iş güvencesizliği, öz yeterlilik ve performans arasındaki ilişkiye yönelik araştırmada, çalışanların iş güvencesizliği algısı arttıkça, performanslarının azaldığı görülmüştür.³⁵

Ücretler ve Çalışma Saatleri Üzerindeki Sonuçları

Neo klasik iktisat, işçilerin iş güvencesine önem verirlerse, güvence elde etmek için ücretten vazgeçebileceklerini ifade eder. Bu bakış açısıyla, eğer işçiler daha güvenceli sözleşmeleri tercih ederlerse, daha düşük ücretlere hazır olmalıdırlar. Bu ayrıcalıkların bedeli teorisi Adam Smith’in Ulusların Zenginliği çalışmasına dayandırılmaktadır. İş güvencesinin değerinin ya da iş güvencesi için gereken bedelin oldukça büyük olduğunu gösteren çalışmalarda, sosyal psikolojideki araştırmalar destekleyici örnek olarak sunulmaktadır.³⁶

Özellikle işsizlik oranlarının arttığı kriz dönemlerinde iş güvencesi tüm sendikal istemlerinin önüne geçmektedir. Hatta bazı ülkelerde, genellikle üyeleri için iş güvencesi sağlaması karşılığında toplu pazarlıklarda ücret artışları bir yana “ödün pazarlığı” olarak adlandırılan bir yaklaşımla ücret indirimlerine dahi gidilmektedir.³⁷ Toplu iş sözleşmelerde işverenlerin iş güvencesini kabul etmeleri duru-

32 Ashford, Lee ve Bobko, a.g.e., s. 817.

33 Seçer, a.g.e., s. 283.

34 Poyraz ve Kama, s ve Kama Bülent, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2008) c.13,s.2,164.

35 İsaoğlu, Öz Gözde, “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi”, Tarık Solmuş(ed.), İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon, 2008,149-176. a.g.e., s. 171.

36 KelleyandDawkins,a.g.e., s. 2.

37 Metin Kutal ve Toker Dereli, “Ekonomik Kriz ve Dünya Sendikal Hareketi” Petrol- İş 1993-94 Yıllığı, İstanbul,1995’ten Betül Urhan, Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum”, İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 2005, s. 61.

munda işçiler de çalışma saatleri, tazminat, işlerinin ya da iş sözleşmelerinin nasıl düzenleneceği konusunda ödün vermektedirler.³⁸

Son yıllarda sendikaların iş güvencesi karşılığında toplu sözleşmeler yoluyla ücret indirimleri, ücretsiz izinler, kısa süreli çalışmalar gibi uygulamaları kabul ettiği görülmektedir.³⁹

2004 ortalarında bazı Batı Avrupa ülkelerinde ücretleri düşürmek için çalışma haftasını uzatma ihtiyacı üzerine tartışmalar, bu gelişmelerin endüstri ilişkilerinin gelişimi üzerine sonuçları için verilebilecek en uygun örneklerden biridir. Örneğin Daimler Chrysler ve sendika arasında yapılan anlaşmada iş güvencesi karşılığında daha uzun çalışma haftası kabul edilmiştir.⁴⁰

Kore'de 1997 yılında 323 şirkette iş güvencesi karşılığında ücretlerin dondurulması toplu sözleşme ile kabul edilmiştir.⁴¹

Ayrıca, iş güvencesi olmadığı durumlarda, işçiler toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinde ve yasada olmadığı halde kendilerinden istenilen şeyleri yapmak zorunda kalmışlardır.⁴² 52 ülkede metal sektöründe çalışan işçiler üzerine yapılan çalışmada; işçiler iş güvencesizliğinin sosyal güvence, emeklilik, fazla mesai ödemeleri, tatiller, ücretli izinler, iş güvencesi ve işçi sağlığı ilgili sosyal haklarının uygulanmasında sorun yarattığını ifade etmişlerdir. Aynı çalışmada işçilerin yüzde 67'si güvencesiz işçilerin ücretlerinin daha düşük olduğunu savunmuşlardır.⁴³

Altan ve arkadaşları tarafından Eskişehir'de yapılan çalışmada, araştırma-ya katılan işçilerin %65.2'si, ücret artışı veya iş güvencesi arasında tercih yapmak zorunda kalsalar, iş güvencesini tercih edeceklerini belirtmiştir. Bu soruda işçilere çok yüksek ücret alabilecekleri ancak; iş güvencesinin olmadığı bir iş mi, yoksa ücreti yüksek olmadığı halde iş güvencesinin yüksek olduğu bir işi mi tercih ettikleri sorulmuştur. Cevap verenlerin %67'si iş güvencesini tercih etmektedir.⁴⁴ Bu

38 Muneto Ozaki (ed.), *Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik*, Ankara: Türkiye İş Kurumu, 2003, s. 129.

39 Betül Urhan, *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 2005, s. 189.

40 Kelley and Dawkins, a.g.e., s. 4.

41 Ozaki, a.g.e., s. 129.

42 Taşkent, *İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme*, Belediye İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara: Aydoğdu Ofset, 2002, s. 12.

43 Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, a.g.e., s. 11.

44 Ömer Zühtü Altan ve diğerleri, "İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği", TÜSAM 2. Sınıf Araştırmaları Sempozyumu: Türkiye'yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak, İstanbul: SAV, 2006, s. 89.

oran işsizliğin çok yüksek olduğu günümüzde işçilerin ücret artışından çok ücreti düşük de olsa da iş güvencesi olan bir iş tercih ettiklerini göstermektedir.

Ücret pazarlığının yerini, iş güvencesi aldığı için Türkiye’de son dönemlerde ücret düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2009 yılında Erdemir ve İsdemir’de ekonomik kriz gerekçesi ile işten çıkarmaların gerçekleşeceğinin açıklanmasının ardından işveren ile sendika arasındaki görüşmelerde iş güvencesi karşılığında ücretlerde %35’lik indirimle gidilmesi, iş güvencesizliğinin ücretler üzerindeki etkisine güncel örneklerden birini oluşturmaktadır.

Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Sonuçları

İş güvencesizliğinin hakim olduğu, yani çalışanın keyfi işten çıkarmalara karşı korunmadığı bir yasal düzende, yalnızca bireysel haklar değil, kolektif hak ve özgürlükler de, yani, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, grev hakkı kavramı ve kurumları gerçek işlevini göremeyecektir.⁴⁵

Ulusal ve uluslararası düzeyde iş güvencesi ile ilgili düzenlenmelerin gerekçelerinden biri olarak da sendikaya üye olmanın ve sendikal faaliyet yürütmenin önündeki engellerin kaldırılması gösterilmiştir.⁴⁶ Türkiye’de iş güvencesi uzun yıllar yasalarla düzenlenmemiştir. Bu nedenle işverenlerin, iş güvencesine sahip olmayan işçilerin sendikalaşmasına karşı ilk tepkisi, sendika üyeliği kararında direnen işçileri işten çıkartmak olmuştur.⁴⁷ 1980’lerden itibaren taşeron ve fason üretim yapan işyerlerinde iş güvencesi olmayan işçilerin sendikalaşma girişimlerinin neredeyse tamamı kitlesel işçi çıkarmalarla karşılaşmış ve başarısızlığa uğratılmıştır.⁴⁸ Bu örneklerden de görüldüğü gibi sendikal özgürlüklerin kullanılabilmesi için iş güvencesi son derece önemli bir koşuldur.

TİSK Eski Genel Başkanı Refik Baydur’un iş güvencesizliği üzerine yapılan tartışmalarda, “iş güvencesi için harcanan çabaların temeli, işçinin korunmasından ziyade sendikanın ve sendikalaşmanın kolaylaştırılması prensibine dayanır” şeklindeki ifadesi,⁴⁹ iş güvencesizliği ile sendikalaşma arasındaki ilişkiye dair işverenler cephesinden sunulan itiraf niteliğindedir.

45 Savaş Taşkent, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara: Aydoğdu Ofset, 2002, s. 12.

46 ÇSGB, ILO Anayasası ve T.C Tarafından Onaylanan Sözleşmeler, Ankara, 1998, s. 430.

47 Urhan, a.g.e., s. 189.

48 “Türkiye’de Yeni Bir Toplumsal Hareket Gelişiyor: Güvencesiz İşçiler Hareketi”, Broşürler, 30.12.2003, www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=381 (20 Ocak 2009) s. 2.

49 Refik Baydur, İş Güvencesi Tartışmaları, İstanbul: Doğan Kitapçılık, 2004, s. 7.

Sendika temsilcileri de özellikle güvencesiz çalışmanın yaygın olduğu küçük ve mikro ölçekli işletmelerdeki iş güvencesizliğini anlamada en temel referansın bu işletmelerde sendikal temsiliyetin ya hiç söz konusu olmaması ya da çok alt düzeyde olması olduğunu savunmuşlardır.⁵⁰

Özellikle iş güvencesizliğinin hakim olduğu enformel ekonomide çalışanlar arasında örgütlenme ve toplu hareket etme deneyiminin bulunmaması sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir. Bu sektörlerde çalışanlar kendilerine daha yararlı olacaklarını düşündükleri için işverenle ilişkilerindeki her tür sorunu bireysel çabaları ile çözmek durumunda kalmaktadırlar. Çalışanların bu eğilimini açıklamak için bir çok neden ileri sürülmektedir. Küçük işyerlerinde hakim olan sendika karşıtı kültür nedeniyle, çalışanların sendikalaşmasının riskli olmasının bu durumun ortaya çıkmasında önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğu savunulmaktadır.⁵¹ Küçük işyerlerinde hakim olan “sendika karşıtı kültürü” güvencesizliğin bir sonucu olarak da kabul edebiliriz.

