

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**İNŞAAT ŞANTİYELERİNDE
GRUP VE GRUP DİNAMİKLERİ BAĞLAMINDA
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

Varol ÇAĞLAYAN

Ankara, 2024

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**İNŞAAT ŞANTİYELERİNDE
GRUP VE GRUP DİNAMİKLERİ BAĞLAMINDA
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Projesi

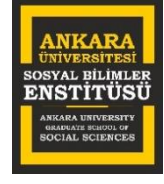
Varol ÇAĞLAYAN

DANIŞMAN: PROF. DR. AYDA BÜYÜKŞAHİN SUNAL

Ankara, 2024



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DÖNEM PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan İlişkileri Anabilim Dalı 23943912 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Varol ÇAĞLAYAN'ın "İNŞAAT ŞANTİYELERİNDE GRUP VE GRUP DİNAMİKLERİ BAĞLAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ." adlı (İngilizce Başlığı "OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN CONSTRUCTION SITES WITHIN THE CONTEXT OF GROUP AND GROUP DYNAMICS" tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI



BAŞARISIZ



bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi Sistemi*'ne (OİBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

01/07/2024

PROF. DR. AYDA BÜYÜKŞAHİN SUNAL

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

PROF.DR. AYDA BÜYÜKŞAHİN SUNAL danışmanlığında hazırladığım “İNŞAAT ŞANTİYELERİNDE GRUP VE GRUP DİNAMİKLERİ BAĞLAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (Ankara.2024) ” adlı dönem projesindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

01.07.2024
VAROL ÇAĞLAYAN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
1.GİRİŞ	1
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	2
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı.....	2
2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Konumu	2
2.3.Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası İstatistikleri	3
2.4.İnşaat Sektörü İstihdam Yapısı.....	5
3.SOSYAL PSİKOLOJİ ’DE GRUP KAVRAMI	6
3.1. Grup Tanımı ve Özellikleri	6
3.2. Gruplara İlişkin Kuramlar	7
3.3. Grup Dinamikleri	8
3.3.1. Grup Normları	8
3.3.2. Sosyal Etki ve Uyma	8
3.3.3. Gruplarda Karar Alma.....	9
3.3.4. Gruplarda Liderlik.....	10
3.3.5.Gruplarda Güç İlişkileri	10
3.3.6. Gruplarda İletişim	11
3.3.7. Gruplarda Kalıpyargı, Önyargı ve Ayrımcılık	11
3.3.8. İnşaat Projesi Mavi Yakalı Çalışanlar ve Grup Kavramı İlişkisi	13
4.YÖNTEM VE BULGULAR.....	14
5.SONUÇ ve ÖNERİLER	24
KAYNAKLAR.....	25
ÖZET	26
ABSTRACT	27

1.GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı inşaat projelerinde çalışan mavi yakalıların oluşturduğu birliktelikleri, sosyal psikolojide tanımlanan grup ve grup dinamikleri kavramları açısından incelemek ve grup dinamikleri bağlamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutum ve davranışlarına etkilerini araştırmaktır. İş sağlığı ve güvenliğinde ana hedef, yaşanan iş kazalarını önlemek ve çalışanları yaralanmalı ve ölümlü vakalardan korumaktır. Ülkemizde kanun ve yönetmelikler ile desteklenen bu alanda ve profesyonellerin de sistemli çalışmalarının ana hedefinde sıfır iş kazası bulunmaktadır. İş sağlığı uzmanlarının eğitimleri de akademik eğitim sistemi içerisine dahil edilmiş ve bu alanda hizmet ve denetim sağlayacak beyaz yakalı çalışan sayısı arttırılmıştır. Ancak gelinen noktada özellikle Türk inşaat sektöründe iş kazaları ve yaralanmalı/ölümlü vakalar oldukça yüksek seyretmekte ve aşağı yönlü kararlı bir düşüşe yıllar geçmesine rağmen ulaşılamamaktadır. Tüm çalışmalara farklı bir bakış açısı aranmalı ve oranların azaltılmasına yönelik girişimler devam etmelidir. Bu anlamda insan ilişkilerini ele alan sosyal psikolojik yaklaşım ile çalışanların tutum ve davranışlarını anlayarak pozitif yönde kalıcı değişiklik sağlayacak yöntemlerin geliştirilmesiyle iş kazaları sayısının azaltılmasına ve yaralanmalı/ölümlü vakaların önlenmesine yönelik önemli katkılar sağlanabilir. Bu çalışmada sosyal psikolojide önemli bir alanı kapsayan grup ve grup dinamikleri kavramları ele alınmış ve yüz yüze görüşmeler yapılarak inşaat şantiyelerinde mavi yakalı çalışanlardan oluşan gruplarda, grup olgusu ve grup dinamiklerinin işleyişi ile iş kazalarına yol açabilecek tehlikeli tutum ve davranışlar arasında ilişkinin ortaya konulması hedeflenmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

Kısa tanımıyla İş Sağlığı ve Güvenliği, bir işyerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ile mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında tehlike kaynaklarından oluşabilecek zararları önlemeye yönelik çalışmalar sadece fiziksel sağlığı korumaya yönelik değil aynı zamanda çalışanların ruhsal sağlıkları ile iş yerindeki ekipmanların da korunmasına yönelik kapsamlı çalışmalar bütünüdür.

2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Konumu

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenleme, 1921 yılında milli mücadele döneminde Sakarya Savaşı sırasında “Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin 151 sayılı Kanun” adı ile işçilere yönelik çıkarılan kanun olmuştur. Sonraki yıllarda yürürlüğe konulan farklı tarihli iş kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği hükümleri de yer almıştır. 1999 yılı Avrupa Birliği uyum sürecinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kanun maddeleri daha geniş yer tutmuştur. 2012 yılında ilk defa müstakil bir kanun olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkarılması, uygulamaya konması ve sonrasında yönetmeliklerinin yayınlanması ile ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı genişletilmiştir (Karanfil, 2023, 2268-2272).

2003 tarihinde 4857 sayılı iş kanununda yapılan düzenlemeler ile birlikte gözlem ve denetim kapsamında iş sağlığı ve güvenliği uzmanlığı kavramı getirilmiştir. Kanun kapsamında İş sağlığı ve güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumlulukları ayrıca tanımlanmıştır. Bu tarihten itibaren iş sağlığı ve güvenliği uzmanlığının bir meslek kolu haline gelmesinin yolu açılmıştır. Günümüze kadar gelinen süreçte iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarını kapsayan yönetmelikler ile düzenlemeler devam etmiştir (Karanfil, 2023, 2268-2272). İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ihtiyacına yönelik olarak ilk olarak kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve emekli olan iş müfettişlerine verilen uzmanlık belge ve yetkisi, günümüzde Üniversiteler tarafından düzenlenen ön lisans, lisans ve lisans üstü programları ile eğitim sistemine dahil edilmiştir. Bu programlardan mezun olanlar süre ve eğitim kriterleri doğrultusunda MEB tarafından düzenlenen ve uzmanlık yetki alanını ifade eden A, B, C sınıfı sınavlarına katılarak farklı

sınıflarda faaliyet göstermektedir. Ön lisans programlarından mezun olanlar bu sınavlara kadar iş sağlığı ve güvenliği teknikeri olarak sektörde yer almaktadır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti yürüten uzman ve tekniker sayısı verileri tam olarak bilinmemekle birlikte 2016 yılında yapılmış resmî açıklamalara göre 160 bini aştığı belirtilmiştir.

2.3.Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası İstatistikleri

İş sağlığı ve güvenliği kavramının kurumsallaşması ile birlikte çalışma yaşamında iş kazaları ve buna bağlı istatistikler de sistemli bir şekilde kayıt altına alınmaya başlamıştır.

Tablo 2.3.1. İnşaat sektörü ve diğer sektörler kaza ve kaza sıklık hızı bilgileri

Yıllar	Yıllık Kaza Sayısı		Prim Tahakkuk Eden Gün Sayısı		Kaza Sıklık Hızı	
	İnşaat Sektörü	Diğer Sektörler	İnşaat Sektörü	Diğer Sektörler	İnşaat Sektörü	Diğer Sektörler
2011	7.749	61.478	522.240.306	3.010.149.197	1,85	2,55
2012	9.209	65.662	577.899.063	3.277.896.037	1,99	2,50
2013	26.967	164.422	603.082.714	3.466.749.070	5,59	5,93
2014	29.699	191.667	601.939.290	3.646.488.892	6,17	6,57
2015	33.361	208.186	631.295.158	3.830.796.286	6,61	6,79
2016	44.552	241.516	619.823.294	3.904.678.284	8,98	7,73
2017	62.802	296.851	651.083.882	3.873.299.993	12,06	9,58
2018	77.157	353.828	563.344.193	4.442.901.370	17,12	9,95
2019	47.701	374.762	443.858.702	4.463.147.228	13,43	10,50
2020	44.304	339.958	462.200.014	3.963.807.927	11,98	10,72

Kaynak: Zengin, 2022: 495

2011 – 2021 arasında kayıt altına alınmış bilgilerle ölümlü ve yaralanmalı kazaların her 1 milyon çalışma saatine oranını ifade eden kaza sıklık hızı tablosunda inşaat sektöründe yıllık kaza hızı 2016 yılından itibaren her yıl diğer sektörlerin üzerine çıkmıştır. Tablodaki verilere göre çalışanlara ait kişi bazında çalışma gün sayısı düşmesine rağmen yıllık kaza sayısında yükseliş olmaktadır. İnşaat sektöründe yıllık kaza sayısı 2021 yılında 58.107, 2022 yılında 68.184 olmak üzere artış göstermiştir.

