

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 2272
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI NO: 1269

SOSYAL PSİKOLOJİ-II

Yazarlar

Prof.Dr. Çiğdem KIREL (Ünite 1, 2, 3)
Yrd.Doç.Dr. Aysel KAYAOĞLU (Ünite 4, 5, 6)
Doç.Dr. Rüçhan GÖKDAĞ (Ünite 6, 7, 8)

Editör

Prof.Dr. Sezen ÜNLÜ



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Anadolu Üniversitesine aittir.
“Uzaktan Öğretim” tekniğine uygun olarak hazırlanan bu kitabın bütün hakları saklıdır.
İlgili kuruluştan izin almadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt
veya başka şekillerde çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright © 2011 by Anadolu University
All rights reserved

No part of this book may be reproduced or stored in a retrieval system, or transmitted
in any form or by any means mechanical, electronic, photocopy, magnetic tape or otherwise, without
permission in writing from the University.

UZAKTAN ÖĞRETİM TASARIM BİRİMİ

Genel Koordinatör

Prof.Dr. Levend Kılıç

Genel Koordinatör Yardımcısı

Prof.Dr. Müjgan Bozkaya

Öğretim Tasarımcısı

Doç.Dr. Alper Altunay

Grafik Tasarım Yönetmenleri

Prof. Tüfrik Fikret Uçar

Yrd.Doç. Nilgün Salur

Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Ölçme Değerlendirme Sorumluları

Öğr.Gör. Aydın Zibel

Ayhan Tufan

Dil Yazım Danışmanları

Okt. Kevser Candemir

Okt. Sebahat Yaşar

Kitap Koordinasyon Birimi

Doç.Dr. Feyyaz Bodur

Uzm. Nermin Özgür

Kapak Düzeni

Prof. Tüfrik Fikret Uçar

Dizgi

Açıköğretim Fakültesi Dizgi Ekibi

Sosyal Psikoloji-II

ISBN
978-975-06-0946-6

5. Baskı

Bu kitap ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Web-Ofset Tesislerinde 49.000 adet basılmıştır.
ESKİŞEHİR, Eylül 2015

İçindekiler

Önsöz	vii
-------------	-----

Çatışma.....	2
GİRİŞ	3
ÇATIŞMA KAVRAMI	3
ÇATIŞMA DÜŞÜNCESİNDE GENEL YAKLAŞIMLAR	4
Geleneksel Görüş	4
İnsan İlişkileri Yaklaşımı	4
Etkileşimci Yaklaşım	4
ÇATIŞMA TÜRLERİ	5
Fonksiyonelliğe Göre Çatışmalar	5
Organizasyon İçindeki Pozisyona Göre Çatışmalar	5
Birey Düzeyli Çatışmalar	5
Engellenme	5
Amaç Çatışmaları	5
Rol Çatışmaları	6
Taraflar Arası Çatışmalar	6
Birey-Grup Arasındaki Çatışmalar	7
Gruplar Arası Çatışmalar	7
ÇATIŞMA SÜRECİ	8
ÇATIŞMA NEDENLERİ	8
İletişim Kaynaklı Çatışmalar	8
Sosyal ve Yapısal Kaynaklı Nedenler	9
Kişiyeye İlişkin Nedenler	9
ÇATIŞMA YÖNETİMİ	10
Davranışsal Yaklaşımlar	10
Tutumsal Yaklaşımlar	11
Özet	13
Kendimizi Sınayalım	14
Yaşamın İçinden	15
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	16
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	16
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	17

I. ÜNİTE

Liderlik ve Kuramları	18
GİRİŞ	19
LİDERLİK KAVRAMI	19
YÖNETİCİ - LİDER FARKI	20
LİDERLİKLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR	20
ÖZELLİK YAKLAŞIMLARI	20
DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLAR	21
Michigan State ve Ohio State Üniversitesi Çalışmaları	21
Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeği	22
D.Mc Gregor'un X ve Y Kuramları	23
DURUMSAL LİDERLİK MODELLERİ	24
Friedler'in Durumsallık Modeli	24
Yol-Amaç Modeli	25
Vroom-Yetton-Jago Modeli	26
YENİ LİDERLİK YAKLAŞIMLARI	27
DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK	27
LİDERLİKTE ATIF KAVRAMI	29
POZİTİF BİR LİDERLİK ANLAYIŞI: OTANTİK LİDERLİK	29

2. ÜNİTE

Özet	31
Kendimizi Sınayalım	32
Yaşamın İçinden	33
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	33
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	33
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	34

3. ÜNİTE

Grup ve Grup Süreçleri	36
GİRİŞ	37
GRUP TANIMI	37
GRUP ÇEŞİTLERİ	38
Formel ve İformel Gruplar	38
Birincil ve İkincil Gruplar	39
GRUP GELİŞİM SÜRECİ	39
Karşılıklı Kabul	40
İletişim ve Karar Verme	40
Güdü ve Verimlilik	40
Kontrol ve Organizasyon	40
GRUPLARA KATILMA NEDENLERİ	41
GRUBUN BAŞARISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	42
Grubun Kompozisyonu	42
Grubun Büyüklüğü	42
Grup Normları	43
Grup Bağlılığı	44
ÖRGÜT İÇİNDEKİ GRUPLARI YÖNETME	45
Özet	46
Kendimizi Sınayalım	47
Yaşamın İçinden	48
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	48
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	49
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	49

4. ÜNİTE

Önyargı	50
GİRİŞ	51
ÖNYARGI	52
Önyargının Tanımlanması	53
KALIPYARGI	54
AYRIMCILIK	57
ÖNYARGI KURAMLARI	59
Sosyal Biliş Yaklaşımı	59
Otoriteriyen Kişilik Kuramı	62
Sağ Kanat Otoriteriyenizm Kuramı	64
Özet	66
Kendimizi Sınayalım	67
Yaşamın İçinden	68
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	69
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	70
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	71

5. ÜNİTE

Gruplar Arası İlişkiler	72
GİRİŞ	73
GRUPLAR ARASI DAVRANIŞ	73
GERÇEKÇİ ÇATIŞMA KURAMI	74
Hırsızlar Mağarası: Gruplar Arası İlişkiler Üzerine Klasik Bir Deney	74
SOSYAL KİMLİK KURAMI	76

Asgari Grup Paradigması	76
Sosyal Kategorizasyon.....	77
Sosyal Kimlik	78
Sosyal Karşılaştırma.....	79
Sosyal Kimlik ve Sosyal Değişme	80
GRUPLAR ARASI İLİŞKİLERİN GELİŞTİRİLMESİ.....	82
Propaganda ve Eğitim.....	82
Gruplar Arası Temas	83
Benzerlik.....	83
Genelleme.....	84
Çokkültürlü Bağlamda Temas Politikası	84
Üst Düzey Hedefler.....	84
İletişim.....	85
Pazarlık Yapma	85
Arbulucudan Yararlanma	86
Hakem Yoluyla Anlaşma	86
Uzlaşma.....	86
Özet	88
Kendimizi Sınayalım	90
Yaşamın İçinden	91
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	93
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	93
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	94

Kitle Davranışı.....	96
GİRİŞ	97
KİTLE DAVRANIŞI.....	97
KİTLE DAVRANIŞINA İLK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	98
KİMLİKSİZLEŞME.....	100
BELİREN NORM KURAMI.....	101
SOSYAL KİMLİK KURAMI.....	103
Özet.....	106
Kendimizi Sınayalım.....	107
Yaşamın İçinden.....	108
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	109
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	110
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	111

6. ÜNİTE

Benlik	112
GİRİŞ	113
BENLİK NEDİR?.....	113
KİŞİSEL BİLGİLERİMİZ NEREDEN GELİR?.....	114
Toplumsallaşma.....	114
Değer Yargılarının Yansıması	114
İnsanlardan Geribildirim	115
Kişisel Algı	115
Etiketli Uyanılma Durumları.....	115
Çevresel Belirsizlikler	116
Diğerleriyle Karşılaştırma	116
Sosyal Kimlik	116
KÜLTÜR VE BENLİK.....	117
ÖZBİLGİNİN GÖRÜNÜMÜ.....	118
Kendi Özşemalarımız	118
Özfarklılıklar	119

7. ÜNİTE

BENLİK DÜZENLEME	119
İşleyen Kişisel Algı	119
Kişisel Karışıklık	120
Benlik Verimliliği ve Kişisel Kontrol	120
Kişisel Farkındalık	121
MOTİVASYON VE BENLİK	121
Doğru Benlik İhtiyacı	122
Kişisel Gelişme	122
Kişisel Doğrulama	122
Tesser'in Kişisel Değerlerin Savunulması Modeli	122
SOSYAL KİYASLAMA KURAMI	123
Doğru Kişisel Değerler	123
Karşılaştırma Süreçleri	123
KENDİNİ SUNMA	124
İyi Bir İzlenim Yaratmak	124
Etkisiz Kendini Pazarlama	125
Kişisel Engel	125
Özet	126
Kendimizi Sınayalım	127
Yaşamın İçinden	128
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	128
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	129
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	129

8. ÜNİTE

Toplumsal Cinsiyet..... 130

GİRİŞ	131
CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET	131
CİNSİYET BENLİK ŞEMALARI	132
Erillik (Erkeklik)-Dişillik (Kadınlık)	132
TOPLUMSAL CİNSİYET VE ALGILANMASI	133
TOPLUMSAL CİNSİYET KALIPYARGILARI	133
Kitle İletişim Araçlarında Kadın ve Erkek İmgeleri	134
Kültürel ve Kişisel Kalıpyargıları	135
Toplumsal Cinsiyet Alt Sınıfları	135
KALIP YARGILARIN KULLANIMI	136
Bilgi	136
Grup Üyelığının Belirginliği	136
Güç ve Kalıpyargılama	137
Kalıpyargıların Olumsuzlukları	137
Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Davranış	137
TOPLUMSAL CİNSİYET KURAMLARI	138
Biyoloji	138
Toplumsallaşma	139
Toplumsal Roller	139
Toplumsal Durumlar	140
Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlardaki değişim	140
Özet	141
Kendimizi Sınayalım	143
Yaşamın İçinden 1	144
Yaşamın İçinden 2	144
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı	144
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı	145
Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar	145

Sözlük 147

Önsöz

Bu kitabın konusunu oluşturan Sosyal Psikoloji, oldukça genç bir bilim dalı olmasına rağmen bilimsel araştırmalar bakımından oldukça zengindir. Sosyal Psikolojide grup, liderlik gibi geleneksel konuların hala çok önemli olmasının yanı sıra, artık sosyal psikologlar, toplumsal cinsiyet, önyargı ve benlik gibi konular üzerinde durmaya da başlamışlardır. Doğal olarak kitap bu değişikliği yansıtmaktadır. Bu kitapta karşılaşacağınız kavramlar, edineceğiniz bilgi, kendinizi ve çevrenizi farklı görmenize yardımcı olacaktır.

Bu kitabı okuyarak iş hayatı, sağlık, çevrecilik, halkla ilişkiler, televizyon, reklamcılık, gazetecilik, propaganda, politika ve aile ilişkileri gibi bir çok konuyu değişik açılardan yorumlayabileceksiniz.

Sağlık ve mutlulukla başarılarınızın devamını dilerim.

Editör

Prof.Dr. Sezen ÜNLÜ



Amaçlarımız

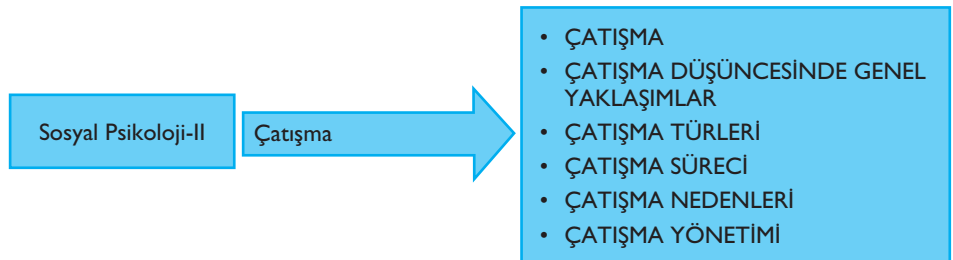
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- çatışma kavramını tanımlayabilecek;
- çatışma türlerini açıklayabilecek;
- çatışma sürecini analiz edebilecek;
- çatışma nedenlerini tanımlayabilecek;
- çatışma yönetimini sıralayabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Çatışma
- Rol Çatışması
- Stres
- Rekabet
- Uyuşmazlık
- İşbirliği
- Uzlaşma
- Kaçınma
- Engellenme
- Uyum

İçindekiler



Çatışma

GİRİŞ

Değişimin hızlı olduğu günümüz toplumlarında bireyler arasında farklı duygu, düşünce, tarz, tutum ve davranışların olması kaçınılmazdır. Bu nedenlerle, insanların varolduğu her yerde çatışmaların yaşanması da doğal bir olgudur. İnsanlar bir toplum içerisinde yaşarken diğer insanlarla iletişim kurarlar; iletişim kurarken de bir çok çatışma yaşarlar.

Gerçekte çatışma tüm yaşantımızda varolan dinamik bir süreçtir. Birbirleriyle bağımlı tarafların birbirleri hakkında hissettikleri anlaşmazlıkları veya amaçlarına ulaşamadıkları, engellendikleri her durumda ortaya çıkan duygusal süreçlerdir. Bu bağlamda çatışma sosyal psikolojinin önemli bir konusu olarak yer almaktadır.