İş Güvencesizliği Karşısında İşçiler Ne Tepkiler Veriyor?

Literatürde iş güvencesizliği karşısındakolektif eylem, bireysel eylem ve kaçınma davranışı olmak üzere sergileyebilecekleri üç farklı tepkiden bahsedilmektedir.⁵²

Sendika üye olma, sendikal faaliyetlere katılma, direniş- grev- işgal gibi toplu eylemlere katılma kolektif eylem olarak değerlendirilmektedir. Yeni bir iş arama, işverenle bireysel olarak görüşme ve arabulucu olabilecek kişileri devreye sokma şeklinde gelişen koşulları bireysel olarak müdahale etmeye yönelik davranışlar bireysel tepki olarak kabul edilmektedir. Koşulları kabullenme ve hiçbir müdahalede bulunmama kaçınma tepkisi olarak tanımlanmaktadır.

İş güvencesizliği karşısında işçilerin hangi tepkileri verdikleri ile ilgili Türkiye’de yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Hollanda ve İsrail’de bu konuda yapılmış karşılaştırmalı bir çalışma mevcuttur. Araştırma sonucuna göre güvencesiz hisseden Hollandalı işçilerin en fazla kaçınma sergiledikleri ve güvencesiz hisseden Hollandalı ve İsraili işçilerin, güvenceli hissedenlere kıyasla daha fazla bireysel ve kolektif eylem sergilediği görülmüştür.⁵³

50 Adnan Serdaroğlu, Önsöz, ILO vd., Küçük ve Mikro Ölçekli Metal İşletmelerinde Sendikasızlığın Nedeni, İstanbul: Birleşik Metal İş, 2008, s. 3.

51 Recep Kapar, “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, Çalışma ve Toplum, (2007/1), s. 92.

52 Klandermans vd. a.g.e., s. 51.

53 Van Vuuren vd. a.g.e, s. 98.

İş Güvencesizliği Arttıkça İşçilerin Kolektif Tepki Verme Eğilimi Artar mı?

Güvence insani bir gereksinimdir. Bu sosyal gereksinme, bireylerin yaşamını kontrol edebilmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda, güvence, özgürlük ve özerklik için gerekli koşuldur. Güvencesizlik ise haksızlığın kaynaklandığı biçimlerden biridir.⁵⁴ İşgücü piyasasının eşitsizlik ve bağımlılık içeren işleyişi çalışanların karşı karşıya kaldığı güvencesizlik düzeyini artırmakta, güvencesizlik de eşitsizliğin ve bağımlılığın yeniden üretilmesine neden olmaktadır.⁵⁵

Güvencesizliğin yarattığı eşitsizlik, haksızlık ve bağımlılığa karşı kolektif davranış sergilemek işçilerin bu olumsuz koşulları ortadan kaldırmasına yol açabilecek güçlü ve ciddi bir müdahaledir. Ancak güvencesizliği yaratan olumsuz koşullar, kolektif davranışın da gerçekleştirilmesini zorlaştırıcı etkiye bulunmaktadır.

Esneklik uygulamaları ile birlikte emek üzerindeki denetimin artırılması yönündeki çabanın ana hedeflerinden biri, kolektif eylemi güçleştirmektir. Kolektif eylem güçleştiği oranda başıboş bireycilik gelişmektedir ve bu durum fordizmden esnek birikime geçişin gerekli bir koşulunu oluşturmaktadır.⁵⁶

Kolektif davranış işçilerin sınıf bilincinin önemli boyutunu oluşturmaktadır. Kolektif davranışla sınıf bilinci arasında diyalektik bir ilişkinin olduğunu da söyleyebiliriz. İşçilerin sınıf bilinci geliştikçe kolektif davranış sergileme eğilimleri artacaktır ve kolektif davranış sergilemek işçinin sınıf bilincini oluşumuna katkıda bulunacaktır.

Özellikle üretim süreçlerinde ve istihdam yapısında meydana gelen değişimlerin sınıf bilinci üzerinde yarattığı tahribatında etkisi ile iş güvencesizliği karşısında işçilerin kolektif davranış sergileme eğilimlerinin zayıfladığı yönünde pek çok değerlendirme bulunmaktadır

Öngen, üretim süreçlerindeki değişimlerin ve iş güvencesizliğinin, işçilerin korku, yılgınlık, çaresizlik ve güvensizlik duyguları yaşamalarına dolayısı ile işveren karşısında ya edilgen ve savunmacı ya da uzlaşmacı ve işbirlikçi tutum takınmalarına neden olacağını savunmaktadır.⁵⁷

Urhan, iş güvencesizliğine bağlı olarak yaşanan iş değiştirme sıklığının ve işsizlik deneyiminin yüksek boyutlarda görülmesinin sınıf bilincinin gereklerinden

54 Standing, a.g.e., s. 38.

55 Kapar, "Gelir Güvencesizliği...", a.g.e, s. 174.

56 Harvey, a.g.e., s. 196.

57 Tülin Öngen, "İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar", TÜSAM 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimi, İstanbul: SAV, 2005, s. 57.

birisi olan karşılıklı temas ve dayanışmanın oluşmasına engel olduğunu ve işçiler arasında güvensizliğin oluşmasına neden olacağını savunmaktadır.⁵⁸ Sınıf bilincinin zayıfladığı; savunmacı, güvensiz ve uzlaşmacı ilişkilerin olduğu bir ortamda işçilerin iş güvencesizliğine karşı kolektif eylem sergilemesini beklemek zorlaşmaktadır.

Yaraşır, umutsuzluk, geleceksizlik, kolektif kaygı ve tedirginliklerin, işsiz yığınlar üzerinde etkin olduğu kadar, güvencesiz işçiler içinde de etkin olduğunu ifade etmektedir.⁵⁹

Castel, çalışma yaşamında yaşanan dönüşümleri bireyleşme, kolektifsizleşme süreci olarak tarif etmektedir.⁶⁰ Bu durumda, işçilerin iş güvencesizliğine karşı kolektif eylem yerine bireysel çözümlere yönelmesi daha olasıdır. Castel, aynı zamanda, iktisadi, kültürel ve toplumsal bakımdan başka sermayeye sahip olmayanlar -yani işçi sınıfı- için güvencenin ya kolektif olacağını ya da olamayacağını savunmaktadır. Bu güvencelerin, işçilerin çalışma alanlarındaki ortak bir durumdan ve birlikte paylaşılan ortak bir tabii olma durumundan doğan dayanışmalar olduğunu ifade etmektedir. İşçilerin kolektif davranışlarının ortadan kalkmasının onları sosyal güvencesizliğe mahkum edeceğini iddia etmektedir.⁶¹

Mütevilioğlu ve Işık, Türkiye’de işsizliğin, yoksulluğun, güvensizliğin ve çaresizliğin derinleşmesinin, emekçi sınıfların eşitlikçi ve sosyal taleplerini güçlendirmedeğini savunmaktadır. Eşitlikçi taleplerin ve toplumsal yapıyı değiştirmeye yönelik hareketlerin güçlenmesinin, asgari bir yaşamsal güvencenin var olmasını gerektirdiğini ve piyasa süreçlerinin kuşatması altında hayatta kalma mücadelesi verenlerin, aynı zamanda eşitlikçi bir toplumun gerçekleşmesi mücadelesine katılamayacaklarını savunmaktadırlar.⁶²

Akkaya, işsizlik korkusunun, işçi sınıfını belleksizleştirdiğini, kendisine olan güvenini kırdığını, geleceğe yönelik umutlarını yok ettiğini, işçiyi kimliksizleştirdiğini, karaktersizleştirdiğini, kendisine yabancılaştırdığını ve bütün bunların toplamı olarak sınıf bilincinden uzak tuttuğunu savunmaktadır ve işsizlik korkusunun te-

58 Urhan, a.g.e., s. 196.

59 Volkan Yaraşır, “Cemaatçi/ Hayırsever Kapitalizm Kökleşiyor: Yoksulların Kolektif Yanılsamasından Çin Çalışma Rejimine” 29.10.2007, <http://www.kizilbayrak.net/rss/arsiv/-2007/11/03/artikel/112/cemaatcihayir.html>, (08.04.2008), s.5.

60 Castel, Sosyal Güvensizlik ,çev. Işık Ergüder, İletişim Yayınevi:İstanbul, 2004., s. 53.

61 Castel, a.g.e., s. 55.

62 Mütevilioğlu ve Işık, Türkiye Emek Piyasasında Neo-Liberal Dönüşüm”, Nergis Mütevilioğlu ve Sinan Sönmez (der.) Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neo-Liberal Dönüşüm, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 20.

mel amacının işçi sınıfını mücadele ve eylem yeteneğinden uzak tutmak olduğunu ifade etmektedir. İşsiz kalma kaygısı ile büyük bir korkuya kapılan işçi sınıfı, önce belleksizleşmekte, bildiği her şeyi unutmakta, sonra soyutlama yeteneğini yitirip günlük düşünmeye başlamaktadır. Bütün bunlar da işçilerin kolektif hareket edebilme yeteneklerini körleştirmektedir.⁶³

Kapar, güvencesizliğin çalışanların bireyci tutumlarını pekiştirdiğini ve çalışanların toplu hareket etmesini zorlaştırdığını savunmaktadır. Bunun önemli bir nedeni olarak da, çalışanların arasında benzerliklerin güçlü olduğu, ortak koşulların daha çok paylaşıldığı durumlarda toplu davranma potansiyelinin belirlediğini, ayrışmaların ve farklılıkların arttığı güvencesiz ve istikrarsız koşullarda ise bireyselliğin öne çıktığını ifade etmektedir.⁶⁴

Bütün bu değerlendirmelerden üretim süreçlerindeki değişimlerin, büyük ölçekli işyerlerinde, düzenli istihdam edilen işçilerin yerini küçük ölçekli işyerlerinde düzensiz, esnek istihdam biçimlerini almasının işçilerin sınıf bilinci ve kolektif davranışları üzerinde zayıflamaya yol açtığını görüyoruz.