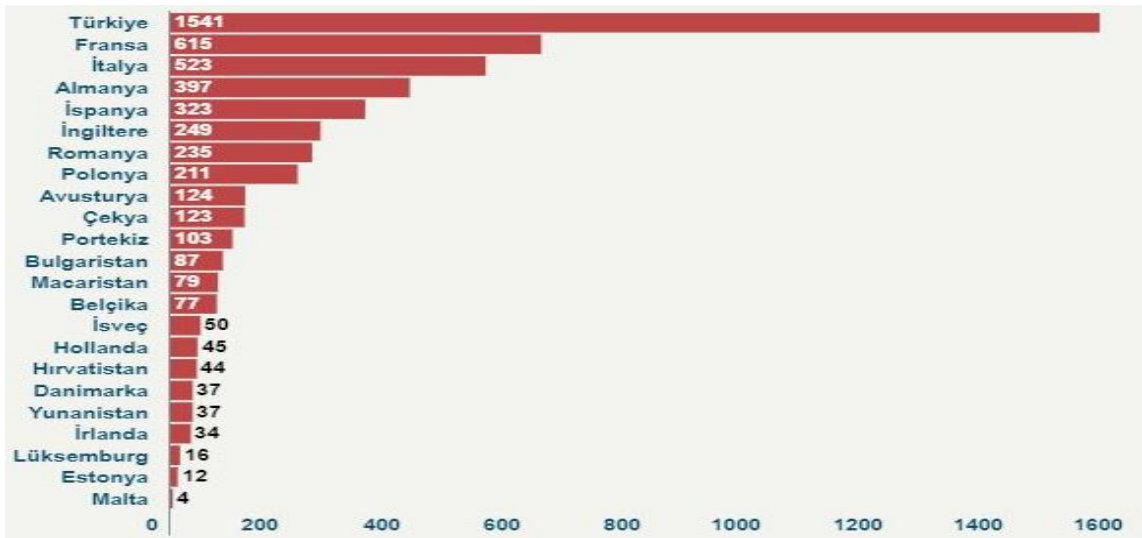
Tablo 2.3.2. İnşaat ve diğer sektörler ölümlü kaza ve kaza sıklık bilgileri

Yıllar	Ölümlü Vaka Sayısı		Çalışan Sayıları		Ölümlü Kaza Sıklık Oranı		
	İnşaat Sek.	Diğer Sek.	İnşaat Sek.	Diğer Sek.	İnşaat Sek.	Diğer Sek.	Türkiye Geneli
2011	570	1130	1.630.851	9.400.088	35	12	15
2012	256	488	1.789.487	10.150.133	14	5	6
2013	521	839	1.849.942	10.634.171	28	8	11
2014	501	1125	1.875.929	11.364.193	27	10	12
2015	473	779	1.980.630	12.018.768	24	6	9
2016	496	909	1.887.099	11.888.089	26	8	10
2017	587	1046	2.083.438	12.394.379	28	8	11
2018	591	950	1.601.184	12.627.986	37	8	11
2019	368	779	1.294.788	13.019.525	28	6	8
2020	347	884	1.587.666	13.615.757	22	6	8

Kaynak: Zengin, 2022: 497

Ölümlü kaza sıklık oranına bakıldığında diğer sektörler göre inşaat sektöründe ortalama üç ile dört katı aralığında diğer sektörlerden fazla olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama olarak inşaat sektöründe çalışan sayısı diğer tüm sektörler toplamına göre yüzde on beş seviyelerinde iken ölümlü kaza sayısının büyük oranda aynı değerlerde olduğu görülmektedir. Ölümlü kaza sayıları 2021 yılında 386, 2022 yılında da 422 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 2.3.1. Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde 2018 yılı ölümlü iş kazaları bilgileri



Kaynak: EURONEWS, <https://tr.euronews.com/2021/04/29/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-isci-olumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye>. Erişim tarihi: 07.06.2024

2018 yılı tüm sektörleri kapsayan kayıtlara göre tüm sektörler bazında Avrupa Birliği ülkeleri ve ülkemizde yaşanan ölümlü kaza sayısı incelendiğinde ülkemizde yaşanan ölümlü kazaların tüm ülkelerden açık ara yüksek olduğu görülebilmektedir.

2.4.İnşaat Sektörü İstihdam Yapısı

İnşaat sektörünün belirgin özellikleri işyerlerinin geçiciliğine bağlı olarak çalışanların da geçici olarak istihdam edilmesidir. İşyerleri genellikle çalışanlara göre uzak yerlerde olmasından dolayı çalışanlar göçmen olarak işyerlerinde görev almaktadır. Genellikle Anadolu'nun farklı bölgelerinden ve gelir seviyesi düşük olan kişiler bu sektörde çalışmaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu bölgelerdeki kişiler için inşaat sektörü önemli bir istihdam alanı olarak ortaya çıkmaktadır (Koçak, 2013, 13-23)

İnşaat sektöründe orta ve büyük ölçekli inşaat şantiyelerinde mavi yakalı çalışanların karakteristik yapısına bakıldığında, eğitim düzeyleri düşük olup ortalama ilkökul seviyesindedir. İnşaat şantiyesi süresince çoğunlukla Anadolu'nun farklı şehirlerinden gurbetçi tanımlaması ile konteyner kentlerden oluşturulmuş koğuşlarda barınırlar. Mavi yakalı personeller, şantiyelerin büyük ağırlığı açık alan olduğundan iyi hava koşullarında çalışma imkânı bulmakta, kış koşullarında ise memleketlerinde veya yaşadıkları şehirlerde ailelerinin yanında geçirmektedirler. İmkânı olanlar memleketlerindeki hasat, ekim, hayvancılık gibi faaliyetler bulunurlar ve tarım dışı zamanlar haricinde inşaat iş kolunda çalışmaktadırlar. Kardeş, akraba ve hem şehri ya da daha önceden birlikte çalışmış çok yakın arkadaşlardan oluşan ekipler halinde iş yaşamında yer alırlar. Proje büyüklüğüne bağlı olarak zamansal birliktelikleri değişmektedir. Bu ekipler aynı projede kısa-orta vadede zaman geçirirler de uzun vadede dönemsel periyotlar halinde bir araya gelerek çalışırlar. Proje boyutuna göre mavi yakalı ekip sayıları değişkenlik gösterir ve orta ölçekli bir şantiyede bu sayılar, pek çok ekipten oluşarak 350-400 kişiye ulaşabilir. Bölgelere göre genellikle deneyimler farklılaşır. Sivaslı demirci ekibi, Ordulu kalıpcı ekibi, Vanlı sıvacı ekibi gibi. Mavi yakalı çalışanlar yevmiye usulü ile günlük ücrete bağlı olarak çalışmaktadırlar ve mesai ücreti için fazladan çalışma yoğunudur. İş güvenceleri asgari şartlarda SGK ve belirsiz sözleşme ile aktiftirler, tazminat hakkı gösterilmemektedir.

3.SOSYAL PSİKOLOJİ 'DE GRUP KAVRAMI

3.1. Grup Tanımı ve Özellikleri

Evrin kuramından etkilenenler, grup içerisinde ihtiyaçlarını gidermek için var olmanın insanın doğasında olduğunu belirtmişlerdir. Bireyler, grup içerisinde kendilerini daha güçlü hissedeler ve gereksinimlerini daha kolay karşılarlar. Festinger'e göre ise bireyleri birbirleri ile ilişkiye iten gerçeklerin toplumsal olarak belirlenmesi gereksinimidir. Bireyler belirsiz kendi duygularını tanımlayabilmek için diğer bireylere ihtiyaç duyar ve bu yüzden başkaları ile birlikte olmayı tercih ederler (Hortaçsu, 2023, 83-84)

Bireylerin gereksinim ve amaçları açısından gruplar, duygusal ve çıkar boyutunda farklılaşmaktadır. Duygusal boyutunda sevgi, birlikte olma, kendini tanıma, duygusal alışveriş gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Çıkar boyutunda iş, verim, çıkar birliği, rekabet, çatışma gibi gereksinimler bulunmaktadır. Birincil ve ikincil olarak tanımlanan bu gruplara birincil boyutunda aile, ikinci boyutunda iş amaçlı gruplar örnek olarak gösterilebilir (Hortaçsu, 2023, 81-82)

Grup, en az iki kişiden oluşan karşılıklı bağımlı, birbirleri ile etkileşimde olan ve birbirlerini etkileyebilen, kendilerini biz olarak tanımlayan insan topluluğudur (Bulut, 2019, 6).

“Frosyth (2010) grupları özetle aşağıdaki gibi tanımlamaktadır;

- 1. Bir grup en az iki kişi gerektirir. Bir grubun büyüklüğü onun doğasını birçok açıdan etkiler. Sadece iki veya üç üyeli bir grup çok az sayıda üye içermesi nedeniyle pek çok benzersiz özelliğe sahip olabilir.*
- 2. Gruplar insanları birbirlerine bağlar. Bu bağlar, bir ailenin üyeleri ya da yakın arkadaşlar arasındaki bağlar gibi güçlü bağlara dayanabilir. Zamanın geçmesi veya ilişkilere zarar veren olayların ortaya çıkması ile kolaylıkla kırılacak nispette zayıf bağlar da olabilir. Grubun büyüklüğü arttıkça üyelerin birbirlerine ve gruba katılmaları için daha fazla bağa ihtiyaç olacaktır.*
- 3. Çoğu durumda grup üyeleri arasındaki bağlantı sosyal olarak anlamlıdır. Bir grubun üyeleri belirli bir yerde yanlışlıkla toplanmalarından dolayı değil, nispeten kalıcı kişisel ilişkilerle bağlantılı oldukları için grup oluştururlar.” (Bulut, 2019, 7)*

Sosyal insan topluluklarının grup tanımını karşılaması için üyelerinin sahip oldukları değerlerin birbirine benzemesi ve grup üyeleri arasında ilişkileri sağlayan bağlar olması gerekmektedir. Gruplar, tesadüf olarak bir araya gelme sonucu değil anlamlı ve bir hedefe yönelik olarak bir

araya gelmelidir. Grup içinde üyeler kendilerini grubun bir parçası saymalı, iş bölümüne dahil olmalı ve birliktelik yoluyla ihtiyaçları karşılamalıdır. Grup üyelerinin davranışlarını ve grup düzenini sağlayan kurallar olmalıdır (Bulut, 2019, 10-14)

Grup, sosyal psikolojinin en toplumsal alanıdır. Bu alanda çoğunlukla bireysel yaklaşımların ağırlığı olmakla birlikte bütüncül yaklaşımlar da ileri sürülmektedir. Grup alanının sosyal psikoloji alanının içerisindeki gelişmeleri, psikoloji içindeki kuramlardan etkilenerek gerçekleşmiştir. (Hortaçsu, 2023, 32)

3.2. Gruplara İlişkin Kuramlar

Denge kuramı, Newcomb'a göre kişilerarası ilişkiler geliştikçe nesnel bir denge oluşmaktadır. Kişiler arasında ilişkinin denge ve uyum temeline dayandığı ve buna bağlı olarak başkalarına yönelik olarak aynı duyguları taşıyan ve önemli konularda benzer şekilde düşünen kişiler birbirlerinden hoşlanacaktır. (Çiçek vd., 2018, 705).

Sosyal Kimlik ve Sosyal Kategorileşme Kuramı, bu kurama göre kişiler kendilerine fayda sağlayacağı inancıyla dahil oldukları grubu iç grup, dışardakileri ise dış grup olarak tanımlarlar. Bireyler gruplara dahil olduğunda biz ve onlar ayrımını benimseler (Çiçek vd., 2018, 705).

Benzerlik-Çekim Yaklaşımı, Byrne tarafından ileri geliştirilen bu yaklaşıma göre kişiler kendilerine benzeyen bireylerden etkilenmekte ve onları etkileyebilmektedir. Bireyler kendilerine benzer gördükleri kişiler arasında yalnız olmadıklarını algılar ve kendilerini daha güçlü hissederler (Çiçek, 2018, 705).