ÇATIŞMA KAVRAMI

Çatışma ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlara bakıldığında hepsinin birçok ortak noktası toplanarak; bireyler üzerinde baskı yaratan bir kavram olduğu ortaya çıkmıştır. Çatışma kavramı tanımlarına bakıldığında;

- Çatışma; örgütteki bir bireyin, diğer bireyin amaç, duygu, davranış, değer yargıları, düşünce ve inançlarında uyumsuzlukların veya zıtlıkların söz konusu olduğu uyumsuzluk ve anlaşmazlık durumudur (Rahim,2000, s.5-8).
- Çatışma iki veya daha fazla taraf arasında herhangi bir zıtlık veya direniş içeren etkileşimdir (Robbins1991, s.428).
- Çatışma; bir tarafın diğer tarafın kendisini engellemesi veya engellemeye çalışmasıyla başlayan bir süreçtir (Thomas,1992, s.265).
- Çatışma bir sosyal ya da biçimsel grupta yer alan bireyler arasındaki anlaşmazlıklar ya da düşmanlık olarak veya bireyin anlaşmazlık algılaması ya da bu anlamda ortaya çıkan sorunları çözümlemedeki yeteneksizliğinin bir sonucu olarak da tanımlanabilir (Tekarslan, Kılınç, Şencan, Baysal, 2000, s.239).

Çatışma genelde dört durumda meydana gelebilir (Allyn, Bacon, 1991, s.45). Bunlardan **birincisi**; özel amaç ve değerler karşılaştığında veya ilgili gruplar tarafından çatışma olarak algılandığında ortaya çıkar. **İkinci** olarak; işletme içinde karşıt, baskıcı, tepki oluşturabilecek davranışlar çatışma yaratır. **Üçüncü** olarak; karşılıklı çıkar çatışmaları olduğunda ortaya çıkan çatışmalardır. **Dördüncü** çatışma şeklinde ise, karşılıklı olumlu olmayan ilişkiler söz konusu olduğunda ortaya çıkar.

Çatışma: Bireyin kendiyle, bireyle grup, bireyle toplum, bireyle birey arasındaki anlaşmazlıklardır.

Çatışmaları en genel anlamda nasıl tanımlarsınız?



ÇATIŞMA DÜŞÜNCESİNDE GENEL YAKLAŞIMLAR

Çatışma konusuna farklı açılardan bakan üç farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar geleneksel yaklaşım, insan ilişkileri yaklaşımı, etkileşimci yaklaşımdır. (Özkalp, Kirel, 2010, s.342-343).

Geleneksel Görüş

Çatışma konusunda yapılan ilk çalışmalar çatışmanın kötü bir durum olduğu üzerinedir. Çatışma olumsuz bir durum olarak tanımlanmış ve bu olumsuz anlamı pekiştirmek için şiddet zarar ve mantıksızlık gibi terimlerle eş anlamlı kullanılmıştır. Bu nedenle, çatışma olumsuzluğu ifade ettiği için kaçınılması gereken bir durumdur.

İnsan İlişkileri Yaklaşımı

Bu yaklaşıma davranışçı felsefe de denilmektedir. Çatışmayı kabul etmekte ve karmaşık örgütlerin yapıları gereği çatışma içinde bulunduklarını vurgulamaktadır. Bu düşünceyi paylaşanlar çatışmaların genel olarak bireyler ve gruplar arası farklılıklardan doğduğunu; çatışmanın yok edilmesinin de bu farklılıkların ortadan kaldırılması anlamına geldiğini öne sürerek, bunun olanaksızlığını belirtmişler ve bireyler ve gruplar arasındaki çatışmaların benimsenip, desteklenmesi gerektiğini savunmuşlardır (Tekarslan, Kılınç, Şencan, Baysal, 2000, s.272).

Etkileşimci Yaklaşım

Bu yaklaşım ise olumlu çatışmaları açıkça desteklemeye yönelir ve çatışma yönetimini, güdüleme ve çözüm yöntemlerini de kapsayacak şekilde tanımlar. Etkileşimci yaklaşım aşırı uyumlu, sakin-barışçıl ve işbirlikçi bir sosyal sistemin durağan, ilgisiz değişim ve yenilik ihtiyaçlarına tepkisiz kalma eğiliminde olduğu mantığından hareketle düşük düzeyde bir çatışmanın sosyal sistem liderince desteklenmesinin söz konusu sistemin, yaratıcılığını, öz eleştiri yapma yeteneğini ve yaşamını sürdürebilirliğin, sağlayacağını öne sürer (Tekarslan, Kılınç, Şencan, Baysal, 2000, s.272).

Tablo 1.1

Çatışmaya İlişkin Yaklaşımlardaki Değişim

Kaynak:

Abmad F. Gilkar,
N.A. ve Darzi
J.A.(2008)

Organizational Behavior, USA:
Atlantic Publishers. S.197.

Geleneksel Yaklaşım	Modern Yaklaşım
• Çatışma, birey ve grupların yeteneklerini ve enerjilerini zayıflatır.	• Çatışma rekabeti artırır. Birey, grup ve örgütlerin yeteneklerinin artmasını sağlar.
• Çatışma yanlış politikaların, kuralların, hedef ve hayallerin bir sonucudur.	• Çatışma, insan varlığının doğal bir sonucudur.
• Çatışma, insan psikolojisini etkiler ve insanların duyguların incitir. Bu nedenle de insanlar sahip oldukları potansiyelleri kullanamazlar.	• Çatışma rekabet yaratarak, kullanılmayan kaynakların, yeteneklerin kullanılmasını sağlar.
• Çatışma, kaynakların israf edilmesine neden olur. Bu nedenle de örgüt ve ülkelerin etkinliğini azaltır.	• Çatışma değer yaratır, kaynak yaratır ve bu nedenle de örgüt ve ülkelerin etkinliğini artırır.
• Çatışma, istenmez ve bu nedenle de çatışmadan kaçınılması gerekir.	• Minimum bir çatışma istenir ve bu nedenle de belli bir derecedeki çatışma desteklenmelidir.

ÇATIŞMA TÜRLERİ

Çatışma olgusunun toplumdaki yaygınlığı göz önüne alındığında pek çok çatışma şeklinden söz edilebilir. Polis-vatandaş, patron-çalışan, kadın-erkek, spor takımları, farklı siyasi gruplar sayılabilir.

Fonksiyonelliğe Göre Çatışmalar

Bu sınıflandırmadan ilki fonksiyonel olan ve fonksiyonel olmayan çatışmalardır (Koçel, 2010, s.647).

Fonksiyonel olmayan çatışma, işletmeyi amaçlarına ulaştırmaktan saptıran, amaçları gerçekleştirmeye katkıda bulunmayan çatışmalardır. Dolayısıyla bireylere ve işletmelere zarar veren çatışmalardır. Fonksiyonel olan çatışmalar ise, organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmesine katkıda bulunan çatışmalardır. Bu tür çatışmalar organizasyonun çeşitli kısımlarındaki sorunlara işaret edebilir. Dolayısıyla bu sorunların yöneticilerin dikkatine getirilmesini sağlar.

Organizasyon İçindeki Pozisyona Göre Çatışmalar

Burada çatışmanın bir organizasyon içinde hangi konumda ortaya çıktığına göre tanımlanmaktadır. Bunlarda dikey, yatay ve komuta-kurmay çatışmaları olmak üzere üç grupta toplanır.

Komuta Kurmay Çatışmaları; Örgütün emir-komuta sisteminde olan sorumlulukları ve görev alanları belirlenmiş çalışanların yaşadıkları çeşitli nedenlerle oluşan (deneyim, çalışma süresi, beceri çeşitliliği, farklı kültür gibi) anlaşmazlıklardır.

Birey Düzeyli Çatışmalar

Birey düzeyli çatışmalar, bireyin kendi kararını vermede, eylem tarzını seçmede ya da eylemi yerine getirmede güçlüklerle karşılaşılması sonucu ortaya çıkan durumları ifade eder (Tekarslan, Kılınç, Şencan, Baysal, 2000,s.243).

Birey düzeyli çatışmaları da engellenme, amaç çatışmaları, rol çatışmaları olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz.

Engellenme

Bireyin bir amaca ulaşmasına engel olunma, mani olunması durumunda ortaya çıkar. Engeller açık olarak görülebileceği gibi gizli bir biçimde de ortaya çıkabilir. Engeller bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi (örneğin ders çalışmayan bir öğrencinin iyi bir not alamaması), çevresel faktörlerden de kaynaklanabilir (örneğin parasızlık nedeni ile istediği bir şeyi alamaması).

Hedefe ulaşması açık bir şekilde engellenen birey, derhal psikolojik savunma mekanizmalarından birisini harekete geçirecektir. Engellenme durumunda kullanılan temel savunma mekanizmaları saldırganlık, çekilme, direnme, uzlaşmadır.

Amaç Çatışmaları

Bireylerin olumlu ya da olumsuz karşılıklı iki durumla karşılaştıklarında hangi seçenekleri kullanabilecekleri konusunda yaşadıkları çatışmalardır. Burada üç tip çatışma biçiminden söz edilebilir (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1986, S.447).

Yaklaşma-Yaklaşma Çatışması: Bireylerin iki olumlu seçenek arasında bir seçim yapmak istediğinde ortaya çıkan bir çatışmadır. (Bireyin satın almak istediği iki araba markası arasında karar verememesi durumunda ortaya çıkan çatışması gibi.)

Dikey çatışmalar; örgütte farklı seviyelerdeki bireyler arasında meydana gelen anlaşmazlıklardır.

Yatay Çatışmalar; Bir örgütte aynı seviyede bulunan bireyler arasındaki anlaşmazlık veya uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan çatışmalardır.

Saldırganlık, algılanan engellenme kaynağına, üçüncü bir şahısa veya bir nesneye ve kişinin kendine yönelik olabilir.

Kaçınma-Kaçınma Çatışması: Bireyin iki veya daha fazla olumsuz seçenek arasında karar vermek durumunda kalması durumunda ortaya çıkan çatışmalardır. (Ameliyattan korkan birinin ameliyat olmakla hastalığı çekmek arasında karar vermek durumunda kalması gibi.)

Yaklaşma-Kaçınma: Bireyin vereceği kararın hem olumlu hem de olumsuz yanlarının olması sonucunda ortaya çıkan çatışmadır. (İyi bir iş teklifinin, bireyin yaşadığı yere çok uzak olması durumunda yaşadığı çatışma gibi.)

SIRA SİZDE



Yaklaşma yaklaşma çatışmasını bir örnekle açıklayınız.

Rol Çatışmaları

İki veya daha fazla kişi arasında meydana gelen çatışma türüdür. Amaç; tutum, değer ve davranışlar arasında farklılıklar olduğunda ortaya çıkan bir çatışmadır. Kişinin kendisinden kaynaklanan çatışmaların ve kişiler arası çatışmaların temel kaynaklarından bazıları ise rol çatışmaları ve rol belirsizlikleridir (Özkalp, Kirel, 2001, s.398).

Rol Çatışmaları: Bir role veya rol yükümlülüğüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğu şeklinde tanımlanabilir. Bir başka tanım ise rol çatışmasını kişinin yerine getirmesi beklenen iki ya da daha fazla rolün, birbirleriyle çelişki yaratacak şekilde üst üste gelmesinin bir sonucu olarak ele almaktadır.

Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması: Bu rol çatışması şekli, belirli bir rol yükümlüsüne, aynı rol göndericinin, aynı anda birbiriyle çelişen farklı rol beklentilerini göndermesi durumunu ifade eder. Örneğin bir babanın oğluna hem çalışmasını ve okul harçlığını çıkarmasını, hem de okulda devamsızlık yapmayarak, iyi bir başarı elde etmesini söylemesi.

Göndericiler Arası Rol Çatışması: Belirli bir rol yükümlüsüne, belirli bir rol göndericiden gelen baskı ve beklentilerin, diğer rol göndericinin (ya da rol göndericilerin) baskı ve beklentileriyle uyumsuz olması durumunda görülür. Anne ve babanın çocuktan çok farklı taleplerde bulunması gibi, örneğin annenin çocuğunu doktor ol diye yönlendirirken, babanın da iyi bir mühendis ol demesi.

Roller Arası Çatışma: Bireyin aynı anda birbiriyle çelişen birden fazla rolü üstlenmesi durumunda ortaya çıkan çatışmadır. Yönetici bir annenin hem anne, hem iş kadını, hem de ev ile ilgili sorumlulukları aynı anda üstlenmesi durumunda ortaya çıkan çatışmalardır.

Kişi-Rol Çatışması: Bireyin istenen rol beklentilerinin kişinin tutum, değer ve kabul edilebilir davranışlarıyla ters düşmesi sonucu ortaya çıkan bir çatışmadır (Helriegel, Slocum, Woodman, 1986, s.447). Utangaç ve sözel becerileri olmayan birinin pazarlama elemanı olması gibi.

Rol Belirsizliği: Birey düzeyli çatışmalardan birisidir. Rol belirsizliği en basit bir ifade ile bireyin ne yapacağını, kimlere ve nelere karşı sorumluluklarının olduğunu bilememesidir. En çok çatışma yaratan konulardan birisidir. Çünkü bireyin kendine olan güvenini azaltarak, kendini önemsiz hissetmesine yol açar.

Bir şirketteki insan kaynakları müdürünün işe eleman alımında bilgisinin ve yetkisinin olmaması rol belirsizliğine örnektir.