Literatürde, belirsizlik,⁶⁵ çaresizlik,⁶⁶ güçsüzlük⁶⁷ ve kişinin yaşamı üzerindeki kontrolünün zayıflaması,⁶⁸ iş güvencesizliğinin önemli unsurları olarak kabul edilmektedir. Geleceği hakkında belirsizlik duygusu yaşayan, kendini çaresiz ve güçsüz hisseden ve yaşamını kontrol edemeyen bir işçinin içinde yaşadığı koşulları düzeltmeye çalışmasını beklemek zorlaşmaktadır.

Belirsizlik bireylerin kontrol duygularını azaltırken, çaresizlik duygularını artırmaktadır. İşten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsiz olan birey kendini neyin beklediğini bilemeyecek ve söz konusu durumla nasıl mücadele edeceğine karar veremeyecektir. Miliken, iş güvencesizliğinde koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği olmak üç tür belirsizliğin olduğundan bahsetmektedir. Bireylerin iş güvencesizliğine karşı nasıl mücadele verebilecekleri, bu mücadelenin bireysel mi yoksa toplu şekilde mi daha etkin olacağı konusundaki belirsizlik, tepki belirsizliği kapsamında değerlendirilmektedir.⁶⁹

63 Yüksel Akkaya, "İşçi Sınıfını Sınıf Yapan Onun Eylemidir", Dayanışma Evleri, İşsizlik ve Güvencesiz Çalışma: Bu Düzendeki İş Yok, İstanbul: Alaz Yayıncılık, 2005, s. 11.

64 Kapar, "Enformel Ekonomi...", a.g.e., s. 93.

65 Çakır, a.g.e.,

66 Ashford, Lee, Bobko, a.g.e., s. 805.

67 Greenhalgh ve Resenblatt, a.g.e., s. 446.

68 Natti v.d., a.g.e., s. 6.

69 Frances J. Miliken, "Three Types of Perceived Uncertainty About The Environment: Stage, Effect and Response Uncertainty", Academy of Management Review, Vol. 12, No. 1, (1987)

Stradins, gelecek ile ilgili belirsizliğin, kişinin daha iyi koşullar için harekete geçmesine engel olduğunu savunmaktadır.⁷⁰

İş güvencesizliği, kişinin işinin geleceği ile ilgili umutlarının ve korkularının karışımı olarak tanımlanmaktadır.⁷¹ Eğer, insan umudu ve korkuyu bir arada yaşıyorsa, hangisine göre davranacaktır? Kolektif eylem; işçinin korkunun karşısında umudu tercih etmesi anlamına gelmektedir.

Tüm bu olumsuz koşullara ve çalışanların kolektif davranışlarını ortadan kaldırmaya yönelik hayata geçirilen ekonomik ve politik uygulamalara rağmen günümüzde ülkemizde ve dünyada farklı tarz örgütlenmelerle birlikte iş güvencesine sahip olmayan işçilerin kolektif eylemlerini görmekteyiz.⁷² Boratav, Türkiye’de emekçi kitlelerin dünyaya sınıfsal bir perspektifle bakmalarının aşınmış olabileceğini ama sınıfsal reflekslerin ortadan kalkmayacağını savunmaktadır.⁷³

Günümüzde işçilerin sınıf bilincinin oluşması, işçi sınıfının parçalı ve katmanlı yapısından da kaynaklı olarak zorlaşmıştır. Ancak işçi sınıfının ortaya çıkması ile oluşan ve dönüştürücü güce sahip bir sınıf olmasına yol açan kolektif davranma eğilimi, çeşitli nedenlerle zayıflasa da yok olmamıştır.

Kapitalizmin gelişmesi ile birlikte, elbirliği, yani çok sayıda işçinin bir ve aynı anda ya da farklı, ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde bir arada yan yana çalışması, ortaya çıkmıştır ve elbirliği ile çalışma çalışanların ortak gücünün yaratılmasına yol açmıştır.⁷⁴ Marx’ın tanımında da gördüğümüz gibi elbirliği ile çalışmanın sonucunda işçilerin kolektif davranışı gelişmiştir.

Günümüzde büyük ölçekli işyerlerinin küçük ölçekli işyerlerine dönüşmesi ve üretimin zaman ve mekan birliğinin dağılması ve küresel düzeyde gerçekleşiyor olması elbirliğinin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Çünkü farklı zaman ve mekanlarda gerçekleşse de üretim süreçlerinin arasındaki ilişki halen mevcuttur. Bundan dolayı, elbirliği yok olmamış, zamansal ve mekansal ayrışma ile kü-

s. 134’ten aktaran Özlem Çakır, “İşini Kaybetme Kaygısı İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, 2007/1, s. 120.

70 Lyndall Strazdins vd, “Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship”, Journal of Occupational Health Psychology, vol. 9, no. 4, (2004), s. 134’ten aktaran Çakır, a.g.e., s. 120.

71 Klandermans, a.g.e., s.41.

72 Fatma Ülkü Selçuk, Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri, Ankara: Atölye Yayınları, 2002, s. 110-210.

73 Korkut Boratav, “Kökten Dincilik ve Emekçiler”, www.sol.org.tr/index.php?yazino=14461, 2007, (11.04.2008)

74 Karl Marx, Kapital, 1.cilt, çev. Alaattin Bilgi, 6.b, Ankara, Sol Yayınları, 2000, s. 313.

resel düzeye yayılmıştır. İşçi sınıfı var oldukça elbirliği ile çalışmanın var olacağını, ve elbirliği sürdüğü sürece de kolektif davranış sergileme eğiliminin mevcudiyetini koruyacağını söyleyebiliriz. Bu gerçekliğe uygun tarz ve yöntemler, kolektif davranışı açığa çıkaracaktır.

İş Güvencesizliği Sendikalaşmayı Nasıl Etkiler?

Sendikaya üye olmak ve sendikanın iş güvencesizliği konusundaki eylemlerine katılmak, iş güvencesizliği karşısında sergilenebilecek kolektif eylemler içerisinde yer almaktadır.

İş güvencesizliğinin işçiler üzerine sonuçlarını tartışırken, iş güvencesizliğinin sendikalaşma üzerine olumsuz etkilerinden bahsettik. İş güvencesizliğinin artmasının sendikal örgütlenmeyi artıracığını savunan görüşler bulunmaktadır. Bunlar çalışanların sendika üyesi olma nedenlerine atıfta bulunmaktadır.

Sendika üyesi olmak için; bireysel (araçsal), kolektif (ideolojik), ve sosyal (genel) olmak üzere üç farklı neden öne sürülmektedir. Araçsal nedenler, çalışma koşullarında çeşitli somut problemlerin varlığından dolayı işçilerin bir araya gelmesi gerektiğine dair algılarına ilişkindir. Kolektif neden; ideolojik nedenlere dayanır. Sosyal neden ise sosyal çevreden gelen basınçları (arkadaşlar, aile) ifade etmektedir. Araçsal nedenin önemini gösteren çeşitli araştırma sonuçları, güvencesiz işçilerin sendika desteği arayacaklarının muhtemel olmasından kaynaklı, artan iş güvencesizliğinin daha fazla sendika üyeliğine yol açacağını savunmuştur.⁷⁵

Ayrıca Bender ve Sloane'nin ekonometrik çalışması, iş güvencesizliğinin işçileri sendika üyesi olmaya teşvik ettiğini savunmaktadır.⁷⁶

Ancak, iş güvencesizliğinin etkilerine yönelik spesifik araştırmalar, daha farklı sonuçlar sunmaktadır.

Hollanda, İngiltere ve İsrail'de yapılan çalışma sonucunda iş güvencesizliği, sendika üyeliği, sendikal aktivite düzeyleri ve sendikal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunamamıştır.⁷⁷

75 Nancy Brown Johnson vd. "Union Influence on Local Union Leaders' Perceptions of Job Insecurity: An Empirical Test" *British Journal of Industrial Relations*, Vol 30 (1) s. 50'den Jouko Natti ve diğerleri, "Job Insecurity, Temporary Work and Trade Union Membership in Finland" Hans De Witte (ed.), *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, Hampshire: Ashgate, 2005, s. 13.

76 Keith Bender and Peter Sloane, "Trade Union Membership, Tenure and The Level of Job Insecurity", *Applied Economics*, 31, (1999). s.

77 Tinka Van Vuuren ve diğerleri, "Employees' Reactions to Job Insecurity", Jean Hartley, vd., *Job Insecurity: Coping With Job At Risk*, England: Sage Publications, 1991, s. 101.