Kendini sınıflandırma kuramı grubu, onu oluşturan bireyler için psikolojik açıdan anlamlı, onların toplumsal anlamda değerlerin işlevlerini sağlayan, tutum ve davranışlarında değişim yaratan birimler olarak açıklamaktadır. Kuramı oluşturan Turner, kişi kendini bir gruba ait olarak gördüğünde kendi değerleri ile değil grubun norm ve değerleri ile davranır. Böylelikle diğer grup üyeleri ile arasındaki farklılıkları azalmaya çalışmaktadır (Hortaçsu, 2023, 55-58)

Amaç yapı kuramı, Swanson tarafından geliştirilmiştir. Toplumsal davranışları bireylerin birbirine bağımlı olmaları gereksinimlerinden dolayı diğerlerinin değerlerini dikkate alarak davrandıklarını açıklamaktadır. Amaçlar doğrultusunda bireylerin ortak davranışları ile grup yapısı ilişkili olup işlev, amaç ve yapı birbirine bağlanmaktadır. Kişiler gruba belli bir amaç için girmekte ve gruplar zaman içinde yapısal değişimlere uğramaktadır (Hortaçsu, 2023, 73-75).

Grup içerisinde bireylerin kişisel değerlerinden farklılaşarak grubun norm ve değerleri ile davranması grup içinde bireyler arası etkileşimlerin sonucudur. Bu etkileşimler, sosyal psikolojide grup dinamikleri başlığı altında toplanmıştır ve bireylerin karşılıklı etkileşimleri ve bunu sonuçlarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

3.3. Grup Dinamikleri

Sosyal psikolojide grup dinamikleri yedi başlık altında toplanmaktadır.

3.3.1. Grup Normları

Grup normları, her bir grup içerisinde üyelerin uyması gereken kurallardır. Bu kurallar genel olarak yazılı değildir ve açıkça ifade edilmemektedir. Genelde grup içindeki düzeni sağlamak, çatışmaları azaltmak, grup kimliğini belirlemek gibi işlevleri sağlamak için oluşmaktadır. Normlar, grup kültürü ile ilişkili olarak grubun çalışma yöntemi, bireylerin grup içindeki rolleri ve değerleri belirleyen normlar olarak üçe ayrılmaktadır. Grup üyelerinin neyi yaptıklarını, nasıl yaptıklarını ve ne yapmaları gerektiğini belirtir. Normlar tüm üyelerin fikir birliğine vardıkları kurallardır. Davranışları tanımlayan standartlar olarak belirtilebilen normlar, genellikle grubun görüş veya davranışlara verdiği değerleri ortaya koyar. Normlar sadece beklenen bir davranış değil aynı zamanda bireylerin kabul edilebilir davranışlarının sınırlarını da tanımlar. Karşılıklı olarak anlaşmaya varılan ve gelişen standartlar olarak kabul edilebilir (Bulut, 2019, 23-26, Hortaçsu, 2023, 91-98).

3.3.2. Sosyal Etki ve Uyma

Sosyal etki genellikle dolaylı olarak bireyler üzerinde değişiklik oluşturan süreçlerdir. Bu değişiklikler duygu, düşünce ve davranış düzeyindedir. Sosyal etki çoğunlukla gruptan bireye yönlüdür ve grup yaşamının temel alanı olup kabul, uyma ve itaat biçimlerinde tanımlanır (Bulut, 2019, 41).

Kabul; bireyin normalde yapmayacağı bir şeyi yapması, başkalarının isteğini zorunlu olmadan yerine getirmesi olarak tariflenebilir. Kabul sonunda bireyler kendi özel inançlarını sürdürmeye devam ederken başkalarının talebini doğrudan kabul etmektedir (Bulut, 2019, 42, Hortaçsu, 2023, 109).

Uyma; bireylerin, grubun ya da diğer bireylerin düşünce ve eylemlerine benzeme çabası ile kendi düşünce ve davranışlarında değişiklik meydana gelmesidir. Uyma davranışı, sosyal kimlik hakkında bilgi içermektedir (Bulut, 2019, 42-44).

İtaat; kabul ve uymadan farklı olarak güç ve konum ilişkilerinin farklılaşması olması ile oluşur. Otorite sahibi tarafından gelen talep veya emre uyulmasıdır. Bu süreçte bireyler gelen emrin veya talebin doruluğuna inanması gerekmez (Bulut, 2019, 44-45).

Grup etkisinin kaynakları için bilgi etkisi ve normatif etki olmak üzere iki türlü etkiden söz edilmektedir.

Bilgi etkisi; bireyin kendi fikirleri ile diğer bireylerin fikirleri ile karşılaştırdığı süreçtir ve sosyal karşılaştırma olarak ortaya çıkar. Bilgi etkisi ile bireylerin düşünce ve davranışlarında gerçek bir değişim olmaktadır. Üyeler grubun değerlerine ters düşmemek için, grubu gözlemlemekte ve grupta kabul edilen değerlere uymaktadır (Bulut, 2019, 52, Hortaçsu, 2023, 112).

Normatif etki; bireylerin grup normlarını içselleştirmeleri sonucu olarak normlara uymaya yönelik tutarlı bir şekilde hareket etmesidir. Uymanın normatif nedeni, diğer bireylerin yanlış eylemlerini bilmelerine rağmen grup üyelerinden farklı görünmemek için onaylanma güdüsüyle gruba uyma davranışı göstermeleridir. Norm etkisi ceza ve ödüllere bağlıdır. Bu ödül ve ceza, sevilme, saygınlık, önem konuma atanma veya hoş görülmemeye, etkinlik kaybı gibi biçimlerde olabilir (Bulut, 2019, 52-54, Hortaçsu, 2023, 112).

3.3.3. Gruplarda Karar Alma

Belirli bir amaç için bir araya gelen bireyler, grubun sürdürülebilirliği ve hedefleri doğrultusunda önemli veya önemsiz kararlar almalıdır. Örnek olarak grup içerisindeki görev paylaşımları veya grubun geleceğini etkileyebilecek kararlar gibi herhangi bir konuda karar vermek gerekebilir. Gruplarda kararlar olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Bulut, 2019, 67-69).

Gruplarda karar alma dinamikleri özellikle grup kutuplaşması ve grup düşünüşü olarak iki önemli başlık altında değerlendirilmektedir.

Grup kutuplaşması, grup içi etkileşim sonucu üyelerin görüşlerinin grup ortalama görüşünden uç noktalara doğru değişmesidir. Grup içerisinde soruna yönelik tartışmaların sonucunda alınan kararlar, aşırı uçlara kayma eğilimi göstererek grup kutuplaşmasını ortaya çıkarır. Yapılan

araştırmalarda tartışma sonucu alınan kararların sahip olunan bireysel görüşlerden daha farklı olduğunu ortaya koymaktadır. İlk tutumları benzer olan bireyler grup tartışmasına girdiklerinde grup üyelerinin ortalama bireysel eğilimleri güçlenir ve grup kutuplaşması ortaya çıkar. Bu durumun nedeni sosyal karşılaştırma, bilgi etkisi ve sosyal kimlik etkisidir. Grup kutuplaşması çoğunluğun görüşüne uyma, sorumluluk dağılması, bilgi alışverişi ve toplumsal kıyaslanma etkileri sonucu oluşur. Grup kutuplaşmasının önemli bir sonucu grupların daha riskli kararlar almasına neden olabilmesidir (Bulut, 2019, 75-78, Hortaçsu, 2023, 218-222)

Grup dşn, olumsuz sonuçlara yol açabilecek kötü kararların alındığı karar alma sürecidir ve grupların bireylere oranla daha başarısız olmalarının nedenidir. Grup düşününde bireyler kararlar için tartışmaya ve bilgi edinmeye isteksiz olmakta veya yapılan tartışmalarda karşıt ifadeler belirtmemektedir. Karşıt bilgiler ifade edilmediğinden kararlar bilinçli olarak oluşmaz. Grup içinde uyma baskısı, grup üyelerinin birbirine benzerliği, sosyal kimliği, yüksek grup birlikteliğinin önemi, grubun kendini izole etmesi, zaman baskısı, stres ve liderlik etkilerinin nedenleri ile grup dşn oluştuğu belirtilmektedir. Grup dşn belirtileri farklı Őekillerde olabilmektedir. Zarar görmezlik yanılısaması, kararları mantığa büründürme, grubun ahlakına duyulan inanç, dış gruplara karşı kalıp yargılama, baskı, muhalefet eksikliği oybirliği yanılısaması, dışa kapalı olma gibi belirtiler ile görülebilmektedir. (Bulut, 2019, 78-85, Hortaçsu, 2023, 223).

3.3.4. Graplarda Liderlik

Gruplarda doğal olarak oluşmuş ve yetkilendirilmiş liderler bulunmaktadır. Liderlerin temel görevleri öncelikle gruba ait hedeflerin sağlanması için gerekli desteğin sağlanmasıdır. Liderler diğer bireyleri etkileyebilecek düzeyde g sahibidir. Grubun eylemlerini yönlendirmeyi, grup içi yapılanmayı sağlamayı, ilişkileri düzenlemeyi ve bireylerin eylemlerini kolaylaştırmayı içermektedir. Liderlik tanımlarında en çok ne çıkan özellikler olarak etkileme gücü, takipçilere sahip olma, bireylerin eylemlerine destek olarak hedeflerine ulaşmaya yardımcı olma ve harekete geçirme olarak açıklanmaktadır (Bulut, 2019, 87-88).

3.3.5. Graplarda Güç İlişkileri

G, insanların etkili olma arzusu ve diğer bireylerin davranışlarını kontrol edebilme isteği olarak sahip oldukları doğal bir ihtiyaçtır. Güç ilişkileri grup etkileşimi ve kişilik özelliklerine bağlı olarak iki Şekilde biçimlenebilmektedir. Grup etkileşimi sonucunda grup üyelerinin grubun amaç ve birliğine gösterdikleri katkılar ile g ve konumları belirlenebilmektedir.

Kişilik özellikleri açısından bakıldığında ise bazı kişiler grup içerisinde ön plana çıkma konusunda isteklidir. Bu durumda gruplarda güç ihtiyacı en fazla olan bireyin liderlik konumuna erişmesi beklenebilir. Grup içerisinde güçlü olan bireyler diğer insanları uyma ve itaat yoluyla etkileyebilir ve gruba liderlik yapabilir. Gruplarda güç sosyal etkinin bir parçasıdır. Grup içerisinde lider pozisyonunda olanlar grup için olumlu veya olumsuz sonuçlar oluşturabilirler. Tüm gruplarda bireyler arasında bazı bireylerin diğer bireylerden daha fazla etkiye sahip olması sosyal grupların en temel yönüdür ve grup süreçleri açısından önemlidir. Güç etki yaratma kapasitesi olarak tanımlanabilir (Bulut, 2019, 107-109, Hortaçsu, 2023, 139-142).