SIRA SİZDE



Kişi-rol çatışmasını örnekle açıklayınız.

Taraflar Arası Çatışmalar

İnsanların yaşamlarında birey düzeyli çatışmaların yanı sıra, bireylerin birbirleriyle, bireylerin gruplarla, ya da bireylerin içinde bulundukları sosyal yapılarla da çatışmaları ortaya çıkabilir.

Birey-Grup Arasındaki Çatışmalar

Bu tür çatışmalar daha çok, çalışma gruplarının kendi norm ve standartlarını üyelerine benimsetmek ve itirazsız kabul ettirmek için onlar üzerinde uyguladıkları baskılardan kaynaklanan çatışmalardır. Grubun norm ve standartlarını, amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için izlenen yöntemleri benimsemeyen ya da bunları kendi özgür iradesiyle çelişir gören bireyler, grup ile çalışma içine gireceklerdir. Grup-ça belirlenen üretkenlik hedefinin gerisinde kalan veya üstüne çıkan ve bundan dolayı cezalandırılan bir birey gruba kızıp onunla çatışma içine girebilir (Şimşek, Akgemici, Çelik, 1998, s.176).

Gruplar Arası Çatışmalar

Grup İçi Çatışmalar Grup içi çatışmalar tüm grup üyeleri veya bazıları arasında meydana gelen uyuşmazlıkları ifade eder. Bu tür çatışmalar, grubun başarı ve etkinliğini olumsuz etkiler.

Aile-iş ilişkisinden kaynaklanan çatışmalar da bu gruba örnektir. Bu tür çatışmalara özellikle çok sık rastlanır. Örneğin bir görev grubunda çalışan bireylerin görev dağılımı nedeni ile birbirleriyle çatışması.

Gruplar Arası Çatışmalar

İki veya daha fazla grup arasında uyuşmazlık nedeni ile ortaya çıkan çatışmalardır. Gruplar arası çatışmalara sendika-yönetim ilişkileri, iş yerinde iki farklı bölümdekilerin çıkar çatışmaları örnek olarak verilebilir. Bu tür çatışmalar gerginliklere, işten ayrılmalara, grup ile ilgili huzursuzluklara neden olabilir. Örgütlerde gruplar arası çatışmalarda üç grupta toplanabilir.

Dikey Çatışmalar

Örgütün değişik yetki kademelerinde bulunanlar arasında çıkan çatışmalardır. Bu tür çatışmalara genelde üstlerin, astları fazla baskı altına almaları, zorlamaları ve azarlamaları sonucunda rastlanır. Yetersiz iletişim, amaç ve çıkar farklılıkları, bilgi ve değerlerin algılanmasındaki eksiklik dikey çatışmalara yol açabilir.

Yatay Çatışma

Bir örgütte aynı kademede bulunanlar arasında çıkan çatışmalardır. Çıkar çatışması, amaç farklılıkları, algılamadaki farklılıklar, rekabet bu tür çatışmalara yol açabilir.

Komuta-Kurmay Çatışmaları

Emir - komuta grupları ile kurmay personel arasında genelde otorite ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalardır. Çalışanlardan beklenen işin kapasitesinin çok üzerinde olması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü de çatışmaya neden olabilir.

Komuta kurmay çatışmaları genellikle otorite ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalardır. Komuta yöneticileri verilen hizmetlerin ve süreçlerin tümünden sorumludurlar. Kurmay yöneticiler ise kontrol ve süreçlerde bazı tavsiyelerde bulunabilirler. Komuta yöneticileri genellikle kurmay yöneticilerin kendi otoritelerini sarsacağını düşünürler. Genellikle komuta ve kurmay arasındaki otorite ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalardır.

Yatay çatışmaların ortaya çıkma nedenleri nelerdir?



SIRA SİZDE

ÇATIŞMA SÜRECİ

Çatışmanın ana kaynakları farklı değer ve algılamalar, iş faaliyetlerinde karşılıklı dayanışmada farklı amaçlar ve paylaşılan kaynaklardır. Çatışma, insanın olduğu her yerde doğal bir olgu olarak ortaya çıkabilir. Genel olarak, çatışmanın ortaya çıkış süreci bir aşama izler. Bu aşamaları dört başlık altında toplayabiliriz (Özkalp, Kirel, 2010, s.341). Bunlar; Gizli Çatışma, Algılanan Çatışma, Hissedilen Çatışma, Açık Çatışmadır.

Gizli Çatışma: İki veya daha fazla grup, bir amaç doğrultusunda çalıştıkları da potansiyel bir çatışma ortaya çıkar. Bazı kaynakların kıt olması, rekabetin olması bireyler arasında etrafça hissedilmeyen ancak taraflarca hissedilen bir çatışma yaratır. Taraflar henüz ne olduğunun tam olarak farkında değildirler.

Algılanan Çatışma: Burada çatışma yaratan taraflar çatışmanın nedenini açıklayamazlar da çatışmanın farkındadırlar. Aralarında uyumsuzluk olduğunun farkındadırlar. Uyumsuzluğun farkına varıldığı zaman da çalışanlarda gerilim başlar.

Hissedilen Çatışma: Algılanan çatışma, çalışanlar arasında paylaşıldığında çalışanlar arasında görüş farklılıkları ortaya çıktığında artık çatışma hissedilmeye başlanmıştır. Bireyler gerilim, endişe ve engellenme duyguları yaşamaya başlarlar.

Açık Çatışma: Bu durumda çatışmalar daha da belirginleşip hissedilir hale gelmiştir. Çatışma çok belirginleşmiştir. Çatışmanın bu aşamada çözülmesi de zor bir hal almıştır (Pondy, 1967, s.352).

SIRA SİZDE



6

Algılanan çatışma sürecinde kendi tecrübelerinize göre yaşadığınız çatışma nasıldır? Örnekle veriniz.

ÇATIŞMA NEDENLERİ

Modern toplumsal yaşamın doğal bir uzantısı olarak meydana gelen çatışmaların ortaya çıkmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Kişiler arası ilişkilerden başlayıp, bireyin davranış, tutum, kişilik yapısından, içinde bulunduğu ortama kadar birçok neden sayılabilir. Çatışmalara neden olan faktörler iletişim kaynaklı, sosyal ve yapısal kaynaklı ve kişisel kaynaklı olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.

İletişim Kaynaklı Çatışmalar

Çatışmaların en önemli nedenlerinin başında iletişim kaynaklı sorunlar yer almaktadır. Kişiler veya gruplar arasındaki yetersiz bilgi alışverişlerinin olması, uzun iletişim kanallarının olması ya da kültürel sosyal açıdan farklılıklardan kaynaklanan bireylerin birbirlerini anlamakta güçlük çekmesi, iletişim kaynaklı sebepler arasında sayılabilir. Bu açıdan bakıldığında iletişime ilişkin nedenler yetersiz bilgi alışverişi, iletişim kanallarındaki bozulmalar ve anlam güçlükleri olarak üç başlık altında toplanabilir (Robbins, 1999, s.367).

Yetersiz bilgi alışverişi; rol çatışması, rol belirsizliği ya da hatalı ve önyargılı davranışların yol açtığı taraflar arası çatışmaların pek çoğu bireyler (ya da gruplar) arasında yeterince bilgi alışverişi olmamasının ve tanımanın sonucu ortaya çıkar (Tekarslan, Kılınç, Şencan, Baysal, 2000, s.277). Özellikle de ortak bir amaç çerçevesinde birlikte olup, farklı alt amaçları gerçekleştirmeye çalışan birey ya da grupların aralarında bilgi ve fikir alışverişinin yetersiz olması, diğer tarafa karşı eksik bilgi dolayısı ile çeşitli önyargıların doğmasına sebep olacaktır. Özellikle grup çalışmalarında en büyük çatışma nedeni yetersiz bilgi alışverişleridir. Örneğin proje grupları, tiyatro grubu, futbol takımı gibi.

İletişim kanallarındaki bozulmalar ise; iletişim kanallarındaki gürültüler, kanalların çok uzun olması, yazılı iletişim kanallarının kullanılmaması, dikey ve yatay boyutta iletişim problemleri çatışmalara neden olabilir. Algıda seçicilikte olduğu gibi bu tür iletişim bozan uyarıcılar mesajın olduğu gibi değil, kendi algıladığı gibi iletmesine neden olacağı için çatışma potansiyeli ortaya çıkacaktır.

Anlam güçlükleri; bireyler arasındaki sosyal, kültürel farklılıklar aynı dili konuşmaya rağmen, bireylerin birbirlerini anlamamaktan kaynaklanan çatışmalara yol açmaktadır. Yaş, eğitim, cinsiyet, etnik köken, meslek farklılıkları gibi unsurlar bireylerin birbirlerini anlamada güçlük çekerek çatışmalarına neden olabilir.

İletişim kanallarındaki bozulmaları engellemenin yolu neler olabilir?



Sosyal ve Yapısal Kaynaklı Nedenler

Sosyal ve yapısal kaynaklı çatışma nedenlerinin çok geniş bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Grup üyelerine verilen görevlerde uzmanlaşma ve standartlaşma üyelerin birbirinden farklı olması, liderlik biçimleri, ödül ve performans değerlendirme sistemleri, grup bağlılığı gibi pek çok faktör sayılabilir. Genel olarak aşağıdaki başlıklar sosyal ve yapısal kaynaklı nedenler arasında sayılabilir.

Yönetimle İlgili Belirsizlikler: Örgütlerde bazen kimin neden sorumlu olduğu, kimlere karşı sorumlu olduğu konusundaki belirsizlik ve karmaşalar çatışmalar yaratır. Bu nedenlerle iki ayrı kişi veya grup aynı konularla ilgilenebilir veya kendisinin konusu olmadığını düşünerek ilgilenmeyebilir. Bu durum da çatışma yaratır (Wexley, Yukl, 1977, s179).

Yetki ve Sorumlulukların Olmaması: Örgütlerde bireyin sorumluluklarının olmaması çatışma yaratabilir. Bazen de yetki ve sorumlulukların tam olarak belirlenmemesi durumunda bireyler birbirlerinin alanı olduğunu düşünerek görevden kaçabilirler.

Kaynakların Kıtılığı: Kaynakların paylaşılması örgütteki birey ve grupların kaynaklardan eşit pay almadıklarını düşünmeleri çatışmalara yol açabilir. Bu durumda özellikle konu; para, fiziki alan, statü sembolleri, araç gereç gibi konularsa birey ve gruplar gizli bir rekabet içerisine girebilirler.

Denetim Biçimi: Denetim gerekli bir unsur olmakla birlikte, formal bir denetim yolunun seçilmesi, aşırı sıkı, zorlayıcı, cezalandırıcı olması bireylerde gerginlik ve çatışmalara neden olabilir. Hem de çalışanların yönetime karşı, düşmanca tavırlar içerisine girmelerine yol açar.

Ödül Sistemlerinin Farklılığı: Gerek sosyal gerekse biçimsel yapılarda yer alan iki ya da daha fazla birey veya grup için farklı değerlendirme ve ödüllendirme sistemi kullanıldığında çatışma kaçınılmaz olacaktır (Baysal, Tekarslan, 1996, s.212).

Birbirine Bağlı Görevler: İki veya daha fazla sayıdaki birey ya da gruptan her birisinin, kendi görev ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için, diğer tarafın bilgisine, hizmetine ya da çıktılarına bağımlı olmalarını ifade eden kavram karşılıklı görev bağımlılığıdır. Bu tür bağımlılıkta tarafların hedef ve öncelikleri de farklı ise, çatışma ortaya çıkacak ve hedef yönelimindeki farklılığın düzeyine paralel olarak çatışma düzeyi artacak ya da azalacaktır (Baysal, Tekarslan, 1996, s.312).

Kişiyi İlişkin Nedenler

Bireylerin kişilik özelliklerine bağlı olarak çatışmalar değişebilir. Bireylerin demografik özellikleri örneğin cinsiyet, geldiği sosyo ekonomik yapı, kültür bireylerin kişiliklerini etkilediği için farklı çatışmalara neden olabilir. Ayrıca kişilerin beklenti

Örneğin A tipi kişiler streslere daha yatkın oldukları için daha çok çatışma yaşayabilirler.

ve çıkarlarının farklı olması, örgütün veya toplumun amaçları ile bireylerin amaçlarının örtüşmemesi de çatışma nedenleri arasında yer alır.

Kişilik farklılıkları dolayısıyla çatışma yaratan diğer bir durum ise kişilerin işle ilgili düşünceleri, yönetim şekli, ödüller ve mevkilerle ilgilidir (Agarval, 1982, s.183). Örneğin gençler ve kıdemsiz personel, daha yaşlı ve kıdemce yüksek personelle sık sık çatışma yaşayabilir. Ya da cinsiyetten dolayı ayrımcılık yapılması ödüller ve terfilerde yaşanan ayrımcılık kadın erkek çatışmalarına yol açabilir. Bireylerin meslekleri de bazen çatışmaya uygun zemin hazırlayabilir. Örneğin polis-vatandaş, ya da zabıta memuru-esnaf, doktor-hasta gibi bireysel faktörler çatışma nedeni yaratabilir.

SIRA SİZDE



Polislerin mesleksel çatışma yaşamamaları için ne tür bir kişisel özellik gerekebilir.