İsveç'te yapılan çalışmanın sonuçları farklı ülkeler arasında tutarlı olmasa da, iş güvencesizliğinin azalan sendikal bağlılığa ve sendika üyeliğinden ayrılmaya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır.⁷⁸

Finlandiya'da 1977-2003 yılları arasında, geçici istihdam, algılanan iş güvencesizliği ve sendikalaşma arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada 2003 yılında geçici çalışmanın ve algılanan iş güvencesinin sendikalaşma üzerinde birleşik etkisi olduğu bulunmuştur, diğer yıllarda karşılıklı bir etkileşim bulunamamıştır. Geçici çalışma ile ilgili gönüllü olup olması faktörü hesaba katılmış ve gönülsüz ve güvencesiz geçici işlerde çalışanların sendikalaşma oranının en yüksek olduğu görülmüştür. Ancak Finlandiya genel olarak her kesimde sendikal örgütlülüğün yüksek olduğu bir ülke olduğu için bu sonuçların diğer ülkelere genellenmesi zordur.⁷⁹

Hollanda'da sendikalı işçiler üzerine yapılan bir çalışmada iş güvencesiz sendika üyesi işçilerin işyerlerindeki sendika toplantılarına daha sık katıldığı, sendika ile daha sık iletişime geçtiği ve sendikalarından daha fazla yasal yardım aldığı ancak sendikal katılımın tüm çeşitlerinin iş güvencesizliğine karşı sergilenmediği görülmüştür. İş güvencesizliğinin, sendikal faaliyete katılım (yerel sendika toplantılarına katılmak, temsil edici konumda bulunmak, işyerindeki sendikal etkinliklere katılmak) konusunda hiçbir etkisi gözlenmemiştir.⁸⁰

Yine Hollanda'da 1990 ve 1998 arasında beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılan bir çalışmada iş güvencesizliği ve sendikalaşma arasında bir ilişki görülmemiştir.⁸¹

İş Güvencesizliği İşçilerin Kolektif Eyleme Geçmesine Yol Açar mı?

İş yerinde gerçekleşen grev, direniş, iş yavaşlatma gibi eylemler; kolektif eylemler olarak değerlendirilmektedir. Kolektif eylemler, kolektif tepkilerinin bir bileşenini oluşturmaktadır. Dolayısı ile iş güvencesizliğinin kolektif tepkilere yönelik etkileri, kolektif eylemler içinde söz konusudur.

İsrail ve Hollanda'da iş güvencesizliğinin işçilerin kolektif eyleme katılmasına etkisini araştıran bir çalışmada; iş güvencesizliği düzeyi yüksek kişilerde güven-

78 Magnus Sverke ve Sjoerd Goslinga, "The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty", *Economic and Industrial Democracy*, vol.24(2), (2003), s.

79 Natti ve diğerleri, s. 20.

80 Kerkhof, P, Winder, A and Klandermans, B, a.g.e., s. 78.

81 Bram Steijn, "The Insecure Middle Class and Unionization: An Empirical Investigation of Class, Job Insecurity and Union Membership", Hans De Witte, (ed.), *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, Hampshire: Ashgate, 2005, s. 60.

celi hissedenlere oranla kolektif eyleme katılma isteği daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda kolektif eyleme katılmanın işçinin eylemin başarısına dair beklentisi, iş arkadaşlarının eyleme katılımı ile ilgili beklentisi, çevresinden eyleme katılmasına dair gelen destek, eyleme katılmakla alacağı risklerle ilgili beklentisi, daha güvenceli bir iş bulabileceğine dair beklentisi ve bir işe sahip olmanın önemi ile ilişkili olduğu bulunmuştur.⁸²

İş Güvencesizliği Karşısında Neden İşçiler Farklı Tepkiler Verir?

Bu çalışmada aynı iş güvencesizliği tehdidi ile karşı karşıya işçilerin neden farklı baş etme stratejileri sergiledikleri, neden kimi işçiler kaçınma tepkileri sergilerken, kimilerinin kolektif eyleme katıldıkları sorusu cevaplanmaya çalışılacaktır.

Algılanan iş güvencesizliğinin bu tepkilerin tercih edilmesinde tek başına belirleyiciliği yoktur. Çünkü algılanan iş güvencesizliği düzeyi yüksek kişilerin her üç tür tepkiyi de verebildiği gözlenmiştir.⁸³ Öyle ise işçinin iş güvencesizliği karşısında kolektif eyleme katılmasında veya kaçınma sergilemesine yol açan sosyal psikolojik nedenler nelerdir?

Klandermans ve arkadaşları, kaçınma, bireysel eylem ve kolektif eylem olmak üzere üç baş etme stratejisinden bahsederler. İşçinin kolektif eyleme yönelmesinin nedeni olarak, işçilerin iş güvencesizliği ile ilgili nedensel yüklemeleri ve kolektif eylem sergilemenin birey için algılanan fayda ve maliyeti olmak üzere iki bilişsel süreç olduğunu savunmuşlar ve farklı ülkelerde alan çalışmaları gerçekleştirmişlerdir.⁸⁴

Bu çalışmada Klandermans ve arkadaşları tarafından oluşturulan sosyal psikolojik modelden yararlanılarak, işçiler neden iş güvencesizliği karşısında farklı tepkiler verirler sorusuna cevap aranmıştır.

Sosyal Psikolojik Bir Açıklama Modeli: Nedensel Yükleme Kuramı

Heider, Kelley ve Weiner tarafından geliştirilen yükleme kuramına göre, insanlar yaşadıkları doğayı anlaşılabilir ve yordanabilir bir şekilde yapılandırmak için güdülüdürler ve onun için insanlar gözledikleri her olayın nedeni ararlar. İşte bu neden arama sürecine "yükleme süreci" denir. Yükleme genellikle kişisel ve çevresel nedenlerle yapılır.⁸⁵

82 Van Vuuren, a.g.e., s. 100.

83 Van Vuuren, d., a.g.e., s. 100.

84 Klandermans, a.g.e., s. 4.

85 Adnan Erkuş, Psikolojik Terimler Sözlüğü, Ankara: Doruk Yayınları, 1994, s. 21.

İş güvencesizliği yaşayan kişinin yaşadığı iş güvencesine yönelik yaptığı nedensel yüklemeler, yani yaşadıkları iş güvencesizliğini bağladıkları nedenler, iş güvencesizliğine yönelik mücadele yönteminin tercihinde önem taşımaktadır. Van Vuuren vd. iş güvencesizliğine yönelik nedensel yüklemeleri: bireysel-sosyal ve kontrol edilebilir- kontrol edilemez olarak iki ayrı boyut üzerine sınıflandırmaktadırlar.⁸⁶

Tablo 1: İş Güvencesizliğinin Nedensel Açıklamaları

	Kontrol edilebilir	Kontrol edilemez
Bireysel	Eğitim İş arkadaşları/ üstleri ile ilişkisi İş deneyimi Sendikal faaliyet	Sağlık Yaş Cinsiyet Etnik köken Dini görüş/mezhep
Sosyal	İşletme politikaları Hükümet politikaları Sendika politikaları	Ekonomik koşullar Yeni teknolojiler Üretim talebi

Kaynak: Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren ve Dan Jacobson, "Employees and Job Insecurity", Jean Hartley vd., Job Insecurity: Copying with Job at Risk, London: Sage Publications, 1991, s. 55.

Eğitimin yetersiz oluşu, iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkisinin bozuk olması, yeterli iş deneyimi olmaması gibi nedenler bireysel ve kontrol edilebilir özellikler olarak sınıflandırılmıştır. Eğer bireyler yaşadıkları iş güvencesizliğinin nedeninin, bireysel ve kontrol edilebilir özelliklerle ilgili olduğunu düşünürlerse, bir çıkış yolu olduğunu hisseder ve yeni bir iş arayabilirler. Bu nedenle bireysel tepkiler sergilemeleri daha olasıdır.

Tersine iş güvencesizliğinin nedenini sağlık, yaş, cinsiyet etnik köken gibi bireysel/kontrol edilemez nedenlerde görüyorlarsa, Van Vuuren'e göre kendi konumları ile ilgili en çok moral bozan tanımı seçmişlerdir. Güvencesizlik için sadece kendilerini suçlamakla kalmazlar, bunun yanında bunun kadar önemli olan, yapacak hiçbir şey olmadığına inanırlar. Yaş veya etnik köken değiştirilemeyecek özelliklerdir. Bundan dolayı, bu nedenler bireyin güvencesizliğinin temeli kökeni olduğu sürece, kişi kendini güçsüz hissedebilir. Sonuç olarak, öğrenilmiş çaresizlik denen durum kolayca gelişir. Bu koşullar altında kaçınma en olası tepki olacaktır.

⁸⁶ Van Vuuren, a.g.e., s. 88.

Hükümet politikaları, işletme politikaları, sendikal politikalar; sosyal ve kontrol edilebilir nedenler olarak değerlendirilmektedir. İşçiler, örgütleri aracılığı ile toplumsal bir tepki organize ederek bu nedenlere müdahale edebilir ve güçlü bir karşı koyuş sergilerlerse bu politikaları değiştirebilirler. Bu nedenle iş güvencesizliğinin nedenlerini sosyal ve kontrol edilebilir düzeydeki etkenlere bağlayan işçilerin kolektif davranış sergilemeleri daha olasıdır.

Ekonomik kriz, üretim talebindeki değişimler, yeni teknolojilerin kullanılması sosyal ve kontrol edilemez nedenler olarak nitelendirilmiştir. İş güvencesizliğinin nedeni bu etkenlere bağlandığında, nedenin ortadan kaldırılması işçi tarafından mümkün olarak görülmediğinden, işçinin kolektif eyleme yönelmesini, beklemek zorlaşmaktadır. Bundan dolayı iş güvencesizliğinin nedenini sosyal ve kontrol edilemez etkenlere bağlayan işçilerin kaçınma sergilenmesi daha olasıdır.

Ülkemizin toplumsal ve kültürel özellikleri göz önüne alındığında bu nedenlerin yanında, insanların yaşadıkları olaylara dair nedensel yüklemeye yapma eğiliminde oldukları başka bir olgu daha söz konusudur: Kader. Türkiye toplumunda öznel değerlendirmelerde önemli bir yeri olan kaderci yaklaşımın, çalışanların sergileyecekleri tepkilerin seçiminde de belirleyici olması olasıdır.