3.3.6. Gruplarda İletişim

İnsanların en önemli özelliği iletişim kurma kabiliyetleridir. Bireyler toplum davranışının bir gereği olarak toplum içerisinde iletişim kurmaktadır. İletişim bilişsel ve sosyal bir süreç olarak kabul edilmektedir ve grup süreçlerinin temelini oluşturmaktadır. Grup iletişiminin gerek grup performansına gerekse verimliliğine önemli etkileri bulunmaktadır. İletişimin amacı karşı tarafta olan bireyin davranış ve tutumlarında değişiklik oluşturmaktır. İletişim sürecinde mesaj, bir gönderici tarafından alıcıya iletilmektedir. İletilen mesajın algılanmasında göndericinin iki temel özelliği önem kazanmaktadır. Bunlar güvenilirlik ve çekicilik özelliğidir. Güvenilirlik, göndericinin uzmanlık ve dürüstlüğüne alıcı tarafında algı düzeyi ile ilgilidir. Çekicilik sadece fiziksel anlamda değil dil, din, tutum gibi benzer özellik olarak tanımlanmaktadır. Bireyler, çekicilik özelliği ile kendilerine benzer bireyleri daha yakın bulmaktadır. Pek çok grup hiyerarşik ve yüksek düzeyde yapılandırılmış olan bir iletişime sahiptir ve üst kısımda daha güçlü az sayıda birey, alt kısımda daha çok sayıda güçsüz birey barındırmaktadır. Ancak grup iletişimi her iki yönde de olmaktadır (Bulut, 2019, 123-130).

3.3.7. Gruplarda Kalıpyargı, Önyargı ve Ayrımcılık

İnsanlar gündelik hayatta bilişsel cimrilik özellikleri ile sürekli olarak diğerlerini bir kategoriye yerleştirme eğilimindedir. Herhangi bir grubun üyesi ile karşılaştığında o kişinin üyesi olduğu grubun özelliklerine sahip olduğu düşünülmektedir (Bulut, 2019, 141).

Grup süreçlerinden iç grup ve dış grup farklılaşma sürecinin sonuçları ile iç grup üyeleri, dış grup üyelerine karşı olumsuz tutum ortaya koymaktadır. Bu olumsuz tutumlar kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılık olmak üzere üç bileşen açısından tanımlanır.

Kalıpyargı; kategorileştirmeye dayanarak diğerleri hakkında genellemeleri içerir. Belirli bir grubun tüm üyelerini grubu sınırlandırılan ve diğerlerinden ayıran aynı özelliklere sahip olduğuna inanılır. Bir grup bütün olarak homojen algılanır. Dış gruplara olumsuz, iç gruplara ise olumlu nitelikler yüklenir. Kalıp yargılar, grup üyelerinin çok benzediği ve kategorileşme sınırları keskin olduğunda daha kuvvetlidir. Kalıp yargılar, gruplar arasında ilişkiyi ve genel olarak itibardan düşürmeyi yansıtır. Diğer yandan olumsuz ve aşırı davranışları da arttırabilmektedir. Gruplar, kalıp yargılar ile biz ve onlar arasında ayrımı oluşturur. Gruplar açısından paylaşılan grup inançlarıdır ve algılama çabasını azaltarak anlamlandırmaya yardımcı olmaktadır. Kalıp yargılar algıda yanlılık olarak kapsamlı sonuçlar üretebilirler. Bu sonuçlar insanlar hakkında çoğunlukla zararsız varsayımlar içerebildiği gibi soykırım gibi çok daha ciddi sonuçlara ulaşabilmektedir. (Bulut, 2019, 143-152).

Önyargı; bireylerin bir dış gruba veya mensuplarına çoğunlukla düşmanca düşünce ve tutumlar içermesidir. Ön yargılar olumlu ve olumsuz olarak bilinçli ve açık şekilde olabileceği gibi bilinçsizce ve kapalı biçimde de oluşabilmektedir. Kalıp yargıların sonucu oluşan önyargılar sosyal uzaklığı arttırarak bireyleri katı bir şekilde sınıflandırmaktadır. Önyargılar, kitle iletişim araçları, toplumsallaşma, sosyal eşitsizlikler ve kurumsal destekler gibi kaynaklardan beslenmektedir. Diğer yandan eğitimsizlik, sosyal değişim hızı, eğitim seviyesi, iletişim engelleri, azınlık grup yoğunluğu, rekabetçi ve çatışma ortamı, gelenekler önyargıların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Bulut, 2019, 152-156).

Ayrımcılık, dış grup ve üyelerine haksız davranışlardır. Farklı şekilde davranma gibi davranışlar ile gözlenebilir. Ayrımcılık, olumlu ve olumsuz eylemleri kapsayabilir. Ancak çoğunlukla kötü yönlü davranışlar ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır. Sözel veya sözel olmayan davranışlar ile ortaya çıkan ayrımcılık bireylerin olumlu veya olumsuz niyetlerinden kaynaklanabilir. Grup açısından ayrımcılık, bireylerin kendi kişiliklerinden ayrı olarak bulunduğu grubu değerli görmeye ve kayırmaya yöneliktir. Bireyler karşıt grupların varlığında kendi gruplarını daha olumlu değerlendirmektedir. Ancak karşılıklı yardımlaşma ve beklenti durumlarında karşıt grupları değerlendirmeleri olumlu yöne doğru eğilim göstermektedir. Diğer yandan karşıt gruplarla benzerliklerin artması ayrımcılığı düşürmektedir. Grup arası iletişimlerin ve grup dışı görüşme isteklerinin, benzerlik ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir (Bulut, 2019, 156-157, Hortaçsu, 2023, 276-283).

3.3.8. İnşaat Projesi Mavi Yakalı Çalışanlar ve Grup Kavramı İlişkisi

İnşaat şantiyelerinde mavi yakalıların ekip oluşumlarına bakıldığında yaşamlarını sürdürebilmek için bir araya geldikleri ve iki veya daha fazla kişi ile ekip haline gelmeksizin bireysel olarak iş alanı bulamadıkları görülmektedir. Diğer yandan akrabalık, hemşerilik ve yakın arkadaşlık gibi kendilerine benzer tanıdıklarının birbirleri ile iletişimleri sonucu olarak çoğunluklar ekipler oluşmakta ve kazançlarını sağlamaktadırlar.

Grup özelliklerini göstermeleri bakımından geniş anlamda incelendiğinde mavi yakalı ekipler, yaşamlarını sürdürmek için sosyal grup olarak anlamlı şekilde bir araya gelmişlerdir. Çalışanlar bireysel olarak kazanım elde edemeyeceğinden ekibin bir üyesidir. Bu ekipler, çoğunlukla aynı bölgelerden gelen, düşük eğitim düzeyinde, yakın ekonomik koşullar ve benzer geleneklere sahip çalışanlar tarafından oluşturulmuştur. Bu yüzden fikir ve inançlar bakımından benzerlik özelliği ile eşleşmektedir. Ekipler, görevlerini yürütebilmek için görev tanımıyla uygun iş bölümü yapmaları, ustalık, kalfalık, işçi gibi farklı statülerde olmaları gerektiğinden karşılıklı etkileşim ve yapı özelliklerine uyum sağlamaktadır. Ekipler, ortak hedef ve motivasyon özelliklerine uygun olarak yeteneklerini birleştirmekte ve bir inşaat şantiyesinde üstlendikleri görevleri birlikte tamamlamaktadır.

Bu uygun özelliklerden dolayı mavi yakalı ekip birliktelikleri grup olarak tanımlanabilir. Bu durumda sosyal psikoloji açısından grup dinamiklerinin, mavi yakalı grupların tutum ve davranışlarına etki etmesi beklenebilir.

4.YÖNTEM VE BULGULAR

İnşaat projelerinde çalışan mavi yakalı grupların, grup dinamikleri bağlamında oluşan bireyler arası, gruplar arası ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sahip oldukları tutum ve davranışlarını incelemek amacıyla yüz yüze görüşme tekniği uygulanmıştır. Zaman kısıtı dahilinde uzmanlıkları, görevleri ve yaşları farklı beş kişi ile yapılan görüşmelerde sosyal psikolojide tanımlanmış grup dinamiklerinin, üye oldukları grup içindeki işleyişi ile özellikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dahil olmak üzere tutum ve davranışlarına etkilerini incelemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bulgular çalışanların kendi anlatımları doğrudan aktararak yorumlanmıştır.

“Onbir kişi birlikte sıva ve duvar işleri yapıyoruz. Ben ekip başyım. Güvendiğim ve anlaşabildiğim için burada çalışıyorum. Ekibim üç dört kişilik arkadaşlar olarak ayrı ayrı çalışıyorlar. Örneğin dört kişilik Hereke'den gelen dış sıvacı var. Önceden hep kardeşlerim ve akrabalarım ile çalışıyordum. Ancak iki üç senedir yabancılar ile de çalışabiliyorum. Bir kere çalışıp memnun kalırlarsa çağırdığımda her zaman gelirler. Paralarını hiç aksatmadım. Benim de sözümünden çıkmazlar ve lafımı dinlerler.... İşin ve sahanın bir düzeni her zaman var. Aile terbiyesi alan kişilere bir şey söylemene gerek kalmıyor. Edep her yerde önemli. Bıkıran insanlar da oluyor. Mesela iş güvenliği ile ilgili bir şey diyorum ama arkamı döndüğümde önemsemiyor.... Şantiyede evde nasıl yaşıyorsa öyle olmak zorunda. Koşullarına giderken iş kıyafetlerini çıkartırlar. Koşullarda temizlik, çay gibi iş bölümü var. Zaten mesuliyetsiz insanı aralarına kabul etmezler. Düzene uymayanı önce idare edersin, devam ederse gönderirsin. Öyle çok oluyor.... Gözümü kesen her işi yaparım. Ama muhatap önemli, işime karışırsa beceremem. Mesleği önemli değil rahat bırakırsa yaparım.... Hiçbir ekip ve işçi, işin hakkını kesinlikle vermiyor. Muhakkak bir eksiği oluyor. Bu vicdansızlıkla ilgili.... Normalde şantiyede ekipler arası sorun olmaması gerekir. Genelde sorun olur ama işlerin işleyişi ile ilgili. Olursa üst amirler devreye girer. Koşullarda sorun olursa kavga oluyor. Ama bunlar eskidendi. Şimdi gençler daha akıllı. Eskiden kazma kürekler ile kalıpcı ve sıvacı ekibi birbirine girerdi. Şimdi çok nadir olur o da daha az kişilerle olur. Eğer orada kırk beş yaşında birisi varsa müdahale eder ve sonlanır. Ama hepsi genç ise sonlanmaz, ciddi kavga edebilir. Kavga durumunda hepsi birlikte hareket eder...Şantiyelerde iş sağlığı ve güvenliği şarttır. Ekip de öyle bakmak zorunda. Çalışan o bilinçte çünkü mesela elini kestiğinde çalışmıyor. Eğer bir yerde sıkıntı varsa o tehlikeyi göze almayıp yetkiliyi çağırıyor.... İş sağlığı güvenliği gerekli ama bazen çok abartı, aşırı ve ısrarcı oluyor. Onların zihniyetlerinde bizim sağlığımızı düşünmediğimiz var. İnsan kendine zarar verir mi? Örneğin yüksek bir yerde iş güvenliğine göre tehlikeli ama insan kendini ve dengesini hesaplayarak çalışıyor. Zaten insan iş güvenliğini kendi sağlar. İş güvenliği