ÇATIŞMA YÖNETİMİ

Çatışmalar bazı ortam ve koşullarda istenilir olmakla beraber, genelde bireyler üzerinde yıkıcı ve olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu gibi durumlarda çatışmanın olumsuz etkilerinin önlenmesi veya yönetilmesi gerekmektedir. Genelde çatışmayı yönetmede iki yaklaşım kullanılmaktadır. Çatışmanın çözülmesi için en uygun yöntemler seçilmesi gerekir. Çatışmayı çözmek için hiçbir eylemde bulunmamak ya da görmemezlikten gelmek daha da büyük sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunun için çatışmayı çözümlemede değişik yöntemler kullanılabilir. Genelde çatışmayı önlemede iki yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar davranışsal ve tutumsal modellerdir. Davranışsal modeller daha çok çatışmaya geçici çözüm yolu bulan modellerken tutumsal modeller, daha çok zaman alıcı ve masraflı modellerdir.

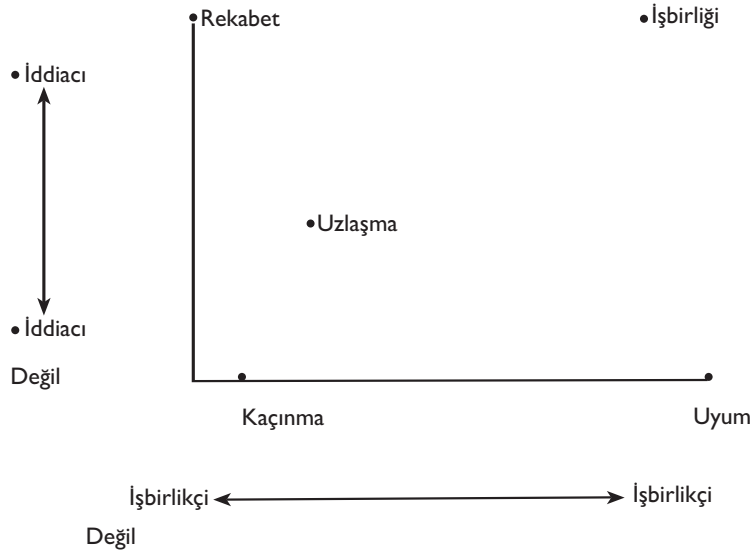
Davranışsal Yaklaşımlar

Çatışmalarla ilgili çözüm yolları bulunurken bu davranışsal yaklaşımlardan biri Kenneth Thomas tarafından önerilmiştir. Burada beş yaklaşım bulunmaktadır: Rekabet, işbirliği, kaçınma, uyum ve uzlaşma (Özkalp, Kirel, 2010. S.404).

Şekil 1.1

Çatışma
Yönetiminin
Boyutları

Kaynak:
K Thomas "Conflict
and Conflict
Management is, in
M.D. Dunnette
(ed). Handbook of
Industrial and
Organizational
Psychology, 1976,
John Wiley and
Sons.Inc.



Rekabet: Çatışma içinde olan taraf, diğer tarafın üzerindeki etkisini hiç düşünmeden sadece kendi çıkar ve isteklerine ulaşmak için çabalar. Diğer gruplar üzerinde baskı kurarak kaybetmemesi için mücadele eder (Robbins, Judge, 2007, s.510).

Rekabet bireyler için faydalıdır. Çünkü insanları motive ederek hayat verir. Rekabetçi kişilerin yaşamsal başarıları daha yüksek olabilir.

İşbirliği: Kaçınmanın tam tersi bir davranıştır. Her iki tarafı da memnun edebilecek bir çözümde anlaşılır. İddiacı ve işbirlikçi bir davranış ifade eder. Taraflar bir araya gelerek kendilerine avantaj sağlayan konularla ilgili katılımcı bir yaklaşımla ortak çözümler ararlar. Bulunan çözümün tüm katılımcılara avantaj sağlaması önemlidir.

Uyum: Rekabetin tam tersi bir davranıştır. İddiasız ve uzlaşıcı bir davranış ifade eder. Çoğu zaman bireyler herhangi bir çatışma olasılığını önlemek için kendi çıkarlarından çok, karşı grubun çıkarlarını üstün tutabilir. Yani bir taraf fedakarlıkta bulunarak ilişkileri olumlu tutmaya çalışabilir. Bu da gelecekte olası bir çatışma için avantaj sağlar.

Uzlaşma: Hem iddiacı, hem de iddiacı olmayan bu davranışta her iki tarafta iddia etikleri konudan vazgeçip, ortak bir noktada buluşurlar. Her iki tarafın da eşit koşullarda olduğu durumlarda bu tür yol izlenmesi daha kolaydır. Sendika ve işveren arasında yapılan anlaşmalar örnek olarak verilebilir.

Kaçınma: İddiasız ve işbirliksiz bir davranış ifade eder. Burada bireyler ne kendi düşüncelerini ne de diğerlerinin düşüncelerini desteklerler. Bir çekilme davranışı gösterirler. Çoğu olaylara kayıtsız davranırlar. Kaçınma davranışı bireyi nispeten önemsiz bir duruma sokabilir. Diğer bir anlamda önemli bir konuda alınacak kararın olumsuz sonuçlarına katlanmak durumundan kurtulma ortaya çıkabilir. Örneğin bir karar durumunda çok az bir güce sahipseniz ve değişim çok zor bir konudaysa en iyi seçim kaçınmadır (Coffey, Cook, Hunsaker, 1994, s.250).

Tutumsal Yaklaşımlar

Tutumsal yaklaşım, çatışmaları çözümlemede sadece bireylerin davranışlarını değiştirmekle kalmaz, aynı zamanda onların çatışma konusundaki düşüncelerini, duygularını da değiştirmeye çalışır. Tutumsal yaklaşım, çatışmaya neden olan yolları ve sebepleri bulma çabasıdır (Nahavandi, Malekzadeh, 1984, s.464).

Ortak Bir Düşman Bulmak: Başka bir düşmana veya gruba odaklanmak, çalışan bireyleri bir araya getirmeye yardımcı olur. Örneğin birbirleriyle çatışan iki bölüm söz konusu ise, bu iki grup yeni bir mal üretmek için güçlerini bir araya getirip, başka bir şirket daha önce o malı piyasaya sürmeden ortaya çıkarmak için dayanışma içersine girebilirler. Bu da aralarında var olan sürtüşmeyi azaltabilir. Çünkü bu süreç içersinde çalışan bireyler birbirlerini daha iyi tanıma imkanları bulur ve pişmanlık duyabilirler. Böylece birbirlerine karşı düşünceleri, duyguları değişen insanlar farklı davranışlar sergilemeye veya uyuşmaya başlarlar.

Kaynakları Artırmak: Kaynakların kıt olması rekabeti artıracığı için çatışma yaratan bir durumdur. Mevcut bütçe ve finansal kaynaklar, ihtiyaç duyulan kaynaklar arttırmaya bazen yetmese de kaynakların bireyler, bölümler, gruplar arasında eşit olarak dağıtılması çatışmaları önler (Nelson, Quick, 2009, s.212).

Takım Oluşturmak: Takımlar, üyeleri arasında mevcut güven, saygı ve desteği artırarak amaçlarını belirgin kılar ve böylece grup dayanışması ve bağlılığı artırarak çatışmalar giderilebilir. Benzer bir biçimde bireylere ve gruplara sorun çözme konusunda eğitimler verilerek bu konudaki becerileri geliştirilirse bu da çatışmaları gidermede yardımcı olabilir. Örneğin akılcı karar modelleri olan beyin fırtınası

nası, nominal grup teknikleri ve diğer yöntemler sorun çözümünde destekleyici yollardır.

İletişimi Artırmak: İletişim önemli bir çatışma nedenidir. İletişim tam ve doğru olarak gerçekleşmediğinde, bireyler veya gruplar arasında yanlış anlamalar, iletişim kopuklukları ortaya çıkabilir. İletişimi sosyalleşme, ortak gruplar oluşturarak artırmak çatışmaları önleyebilir.

Rotasyon: Rotasyona tabi tutmak da benzer bir amaç taşır. Diğer bölümlere gönderilen çatışan bireyler, çatışma noktalarına farklı bir açıdan bakmaya başlayarak olayları farklı bir biçimde görebilirler. Bu yeni perspektif üyeler arasındaki etkileşimi artırarak, çatışan bölümlerin bir araya gelip, sorunları tartışmalarına ve farklılıklarını gidermelerine yardımcı olur.

Kişileri Değiştirmek: Tüm yöntem ve tedbirlere rağmen çatışmalar önlenemiyorsa bu durumda yapılacak şey, çatışma yaratan bireyleri değiştirmektir. Çatışma yaratan bireylerin başka birimlere gönderilmesi ya da rotasyon bir çözüm olabilir.

Özet



Çatışma Kavramını tanımlayabilmek.

Çatışma bir bireyin, diğer bireyin amaç, duygu, davranış, değer yargıları, düşünce ve inançlarında uyumsuzlukların veya zıtlıkların söz konusu olduğu uyumsuzluk ve anlaşmazlıklardır.

Ya da genel olarak çatışma insan yapısında varolan ve kalıtsal olduğu öne sürülen iç güdülerin bireylerce tek tek ya da gruplar halinde ortaya konmasının bir sonucudur.



Çatışma türlerini açıklayabilmek.

Çatışma olgusunun toplumdaki yaygınlığı göz önüne alındığında pek çok çatışma türünden söz edilebilir. En genel anlamda fonksiyonelliğe göre çatışmalar, organizasyon içindeki pozisyona göre çatışmalar, birey düzeyli çatışmalar, taraflar arası çatışmalar şeklinde sınıflandırılabilir.



Çatışma sürecini analiz edebilmek.

Çatışma insanın olduğu her yerde doğal bir olgu olarak ortaya çıkabilir. Genel olarak çatışmanın ortaya çıkış süreci bir aşama izler. Bunlar bireylerin çatıştığında henüz net hissedemedikleri ancak varolan bir anlaşmazlık sonucu ortaya çıkan gizli çatışma, taraflarca hissedilen onca nedenin tam açıklanamadığı algılanan çatışma, görüş farklılıklarından ortaya çıkan taraflarca net olarak bilinen hissedilen çatışma, taraflarca ve etrafça net olarak belirginleşen bazen sözlü diyaloglara dönüşebilen açık çatışmalardır.



Çatışma nedenlerini tanımlayabilmek.

Çatışmaların ortaya çıkmasında pek çok faktör rol oynayabilir. Kişilerarası ilişkilerden başlayıp, bireyin davranış, tutum, kişilik yapısı ve ortama kadar pek çok unsuru kapsar. Genel olarak çatışma nedenleri iletişim kaynaklı, sosyal ve yapısal kaynaklı ve kişisel kaynaklı olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.



Çatışma yönetimini sıralayabilmek.

Çatışma doğal bir olgudur. Ancak işlevsel hale gelmesi için yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bireylerde olumsuz birtakım sonuçlara yol açabilir. Bu açıdan öncelikle çatışma kaynakları saptanmalı ve buna uygun çözüm yolları bulunmalıdır. Genelde çatışmayı önlemede iki yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar davranışsal modeller ve tutumsal modellerdir. Davranışsal yaklaşım altında en sık kullanılan yöntem Kenneth Thomas'ın çatışma yönetimi yaklaşımıdır. Tutumsal yaklaşımlar da çatışmaya neden olan yol ve sebepleri bularak kesin ve kalıcı çözümler getiren yöntemlerdir. Davranışsal modellere göre daha zaman alıcı ve maliyetlidir.

Kendimizi Sınayalım

1. Değişimi çok zor bir konuyla ilgili karar alma sürecinde yeterli bir güce sahip olunmaması durumunda yapılması gereken davranışsal yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Uyum
- b. Rekabet
- c. İşbirliği
- d. Kaçınma
- e. Uzlaşma

2. Hem şeker hastası olan, hem de tatlı yemek isteyen bireyin yaşadığı çatışma şekli aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Yaklaşma-Yaklaşma
- b. Yaklaşma-Kaçınma
- c. Kaçınma-Kaçınma
- d. Göndericiler arası çatışma
- e. Kişi-rol çatışması

3. Aşağıdakilerden hangisi çatışma yaratan iletişime ilişkin faktörlerden biri **değildir**?

- a. Ortak bir lisan konuşmama
- b. Anlama güçlükleri
- c. İletişim kanallarının uzunluğu
- d. Ortak güven azlığı
- e. Yetersiz bilgi alışverişi

4. Bir panel esnasında iki konuşmacının birbirlerine yapmış oldukları hakaret aşağıdaki hangi çatışma türüyle ilgilidir?

- a. Potansiyel çatışma
- b. Hissedilen çatışma
- c. Algılanan çatışma
- d. Açık çatışma
- e. Hedefli çatışma

5. Aşağıdaki kişilik tiplerinden hangisi **daha çok** çatışma yaşayabilir?

- a. Otoriter kişilik
- b. A tipi kişilik
- c. B tipi kişilik
- d. Makyavellenist kişilik
- e. Narsist kişilik

6. Arkadaşlarıyla yaşadığı çatışmayı bireyin görmemezlikten gelmesi aşağıdaki çatışma yönetim biçimlerinden hangisiyle ilgilidir?