Tablo 2: İş Güvencesizliğine Yönelik Baş Etme Stratejileri

	Kontrol edilebilir	Kontrol edilemez
Bireysel	Bireysel tepki	Kaçınma
Sosyal	Kolektif eylem	Kaçınma

Kaynak: Bert Klandermans, Tinka Van Vuuren ve Dan Jacobson, "Employees and Job Insecurity", Jean Hartley vd. Job Insecurity: Copying with Job at Risk, London: Sage Publications, 1991, s. 58.

Sosyal Psikolojik Diğer Bir Yaklaşım: Beklenti Kuramı

Nedensel yüklemeler, kişinin iş güvencesizliğine yönelik kolektif eyleme yönelimini etkilese de, işçilerin kolektif davranışa yönelmelerini bilişsel düzeyde tam olarak açıklayamamaktadır.⁸⁷ İşçilerin kolektif davranışa yönelmesinde, kolektifi oluşturan diğerlerinin davranışları ile ilgili beklentilerin yanında, eylemin başarısına ilişkin beklentilerin, ailesi ve çevresinin eyleme katılmasına yönelik sergileyeceği tepkilerle ilgili beklentileri ve eyleme katılmakla işyerindeki konumunda alacağı riskler ve bir işe sahip olmanın ne derece önemli olduğu belirleyici olmaktadır. Tüm bu beklentiler, Van Vuuren vd. tarafından eyleme katılmanın işçi tarafın-

⁸⁷ Van Vuuren, a.g.e., s. 87.

dan algılanan fayda ve bedeli olarak değerlendirilmektedir.⁸⁸

İşçinin işyerinde katıldığı kolektif eylem başarıya ulaşırsa iş güvencesinin kazanılmasına yol açabileceği gibi, başarısızlığı durumunda işçinin işine son verilmesi ile de sonuçlanabilir. Bu nedenle işçinin eylemin başarısına dair olumlu beklenti içinde olması kolektif eyleme katılımını olumlu olarak etkilemesi beklenmektedir.

Kolektif eylemde, bireysel eylemden farklı olarak diğer işçilerin yaklaşımları ve davranışları çok belirleyicidir. Bu nedenle işçinin eyleme katılma kararı verirken diğer arkadaşlarının katılımına dair olumlu bir beklenti içinde olması, işçinin katılmasını da teşvik edici olacaktır. Aynı zamanda arkadaş ve ailesinden kolektif eyleme katılmasına yönelik gelecek olumlu destek de, kolektif eyleme yönelme kararı vermesinde olumlu etkisi olacaktır.

İşyerinde işçilerin kolektif davranışları işverenler tarafından genellikle olumlu karşılanmamaktadır ve bu nedenle kolektif eylemin yeteri kadar güçlü olmadığı durumda işveren tarafından işçinin işinin sonlanmasına dahi neden olabilmektedir. İşçinin eylemin sonucuna dair olumsuz beklentilere sahip olması eyleme katılma kararını zorlaştıracaktır.

İşçinin bir işe sahip olmasının önemi, eyleme katılması ile alacağı riskler ve işten ayrıldığında daha güvenceli bir iş bulabilme ihtimali, Van Vuuren v.d tarafından işçinin eyleme katılmasının bedeli olarak değerlendirilmiştir. İşçi tarafından kolektif eyleme katılmanın bedeli ne kadar yüksek görülüyorsa, eyleme katılma kararını vermesinin o kadar zorlaşacağı savunulmuştur.⁸⁹

Araştırma Bulguları

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma 2009 yılında İstanbul ilinde metal ve tekstil sektöründe sendikalı ve sendikasız 7 iş yerinde toplam 160 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tekstil sektöründe İstanbul'da Merter, Bayrampaşa, İkitelli'de 30 kişiden az işçinin çalıştığı, fason iş yapan tekstil atölyelerinde araştırma uygulanmıştır. Tekstil sektöründe ulaşılan işçilerin tümü sendikasız ve büyük bir çoğunluğu sigortasız çalışmaktadır.

Metal sektöründe ise İstanbul Gazi Osman Paşa'da Birleşik Metal İş Sendikası'nın örgütlü olduğu yaklaşık 100 işçinin çalıştığı sendikalı iki işyerinde; İstan-

88 Van Vuuren, a.g.e., s. 97.

89 Van Vuuren, a.g.e., s. 97.

bul Tuzla'da Organize Sanayi Bölgesinde yaklaşık 100 işçinin çalıştığı sendikasız iki işyerinde gerçekleşmiştir.

Araştırma Yöntemi

İşçilerin iş güvencesizliği algılarını ölçmek için Tahira Probst tarafından gerçekleştirilen, Çetin Önder ve Arzu Wasti tarafından Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan İş Güvencesi Endeksi'nden yararlanılmıştır.

İşçilerin kişisel bilgilerine ulaşmak için kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

İşçilerin iş güvencesizliği karşısında sergiledikleri tepkileri ölçmek için Klantardmans ile Van Vuuren tarafından oluşturulmuş modelden yararlanarak 9 sorudan oluşan bir ölçek hazırlanmıştır.

Araştırma Sonuçları

Kimler Kendini Güvencesiz Hissediyor?

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan işçilerin %55'inin yüksek düzeyde %31.2'sinin orta düzeyde, %13.6'sının ise düşük düzeyde iş güvencesizliği yaşadığı saptanmıştır.

Araştırma sonucuna göre erkek işçiler kadın işçilere göre daha fazla güvencesiz hissetmektedirler. Bu sonuç İsveç'teki araştırma sonuçları⁹⁰ ve ülkemizde gerçekleştirilen Poyraz ve Kama'nın araştırma sonuçları⁹¹ ile uyumludur.

Kadınların daha güvenceli hissetmeleri kadınların daha güvenceli koşullarda çalışmalarından kaynaklanmamaktadır. Ücretli kadın emeği, güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek bir emektir.⁹² Kadınların kendilerini daha güvenceli hissetmeleri, işyerinde harcadıkları emeği nasıl değerlendirdikleri ile bağlantılıdır. Erkek egemen toplumsal yapıdan kaynaklı oluşan cinsiyetçi işbölümünden kaynaklı olarak kadının yeri evi olarak görülmekte; ve dışarıda ücret karşılığında çalışması ek iş olarak değerlendirilmektedir. Kadınların ev işini asli iş olarak görmeleri ve dışarıda ücret karşılığında çalışmalarını aile bütçesine katkı olarak değerlendirmeleri, buldukları koşulları daha fazla kabul etmelerine ve daha az rahatsızlık duymalarına yol açmaktadır. Araştırmamızın sonucunda kadın işçilerin kendilerini daha güvenceli hissetmeleri sonucu da cinsiyetçi bakış açısının ve buna bağlı toplumsal cinsiyet rollerinin kadın işçiler üzerindeki etkilerini göstermektedir.

90 Hellgren ve Sverke, a.g.e., s. 156.

91 Poyraz ve Kama, a.g.e., s. 164.

92 Ecevit, a.g.e, s. 168.

Araştırmamıza katılan kadın işçi sayısının düşüklüğü Türkiye'deki istihdam yapısının özellikleri ile benzerlik göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları ülkemizde dünyanın bir çok ülkesinden geri düzeydedir ve sürekli azalmaktadır.⁹³ Araştırmamıza katılan kadın oranı %9.4 ile Türkiye ortalamasına yakındır.

Algılanan iş güvencesizliği düzeyi ile yaş arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç Hollanda ve İsveç'teki araştırma sonuçları ile uyumludur.⁹⁴ Ancak Belçika, İtalya,⁹⁵ İngiltere, İsrail ve Hollanda'daki araştırma sonuçları⁹⁶ ile uyumsuzdur. Bu ülkelerde yaşlı işçilerde iş güvencesizliği genç işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre her yaş grubunda iş güvencesizliği yüksek olan işçilerin sayısı yüksektir. Araştırmanın işten çıkarmaların yoğun olduğu ekonomik kriz koşullarında gerçekleştirilmiş olması yaş değişkeninin etkisini azaltması muhtemeldir.

Evli veya bekar olma ile ilgili bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç, bekar olan işçilerin daha yüksek iş güvencesizliğine sahip olduğunu savunan araştırma sonuçları ile uyumsuzdur.⁹⁷

Algılanan iş güvencesizliği ile sahip olunan çocuk sayısı arasında bir ilişki bulunmuştur. Dört ve daha fazla çocuğa sahip olan işçilerin %70'i yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadırlar. Bu grupta düşük iş güvencesizliği yaşayan hiç işçi bulunmamaktadır. Çocuk sayısındaki artış ile birlikte iş güvencesizliği algısında da artış gözlenmiştir. En az iş güvencesizliği tek çocuk sahibi olan işçilerde görülmüştür.

Belçika, İsveç, Hollanda ve İtalya'da çocuk sahibi olmanın iş güvencesizliğini araştıran araştırmada bir ilişki bulunamamıştır.⁹⁸

Çocuk sayısı ile iş güvencesizliği arasındaki ilişki; çocuk bakımının maddi ve manevi sorumluluğunun bir işe olan ihtiyacı artırdığı ve işten çıkma ihtimalinin çocuk sahibi işçiler için daha fazla kaygı yaratmasına yol açtığı şeklinde yorumlanabilir.

İş güvencesizliği algısı ile eğitim düzeyi arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuç Avustralya'da yapılmış olan araştırma sonuçları ile uyumludur.⁹⁹ Ancak

93 Toksöz, a.g.e.. s. 58.

94 Naswall ve De Witte, a.g.e., s. 195.

95 Naswall ve De Witte, a.g.e., s. 195.

96 Van Vuuren, a.g.e., s. 75.

97 Poyraz ve Kama, a.g.e., s. 158.

98 Naswall ve De Witte, a.g.e., s. 197.

99 Kelley ve Dawkins, a.g.e., s. 4.

Belçika, İtalya'daki¹⁰⁰ araştırma sonuçları ile Türkiye'deki bir araştırmanın sonuçları, daha düşük eğitim düzeyindeki işçilerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadığını iddia etmektedir. Araştırma sonuçları, günümüzde daha iyi eğitim düzeyine sahip olmanın iş güvencesizliği hissini azaltmadığını göstermektedir.