uzmanına gerek yok. Her yerde değil ama emniyet kemeri bana tehlikeli geliyor. Mesela iskelede sıvacı ce duvarcı için emniyet kemeri takmak sıkıntılıdır. Emniyet kemeri engel oluyor ve ayağı bir yerlere takılıyor. Her zaman dikkatli olamaz işe dalabilir ve ayağı takılabilir. Kaderle alakası yok, sen önlemeni al. İnsan günü geldiği zaman ölür o ayrı. Sen tedbirini almadın düştün sakat kaldın. Bunda Allah'ın takdiri var ama ihmalin var. Bunun kaderle ilgisi yok. Ama düşüp öldüysen kaderdir, günün bitmiştir.... Yüksek bir yere korkuluksuz çalışamazsın, engel değilse çalışamazsın. Ama korkuluk engel ise çalışırsın. İnşaata girdiğin andan itibaren risk var. Hiçbir şey olmasa bile tozu ve kimyasalı var nefesine zararlı, o bile yeter. Bunun önlemi için hiçbir şey yapmıyorum. Çok rahatsız ederse maske takarım. Adam benim çalışmama bakar. Ben ne yaparsam bana bakar onu yapar. Bir şekilde örnek alıyor.... İnce ekipler tek ekip olmaz ise muhakkak sıkıntı oluyor. Örneğin boyacı ayrı sıvacı ayrı olursa iş tesliminde muhakkak problem oluyor.... Ekipler arasında ilişki iyidir. Çalışanlar telefonları ile ilgilendiklerinden dolayı diğerleri ile çok ilişki içinde değiller. Artık sadece nadiren selamlaşma var. Ekipler daha çok kendi aralarında oyun falan oynarlar. Ama karşıdan önceden tanıdıkları varsa akşam yanına gider. Ama kendi ekibini bırakıp gitmez. Çok iç içe olmuyorlar mesai sonrası daha çok telefona takılıyorlar. Bazen çok dağ başında olan şantiyelerde kalıpcı, sıvacı ekibi falan tatlısına gibi rekabet ettikleri top veya oyun oynuyorlar. Bunlar zevkli oluyor.... Yöneticilerden A meslek kolları hiçbir şey bilmiyor, ben olsam onları şantiyeye almam, ama üstleri farklıdır. B meslektekiler her zaman sıkıntılıdır ve egoisttir. İnşaat çalışanlarına sorsan yüzde biri bile B meslektekileri kabul etmez. C meslektekiler ise iş çözücüdür, her türlü işler çözülür, tarif eder fikrini alır, cana yakındır, ilgilidir.”

(Duvarcı – sıvacı, 43)

“Kalfalar dürüst ve iyi adamlar, para sisteminde aksama olmuyor, sağlam adamlar. Güvenmediğim adamların yanında çalışmam. Ben demir tezgahında çalışıyorum. Benim yanımda biraderim var. Çalıştığım arkadaşlarımı burada yeni tanıdım. Önceden abimin yanında çalışıyordum. Eski kalfa işlerimiz var dedi. 15-20 gün çalıştıktan sonra bizi işten çıkarttılar. Bize yalan söyledi. Sonra buradaki kalfaya yönlendirdi ve onunla çalışmaya başladık. Memlekette hayvancılık işlerimiz var. Ama iki yazdır gidemedim. İnşaat işinde olduğum için. İnşaat işi olmadan önce yazın hayvancılık, kışın düz işlerde çalışmak için gurbete gidiyordum..... Diğer arkadaşlar ile çok samimi değilim. İletişim kurmuyorum, güvenilir adam pek yok..... Koşullarda kalıyorum. Bazen gürültü oluyor ama insanlık hali arada olur. Çok olursa kapıyı çalar uyarırım. Devam ederse kalfası, şefi kimse ona söylüyoruz. O zaman uymazsa şantiyeden çıkarılır. Kavgı falan olursa hemen çıkartırlar. Bir arkadaşım böyle çıkartıldı. Koşulların içini kendimiz temizliyoruz. Ortak alanları bşr kişi tutuldu o temizliyor. İnsanlar çöp atmamalı ama değişik insanlar var yine de atıyorlar..... Ekibimiz başarılı ve sağlam adamlar. Onlarla anlaşıyoruz samimi olduğumuz kişiler var ama bazılarında

güvenmiyorum. Burada herkes abi kardeş gibi.... Diğer ekiplerin içinde sözü geçen kişiler var. Kalfa, ustabaşı olmazsa tanımadığım bir adam geliyor hemen şunu yap diyor, bende mecbur yapıyorum.... İş güvenliği bence gerekli, şantiye de çok riskli, havalar da sıcak oluyor, tehlikeli bir iş, en tehlikeli iş inşaat işidir. Akşamları falan iş güvenliği konuşmuyoruz, şahit de olmadım.... İş sırasında tehlikeli hareket yapan oluyor. İskeleye çıkıyor ve emniyet kemeri takmıyor. Bazı insanlar başına ne gelir bilmiyor. İş güvenliğini dinlemiyor. Burada geçen beton pompası devrildi, işçilerin üzerine düşüyordu. Kimseye bir şey olmadı ama olursa nasıl olacak onu bilmiyorum. O zaman kalfa, iş güvenliği uzmanı yoktu. Eceli geldi mi zaten gelir. Ben dikkatli çalışıyorum. Önce sağlık gelmeli. İşler yoğun olduğu için mesai de yapıyoruz.... İzin günlerimizde dinleniyoruz. Bazen arkadaşlar ile gezmeye çıkıyoruz. Ben genellikle kardeşimle çıkarım veya tek çıkarım. Şimdiye kadar diğerleri ile çıkmadım. Demirciler de genellikle arkadaşları ile çıkar.... Bir tartışma olsa kardeşim beni korur ama yabancı birisi olursa yardımcı olmaz. Diğer ekipler de birbirini korur.... Ben kardeşimi risk konusunda uyarırım. Başkasını da uyarırım. Sonuçta burada beraber ekmek yiyoruz, mesela demir taşınırken altında biri varsa uyarıyorum.... Burada çoğu kişi evine gidiyor. Koğuşlarda 30-40 kişi kalıyor. Koğuşumuzda samimi arkadaşlarım ve kardeşim var. Burada ayrımcılık da var. Burada işçiler koğuşunda kim varsa onunla ilgilenir. Ben şahsen başka hiçbir koğuşa gitmedim Burada disiplinli iş güvenliği yok, önceki daha iyiydi. Bir sorun oluyor, söylüyoruz ama çözülüyor. Şantiyede bir hafta su yoktu. Söyledik söyledik zor yapıldı. Keşke önceki şantiyede olsaydım. Önceki iş güvenliği uzmanı ile çay içiyorduk, sohbet ediyorduk.”

(Demirci, 28)

“Ben kalfalardan para konusundan dolayı çok memnunum, garanti adamlar. Çok iyi insanlar ve onlara güveniyorum. Burada çalıştığım arkadaşlarımdan da memnunum. Onlarla aram iyidir. Yaklaşık 2 senedir birlikteyiz.... 13 yaşımdan beri inşaattayım, köylü çocuğuyum, başka hiçbir iş yapmadım. Burada gurbetçiyim, yanımda bir oğlum da var, birlikte çalışıyoruz. Memlekette şehirde oturuyoruz, köyde biraz fındığımız var. Ben memlekete bayramda seyranda giderim.... Çalıştığım kişiler hep yabancı, Samsunlu ve Ordulu kişiler var. demircilerden burada samimi olduğum da var olmadığımızda. Birlikte 2 senedir çalışıyoruz. Buradan önce Yalova’da çalıştık. Kalıpçı olarak 30 kişiden fazlayız..... Söz hakkı kalfa ve ustabaşında, düzeni onlar sağlıyor. Onların dediği geçerlidir. Koğuşlarda düzen çok iyi olmuyor. Ama idare etmek zorundayız. İşçiler kendi aralarında birbirini rahatsız etmez. Bunları konuşuruz. Mesela oda içinde sesli müzik falan dinlenmez. Ama çoğu zaman başka koğuşlarda olabiliyor. Olmaması gerekir. Kimse birbirini rahatsız etmemelidir. Aslında komşular arasındaki gibi. Ama herkes aynı olmuyor. Yapacak bir şey yok. Uyarırsak dinlemez ise başımızdaki kişiye söyleriz. Olmadı devam ederse işten çıkarılır. Odalarımızda sırayla temizlik yapıyoruz. İş elbisesi ile odaya girmeyiz. İşçiler genelde odalarına böyle girmez. Ortak alanları şirket temizliyor. Etrafi