- a. Rekabet
- b. Kaçınma
- c. Uyum
- d. Uzlaşma
- e. İşbirliği

7. Aşağıdakilerden hangisi sosyal ve yapısal kaynaklı nedenlerden biri **değildir**?

- a. Ödül sistemlerinin farklılığı
- b. Kaynak kıtlığı
- c. Kişilik farklılıkları
- d. Birbirine bağımlılık
- e. Yetkilerde dengesizlik

8. Çatışmayı kabul ederek, karmaşık örgütlerin ve toplumların yapıları gereği çatışma içinde bulunduklarını vurgulayarak, çatışmanın yok edilmesinin birey ve gruplar arası farklılıkların ortadan kaldırıldığını savunan görüş aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Geleneksel Görüş
- b. İnsan İlişkileri Yaklaşımı
- c. Etkileşimci Model
- d. Modern Yaklaşım
- e. Fonksiyonalist Yaklaşım

9. Profesör, asistan arasındaki hedef farklılıklarından kaynaklanan çatışma türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Rol çatışmaları
- b. Kişi-Rol çatışması
- c. Yatay Çatışmalar
- d. Dikey çatışmalar
- e. Komuta-Kurmay çatışmaları

10. Bireyin belirli bir amaca ulaşmasına mani olunması veya ket vurulma durumunda ortaya çıkan davranış türü aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Engellenme
- b. Çatışma
- c. Stres
- d. Endişe
- e. Uyuşmazlık

Yaşamın İçinden



YAŞAMIN İÇİNDEN OLUMLU VE OLUMSUZ ÇATIŞMA ÇÖZME ÖRNEKLERİ

Olumlu ve Olumsuz Çatışma Çözme Örnekleri

Aşağıda iki arkadaşın çatışma (anlaşmazlık) yaşadıkları durumunu nasıl çözdüklerine dair olumlu ve olumsuz örneklerini göreceksiniz. Örnekteki konu şu; Ayşe en yakın arkadaşı Fatma'nın kendisiyle ilgili olumsuz şeyler söylediğini duyuyor.

Olumsuz Çatışma Çözme Yöntemi Örneği

AYŞE: Fatma sen nasıl bir insansın, sen zaten hep böyle yapıyorsun, dedikoducusun, arkamdan konuşup duruyorsun.

FATMA: Asıl dedikoducu olan sensin, Ya senin bana yaptıklarına ne demeli.

Olumsuz çatışma çözme yönteminde kişiler birbirlerine olumsuz sözlerle, suçlayıcı cümlelerle duygularını ifade ediyorlar ve sonuç olarak bu yöntemde kişilerin anlaşmazlıkları çözülüyor. Bu yöntemde Ayşe Fatma'ya neden dolayı kırıldığını söylememekte sadece Fatma'yı suçlamaktadır. Bu gibi suçlayıcı ifadelerde daha çok kişiler anlaşmadıklarını hissediyorlar, gerginlik ve öfke artıyor. Sonuç olarak da birbirlerini anlayamadıkları için anlaşmazlıkları çözüme kavuşamıyor.

Olumlu Çatışma Çözme Yöntemi Örneği

AYŞE: Fatma seninle bir konuda konuşmak istiyorum bana zaman ayırır mısın?

FATMA: Tabi ki konuşalım?

AYŞE: Seninle uzun zamandır arkadaşız ve ben seni çok seviyorum, sen benim için değerlisin. Sorunum olduğu zamanlar da benim yanımda oldun. Fakat, benim arkamdan başkalarına benim çok çıkarıcı olduğumu söylediğini duydum.

FATMA: Seninle tartıştığımız zaman ben çok üzıldüm ve rahatlamak için birilerine anlatmak istedim. Seni üzmem istemezdim ben de seni çok seviyorum.

AYŞE: Ama ben arkamdan konuştuğunu duyunca çok üzıldüm ve hayal kırıklığına uğradım.

FATMA: Özür dilerim bir dahaki sefere arkandan konuşmam.

AYŞE: Peki bundan sonra bana kırıldığın zaman gelip benimle paylaşsan nasıl olur?

FATMA: Aslında haklısın senle konuşursam rahatlarım ve tıpkı şimdi olduğu gibi sorunumuzu da halletmiş oluruz.

AYŞE: Ortak bir çözüm bulduğumuz için çok mutlu oldum. Beni dinlediğin için teşekkür ederim.

FATMA: Ben de teşekkür ederim.

Olumlu çatışma çözme yönteminde kişiler birbirlerine konuşmak istediklerini ve aralarındaki anlaşmazlıkları çözmeye istekli oldukları mesajını veriyorlar. Özellikle anlaşmazlık yaşayan kişilerin konuşmaya başladıklarında olumlu cümleler kurması çözüm yolu bulmayı kolaylaştırıyor. Ayrıca olumlu çatışma çözme yöntemi örneğinde kişiler birbirlerine neden dolayı kırıldıkları ve duygularını olumlu bir şekilde ifade ettikleri, en önemlisi de birbirlerini dinledikleri için çözüm yolu bulmaya odaklanabiliyorlar. Böylece iki kişinin de istekleri, ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğu ve ortak bir çözüm yolu bulunduğu için rahatlıyorlar.

Kaynak: <http://www.cakil.kizitr/index.php?option=com-content&view=article&id=68&Itemid=> (16.02.2011).



Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. d Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Yönetimi” konusunu tekrar okuyunuz.
2. b Yanıtınız yanlış ise “Amaç Çatışmaları” konusunu tekrar okuyunuz.
3. d Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Nedenlerini” konusunu tekrar okuyunuz.
4. d Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Sürecini Anlama” konusunu tekrar okuyunuz.
5. b Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Nedenleri” konusunu tekrar okuyunuz.
6. b Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Yönetim Biçimleri” konusunu tekrar okuyunuz.
7. c Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Nedenlerinde Sosyal ve Biçimsel Yapıya İlişkin Nedenleri” konusunu tekrar okuyunuz.
8. b Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Düşüncesinde Genel Yaklaşımlar” konusunu tekrar okuyunuz.
9. d Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Türlerini” konusunu tekrar okuyunuz.
10. a Yanıtınız yanlış ise “Çatışma Kavramı” konusunu tekrar okuyunuz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Çatışma en genel anlamda iki veya daha fazla tarafın arasında, sosyal ya da biçimsel bir grupta meydana gelen anlaşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır.

Sıra Sizde 2

Geleneksel yaklaşma göre çatışma istenmez ve bu nedenle de çatışmalardan kaçınılması gerekir.

Sıra Sizde 3

Yaklaşma-yaklaşma çatışması bireylerin iki olumlu seçenek arasında karar verememesi durumunda yaşanır. Örneğin bireyin aldığı iki iyi iş teklifi arasında karar verememesi gibi.

Sıra Sizde 4

Bireyin kişiliği ile üstlendiği rollerin örtüşmemesinden kaynaklanan çatışmalara kişi-rol çatışması denir. Örneğin kan görmeye dayanamayan bir bireyin hemşirelik yapması gibi.

Sıra Sizde 5

Yatay çatışmaların ortaya çıkma nedenleri amaç farklılıkları, rekabet, çıkar çatışmaları, algılamadaki farklılıklardır.

Sıra Sizde 6

Algılanan çatışmada birey karşıdakinin tavır ve hareketlerinden hoşlanmaz, örneğin bir toplantıdaysalar söz kesme ya da söylediklerine katılmadığını belirtme olabilir.

Sıra Sizde 7

İletişim kanallarındaki bozulmayı engellenmenin yollarından en önemlisi yazılı ya da yüz yüze iletişim kanallarını tercih etmektir.

Sıra Sizde 8

Polislerin mesleksi stres yaşamamaları için B tipi kişiliğe sahip olmaları, kişiliklerine uygun mesleği seçmeleri, sabırsız, heyecanlı olmamaları, strese dirençlerinin yüksek olması, risk alma eğilimleri olmaları istenilir kişilik özellikleri arasında sayılabilir.

Sıra Sizde 9

İletişim önemli bir çatışma nedenidir. Bunun için tam ve doğru olarak gerçekleşmesi gerekir. Yanlış anlamlar, iletişimde kopmalar, kanalların uzun olması çatışmayı artırır. Yazılı, yüz yüze iletişim kanallarının kısa olması çatışmaları önleyebilir. Bu durumda hem sosyal, hem de örgütsel ortamlara zarar verebilir.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Agarwal, R.D.(1982). **Organization and Management**, Tata Mc Graw Hill Publishing Co. New Delhi.
- Allyn, B (1991). **A.Diagnostic Approach to Organizational Behavior**, New York.
- Baysal A.,Tekarslan E.(1996), **İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri**, İstanbul.
- Coffey, R.E.,Cook C.W. Hunsaker Philip L.(1994). **Management and Organizational Behavior**, Printice Hall N.D. London.
- Eren Erol (200). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Gillkar F.Ahmad, N.A.,Darzi J.A.(2008).**Organizational Behavior** USA:Atlantic Publishers.
- Hellriegel Don, Slocum John W.,Woodman Richard W.,(1986). **Organizational Behavior**, West Publishing Company, New York.
- Keneth W.Thomas, (1992). **“Conflict and Conflict Management:Reflection and Update”, Journal of Organizational Behavior**, Vol:13, No:3.
- Koçel Tamer (2010). **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basık A.Ş.,İstanbul.
- Nahavandi A., Malekzadeh,A.R.,(1998). **Organizational Behavior**, Prentice Hall N.D. London.
- Nelson L.D.,Quick,C.J. (2009). **Understanding Organizational Behavior**, South. Western Publications.
- Özkalp Enver, Kirel Çiğdem, (2010). **Örgütsel Davranış**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Pondy R.Louis (1967). “Organizational Conflict: Concepts, and Models” **Administrative Science Quarterly**, 12 (2).
- Rahim M.A.(2000). **”Emprical Studies on Managing Conflict”**, International Journal of Conflict Management, 11(1).
- Robbins Stephan P.,(1991). **Organizational Behavior**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Robbins Stephan P.,(1999). **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application.**, Prentice Hall Englewood Cliffs N.J.
- Robbins S.Judge, T.(2007). **Organizational Behavior**, New Jersey:Prentice Hall.
- Şimşek,U.Ş.,Akgemici,T.Çelik, A. (1998). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Konya.
- Tekarslan E.Kılınç, T.Şencan, H.,Baysal, A.C.(2000). **Davranışın Sosyal Psikolojisi**. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Tossi, H.,Rizzo,R.J., Carrol,S.S.(1980). **Managing Organizational Behavior**, Cambridge Massac hussetts.
- Wexley Kennth, Yukl Gerry (1977). **Organizational Behavior and Personnel Psychology**, R.D.Comp.

2

Amaçlarımız

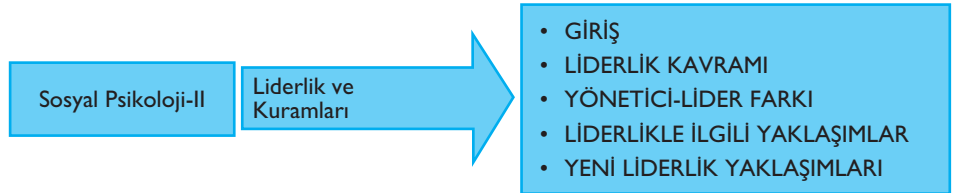
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- liderlik kavramını tanımlayabilecek;
- yönetici lider farkını ayırt edebilecek;
- davranışsal liderlik yaklaşım modellerini sıralayabilecek;
- durumsal liderlik modellerini izleyebilecek;
- yeni liderlik yaklaşımlarını özetleyebileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Lider
- Karizmatik lider
- Dönüşümsel lider
- Otantik lider
- Yönetici

İçindekiler



Liderlik ve Kuramları

GİRİŞ

Liderlik konusu, tarih boyunca insanların ilgisini çeken en önemli konulardan biri olmuştur. Bu açıdan da konuya pek çok açıdan yaklaşıp araştırmalar yapılmıştır. Liderlik kavramını anlamak, tanımlamak karmaşık ve zor bir süreçtir. Sürekli değişen, toplumlara göre yenilenen, güncellenen farklı boyut ve yaklaşımlarla incelenmesi gereken bir konudur. Bu nedenlerle de günümüzde pek çok farklı tanım, liderlik biçimleri ve yaklaşımları ortaya çıkmaktadır. Genellikle davranış bilimleri alanına giren liderlik konusu, pek çok bilim dalında da incelenmiş konuya farklı yaklaşım ve boyutlar getirilmiştir. Sonuç olarak, toplumlarda ve örgütlerde bireyler liderlere ihtiyaç duymaktadır. Güvenilir, esnek, yeniliklere açık, zeki, yönetilebilecek, istenilir, çözüm getirilebilir liderlere tüm toplumlarda ihtiyaç vardır.

LİDERLİK KAVRAMI

Liderlikle ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları yazarlara göre aşağıda verilmeye çalışılacaktır.

Liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirebilmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir (Koçel, 2010, s.569).

Başka bir tanıma göre ise, belirli durum ve koşullar altında amaca ulaşmak için başkalarının davranış ve eylemlerini etkileme sanatıdır. Bir diğer ifade ile; “bir şeyi başkalarına benimsetmek suretiyle yaptırabilme gücüne sahip olan kişi” olarak tanımlanmıştır (Şimşek, Akgemici, Çelik, 1998, s.138).

Diğer bir tanıma göre de; liderlik belirli hedef ve amaçlara yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi, her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneklerini gerektirmektedir. Liderlik konusunda ortaya atılan birçok tanım incelendiğinde, liderliği bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yeteneği ve bilgilerinin toplamı olarak da tanımlamak mümkündür (Eren, 2001, s.342).