İş güvencesizliği ile sendika üyeliği arasında bir ilişki bulunamamıştır. Hem sendikalı hem sendikasız işçilerin %50'sinden fazlası yüksek iş güvencesizliği yaşadıklarını bildirmiştir. Sonuçlar, İsveç,¹⁰¹ İtalya¹⁰² ve Avustralya'daki¹⁰³ sonuçlarla uyumludur. Sendikalı işçilerin, sendikasız işçilerle aynı düzeyde iş güvencesizliği hissetmesi düşündürücüdür. Sendikaların üyelerinin güvenceli hissetmelerini sağlayamaması, sendikaların varlık sebeplerini dahi sorgulanmasına yol açabilecek ciddi bir veridir. Türkiye'de 2008 krizinde bir yıl içinde sendika üyesi 42 bin işçinin işten çıkarılması,¹⁰⁴ Erdemir ve İsdemir'de yetkili sendikanın işverenle işçi çıkarılmaması karşılığında ücretlerde %35'lik indirimde anlaşması; işçilerin sendikaların iş güvencesizliğini önleme konusunda güvenlerini kaybetmelerine yol açabilecek somut olaylardır. Sonuçlardan da görüldüğü gibi sendikalı olmak güvenceli olmak anlamına gelmemektedir ve bu gerçekliğin işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına ve sendikalara güvenmemesine yol açması olasıdır.

İş güvencesizliği ve çalışılan işkolu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Her iki sektörde de çalışan işçilerin %50'den fazlası yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadığını bildirmiştir. Araştırmanın yapıldığı metal ve tekstil işkolları, Türkiye'de inşaat işkolundan sonra en çok işçi çıkarılan işkollarıdır.¹⁰⁵ Ekonomik kriz sürecinde her iki sektörde yoğun işçi çıkarılmaları yaşanmıştır. Bu nedenlerle iş güvencesizliğinin bu iki sektörde çalışanlarında yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Araştırma sonucuna göre iş güvencesizliği ile işyerinin büyüklüğü arasında bir ilişki bulunmuştur. 30 kişiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçilerin daha fazla iş güvencesizliği yaşadığı görülmüştür. Bu işletmelerde çalışan işçilerin %66'sı yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaktadır. 30 kişiden az işçi çalıştırılan işyerleri aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanununa göre yasal olarak da iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır. Aynı zamanda küçük işyerlerinde ka-

100 Naswall ve De Witte, a.g.e, s. 195.

101 Kelley ve Dawkins, a.g.e., s. 4.

102 Naswall ve De Witte, a.g.e., s. 196.

103 Sverke ve Hellgren, a. g.e., s. 179.

104 42 Bin Sendikalı İşçi İşsiz Kaldı" <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=11302623>, 28.03.2009, (07.04.2009) (par.3)

105 ÇSGB, "Yıllar İtibariyle İşten Ayrılanların İşkollarına Göre Dağılımı", Çalışma Hayatı İstatistikleri 2007, Ankara: ÇSGB, 2008, s. 174.

yıt dışı çalışma yaygın olarak görünmekte ve sürekli işçi sirkülasyonu yaşanmaktadır. Bu nedenlerle bu işyerlerinde çalışan işçilerin daha fazla iş güvencesizliği hissetmeleri beklenen bir sonuçtur. Küçük işyerlerinde daha fazla iş güvencesizliği yaşansa da, 61-100 işi çalışan işyerlerinde çalışan işçilerin %50'e yakını yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu da azımsanamayacak bir rakamdır.

İş güvencesizliği ile işyerinin alt işveren ya da asıl işveren olması arasında bir ilişki bulunmuştur. Alt işveren statüsündeki işyerlerinde çalışan işçilerin asıl işveren statüsünde çalışan işyerlerinden daha fazla iş güvencesi yaşadığı görülmüştür. Son yıllarda uygulanan neo liberal politikalar sonucunda artan esneklik uygulamaları ile birlikte taşeronlaştırma uygulamaları da artmıştır. Taşeron işletmelerinde (alt işveren) işten çıkarmalar yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu işletmelerde çalışanların daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği yaşamaları beklenen bir durumdur. Ancak asıl işveren statüsündeki işçilerin %50'ye yakınında yüksek düzeyde iş güvencesizliği görülmesi dikkat çekicidir.

İş Güvencesizliği Karşısında İşçiler Ne Tepki Veriyor?

Araştırma sonuçlarına göre işçilerin iş güvencesizliğine yönelik tepkilerine baktığımızda; iş güvencesizliği karşısında işçilerin %46.3'ünün bireysel tepkileri, %38.8'inin kolektif tepkileri, %15'inin ise kaçınma tepkilerini tercih ettiklerini gözlemlemekteyiz.

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin tepkileri ile cinsiyet arasındaki bir ilişki gözlenmemiştir. Kadınlarda ve erkeklerde iş güvencesizliğine karşı her üç tepkinin sergilendiğini görmekteyiz. Kadınların %40'ı, erkeklerin %38'i iş güvencesizliği karşısında kolektif tepkiler sergilemeyi tercih etmektedir.

Kadınlarda iş güvencesizliği karşısında kaçınma tepkisi erkeklere oranla daha yüksekken, erkeklerde ise bireysel tepki sergileme tercihinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin sergiledikleri tepkiler ile yaş arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Her yaş grubunda her tepkinin gösterildiğini görmekteyiz. 35-40 yaş aralığında kolektif davranış sergileme eğilimi diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Her yaş grubundaki işçilerde bireysel tepki gösterme eğiliminin diğer tepkilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

İş güvencesizliği karşısında işçilerin sergiledikleri tepkiler ile işçinin evli veya bekar olması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Evlilerde kolektif davranış sergi-

leyenlerin oranı %38 iken, bekarlarda %39'dur. Her iki grupta da bireysel tepki sergileme eğiliminin diğer tepkilere göre daha yüksek oranda olduğu, kaçınma tepkisinin ise en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvencesizliğine karşı sergilenen tepkiler ile işçilerin sahip olduğu çocuk sayısı arasında bir ilişki bulunmuştur. Çocuk sayısı ile birlikte kaçınma davranışı sergileme eğiliminin de azalmakta olduğunu görmekteyiz. Tek çocuk sahibi işçilerin %40.7'si iş güvencesizliği karşısında kolektif davranışı tercih ettiği görülürken, dört ve daha fazla çocuk sahibi olan işçilerde bu oran %20 olarak görülmüştür. Dört ve daha fazla çocuk sahibi olan işçilerin %80'inin bireysel tepki sergilemeyi tercih ettiği görülmüştür. Dört ve daha fazla çocuk sahibi olanlar, en yüksek düzeyde bireysel tepki, en düşük düzeyde kolektif tepki sergilemektedir. Araştırmamızın bir önceki bölümdeki sonuçlarına göre çocuk sayısı işe iş güvencesizliği arasında da ilişki olduğu görülmüştür. Çocuk sahibi olmanın yüklediği maddi ve manevi sorumluluk, çocuk sayısı ile birlikte artmaktadır. Bu sorumluluk da işçilerin iş güvencesizliği karşısında bireysel çözümlere yönelmesine yol açmaktadır.

İş güvencesizliğine yönelik tepkilerle eğitim düzeyi arasında bir ilişki bulunmamıştır. Kolektif davranış tercih etme oranı %42 oranla en yüksek lise mezunları arasında gözlenmiştir. Kolektif davranış sergileme oranı okur yazarlarsa %33, ilköğretim mezunlarında %35, yüksekokul/üniversite mezunlarında %25 oranındadır. Okur yazarlarda, ilköğretim ve yüksekokul/üniversite mezunlarda en fazla bireysel tepkilerin tercih edildiği görülmektedir.

İşçilerin iş güvencesizliğine yönelik tepkileri ile sendikaya üye olmaları arasında bir ilişki bulunmuştur. Sendikalı işçilerin %53'ü iş güvencesizliği karşısında kolektif tepkiler sergilemeyi tercih ederken, sendikasız işçilerin %26'sı kolektif davranış sergileme eğiliminde olduklarını görmekteyiz. Sendika üyesi olmanın işçilerin sınıf bilincini gelişmesine ve kolektif davranış sergileme eğiliminin artmasına yol açması beklenen bir durumdur. Ancak şaşırtıcı olan sendika üyesi olanların %47'sinin kaçınma ve bireysel tepki vermeyi tercih etmesidir. Bu oldukça ciddi bir rakamdır. Sendika üyesi olduğu halde kolektif davranış yerine bireysel tepkiyi seçmesi sendikalar açısından düşünülmesi gereken bir sonuçtur.

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin tepkilerine çalışılan işkolları ile ilişkisi üzerinden bakıldığında metal veya tekstil işkolunda çalışmanın, işçinin iş güvencesizliğine yönelik sergileyeceği tepkide etkisi olmadığı görülmüştür. Metal sektöründe çalışanların %37'sinin, tekstil sektöründe çalışanların %43'ünün kolektif davranış sergilemeyi tercih ettiği verisine ulaşılmıştır

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin tepkileri ile çalıştıkları işyerinin asıl işve-

ren veya alt işveren olması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Asıl işveren statüsündeki işyerlerinde çalışanların %39.6'sı, alt işveren statüsündeki işyerlerinde çalışan işçilerin %37'si kolektif davranış sergilemeyi tercih etmektedir

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin tepkileri ile çalışılan işyerinin büyüklüğü arasında bir ilişki bulunamamıştır. 10-30 işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların %38'i, 60-100 işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçilerin %39'u iş güvencesizliği karşısında kolektif tepki sergilemeyi tercih etmektedir.