kirletenler oluyor. Kurallara uymayanlar işten çıkartılır.... Ekibimiz çok iyi, çok iyi iş yapıyor. Bundan iyisi daha olmaz. Ben çok yerde çalıştım. Bu ekip en zor işi bile yapabilir. Bu şantiyedeki en çok çalışan ve en başarılı ekip biziz.... Diğer ekipler ile pek işimiz yok. Sadece demirci ile olur. Duvarcı, sıvacı gibi ekiplerle işimiz olmaz, tanımayız bile. Yemekhanede görürüz ama hiç tanımayız. Demirciler ile arkadaş gibiyiz. Onlar bize biz onlara iş veriyoruz. Onlarla hep bağlantımız var..... Burada yok ama bazı yerlerde ayrımcılık oluyor. Memleketçilik, ekipçilik yapılıyor. Çok büyük şirketlerde anlaşmazlık çok oluyor. İşçiler mesela birbirinin malzemesini almaya çalışır. Geliyor elimdeki malzemeyi alıyor. Böyle durumlarda hemen tarafçılık yapıp birleşerek üstümüze gelirler. Burada böyle durum yok. Ustabaşı buna izin vermiyor. Adam adam değilse her yerde oluyor. Burada önemli olan ekibin başı, başı boş bırakırsa olur. Aynı askerlik gibi aslında.... Ben izin günlerinde arkadaşlarımla çarşıya giderim. Ben herkesle gidebilirim. Çarşıya giderken arkadaşlara bir ihtiyaçları var mı diye sorarım.... Bizim en küçüğümüz 25-30 yaşında. Mesela biz kalıbın üstünde emniyet kemeri taktırıyorlar. O sıkıyor. Hava da sıcak olunca daha çok sıkıyor. Tehlikeli yerlerde zaten takıyoruz. Ama emniyet kemeri beni dolaştırıyor. Bize zararı var karı yok. Dış cephede zaten takıyoruz. Takmayanlarda var tabi çünkü üşeniyorlar. Riskli davrananlar genelde 5 dakikada bu işi yapayım da kurtulayım diye bakar. Kendimden de örnek veririm, mesela kimse görmeden yapayım diye düşünürüm. Mesela çakacağı bir iki çivi için yarım saat halat çek, emniyet kemeri tak falan üşenirim. Bunu oğluma asla yaptırmam. Herkes kendi için yapar, başkası olunca farklı olur. Bunu aslında herkes yapar ve doğrusunu da bilir.... Kaderde varsa olur tabii. Üçüncü dördüncü kattan düşüyorsun hiçbir şey olmuyor. Olacaksa oluyor.... İş güvenliği çok abartılıyor. Bir şeyin üstüne çok düzersen mutlaka kötü bir şey olur. Benim gözümünden sakındığım bir arabam vardı. Çok özenirdim ama sonunda takla attım onunla. İş güvenliği bu yüzden üzerimize çok geliyor. Biz emniyetimizi alırız zaten. Tehlikeli yerleri biliriz ve önlemimizi işçiler olarak alırız.... Şantiyede her an kaza olabilir. Akşamları iş güvenliği konuşuruz. Mesela bizi çok zorluyorlar diye konuşuruz. Bizi kollasan ne olur ki biz zaten güvenliğimizi alırız. Onu biz düşünüyoruz zaten. Biz birbirimizi tehlikeli yerlerde uyarırız. Hangi ekip olursa olsun uyarırız.... Şeflerin durumu zaten belli oluyor. Onlarla çok az işimiz olur. Genelde ustabaşı onlar ile muhatap olur ve bize proje ölçülerini o verir.... Şefler yeni ise zaten çok bilmez. Ama diğer türlü eski şefler bilirler. Ama uygulamayı biz daha iyi biliriz. Çivi çak desen çakamaz. Biz ölçü hatası yapsak bile o hatayı paylaştırırız. Şeflerle aramız iyidir. Hepsi gariban çocuğu, köylü çocuğu. Öyle artistik yapanlar işçinin yanında pek barınamaz. Başta artistik yapabilir ama sonra düzeler. İşçinin ağzı bozuktur, başa çıkamaz. Öyle şakayı falan kaldıramaz, mecburen rahatlar ve bize uyar.

(Kalıpcı, 25)

“Sıva, duvarcı ve seramikçiyim. Şu an panik atağımdan dolayı iskelede çalışmıyorum. Zamanla stres sonucu oldu. Burayı tercih etmemin nedeni firmanın güvenilirliği. Kardeşlerim ve 3 tanıdık arkadaşımınla birlikte çalışıyorum. Daha önce de birlikte çalıştık. Birbirimize güvencemiz olduğundan birlikte çalışmayı tercih ediyoruz. Beraber çalışmak için köylü ya da akraba şartı pek kalmadı. Aynı işyerinde ekip içinde başka fayansçı ekibi de var. Ama ben onları tanımıyorum, tanışmadık....İnsan işini iyi yapmalı ve ahlaklı olmalı, başkasının malında gözü olmasın. Önce öyle insanlarla çalışmayı tercih ederim. Kimse kimsenin malzemesini kullanamaz, ekip başı bu kuralı koyar.... Eskiden büyük şantiyelerde herkes birbiri ile konuşur, muhabbet ederdi. Ama artık cep telefonları olduğu için artık o kalmadı. Koşullarda insanlar birbirini pek tanımaz ve sorun olmaması için insanlarla haşır neşir olmaz. Şimdi kimse kimseyi rahatsız etmez. Ses olmaması için kimseyi rahatsız etmiyor. Özellikle gençler ortamı çok iyi sağlıyor. Şantiyelerde 20-25 senedir pek kavga olmaz. Olursa bir büyük çıkar ve tartışmayı sonlandırır. Ekip başları da müdahale ediyor.... Herkesin kendi sorumlulukları var ve sorundan uzak durur. Geçimsiz ve düzensiz insanlar ikaz edilir ama uymazlarsa işten çıkarılır. Zonguldak'ta bir şantiyede çalışırken yeni gelen 20-30 kişilik bir grup benim elimdeki tenekeyi, hortumu ve tenekeyi aldı. Şantiyeden yenilerini aldım. Ertesi günde aynısını yaptılar. Uzun boylu ekip başları vardı. Ona gidip bu işi çöz dedim. O da bana başının çaresine bak dedi. Buna nasıl tepki verirsin. Cahillerle kavga edemesin ki. Bende işi bıraktım. 5-6 kişiydik hep birlikte işi bıraktık. Genelde bir işe başlayan ekipler birlikte işi bırakır. İhtiyacı olanları anlarınız isterlerse onlar devam edebilir.... Zorlu şartlarda da çalışırım parada anlaştıktan sonra yapamayacağım iş yok.... Çalışırken işçilerin haftada bir gün dinlenme ihtiyacı var. Genelde koşuştaki dinlenirler sonra aklına uyan birisi olursa çarşıya giderler. Yoksa kendisi gider. Farklı insanlar arasındaki ilişki iyidir. Herkes birbirine selam verir, kolay gelsin der. Yardımlaşır da. Birlikte vakit geçirir, birlikte çarşıya giderdik. Eskiden daha çok uyumsuzluk vardı. Kavga çok olurdu. Şimdi onlat kalmadı. İş sırasında ekipler birbirine yardım eder. Kalıpçı, sıvacı, fayansçı gibi herkes işinin başındadır. Kaynaşma olursa birlikte vakit geçirirler. Şimdi daha çok kaynaşma var, eskiden böyle kaynaşma yoktu. Gençler şimdi daha bilgili ve daha çabuk kaynaşıyor.... İş güvenliği gereklidir. Herkes kendi canını koruması gerekir. Şirketlerde de tedbirler konuşmuş. Bu tedbirleri herkes biliyordur. Yüzde 80'i iş güvenliği gereklidir der. İşçilerin güvenli çalışmasını önce şirket sağlaması gerekiyor. Mesela iskelede emniyet kemeri vermesi lazım, eğer verilmemiş ve çalıştırılmış ise sorumluluk şirkettedir. Şantiyenin her tarafı risklidir, risk girdiğin andan itibaren başlıyor. Bir şantiyede bir verilen kurallara uyuyorduk. Bir yerde çalışıyordum ve yerde 30 cm vardı. Şirket suyu çekmesi lazımdı ama çekmedi. Ben de çözümü kendim yaptım ve paletleri koydum. Çünkü elektrik kablusunun suya değmemesi gerekiyor. Açık bir kaçak olursa beni çarpardı. Ama benim resmimi çekip tutanak tuttular. Usta nasıl çalışacağını çok iyi bilir. Eğer rahat bıraksalar çok daha güvenli çalışır. İskelede emniyet kemeri takıyorlar. Bizi bağlatıyorlar. Eğer bağlanmamış olsak mesela iskele devrilirken kendimizi kurtarabiliriz. İşçiyi

boğmasalar işini rahat yapar. Yüzde 90'ı böyle düşünür. Ben hiç risk alarak çalışmadım. Ama çalışan çok, niye çalıştığını bilmiyorum. Bence bilinçli bir insan değil. Kader ayrıdır, tedbir ayrıdır. Tedbiri alırsan sonuç kötü olursa kaderdir. Binadan kendimi atsam kader olmaz.... İş dışında aramızda iş güvenliği konuşuruz. Uyarılarımızı yaparız. Kendi ekibimizde uymamaya devam eden olursa onu göndeririz. Başka ekipleri de uyarırız. Şantiyelerin yüzde 80'inde işçiler arasında iş güvenliği konuşulur. Bu konuşmalara ters davranan çalışanların yüzde 5'i falan olur. İkna oluyolar ama yine de uygunsuz hareket yapabiliyorlar.... İşin daha hâkimi ustalardır. Bazen yöneticiler yüzünden daha zor olabiliyor. A meslekteki yöneticiler işi bile tarif edemiyor. B meslektekiler işi çok iyi biliyor. Ama genelde güler yüzlüler. Bazen kendi ekibini sokmak içinde bıktırmak için işi yokuşa sürüyorlar.... İş güvenliği yüzde 80'i çok abartıcıdır. Onların yüzde 80'i sahadaki çalışanları kovup kendi ekiplerini ve bildiklerini sokmaya çalışırlar. Biz bunu çok gördük. İş güvenliğinin bir standartı var. Hakikati aşıyorlar bazen. Ben son tuğlayı kayacağım ama oraya boyum yetmiyorsa iskele kurmam gerek yok, tuğla üstünde maka ucu ile sıvayı kestireceğim. Ama belimden yukarısını resim çekip atıyorlar. Ama benim çalışmalıyım, çünkü mecburi ki, ne yapabilirim?"

(Duvarcı-sıvacı, 52)

Burada çalışan bir demirci kalfası arkadaşım var. Bir ekibe ihtiyaç olduğunu söyledi. O şekilde burada çalışmaya başladık. 5 kişilik bir ekibin başındayım. Birisi biraderim, 3 kişi hemşehrim, diğeri başka yerden. Daha öncekiler hiç güzel iş yapmamış. Genel olarak kolay işleri yapıp parçalı zor işleri bırakmışlar. Ben kalan işleri yapıyorum. Burada iki kalıpcı ekibi var. Biz evciyiz. 3 hemşehrim 2013 senesinden beri benimle çalışır, ben nereye gidersem gelirler.... 1997 yılında kalıpcılığa başladım. Daha önce büyük şantiyelerde çok çalıştım. Oradaki ekiplerimde her şehirden usta vardı. Büyük ekip olacağı zaman oradaki aynı şehirden ustaları 5'er 10'ar kişilik olmasını tercih ederim. 7-8 kişilik ekipler en uygun olur. Diğer türlü sayı çok olursa problem olabiliyor. Greve falan gidebiliyorlar. O zaman sıkıntı olur işler açısından. Mesela Vanlı 7-8 kişi, Samsunlu 5 kişi gibi. Onların içinden bir kişinin sözü geçmeli ki ben onunla muhatap olayım. Yoksa 7-8 kişi ile tek tek konuşmak zorunda kalırım. O başındaki kişi genelde başka yerden tanıdığım ustalar olur. Yaş ve bilgi çok önemli değil. Ona söylerim usta lazım diye o da toplar getirir. Şartlarımı söylerim ve anlaşırsak işe başlarız. Ben 1 kişi ile muhatap olurum. Tabii dertlerini falan dinlerim o başka. O şekilde karma ekipler en iyisidir.... Ben ekibimle her hafta toplantı yaparım, sıkıntı ve sorun var mı diye sorarım. Eğer varsa eksiklikleri ben söylerim. Eğer laubalilik veya isteksizlik varsa söylerim. Herkes de kendine çeki düzen verir. Avrupa'da bu daha çok yapılabiliyor. Burada ise bir kara düzen şekilde ilerliyor işler. Avrupa'da her 15 günde bir en geç bir izin olur. Burada ise ayda 30 gün çalışmak ön planda.