Başka yazarlara göre de lider iki farklı açıdan tanımlanmıştır. Bunlardan biri liderliği süreç açısından, diğeri de özellik açısından tanımlamaktadır (Özkalp, Kirel, 2010, s.348). Lider süreç açısından şöyle tanımlanabilir; örgüt üyelerinin faaliyetlerini, örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirerek düzenleştiren kişidir. Özellik açısından liderlik ise, liderin grup üyelerini başarılı bir şekilde etkileyebilecek karak-

teristik özelliklere sahip olması şeklinde tanımlanabilir. Liderin, grup ve bireyler üzerinde gücünü etkin bir şekilde kullanabilmesi önemlidir. Liderlik, zorlama veya güçle ortaya çıkamaz. Çalışanları etkileme gücüne sahip olduğuna inanarak bir yönetici liderlik yapamaz. Çünkü çalışanların onun liderlik özelliklerini kabul etmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak, belirli hedef ve inançlara yönelmiş olan insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneklerini gerektirmektedir. Liderlik konusunda ortaya atılan birçok tanım, incelendiği ve sentez oluşturulmaya çalışıldığı takdirde, liderliği bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yeteneği ve bilgilerinin toplamı olarak tanımlayabiliriz (Eren, 2001, s.342).

SIRA SİZDE



Lideri genel olarak tanımlayınız.

YÖNETİCİ - LİDER FARKI

Tanımlardan da anlaşıldığı gibi liderlik ve yöneticilik aynı şey değildir. Yönetici, insanları etkilerken gücünü formal yollarla elde eden kişidir. Liderlik ise bireylerin sosyal etkileme gücüyle (zeka, yetenek, beden ve sözel iletişim becerileri, önsezi-ler gibi) oluşur. Lider formal olabileceği gibi bir grubun başı ya da grubun ihtiyacı olduğunda ya da bir kriz döneminde ortaya çıkabilir.

Herkes yönetici olabilir, ama herkes lider olamaz, ancak yöneticinin iyi bir lider de olması başarısında önemli bir rol oynar. Lider yönetici, kendi gücünü ve başkalarının gücünü etkili ve başarılı bir biçimde yönetmek durumundadır. Yönetici ve lider kavramı doğrultusunda iki tür güçten söz edilebilir. Bunlar yasal güç ve kişisel güçtür. Yasal güç ya da diğer bir adıyla otoriter bireye verilen formal yetkidir. Kişisel güç ise vizyona sahip olma, görev duygusu, enerji, moral, motivasyon, iletişim becerileri, ikna kabiliyeti, kendine güven, cesaret, dışa dönüklük, yeterlilik güvenilirlik, doğruluk ve dürüstlük gibi özellikleri içermektedir (Clayton, 2000, s.157).

LİDERLİKLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Liderlik konusunun örgüt ve grup davranışlarını gerçekten etkilediğinin bilinmesine rağmen 20 yy.'a kadar liderlikle ilgili bilimsel araştırmalara rastlanmamıştır. Yapılan ilk çalışmalara bakıldığında, liderin kişisel özellikleri üzerinde daha fazla durulduğu görülmüştür. Ancak araştırmaların sadece bir alanda yapılması tutarlı bulguların üretilmediğini ve anlamsız bazı spekülasyonlarla bozulduğunu göstermiştir. Bu yüzden daha sonra liderin kişisel özelliklerinin yanında davranışsal özelliklerinin de incelenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

ÖZELLİK YAKLAŞIMLARI

Liderlikle ilgili yapılan ilk çalışmalarda Napolyon, Gandhi ve Lincoln gibi liderler düşünülmüş ve bu liderlerin kişisel özellikleri incelenmiştir. Bu kişileri diğerlerinden ayıran benzersiz özelliklerin neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Bu özelliklerin nispeten sabit ve sürekli olduğu tahmin edilmektedir. Bu tür incelemelerinin amacı liderlik özelliklerini belirlemek ve bu davranışları saptamak için ölçüm teknikleri geliştirerek lideri seçmede bu teknikleri kullanmaktır.

Genel olarak araştırma sonuçları, liderlik özelliklerinin zeki, kendine güvenli, enerjik, aktif, bilgili, yöneten olduğunu göstermiştir. Şüphesiz bu liste daha da uzayabilir. Ayrıca yapılan çalışmaların hepsi bu konuda oldukça tutarsızdır.

Özellikler kuramına göre liderler sahip oldukları özellikler bakımından takipçilerinden farklıdır. Acaba liderleri grup üyelerinden ayıran nitelikler nelerdir? Bu soruya cevap bulmak için bilim adamları bir çok araştırma yapmıştır. Bu araştırmalarda pek çok özellikler üzerinde durulmuştur (Erdoğan, 1991, s.534).

Liderleri özellikler yaklaşımına göre incelediğimizde bazı konular üzerinde durmak gerekmektedir. Bunlar fiziksel, zihinsel, kişilik, sosyo-ekonomik niteliklerdir (Güney, 2009, s.379-382).

Cinsiyet boy, yaş, ağırlık ve dış görünüş gibi nitelikleri kapsayan fiziksel niteliklerin en büyük özelliği, objektif olarak tanımlarının ve ölçümlerinin yapılabilmesidir. Güçlülük-fiziksel olgunluk göstergeleri ve sağlıklı görünmekte istenilir fiziksel özellikler arasında sayılabilir.

Özellikler yaklaşımının bir çok savunucusu, kişinin fiziksel yapısının başkalarını etkilemede önemli bir rol oynadığını ileri sürmüştür. Örneğin bir araştırmacı liderlik yapanların çoğunun uzun boylu olduğunu bulmuştur (Gibson, Ivancevich, Donnely, 2003, s.294). Ancak dış görünüş ile liderlik arasındaki ilişki konusunda araştırmalar yapılmış, ikisi arasında zayıf bir ilişki bulmuştur. Çünkü günümüzde fiziksel görünüm liderlik için önemli olmakla birlikte, yeterli olmadığı, yeteneklerin daha ön plana çıktığı gözlenmektedir.

Liderlik üzerinde etkili olan ikinci grup özellikler zihinsel özelliklerdir. Liderin sözel, bedensel becerileri, önsezileri, yargı ve bilgileri iyi bir lider olmada önemlidir. Çünkü grup üyeleri, ya da liderin takipçileri liderin kendilerinden üstün bilgilere sahip olduklarını algıladıklarında daha çok bağlanarak etkilenebilirler.

Üçüncü bir özellik kişilik ile ilgili niteliklerdir. Örneğin liderin duygusal zekasının yüksekliği, ikna kabiliyetine sahip olması, kendine güveni, içsel kendilik kontrolünün yüksekliği, kriz yönetme becerileri, duygularını kontrol altına alma özelliğine sahip olması gerekir. Sorumluluk duygusuna sahip olmalı aynı zamanda sorumluluk duygusunu izleyenlere de aşılması gerekir.

Son özellik konusu ise sosyo-ekonomik niteliklerdir. Liderlerin seçimi yalnız psikolojik temellere dayalı olarak değil, aynı zamanda sosyo-ekonomik niteliklere de bağlıdır. Öğrenim düzeyinin yüksek olması izleyiciler üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Ancak bu konuda kesin bir şey söylemek mümkün değildir. Sosyo-ekonomik nitelikler bir kişinin liderlik gücünü artırır, ancak tek başına lider olmasını sağlamaz.

Özellikler yaklaşımına göre günümüzde lider nasıl olmalıdır?



DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLAR

Davranışsal yaklaşımların amacı etkili bir liderlikle, davranışların nasıl birleştirilebileceğini tanımlamaktır. Araştırmalar, etkili bir liderin daha az etkin bir liderden farklı olan davranışsal özelliklerinin neler olabileceğini tahmin etmeye çalışmışlar ve etkin bir lider davranışlarının tüm durumlarda aynı olabileceğini belirtmişlerdir.

Michigan State ve Ohio State Üniversitesi Çalışmaları

Michigan Üniversitesi araştırmalarında liderlik davranışı, işe yönelik ve çalışana yönelik olarak iki şekilde belirlenmiştir. İşe yönelik lider davranışında lider, astların çalışmalarını yakından ilgilidir. Bu tip lider, iş prosedürlerini açıklar ve temelde

başarı ile ilgilidir. Liderin esas amacı görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesidir. Çalışana yönelik liderlik davranışını ise daha çok iş grupları geliştirme ve iş görenlerin işlerinden tatmin olmaları ile ilgilidir. Bu tip liderin esas amacı çalışanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktır. Böylece araştırmalar liderin her iki davranış biçiminden birini seçtiğini göstermektedir.

Ohio State Üniversitesi'nde yapılan liderlik çalışmalarının amacı ise liderlik davranışını belirlemenin grup ve örgüt amaçlarına ulaşmada ne derece önemli olduğunu göstermektir. Bu araştırmaların sonucunda liderin iki tür davranış biçimi gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bunlar ilişkiye yönelik davranış ve yapıya yönelik davranıştır.

İlişkiye yönelik davranış gösteren lider, astlarıyla sık sık ikili ilişki içersine girerek, onların duyguları ve düşünceleriyle yakından ilgilenir. Bireylerin ihtiyaçlarının neler olduğuna önem verir. Astlarına sık sık zaman ayırarak, arkadaşça onların sorunlarıyla ilgilenir.

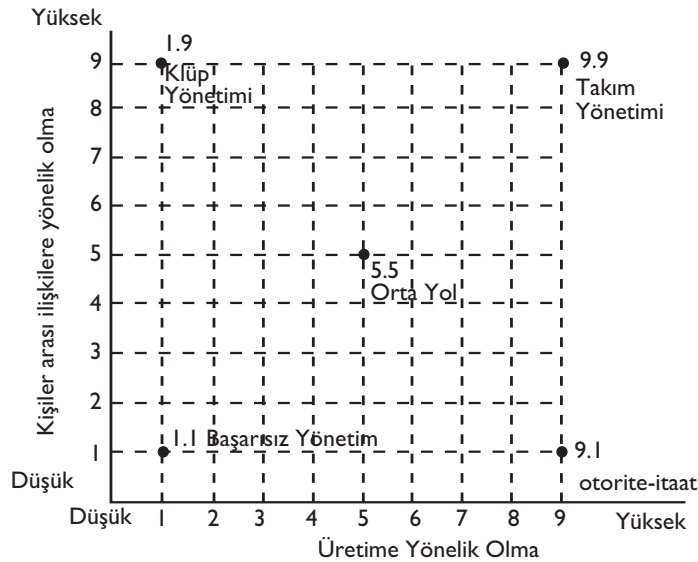
Yapıya yönelik lider ise grupları amaçları başarmak doğrultusunda yönelterek, onların rol yapılarını belirlemekle ilgilenir. Lider, grup faaliyetlerini planlama, örgütleme, görevleri belirleme ve yön verme şeklinde yönetir. Bireylerin rol yapılarını belirlemek ve düzenlemek, astları, verilen görevleri başarmaları için yönlendirmek bu tip liderin gösterdiği davranış biçimidir.

Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeği

Bu modelde de iki boyut dikkate alınmaktadır. Boyutlardan biri insana ilgi, ikincisi ise üretime ilgidir. Bu iki boyutun çeşitli kombinasyonları kullanarak beş türde liderlik davranış biçimi belirlenmiştir (Blake, Mouton, 1985, s.23).

Şekil 2.1

Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeği



Şekil 2.1'de görüldüğü gibi, yatay eksenle üretime önem veren, dikey eksenle ise insanlara önem veren liderlik davranış tarzı bulunmaktadır.

1.1. liderlik tarzında başarısız bir yönetim söz konusudur. Lider, ne işe ne de insana dönüktür. Çünkü ne işin gerektirdiği unsurları planlamayı, örgütlemeyi, dü-

zenleştirmeyi yapmakta, ne de grubu oluşturan insanların beklentilerini, arzularını ve ihtiyaçlarını dikkate almaktadır.

9.1 ile ifade edilen liderlik tarzında otorite söz konusudur. Bu liderlik tarzında iş zamanında ve eksiksiz tamamlanmalıdır. İnsan faktörü dikkate alınmamaktadır. İletişim, biçimsel ve yukarıdan aşağıya doğru tek yönlüdür.

1.9 ile ifade edilen liderlik tarzı da klüp yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Grupta veya örgütte çalışanların kişisel ihtiyaçlarına önem verildiği, arkadaşça ilişkilerin yer aldığı görülmektedir. Ancak, bu liderlik biçiminde de iş ihmal edilmektedir. Biçimsel olmayan iletişim görülmektedir.

9.9. ile ifade edilen liderlik tarzı takım yönetimidir. Burada hem yapılması gereken iş hem de bireyler arası ilişkiler önemlidir. Çalışanlar, örgüt amaçları doğrultusunda bütünleştirilmeye çalışılır. Sorunlar karşılıklı görüşülüp, tartışılır, iş ile ilgili konularda işbirliği yapılır.

5.5. liderlik tarzında ise orta yolu bulan bir liderlik modeli tartışılmaktadır. Burada işin gerekleri ile çalışanların beklenti, ihtiyaç ve istekleri çakışmaktadır. Ancak, sorun her iki tarafın da fedakarlık yapması ile çözümlenmeye çalışılır. Hem biçimsel, hem de biçimsel olmayan iletişim tarzı bulunur. Bu tarz bir liderlik biçimi, işin gereklerini yerine getirmektedir. Ancak yeniliklere, gelişmelere ve değişikliklere açık bir tarz değildir (Tevruz, Artan, Bozkurt, 1999, s.195).

Hangi liderlik tarzında insan faktörü dikkate alınmamaktadır?