Güvencesizlik Hissi Artıkça İşçilerin Hangi Tepkileri Artıyor?

İş güvencesizliğine yönelik işçilerin tepkilerine genel baktığımızda algılanan iş güvencesizliği yüksek düzeyde olanlarda hem bireysel tepki hem de kolektif tepki gösterme eğilimleri bulunduğunu görmekteyiz. Ancak iş güvencesizliğine ile kaçınma davranışı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlardan, iş güvencesizliği karşısında işçilerin iş güvencesini kazanmak için bireysel ya da kolektif tepki vermeyi tercih ettiklerini; kimi zaman var olan koşulları kabullenerek bireysel çözümler aramak şeklinde kimi zamanda var olan koşulları düzeltmeye yönelik kolektif tepkiler sergileme şeklinde olduğuna ulaşmaktayız. Ancak, var olan koşulları kabul edip, hiçbir şey yapmama yani kaçınma sergileme eğiliminin düşük olduğunu görmekteyiz.

İş Güvencesizliği Karşısında Neden İşçiler Farklı Tepkiler Veriyor ?

İşçilerin iş güvencesizliğinin nedenini, eğitiminin yetersiz olması, yeterli iş deneyiminin olmaması, işinde yeteri kadar çaba göstermemesi, üstleri ile ilişkilerinin iyi olmaması ve sendikal faaliyet yürütüyor olmak gibi bireysel/kontrol edilebilir düzeydeki nedenlere yükleme ile yeni bir iş arama, işverenle bireysel olarak görüşme ve arabulucu olabilecek kişileri devreye sokma şeklindeki bireysel tepkileri sergilemeleri arasında ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş güvencesizliğinin nedenini, yaş, cinsiyet, etnik köken, dini görüş, sağlık durumu gibi bireysel/kontrol edilemez nedenlere yükleme ile iş güvencesizliği karşısında kaçınma tepkisi sergileme arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

İş güvencesizliğinin nedenini; işverenin daha fazla kar elde etmek istemesi, hükümet politikaları, sendikanın yürüttüğü politikalar ve hükümet politikaları gibi sosyal ve kontroledilebilir nedenlere yükleme ile iş güvencesizliği karşısında kolektif davranış sergileme arasında bir ilişki bulunmuştur.

İş güvencesizliğinin nedenini; üretimle ilgili talebinin azalması, ekonomik kriz, yeni teknolojilerin kullanılması, işletmelerin daha vasıflı kişilere ihtiyaç duy-

ması gibi sosyal/kontrol edilemez nedenlere yükleme ile iş güvencesizliği karşısında kaçınma davranışı sergileme arasında ilişki bulunmuştur.

İş güvencesizliğinin nedenini kadere yükleme ile iş güvencesizliğine karşı bireysel tepkiler sergileme arasında ilişki bulunmaktadır. Kader düşüncesi, çevredeki olayların kontrol edemeyeceği ve değiştirilemeyeceğini kabul ettiğinden; bireysel tepkilerde bu koşulları değiştirmeyi değil, koşullara uyum sağlamayı içerdiğinden bu sonuç beklenmektedir.

İş güvencesizliğinin nedenini kadere yükleme ve iş güvencesizliği karşısında kaçınma tepkisi verme arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu beklenen ve anlamlı bir durumdur. Kaderci yaklaşım, kişinin çevresindeki olayların önceden belirlendiğine ve değiştirilemeyeceğine dayanır. Bu nedenle bu bakış açısının, yaşadığı olumsuz olaylara karşısında hiçbir şey yapmamayı tercih etmesi ve dolayısıyla kaçınma sergilemesi beklenen bir durumdur.

İş güvencesizliğinin nedenini kadere yükleme ile kolektif tepki arasında bir ilişki bulunamamıştır. Kolektif tepkiler, çevredeki olayları değiştirmeye yönelik müdahaleleri içermesinden dolayı; çevresel olayların değiştirilemez olduğunu varsayan kaderci yaklaşımla aralarında bir ilişkinin olmaması beklenen bir durumdur.

İş güvencesizliği karşısında kolektif eyleme katılımı ile arkadaşlarının aynı eyleme katılımı ile ilgili beklentisi arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Kolektif eyleme katılmak, aynı eyleme katılacak diğerlerinin davranışları ile çok bağlantılıdır. Eylemim başarısı kendi katılımı kadar diğerlerinininkine de bağlıdır. Bu nedenle, işçinin, iş arkadaşlarının da kolektif eyleme katılacağına dair olumlu beklentisinin olması, kolektif eyleme katılımını olumlu yönde etkilemektedir.

İşçinin eylemin başarısına dair beklentisi ile kolektif eyleme katılımı arasında olumlu ilişki bulunmuştur. İş güvencesizliğine yönelik kolektif eylemin başarısızlığı durumunda ise işçinin işini kaybetmesine yol açabilmektedir. Bundan dolayı; işçinin eylemin başarısına dair olumlu beklentiye sahip olması, onun eyleme katılımını olumlu yönde etkileyecektir.

İşçinin iş güvencesizliği karşısında kolektif eyleme katılımının çevresinden bu konuda gelecek destekle olumlu ilişkisi bulunmuştur. Kolektif eylem, başarıya ulaştığında işçilere kazanım sağlayacağı gibi başarısız olma durumunda işçi için ağır sonuçları olabilir. Bu nedenle çevrenin olumlu desteğinin, işçinin eyleme katılma kararını vermesinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

İş güvencesizliğine yönelik kolektif eyleme katılma ile işçinin eyleme katılma ile birlikte işyerinde konununun tehlikeye gireceğine dair beklentisi arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.

İş güvencesizliği karşısında kolektif eyleme katılma ile daha güvenceli bir iş bulabileceğine dair olumsuz beklenti arasında bir ilişki bulunmuştur. Daha güvenceli bir iş bulabileceğine dair daha düşük beklentileri olan işçilerin kolektif eyleme katılma tercihlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Daha güvenceli bir iş bulabilme imkanının olmadığı yönünde düşünceye sahip olmak var olan koşulların düzeltilmesi için müdahale etmesine yol açmaktadır. Daha güvenceli bir iş bulabilme ihtimali olmadığından iş güvencesizliğini kazanmak için kolektif eyleme katılmak daha güçlü bir alternatif olmaktadır.

İşçinin bir işi olmasının önemi ile kolektif eyleme katılması arasında bir ilişki bulunmuştur. Bir işe sahip olmayı daha fazla önemli bulan işçilerde kolektif eylemi tercih etme oranı daha yüksek bulunmuştur. Bir işe sahip olmanın önemli olması, o işi kaybetmemek için harekete geçmeye yol açmaktadır. Bir işe sahip olmayı önemsemeyenlerin o işi korumak için kolektif eyleme katılması da beklenmektedir.

Bitirirken;

Kapitalist üretim süreçlerini, işçi sınıfının psikolojik süreçleri üzerindeki etkileri ile birlikte ele alan bir yaklaşımla kurgulanan bu çalışma, işçi sınıfının örgütlenmesinin önündeki sorunları işçilerin duygusal ve bilişsel süreçleri üzerinden anlamaya çalışmaktadır. Çalışma, benzer çalışmalarla geliştirilmeye ihtiyaç duymakta ve işçi sınıfının mücadelesine katkı sunacak veriler sunmayı temenni etmektedir.

Kaynakça

- Akkaya Yüksel, "İşçi Sınıfını Sınıf Yapan Onun Eylemidir", Dayanışma Evleri, İşsizlik ve Güvencesiz Çalışma: Bu Düzendeki İş Yok, İstanbul: Alaz Yayıncılık, 2005, 7-17.
- Altan Ömer Zühtü ve diğerleri, "İşçi Profili Araştırması: Eskişehir Örneği", TÜSAM 2. Sınıf Araştırmaları Sempozyumu: Türkiye'yi Sınıf Gerçeğiyle Anlamak, İstanbul: SAV, 2006, 72-95.
- Ashford Suzan J., Lee Cynthia. ve Bobko Philip, "Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure and Substantive Test", Academy of Management Journal, vol 32, no 4, (1989), 803-829.
- Ay Şebnem, "İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007)
- Aytaç Serpil ve Keser Aşkın, "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerine Etkisi: İşsizlik Kaygısı", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 6, sayı 2,
- Baydur Refik, İş Güvencesi Tartışmaları, İstanbul: Doğan Kitapçılık, 2004.