Dinlenmek ve sağlık önemli ama burada taşeronluk sistemi böyle, kölelik düzeni sanki. Ses çıkarmasan gece bile çalıştırırlar. Halbuki işçiden verim almak istiyorsan işçinin dinlenmesi lazım.... Şantiyede ekiplerdeki işçiler birbirini çok etkiler. Örneğin birinin bir problemi varsa 7-8 kişilik ekibin tamamını etkiler. Bu para sorunu veya işle ilgili yöntem tartışmalarından da olabilir.... Türkiye’de çoğu şantiyelerde koşullar berbatır. Koşullarda saygı olur ama bazı insanlar ses yapıyor veya düzensiz pis kullanım gösterebiliyor. O zaman diğerleri kızabiliyor ve tartışma, kavga çıkabiliyor. Mesela saat 10’dan sonra ses çıkarmamak gibi kurallar var. Aksi halde tartışma çıkıyor. WC kullanımından bile kavga çıkabiliyor. Düzeni bozanlar bir kişi de veya 7-8 gibi ekip de olsa işten çıkarılır. Bir şantiyede bir hemşehri ekibi işten çıkarmıştım. Kahvaltıyı beğenmiyorlardı, ayakkabıları beğenmiyorlardı, verilen işi beğenmiyorlardı veya verimsizdi. Sürekli bir söylenme hali vardı. Hele onlara önder olan usta yaparsa hiç şansları olmaz. Bize ihtiyaçları var diye düşünüp bizi çantada keklik gibi görüyorlardı. Bizi mecburen çalıştıracaklar diye düşünüyorlardı. Hepsi birlikte aynı şeyi düşünüyordu, çünkü birbirlerini etkilerler. O zaman ben işimi bırakmayı dahi göze alır ve onları işten çıkartırım. Aralarından 1-2 tane usta iyi ve uyumluydu, onlara kalın dedim. Ancak onlar arkadaşlarının kendilerine kötü söz söyleyeceğini belirterek onlar ile birlikte gittiler. Mantık hep böyledir. Beraber geldik, beraber gideriz. Haksız olsalar bile bu böyledir. Ben böyle düşünmem, adam haksız ise peşinden gitmem. Halbuki herkes sonuçta cebi ayrı ve kendi evlerine gidiyor. İsterse 20 kişi olsun haksız olan bir kişi yüzünden bile birlikte giderler hep düz mantık işte. Haklı haksız hiç bakmazlar.... Başka ekipler, gruplar ile olan tartışmalarda da birlikte hareket ederler. Bölgesel bile olabiliyor. Bir şantiyede bizim malzemeyi alan ekipler vardı. Bizim çocuklar söylemiş ama dinlememişler ve küfretmişler. Bende yanlarına gittim. 5-6 kişilerdi. Bana da ters konuştular. Usta başını boğazından tutup boşluğa doğru sürüklemeye başladım. Seni aşaağıya bırakırım dedim. Diğerleri arkamdan bana vuruyorlardı ama elimden bir süre alamadılar. Çok ağır küfrettim. Sonra patron bizi çağırdı ve bizi dinledi. Bana hak verdi. Diğer ekibi henüz 1 gün olmasına rağmen işten çıkardı. Böyle olaylar şantiyelerde çok olur. Yüzde 40-45 olur ama eskiden grupçuluk daha çoktu. İş sahibi 2018 de bir şantiyede bir şehirli işçiyi çalıştırmama izin vermedi.... İşini iyi yapmayan çok insan var. Bunu sebebi ağgözlülük. Eksik yapıp, az zamanda çok iş yapmaya çalışarak daha çok kazanmak istiyorlar. İnşaat sektöründe aç gözlü insan çok. Ben işe inceleyip yevmiye hesabı yaparım ve öyle işe başlarım. Ona göre fiyat verir ve anlaşırız. Ama çok insan hesaplamaz, kolayca işi yapıp para kazanmaya çalışır. Sonunda herkes için problem olur. İş dikkatli hesap etmek gerekir, ben dikkatli olurum. Ama iş masrafı kurtarmaz ise patrona çıkar ve karşılıklı tekrar anlaşırız, ilave bedel alırım. Böyle birkaç kere oldu. Beni kaybetmek istemezler. Zaten gelecek ekibin de işlerini bizim gibi yapamayacaklarını biliyorlar.... Benim aklıma A kişiler dendiğinde, ilk aklıma gelen “hırsız” kelimesidir, neden mi? Ben betona hazır olan temelden demir söktüren adam gördüm. Ben karşı çıktım. “Bizi hırsızlığına niye ortak ediyorsun?” dedim, “İş bırakırım” dediğimde vazgeçti. Ben işin

hakkının verilmesi gerektiğine inanırım. Ben kalıpçıyım. Kalıbı düzgün yapmalıyım. Yoksa sonraki sıvacı, duvarcı gibi kişilerin hakkına girerim. Bir ustanın kapasitesi bellidir. Daha fazlasını istemek işi yanlış yapmaya iter. İşlerimizi sabah akşam bölüştürürüm, herkes gereğini yapar.... İş yapmanın yüzde doksanı kendine güvenmektir. Benim önüme çok farklı projeler de geldi. Ben her türlü kalıbı yapabilirim. Altından kalkamadığım hiçbir iş olmadı. Bugüne kadar zarar da etsem işimi tamamladım. Benim köşeyi dönmek gibi bir felsefem yok, hak neyse o. Ne hakkımı yediririm ne de hak yerim. Ben sektördeki her kalıbı yapabilirim. Kendimi hep yenilerim ve yeni sistemleri öğrenmeye çalışırım. Çoğu usta, kendini yenilemiyor.... İş güvenliği her zaman gereklidir. Mesela bir buçuk metre yükseklikte bile korkuluk lazım. Olur ya, başı döner, dalar; bu sebepten düşebilir. Yurt dışında bizi elli santimden yukarıya kemersiz çıkarmıyorlardı. Bu bana hiç abartı gelmiyor. Burada ise çoğu yerde kara düzen var. Bazı şantiyelerde çok güzel olabiliyor. Burada yüksekten düşene yerde baret takarlar, üstüne emniyet tekeri takarlar. Kimse suçu görmez. Burada çok gördüm, adam canını kaybetmiş, üstüne emniyet kemeri taktılar. Bir şantiyede biz çalışırken istediğim halde bize emniyet kemeri vermediler. Orada döşemede korkuluk sıkıntısı vardı. Ben o kadar düştüğüm halde yüksekten korkmam. Ama bazı arkadaşlar korkuyordu. Bir yerde iskele kurmuşlardı. Ben iskelenin doğru kurulup kurulmadığını bilmem ki. Üzerine çıktım ve iskeleyle birlikte üçüncü kattan aşağı düştüm. Demir vardı, cüzdanımdaki kartları kırarak kemerimin içinden sırtımı çizdim. Başka bir şey olmadı, topuklarım biraz zedelendi. Sonra oraya emniyet kemeri yığdılar, orada iş güvenliği uzmanı da vardı.... Ben inşaata başladığımdan beri iş güvenliğine çok dikkat ederim, hep böyleydim. İnsan kazalardan etkileniyor ama çabuk unutuyor. İnşaat sektöründe insanlar iş güvenliği konusunda çok cahil. İyiliğine söylenen şeyleri kötülüğüne anlıyor. İşlerini paldır küldür yapmak istiyorlar. Zaten kazaların çoğu bundan oluyor; dikkat etmiyor, emniyet kemeri zaten takmıyor, bir boşluğa bastığında düşüyor.... Götürü düzen olmasın, beş lira fazla kazanacağız diye insanlar ölüyor. Götürü çalışma, düzensiz çalışmaya sebep oluyor. Eğitimsizlik ve bilinçsizlikten belki de her gün bir kişi ölüyor.... Eğitimlerin bazıları işe yarıyor, bazıları yaramıyor. Çünkü adamlar, çalışanlar çok dik kafalı. Bu şantiyede hiç eğitim yok. Başka şantiyelerde eğitimlere girdim. İnsan bilmiyorsa ve öğrenmek isterse yararlı oluyor. Eğitimlerin yüzde 1-2'si geliştirici. Gerisi ise hep aynı; imzala, imzala git. İşe yaramıyor. Şantiyede on beş günde bir “şunu şunu yapacaksın, mecbursun” denmesi ve eğitim verilmesi lazım. Çoğunlukla işçi ve ustalar eğitimleri gereksiz görüyor, boşa zaman harcamak gibi. Şu an eğitim var desek isteksiz gelirler. Çok bilmişlikten lüzumsuz görüyorlar. Çoğu da biliyor ama yapmıyor, cahil insan.... Önlem almak çok önemlidir. Kaza olacaksa olur ama her türlü tedbiri almak lazım. İnşaat alanında çok risk var. Ustalar yüzde 60 risk alarak çalışıyor. Çoğu şantiyede file bile yok. Yukarıdan bir parça düşse insan ölebilir. Sahadan çıkana kadar tehlike bitmez. Bir yerde file olmamasından dolayı bir can kaybı olmuştu. Çoğu taşeron ve müteahhit fileyi gereksiz görüyor.... Türkiye’de şu an benim gözümde iş güvenliği, sıfırın altında sıfır. İnsanın ve işçinin hiçbir değeri yok. Güzel