D.Mc Gregor'un X ve Y Kuramları

Bu kuramlara göre liderlerin davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri, bu kişilerin insan davranışı hakkındaki varsayımlarıdır. Bu varsayımlar birbirine zıt görüşleri içeren iki grupta toplanarak, x ve y kuramları olarak adlandırılmıştır.

X ve Y kuramlarına göre bireylerin davranış özellikleri şöyle sıralanmaktadır.

X Kuramına göre,

- İnsanlar çalışmayı sevmezler ve ellerinden geldiği kadar çalışmaktan kaçarlar.
- İnsanlar çalışmayı sevmedikleri için zorlanmalı, cezalandırılmalı, denetlenmeli ve korkutulmalıdır.
- İnsanların yükselme hırsları yoktur. Genellikle sorumluluktan kaçarlar, daha çok güvenli yer ararlar.
- Çalışanlar için önemli olan örgütsel amaçlar değil, kişisel kazançlardır.

Y Kuramına göre,

- Çalışmak doğal bir olaydır ve insanlar genellikle çalışmaktan zevk alırlar.
- İnsanlar amaçları doğrultusunda kendi kendilerini kontrol ederek çalışırlar.
- Her insanın belli bir potansiyeli vardır ve şartlar uygun olduğu takdirde kişi bunları geliştirerek daha fazla sorumluluk almaya yönelir.
- Herkesin yaratıcılık, yenilik bulma gibi özellikleri toplumda sınırlı sayıda kişiye verilmiş olmayıp geniş bir biçimde yayılmıştır.

Günümüzde X ve Y kuramlarından hangisinin geçerli olduğunu tartışınız.



DURUMSAL LİDERLİK MODELLERİ

Durumsal liderlik modelleri ile ilgili yapılan araştırmalar liderliği değişik durumlarda farklılaşabilen davranışlar olarak ele almışlardır. Bu modele göre liderlik, ortama göre değişebilir davranışlardan oluşur. Durumsal liderlikle ilgili pek çok model vardır. Bu bölümde durumsallık modellerinden bazıları üzerinde durulacaktır. Bunlar Fiedler'in Durumsallık Modeli, House'un Yol-Amaç Modeli ve Vroom-Yetton-Jago Modelidir.

Friedler'in Durumsallık Modeli

Friedler'in durumsal liderlik modeli, bireysel özellikleri ön plana alan bir etkileşim modeli olarak tanımlanabilecektir. Bu model, gruplar, yönetim kurulları, farklı düzeylerdeki yöneticiler ve askeri birliklerin yöneticileri olmak üzere bir çok örneklem üzerinde çalışılarak ortaya konmuştur.

Friedler'e göre, liderin etkin olabilmesi ortamlara bağlıdır. Bazı liderler ortam veya örgütte etkin olabileceklerdir. Fiedler ve yardımcıları, liderin bireysel özelliklerini ve liderin ortam için uygun olup olmadığını araştırmaya çalışmışlardır. Friedler, liderin temel kişilik özelliklerini tanımlarken özel olarak ilişkiye güdülenmiş lider terimini kullanmıştır. Fiedler'in lider için kullandığı diğer bir terim ise işe güdülenmiş liderdir.

İşe güdülenmiş lider daha çok işin yapılmasına ağırlık verir. Bu tip liderler, emir vericidirler, emri altında çalışan kimselerin düşüncelerine önem vermezler. Onlar için işin bir an önce bitirilmesi önem taşır. Oysa ilişkiye yönelik lider, tam tersi bir görünümdeydir. Bu tip liderler için bireyler arasındaki ilişkiler önem taşır. Çalışanlar arasındaki uyum, arkadaşlık gibi destek verici konular üzerinde dururlar. İşe yönelik lider otoriter lidere, ilişkiye yönelik lider ise demokratik lidere benzer.

Friedler'in ortaya attığı iki farklı liderlik tarzı, liderlerin birlikte çalışmayı en az ve en çok tercih ettikleri kişileri, kişilikleri açısından benzer veya benzemez olarak algılanmalarına göre saptanmıştır. Birlikte çalışmayı en az ve en çok tercih ettikleri kişileri, kişilikleri açısından benzer olarak algılayanları sosyal-duygusal lider; benzemez olarak algılayanları ise iş eğilimli lider olarak tanımlamışlardır (Kağıtçıbaşı, 1976, s.232).

Daha sonra, ortaya koydukları liderlik tarzlarının hangi durumlarda etkin olduğunu araştırmışlardır. Bu çalışmalarda liderin etkinliğinde rol oynayan üç önemli öge ortaya çıkmıştır. Bunlar; lider-üye ilişkileri, görev yapısı ve liderin mevkii gücüdür.

Lider-Üye İlişkileri: Lider ve astları arasındaki karşılıklı ilişkileri ifade eder. Lider ve astlar arasında karşılıklı sevgi, saygı, güven varsa bunlar iyi ilişkilerin işaretidir.

Görev Yapısı: Yapılacak işin iyi tanımlanmış ve nasıl yapılacağının belirli olmasını ya da tam tersi belirsizliğin hüküm sürdüğü durumları açıklar. İşin yapısının belirliliğinin yüksek olduğu durumlar, planlı ve önceden bilinen iş ortamlarını açıklarken, işin yapısının belirliliğinin düşük olduğu durumlar değişimi ve karışıklığı açıklar (Artan, 1999, s.202).

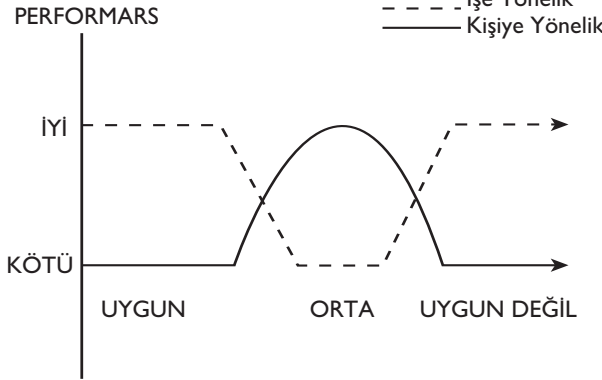
Liderlerin Mevkii Gücü: Liderlerin sahip olduğu liderlik gücünün tabiatında var olduğunu ifade eder. Diğer bir anlamda, liderin üyeler tarafından lider olarak kabul edilmesi gerekir. Eğer lider, yeteri kadar astları yönlendirebiliyorsa, gerektiğinde ödüllendirip, cezalandırabiliyorsa liderin mevkii gücü yüksek ve uygundur.

Eğer bütün bu özelliklere sahip değilse, liderin kontrolü dışında pek çok karar alınıyorsa liderin gücü zayıf demektir.

Şekil 2.2

Fiedler'in Liderlik Modeli

Kaynak: F. E. Fiedler, M. M. Chemers and L. Mahan, *Improving Leadership Effectiveness; The Match Concept*, New York, John Wiley, 1977.



Kategori	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Lider-üye ilişkileri	iyi	iyi	iyi	iyi	kötü	kötü	kötü	kötü
Görevin niteliği	yüksek	yüksek	düşük	düşük	yüksek	yüksek	düşük	düşük
Pozisyon gücü	kuvvetli	zayıf	kuvvetli	zayıf	kuvvetli	zayıf	kuvvetli	zayıf

Fiedler'e göre lider üye ilişkileri uyumluysa, işin yapısı belirginse ve liderin mevkii güçlüyse lider için uygun ortam var demektir. En uygun ve uygun olmayan durumlarda iş eğilimli lider etkin olmakta, orta derecede uygun durumlarda ise ilişkiye eğilimli lider etkin olabilmektedir. Tüm öğelerin olumlu olduğu durumlarda, liderden gruba yol göstermesi beklenir; iş eğilimli liderlik davranışı, daha çok kabul görür ve grup, yüksek bir performans gösterebilir. Öğelerin tamamen olumsuz olduğu, işin karışık ve belirsiz, lider-üye ilişkilerinin zayıf olduğu durumlarda iş eğilimli liderler etkindir. Aksi durumda grup dağılabilir.

En çok tercih edilen iş arkadaşlarınızın özelliklerini tartışınız.



SIRA SİZDE

Yol-Amaç Modeli

Yol-amaç modeli, 1970'li yıllarda Martin Evans ve Robert House tarafından geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Liderlikte yol-amaç modeli liderin belirli özelliklerinden çok liderin davranışları ve durumları üzerinde durur.

Araştırmacılar, liderlerin örgütte iki önemli fonksiyona sahip bulunduklarını ileri sürmektedirler. Bunlardan birincisi, örgütsel amaçları belirleme ve böylece astlara hangi davranışlarının ödüllendirileceğini bildirme durumudur. İkincisi, arzulan davranışlar doğrultusunda astları destekleyerek, onların amaçlara ulaşmasını sağlamak ve sonucunda da ödülleri artırmaktır. Liderin davranışının astlarca kabul edilmesi, ancak bu davranışı tatmin edici olmasına ve onların gelecekte erişebilecekleri bir tatmin için araç olabilme koşuluna bağlıdır. Ayrıca, bir liderin davranışı

başarılı bir görev yapıldığı, bir ihtiyaç tatmin edildiği, başarılı bir iş için gerekli olan faaliyetler desteklendiği ölçüde güdüleyici olmaktadır (Eren, 2001, s.364).

Yol-amaç modeli, liderin farklı durumlarda farklı davranış görüntüleri göstereceğini ileri sürerek, dört liderlik davranışı belirler: Bunlar; yönlendirici, destekleyici, katılımcı ve başarıya yönelik lider tipleridir (Organ, Bateman, 1986, s.335).

Yönlendirici Lider; astlardan beklentilerinin neler olduğunu açıklar, görevleri nasıl başaracakları konusunda rehberlik eder, iş programları ve astlara başarı standartlarının tanımını yapar.

Destekleyici Lider; astlara arkadaşça davranarak onların statülerine ilgi gösterir. Astların kendilerini iyi hissetmelerini sağlar.

Katılımcı Lider; kararları vermeden önce astların fikirlerine başvurur. Onların istek ve düşüncelerini dikkate alır.

Başarıya Yönelik Lider; amaçlara ulaşmada astlardan yüksek performans bekleyen, bu performansı göstermeleri için de gereken desteği sağlayan bir liderlik tipidir.

SIRA SİZDE



6

Yol-Amaç modelindeki liderlik davranışlarını karşılaştırarak açıklayınız.

Vroom-Yetton-Jago Modeli

Liderlikte 3. tip durumsallık modeli Vroom-Yetton-Jago modelidir. İlk olarak, Victor Vroom ve Philip Yetton tarafından öne sürülmüş son yıllarda da Arthur G. Jago tarafından yaygınlaştırılmıştır. Bu model de, yol-amaç modeli gibi belirlenen bir durumdaki liderlik modelini tanımlamaya çalışır.

Bu model, durumun özelliklerine bağlı olarak ne kadar astın kararların paylaşılmasında söz sahibi olması gerektiğini açıklar; başka bir deyişle sadece tek kişi tarafından alınan kararlar her durumda en iyi nitelikte olmayabilir. Verilen kararların değerlendirilmesinde lider, alternatif kararları da göz önüne alarak karşılaştırma yapmalı ve kararların alınmasında ast sayısının çok olmasına da özen göstermelidir. Model, karar ağacı kullanmayı gerekli görür; yönetici bir çok değişik durumlarda kendi durumunu kendi belirler ve karar ağacı vasıtasıyla yolları izleyerek, problem için uygun seçeneği saptar.

Model belirli durumlarda uygun olabilecek beş davranış olduğunu varsayar:

AI (Otokratik): Problemi kendi çözer ve kendi karar alır.

AII (Otokratik): Astlardan gerekli bilgiyi alır, ancak çözümü kendi yapar.

CI (Danışan): Astların konu üzerine düşünceleri alınır ve ilgili astlarla problemler paylaşılır. Ancak yöneticiler kararları yalnız alırlar.

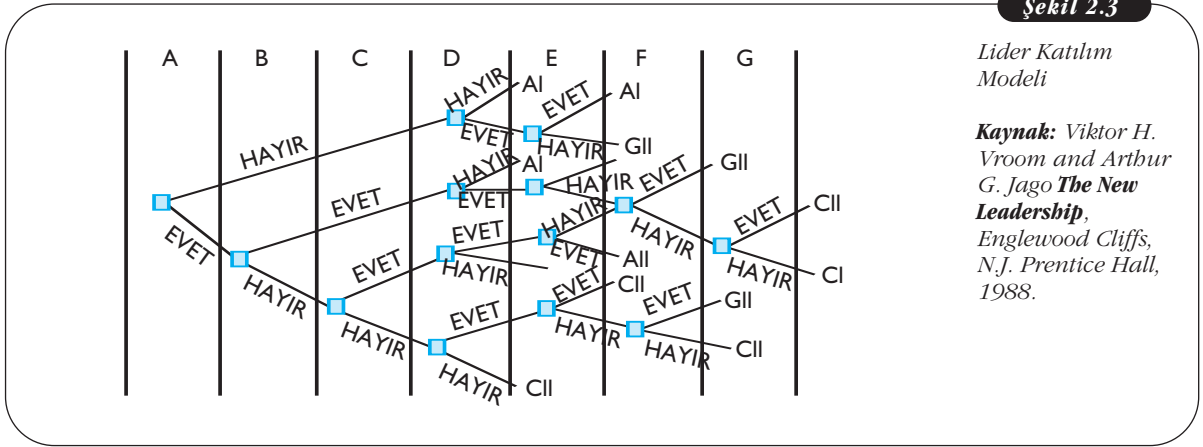
CII (Danışan): Astların düşünce ve önerilerini dinleyerek, bir grup olarak astlarla problemi tartışılır. Ancak kararları yöneticiler alır. Astların düşüncelerini kararlara yansıtabilir veya yansıtmayabilir.