- Beck Ulrich, *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: Sage Publications, 1992.
- Beck Ulrich, *Siyasallığın İcadı*, İstanbul: İletişim Yayınevi, çev. Nihat Ülner, 1999
- Bender Keith and Sloane Peter, "Trade Union Membership, Tenure and The Level of Job Insecurity", *Applied Economics*, 31, (1999), 123-135.
- Birleşik Metal İş Sendikası, *Üye Kimlik Araştırması*, İstanbul: BMİS, 2008.
- Boratav Korkut, "Kökten Dincilik ve Emekçiler", www.sol.org.tr/index.php?yazino=14461, 2007, (11.04.2008)
- Borg Ingwer ve Elizur Dov, "Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurements", *International Journal of Manpower* 13 (2), 1992, 13-26.
- Boya Özyaman Fatma ve Yücel Demiral. "İş Güvencesizliği ve Sağlık Araştırmaları", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (Temmuz-Ağustos, Eylül, 2006), 45-48.
- Boya Özyaman Fatma, "Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Üzerine Etkisi", (Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007)
- Brown Nancy, v.d., "Union Influence on Local Union Leaders' Perceptions of Job Insecurity: An Empirical Test" *British Journal of Industrial Relations*, Vol 30 (1), 45-60.
- Castel Robert, *Sosyal Güvencesizlik*, çev. Işık Ergüder, İletişim Yayınevi: İstanbul, 2004.
- Cheng Y. vd., "The Relationship between Job Insecurity and Health in Taiwan", *Social Science and Medicine*, (January, 2008)
- Çakır Özlem, "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, 117-140.
- Depollo Marco ve Sarchielli Guido, "Job Insecurity, Psychological Well-being and Social Representation: A Case of Cost Sharing", H. W. Scroiff and G. Debus (eds.) *Proceedings of West European Conference on Psychology of Work and Organization*, Amsterdam: Elsevier, 1985.
- De Witte Hans, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature on Exploration of some Unresolved Issues", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), (1999), 155-179.
- Ecevit Yıldız, "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul, 278-284.
- Erdut Tijan, "Yaşam Boyu Sosyal Koruma için İş ve Gelir Güvencesizliği", 1. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, Ankara, 2004.
- Erkuş Adnan, *Psikolojik Terimler Sözlüğü*, Ankara: Doruk Yayınları, 1994.
- Gorz Andre, *İktisadi Aklın Eleştirisi*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Ayrıntı, 2001.
- Gramsci Antonio, *Hapishane Defterleri*, çev. Adnan Cemgil, 3. b., İstanbul: Belge Yayınları, 1997.
- Greenhalgh Leonard ve Rosenblatt Zeheva, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, vol.9, no.3, (1984), 438-448.
- Güzel Ahmet Nabi, "İş Hukukunda İş Güvencesi", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006)
- Güzel Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal*

- Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 14-145.
- Hellgren Johnny and Sverke Magnus "Does Job Insecurity Lead to Impaired Wellbeing or Viceversa? Estimation of Cross- lagged Effects Using Latent Variable Modeling", *Journal of Organizational Behavior*, vol.24, 215-236.
- Harvey David, *Post Modernliğin Durumu*, çev. Sungur Savran, 4.b., İstanbul: Metis, 2006.
- Hirschman Albert O., *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*,
- ILO vd., *Küçük ve Mikro Ölçekli Metal İşletmelerinde Sendikasızlığın Nedenleri*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2008.
- İsaoğlu-Öz Gözde, "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi", Tarık Solmuş (ed.), *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, İstanbul: Epsilon, 2008, 149-176.
- Jacobson Dan, "Determinants of Job at Risk (JAR) Behavior" ., Paper presented at the West European Conference on Psychology of Work and Organization, Federal Republic of Germany, 1985.
- Jacobson Dan, "The Conceptual Approach to Job Insecurity", Jean Hartley, v.d, *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage Publications, 1991, 23-40.
- Jacobson Dan ve Hartley Jean, "Mapping the Context", Jean Hartley, v.d., *Job Insecurity: Coping With Jobs at Risk*, London: Sage Publications, 1991, 1-22.
- Kapar Recep, *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayınları, 2005.
- Kapar Recep, "Gelir Güvencesizliği Karşısında Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme", TÜSAM 1. Sınıf Araştırmaları Sempozyumu: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimi, İstanbul: SAV, 2005, 174-188.
- Kapar Recep, "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *Çalışma ve Toplum*, (2007/1).
- Kerkhof Peter, Winder Annemike ve Klandermans Bert, "Job Insecurity and Work Council Participation", Hans De Witte (ed.), *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, England: Ashgate, 2005, 63-80.
- Kelley Jonathan ve Dawkins Peter, "Job Security in The 1990s: How much is job Security Worth to Employees", *Australian Social Monitor*, September 1998, 3-14.
- King James, "White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract", *Human Resource Management*, 39, (2000), 79-92.
- Kinnunen Ulla ve diğerleri, "Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland" *Journal of Organizational Behavior*, (2000), 21, 297-321.
- Klandermans Bert ve Van Vuuren Tinka, "Job Insecurity: Introduction", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 8, no. 2, 143.153.
- Klandermans Bert, Van Vuuren Tinka and Jacobson Dan, "Employees and Job Insecurity", Jean Hartley vd., *Job Insecurity: Coping with Job at Risk*, London: Sage Publi-

- cations,1991, 40-64.
- Koşar Levent ve Atılğan Gökhan, "İşsizlik Çalışanların Sağlığını Bozuyor", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, (Ekim, Kasım Aralık, 2005), 113-20.
- Lim Vivien., "Job Insecurity and its Outcomes: Moderating effects of work- based and non-work based social support", Human Relations, vol. 49,no. 2, 171-194.
- Marx Karl, Kapital,1.cilt, çev. Alaattin Bilgi, 6.b, Ankara: Sol Yayınları, 2000.
- Miliken Frances J, "Three Types of Perceived Uncertainty About The Environment: Stage, Effect and Response Uncertainty", Academy of Management Review, Vol. 12, No. 1, (1987) 133-143.
- Mütevelioğlu Nergis ve Işık Sayım, "Türkiye Emek Piyasasında Neo-Liberal Dönüşüm", Nergis Mütevelioğlu ve Sinan Sönmez (der.), Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neo-Liberal Dönüşüm, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009,159-195.
- Naswall Katharina ve De WitteHans, "Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables", Economic and Industrial Democracy, 24, (2003), 189-215.
- Natti Jouko ve diğerleri, "Job Insecurity, Temporary Workand Trade Union Membership in Finland 1977-2003", Hans De Witte, (ed.), Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, England: Ashgate, 2005, 1-10.
- OECD, Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries? Employment Outlook, Paris:1997
- Ozaki Muneto (ed.), Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik, Ankara: Türkiye İş Kurumu, 2003.
- Önder Çetin ve Wasti Arzu S., "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyet Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi" Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2000
- Öngen Tülin , "İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerini Belirleyen Nesnel Koşullar", TÜSAM 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimi, İstanbul: SAV, 2005, 21-23.
- Özen Serap, "Değişim Sürecinde İşin Anlamı", A Keser (ed.) Çalışma Yaşamında Dönüşümler, İstanbul: Nobel, 81-108.
- Poyraz Kemal ve Kama Bülent, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2008) c. 13, s. 2, 143-164.
- Probst Tahira M, "Development and Validation of the Job Insecurity Index and the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classic Test Theory and IRT Approach", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, (2003), 451-467.
- Rocha Cynthia ve diğerleri, "The Effects of Prolonged Job Insecurity on Psychological Well being of Workers", Journal of SociologyandSocialWelfare, (2006/sept),
- Rosenblatt Zeheva, Talmudl Ian ve Ruvio Ayalla, "A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes" European Journal of Work and Organizational Psychology, 1999, 8(2), .197-217.

- Seçer Barış, "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği:Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", Tarık Solmuş (ed.), İşve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, İstanbul: Epsilon, 2008, 265-302.
- Selçuk Fatma Ülkü , Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri, Ankara: Atölye Yayınları,2002.
- Sennett Richard, Karakter Aşınması; Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri, çev. Barış Yıldırım, İstanbul: Ayrıntı, 2000.
- Standing Guy, Global Labour Flexibility, Seeking Distrubitive Justice, Mac Millian Pres, London,1999.
- Stejin Bram, "The Insecure Middle Class and Unionization: An Emprical Investigation of Class, Job Insecurity and Union Membership", Hans De Witte, (ed.), Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, 49-62.
- Strazdins Lyndall ve diğerleri, "Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 9, no. 4, (2004), 296-305.
- Sungur Zerrin, "Türkiye'nin Sanayileşme ve Modernleşme Dinamiklerinin Risk Toplumu Tartışmaları Açısından Değerlendirilmesi: Kocaeli ve Yalova Bölgelerinde Bir Uygulama", I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'ne sunulan bildiri, Hereke-Kocaeli, 10/05/2002., s. 2.
- Sverke Magnus ve Hellgren Johnny, "Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweeden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ?", British Journal of Industrial Relations,39: 2, June 2001, 167-182.
- Sverke Magnus ve Hellgren Johnny, "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of Millenium", Applied Psychology: An International Review, 51, (2002) 23-42.
- Sverke Magnus ve Goslinga Sjoerd, "The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty", Economic and Industrial Democracy, vol. 24 (2), (2003), 241-270.
- Temiz Hasan E, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yapılanması", Çalışma ve Toplum, (2004/2), 55-80.
- Toksöz Gülay, "İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler", Çalışma ve Toplum, 2007/4, 57-78.
- TUİK, "Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Şubat Dönemi Sonuçları", TUİK Haber Bülteni, 15.05.2009, www.tuik.gov.tr/Prehaberbulenleri.do, (05.04.2009)..
- "Türkiye'de Yeni Bir Toplumsal Hareket Gelişiyor: Güvencesiz İşçiler Hareketi", Broşürler, 30.12.2003, www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=381(20 Ocak 2009)
- Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması, İstanbul: Birleşik Metal İş, 2008.
- Urhan Betül, Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum, İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 2005.
- Van Vuuren Tinka v.d, "Predicting Employes Perceptions of Job Insecurity", Jean Hartley,

- vd., *Job Insecurity: Coping With Job At Risk*, UK: Sage Publications, 1991, 65-78.
- Van Vuuren Tinka ve diğçerleri, "Employees' Reactions to Job Insecurity", Jean Hartley, vd., *Job Insecurity: Coping With Job At Risk*, England: Sage Publications, 1991, 79-103.
- Yaraşır Volkan , "Cemaatçi/Hayırsever Kapitalizm Kökleşiyor: Yoksulların Kolektif Yanılsamasından Çin Çalışma Rejimine" 29.10.2007, <http://www.kizilbayrak.net/-rss/arsiv/2007/11/03/artikel/112/cemaatcihayir.html>, (08.04.2008).