bir eğitim ve sistem de yok. İnşaat sektöründe başıboşluk çok fazla. Karman çorman bir sistem var ama mağdur olan hep işçi.... Ben kendi önlemimi hep alırım ama kendi adıma çok kısa bir iş için önlem almadan da risk alarak çalıştım. Ama adamıma yaptırmam. Herkesin çalışma yeri az buçuk belli. Mesela ben korkan adamı asla dış cephede çalıştırmam, kendim çalışırım, çok çalıştım. Önlemsiz de çalışırım. İşçiler de bunu genellikle yapar. İşe odaklanıp aceleden işi yapmaya çalışır ve kendi güvenliklerini almadan işi yaparlar. Benim şantiyelerimde hiç kaza ve düşme olmadı. Sadece bir kişi parmaklarını kesti ama kopmadı. Ameliyat ettirdim, tüm masraflarını kendim karşıladım. Şirket hiç yardım etmedi. En büyük kaza buydu. Büyük kaza yaşamamamın sebebi para konusunda hırsım olmamasıdır, bu çok etkili oluyor. Hırs her şeyin nedeni oluyor.... Mesela yemekler şantiyelerde güzel çıkmaz, banyolar düzensizdir, parasal konular gibi durumlarda demirci, kalıpcı, duvarcı gibi bütün ekipler birleşip ana firmaya karşı söz birliği eder veya gerekirse hepsi bırakır gider.... Grupçuluk ve ayrımcılık gibi şeyler ekipler arasında artık çok olmuyor. Çalışanlar izin günlerinde tanıdıklarıyla birlikte çarşıya gider. Bu arkadaşları illa kendi ekibinden olmuyor. Genelde gençler iki üç kişilik gruplar halinde giderler.... Şantiyede koşullarda genelde kendi ekibi veya yakın ekipler, demirci-kalıpcı gibi akşamları birlikte vakit geçirir. Yabancı veya yakını olmayan ekiplerdeki çalışanlar birbirlerine pek fazla yaklaşmaz.... Ekipler veya yakın ekipler sorunlarda, tartışmalarda hemen birleşir. Çünkü birlikte daha çok çalıştıkları ve çıkar durumları vardır. Yakın ekipler her zaman birbirini kollar; demirci-kalıpcı, sıvacı-duvarcı gibi. Memleket durumları artık pek çoğunda yok, herkes ekmek parası peşinde. Aynı ekipteki farklı memlekettekilerin yüzde 99'u kendi aralarında vakit geçirmeyi tercih eder.... A meslektekiler inşaatta işçiler tarafından gereksiz olarak görülüyor. Çünkü hiç bilgi vermiyorlar, ilgisizler ve bilgileri yok. İnsanlarla paylaşımları da yok. Çoğu şantiyede böyle, var ile yok arasındadırlar. B ve C'dekiler ise çok çabılıyor ve cefakarlar. Yüzde 70-80'i çok değerli insanlar. C meslektekilere çok denk gelmiyorum ama bir kere denk geldim. Mütevazı ve sakinlerdir ama projeye göre değişir. Büyük projelerde çalışanlar iyi ve bilgidir ama bazen projeyi anlamıyorlar. Herkesin kendi branşına göre bilgisi var. Gerçi çizebilirler ama uygulamada bizim gibi yapamazlar. Bazen, çok az da olsa, proje uygulamaya uymuyor ve proje yanlış çizilmiş olabiliyor.”

Görüşmeler incelendiğinde doğal olarak iş bölümleri, görev paylaşımı, düzen, saygı, niyet iyiliği gibi iş ve yaşamsal kurallar grup normlarının örnekleridir. Mevcut işyerlerinde çalışmalarının temelinde, güven ve karşılıklı uyum ile oluşan çekicilik düzeyleri doğrultusunda kurulan iletişim önemli rol oynamaktadır. Düzeni bozan kişilere yaptırım olarak uyarı ve sonrası işten çıkarılma, bu ekiplerde ceza yöntemi olarak ortaya çıkmaktadır. Bazen çelişkili ifadeler ile de kendini gösteren olay ve düşünceleri mantığa büründürme çabası açıktır. Gruplarına olan kuvvetli inançları sonucunda tutumları oybirliği, yanlısaması izleri

taşımaktadır. Güç ilişkileri ve liderlik dinamikleri ele alındığında ustabaşı, kalfa veya yaşı büyük kişilerin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Görüşmelerde aksini belirtseler de zarar görmezlik yanılığsı, risk alma eğilimi ve sosyal etki ile uymanın yüksek oranda benimsendiğı, özellikle kaza ve tehlikeli sonuçlara açık olan davranış ve tutumlarına oldukça etki ettiği belirgindir. Sosyal uzaklık ve dış gruplara kapalı olma belirtileri de oldukça yüksektir. Dışa kapalılık, kişilerde deneyim ve yaş alınması ile birlikte kısmen azalabildiğı gözlenmektedir. Tüm görüşmeler de grup dinamiklerinin önemli belirtilerinden ve dış gruplara karşı sert ifadelerden de oluşan önyargı ve kalıpyargılar oldukça açık olarak ön plandadır. Ancak grup dinamiklerine uygun olarak beklendiğı şekliyle birbirine bağımlı ve yakın gruplarda olumsuz kalıpyargıların azalabildiğı izlenimi de alınmaktadır. Kısmen ayrımcılık duygusu da yaşandığı ifade edilmiştir. Farklı iş sahalarında yapılan bu görüşmelerin büyük oranda benzerlikler taşıyor olması dikkat çekicidir.

5.SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonucunda inşaat şantiyelerinde çalışan mavi yakalı birlikteliklerin doğrudan ve tam anlamıyla grup tanımına uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Görüşmelerden alınan sonuçların grup dinamikleri ile uyumluluğu görülebilmektedir. Grup dinamikleri çalışanların diğer bireyler, yöneticiler ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak tutum ve davranışlarında olumsuz yönde olarak tutarlılıklar belirgin bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu çalışma ile şantiyelerde grup dinamiklerinin farkındalığının, sorunun çözümünde fayda sağlayabileceği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak grup olgusu ve grup dinamikleri örneğinden yola çıkarak öncelikle sosyal psikoloji olmak üzere sosyal bilimler alanları çerçevesinde gerçekleştirilecek olan çalışmaların soruna önemli katkı sunabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda şantiyede yöneticiler ve sermaye sahipleri dahil inşaat sektöründe çalışan tüm bireylerin, hedeflenen pozitif tutum ve davranış değişikliklerinin kalıcılığını sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar, kurallar ve kanunlar kadar sosyal bilimlerden de yararlanılmalıdır. Bu yaklaşım ile birlikte odağında insan ve insan ilişkileri olan iş sağlığı ve güvenliği alanında istenilen sonuçlara ulaşılabilir. Kanunun önemi gerek iş sağlığı ve güvenliği uzman eğitimlerinde gerekse çalışan eğitimi ve saha uygulamalarında dikkate alınmalıdır. Farklı bir bakış açısı sunmak hedefi ile yapılan bu çalışmanın, sosyal bilimler alanındaki diğer kavramlarla da desteklenmesi ve sorunların çözümü adına araştırmaların devam ettirilmesi önemlidir.

KAYNAKLAR

- Bulut M. (2019). *Grup Dinamikleri ve Süreçleri: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Çiçek, I., Evcimen, İ., & Biçer, İ. H. (2018). *Örgütsel Bağlamda Kişi-Grup Uyumu Kuramsal Perspektif*. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 699-730. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018343119>
- Hortaçsu N. (2023). *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler* (3.baskı). Ankara: İmge Kitabevi
- Karanfil, İ. (2023). *İş Güvenliği Uzmanlığı Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi: Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye’de İş Güvenliği Uzmanı*. *Çalışma ve Toplum*, 3(78), 2253-2286. <https://doi.org/10.54752/ct.1325642>
- Koçak, H. (2013). *İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri*. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 13(47), 13-23.
- Zengin, M. A. (2022). *Türkiye İnşaat Sektörü İş Kazalarının İstatistiksel Analizi, 2011-2020*. *International Journal of Engineering Research and Development*, 14(2), 492-501. <https://doi.org/10.29137/umagd.1035473>

ÖZET

Avrupa Birliği uyum yasalarının da etkisiyle birlikte ölkemizde 2000’li yılların başından itibaren iş sağlığı ve güvenliği kavramı gerçek anlamda tüm sektörlerde yer edinmeye başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ise 2012 yılında 6332 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilk kez müstakil bir kanun olma özelliğini kazanmıştır. Zaman içinde pek çok yönetmelik ve düzenlemeler de süregelmiştir. Ölkemizde yaşanan ölümlü iş kazaları sayısı Avrupa Birliği üye ölkeleri ile kıyaslandığında oldukça yüksektir. İnşaat kolu ise yüksek risk içermesi ve sektörel konumu itibariyle ayrıca ele alınmalıdır. Bu sektörde meydana gelen iş kazaları ve buna bağlı yaralanmalı ve ölümlü vakalar, diğer sektörlerde olduğundan daha fazladır. Orta ve büyük ölçekli inşaat şantiyeleri göz önüne alındığında mavi yakalı çalışan birliktelikleri kültürel, sosyal ve ekonomik benzerliği olan bireylerden oluşmaktadır. Çalışanlar genellikle yakın tanıdık, hemşehri ve akraba ilişkilerini kullanarak şantiyelerde iş imkânı bulmaktadır. Bu çalışan birliktelikleri özellikleri itibari ile sosyal psikoloji alanındaki grup kavramı ile örtüşmektedir. Gruplarda oluşan grup dinamikleri üyelerin sahip oldukları tutum ve davranışlarına etki etmektedir. Kısacası üyeler bireysel değerlerini değiştirerek içinde buldukları grubun ortak tutum ve davranışlarına sosyal etki ile uyum sağlamaktadır. Gruplarda özellikle grup düşünüşü ile kalıpyargı, risk alma düzeyi, mantığa büründürme gibi olumsuz tutum ve davranışlar ön plana çıkabilmektedir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde inşaat sektörü çalışanlarının yüksek ağırlıkla grup dinamikleri işleyişine uygun davrandığı ve birbirine oldukça yakın tutum ve davranışlar benimsediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla iş kazalarının ve buna bağlı yaralanmalı/ölümlü vakaların önlenmesi adına grup kavramı örneğinden yola çıkarak yapılan sistemli çalışmalar ve uygulamalar içerisinde sosyal psikolojik bir yaklaşımın benimsenmesi, söz konusu sorunların çözümünde önemli bir katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal psikoloji, Grup dinamikleri, Şantiyelerde grup, Şantiyelerde iş güvenliği

ABSTRACT

With the influence of the European Union harmonization laws, the concept of occupational health and safety began to genuinely take hold in all sectors in our country starting from the early 2000s. The regulations on occupational health and safety gained the characteristic of being a standalone law for the first time with the Occupational Health and Safety Law No. 6331 enacted in 2012. Over time, numerous regulations and adjustments have continued to come into force. The number of fatal workplace accidents in our country is significantly high compared to the European Union member states. And the construction sector, due to its high risk and sectoral position, needs to be considered separately. Workplace accidents occurring in this sector, along with related injuries and fatalities, are more frequent than in other sectors. In medium and large-scale construction sites, blue-collar worker groups typically consist of individuals with cultural, social, and economic similarities. Workers often find job opportunities on construction sites through close acquaintances, compatriots, and familial relationships. These worker groups, by their characteristics, align with the group concept in the field of social psychology. The group dynamics that form within these groups affect the attitudes and behaviors of the members. In short, members adjust their individual values and conform to the common attitudes and behaviors of the group through social influence. In groups, especially through groupthink, negative attitudes and behaviors such as stereotyping, risk-taking levels, and rationalization can become prominent. Face-to-face interviews reveal that construction sector workers predominantly act in accordance with the functioning of group dynamics and adopt very similar attitudes and behaviors. Therefore, in order to prevent workplace accidents and related injuries/fatalities, adopting a social psychological approach within systematic studies and applications based on the example of the group concept will make a significant contribution to solving these issues.

Keywords: social-psychology, group dynamics, groupings in building site environment, occupational safety in building sites