GII (Grup Yönelimli): Yönetici ve astlar durumu bir grup olarak tartışılır ve grup olarak karar alırlar.

Şekil 2.3

Lider Katılım Modeli

Kaynak: Viktor H. Vroom and Arthur G. Jago *The New Leadership*, Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall, 1988.



Vroom-Yetton-Jago modeli, 7 durumsallık sorusuyla problemlerin analiz edilebileceğini öne sürer. Bu sorulara verilen evet veya hayır cevabıyla lider, tercih edebileceği beş karar davranışından birini seçebilir. Karar verebilmesi için modele göre 7 soruyu cevaplandırmalıdır. Bu sorular A'dan G'ye sıralanmış ve şekil 10.3'te gösterilmeye çalışılmıştır.

- A. Kaliteye ihtiyaç var mı?
- B. Kaliteli bir karar almak için yeterli bilgiye sahip miyim?
- C. Problem yapısallaştırılmış mı?
- D. Kararların uygulanması astlar tarafından kabul edilecek mi?
- E. Kararları tek başına almanın mantıksal nedenlerini astların kabul edecekleri mi?
- F. Bu problemi çözmede belirlenecek örgütsel amaçları astlar paylaşacaklar mı?
- G. Alınan kararları uygulamada astlar arasında çatışma var mı?

Lider, sonuca ulaşmaya kadar karar ağacını takip eder. Dalların sonunda liderin ne yapacağı belirlenir. Şirket yöneticileri, daima etkinliği artırmanın çeşitli yollarını ararlar. Bunun için yeni makineler alınıyor, yeni iş sistemleri kuruluyor; fakat yine de beklenildiği kadar bir artış gerçekleşmez. Üretim düşmekte, kalite bozulmakta ve çalışanlar arasında işten çekilme oranı yükselmektedir. Üretim düşüklüğünün nedenleri arasında en çok zayıf moral, eğitim eksikliği, finansal teşviklerin yetersizliği sayılabilir.

YENİ LİDERLİK YAKLAŞIMLARI

Küreselleşme ve rekabet, toplumsal ve kurumsal süreçlerdeki gelişmeler liderlik alanında da yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Değişen insan sermaye ve bilgi yönetimi ile birlikte liderlerin de yeni bilgi, yetenek, vizyon, strateji geliştirmeleri ya da lider olabilmeleri için daha üst düzey bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Aşağıda yeni liderlik yaklaşımlarında bazıları üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK

Liderlik literatüründe yapılan çalışmalar, Karizmatik Liderliği yeni boyutlara taşımıştır. 1978 yılından itibaren yönetim ve liderlik yazımında klasik ve geleneksel liderlik davranış biçimlerinin yanında; James Mc Gregor, J.M. Burns ve B.M. Bass, yaptıkları araştırmalarda yeni bir ayırım yapılmasının zorunluluğuna işaret etmişlerdir. Bu ayırım içinde dönüşümsel liderlik kavramını kullanmışlardır. Bu kavram

Dönüşüm: Şekil, biçim, yapı değiştirmek ya da farklı bir kalıba sokmak anlamına gelmektedir.

Dönüşümsel liderlik: Toplumlarda ve örgütlerde köklü değişikliklerin gerçekleştirilmesinde başarı ile uygulanabilen bir liderlik tarzıdır.

Karizmatik lider: Bireysel çekiciliği olan, başkalarını etkilemede ve onlara istediklerini yaptırmada önemli rol oynayan ve sadık astların oluşumunu sağlayan bir lider tipidir.

yeniliğe, değişime ve reforma dönüktür. Dönüşümsel liderlik modeli, lider ve izleyicilerin etik, arzu, beklenti ve insan ilişkilerini bir üst seviyeye çıkartmayı hedefler (Conger, Kanungo, 1994,s.748). **Dönüşümsel liderlik**, toplumlarda ve örgütlerde köklü değişikliklerin gerçekleştirilmesinde başarı ile uygulanabilen bir liderlik tarzıdır. Dönüşümsel lider özgürlük, barış, eşitlik ve insancılık gibi üstün değerler yoluyla izleyicileri yönlendirir. Korku, baskı, kıskançlık, aşırı rekabet gibi duygusal faktörler devrede değildir.

Geleneksel liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler, yetkilerini çalışanları ödüllendirme, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırken dönüşümsel liderler, astlarına bir görevin olduğunu ilham ettirmeye ve bir düşü, vizyona yöneltme ve yönlendirmeye çaba sarf ederler. Bass, dönüşümsel liderliği tamamlayıcı üç konudan söz etmektedir: Bunlar; Karizmatik Liderlik Davranışı, Bireyselleştirilmiş Düşünce ve Entellektüel Uyarım'dır. Bunun üç mekanizmanın birleşimi ile başarılabacağına inanılır.

Karizmatik liderlik davranışının temelini oluşturan karizma kavramı, 1980'li yıllara kadar politik, sosyal ve dini liderlik açısından ele alınmıştır. (Yukl, 1994, s.317). Karizma; örgütsel ortamdaki doğru bir liderden, sıradan yöneticiyi ayıran bir unsurdur. Bu durumda lider astlarından yoğun hisleri kendi üzerine çekmekte ve izleyenleri, liderleriyle özdeşleşmektedirler. Sahip olunan kişisel özellikler veya güç yoluyla, karizma etkisi lidere isteyerek benzeme çabasına veya özenme temeline dayanmaktadır (Bass, 1985, s.34). İzleyicisiyle etkileşimi olmayan liderin, karizma atfının, sosyal sirayet yoluyla gerçekleşebileceğini yani lidere yönelik karizma atfının izleyicilerin birbirlerini etkilemesi yoluyla oluşacağını ileri sürmüştür (Conger, 1999, s.161). Liderin bireysel çekiciliği, diğerlerini etkilemede ve onlara istediklerini yaptırmada önemli bir rol oynar ve sadık astların oluşmasını sağlar (Artan, 1999, s.212).

Karizmatik liderler, takipçileriyle aralarında duygusal bağlar kurarak, onları umulmadık hedeflere doğru yönlendirebilirler. Dönüşümsel liderlikte olduğu gibi, burada da astların, örgütün amaçları ve misyonu ile ilgileri, kendi amaçlarının üzerinde. Karizmatik liderler, astların sadakatini kazanırlar ve onlara örnek teşkil ederler. Karizmatik liderliği, dönüştürücü liderlikten ayıran en önemli özellik, karizmatik liderliğin her zaman yeniliğe ve değişime odaklanmamasıdır.

Karizmatik liderler, örgütlerinin geleceğini bugünden çok farklı görürler. Geleceği yakalayabilmek için, astları güçlendirerek ve geliştirerek sorumluluk almalarını sağlarlar. Astlarla aralarında çok güçlü bir bağ kurarlar ve güven ortamı yaratırlar. Kendilerini ve fikirlerini tanıtmak için tüm iletişim kanallarını kullanırlar; astları için hem fikirleri, hem de davranışlarıyla model oluştururlar.

Bireyselleştirilmiş Düşünceler: Dönüşümsel liderler, tipik olarak her asta bireymiş gibi davranmak, öğretici deneyimler yaratmak ve bu deneyimlere teşvik etmek için projeleri için projeleri devretme eğilimindedirler.

Entelektüel Uyarım: Dönüşümsel liderler, astlarını eski davranış kalıplarını değiştirebilecek düşüncelere yönlendirirler. Böylece izleyicilerin problemlere farklı açıdan bakmalarını ve bu problemleri değişik ve yeni yollarla çözmelerini sağlarlar. Çünkü entelektüel uyarım yaratmak isterler; böylece liderler, pratiğe izin verme, yaratıcı düşüncelerin üzerinde durma ve astların üst düzey ihtiyaçlarını harekete geçirme eğilimindedirler. Entelektüel uyarım özelliği, izleyicilerinin zekalarını yaratıcı bir şekilde kullanmalarını, olaylara akılcı yaklaşımlarını, problemlerini alternatif yollarla çözmelerini ve liderin düşüncelerini sorgulamalarını teşvik eder (Hinkin, Tracey, 1999, s.105).

Bu süreçlerden ortak bir tanıma varılabilir. Dönüşümsel liderin hedefi, belirli bir durumda amacın gerçekleştirilmesi yönünde birey ya da grubun faaliyetlerini etkileme sürecidir.

Dönüşümsel lider örnekleri veriniz.



LİDERLİKTE ATIF KAVRAMI

Atfetme, bir kişinin kendi davranışlarının ya da başkalarının davranışlarının sebeplerini açıklaması ve belli özelliklere dayandırılmasıdır. Atıf, bireyin algılamada bilişsel bir süreç geliştirmesidir. Atıf kuramı aynı zamanda çağdaş motivasyon kuramları arasında sayılmaktadır. Bu kurama göre, insanlar diğer insanların davranışlarını anlamaya çalışırken bunun nedenlerine inerek niçin ortaya çıktığını kavramaya çalışırlar. Yani neden sonuç ilişkisi kurmaya çalışırlar. Liderlikte atıf kuramına göre bireylerin diğer bir kişiye ortak atfettikleri özelliklere göre o kişi lider olarak algılanmaktadır. Bu özellikler; zeki olmak, sıra dışı kişilik sahibi olmak, güçlü hitabet yeteneğine sahip olmak, anlayışlı ve üretken olmak olarak sayılabilir (Güney, 2009, s.426).

POZİTİF BİR LİDERLİK ANLAYIŞI: OTANTİK LİDERLİK

Geleneksel örgütsel çalışmalardan farklılaşan pozitif psikoloji ve olumlu örgütsel davranış insanın örgüt içerisindeki durumunu en iyiye ulaştırmayı hedefler. Gelişmekte olan bu alan kendine güven, umut, çabuk iyileşebilme, iyimserlik, psikolojik ve sosyal anlamda sağlıklı olabilmek için hedeflerden tatmin olma gibi olumlu duygulara sahip olunması yönünde insan yaşamı ve faaliyetlerinin gelişimini desteklemektedir. Bu bağlamda artık liderlik çalışmalarında olumlu duyguların geliştirilmesi ve açığa çıkarılması, hedeflere ulaşabilme ile psikolojik sermaye elemanları üzerine odaklanılmaktadır.

Son dönemde liderliğin ahlaki ve etik boyutlarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar tüm bu olumlu yaklaşımlardan etkilenmektedir. Tüm bu çabalar ve olumlu akımlar pozitif liderlik tarzları olan spiritüel, dönüşümcü ve otantik liderliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kesken, Ayyıldız, 2008, s.729-754).

Otantik liderleri ve bu pozitif liderlik türünü anlayabilmek için otantiklik kavramını tanımlamakta fayda vardır. **Otantiklik** “Kendi kendini bilmek, kendini doğru olarak ifade edebilmektir. Otantikliğin özü insanın kendini bilmesi, kabul etmesi ve kendine karşı daima net doğru olabilmesidir. Diğer bir deyişle “Birey; kendi öz değerlerine, kişiliğine, tercihlerine ve duygularına bağlı olduğu ölçüde otantiktir”.

Kavram maalesef genellikle yanlış anlaşılmaktadır. Hem liderler hem de izleyiciler otantiklik kavramını doğuştan var olan bir nitelik olarak algılamaktadır. Oysa otantiklik başkalarının (takipçilerin) lidere atfettiği bir özelliktir. Bu bağlamda bir lider aynaya bakıp “Ben otantığım.” diyemez. Ayrıca “İnsan ya otantiktir ya da değil.” görüşü ışığında bu niteliğin insanlarda doğuştan var olduğunu söylemek kavramın yanlış anlaşılmasına neden olmaktadır. Kavrama ilişkin diğer bir sorun ise insanların bu kavramı içtenlik, samimiyet, dürüstlük, doğruluk ve bütünlük kavramları ile karıştırmalarıdır. Bir kişinin samimiyeti kişinin kendini diğerlerine doğru ve dürüst bir şekilde ifade edebilme derecesi iken, otantiklik bireyin kendisine karşı dürüst olabilme derecesidir. Bu noktada otantik bir lider olabilmek çift taraflı bir mücadele sürecini gerektirmektedir. Liderler bir yandan sürekli olarak yaptıkları ve söylediklerinin tutarlılığını sağlarken öte yandan insanları kendileri ile ilişkilendirebilmelidirler.

Otantiklik: Kendi kendini bilmek, kendini doğru olarak ifade edebilmektir.

Otantiklik niteliği aynı zamanda çalışanların gelişimi, iyiliği ve kendilerini tanımları için de şarttır (Ilies vd., 2005: 374). Nitekim otantik kurumlarda liderler ve çalışanlar birbirlerindeki gelişme potansiyelini açığa çıkarmak için çalışırlar.

Otantik orijinal taklit olmayan manasına gelir. Bu bağlamda otantik lider şöyle tanımlanmaktadır: (Kesken, Ayyıldız, 2008, s.737 içinde Avalio ve diğerleri 2003).

“Kendi düşünceleri, davranışları ve diğerleri tarafından nasıl algılandıklarının farkında olan, kendilerinin ve diğerlerinin değerleri, ahlaki bakış açıları, bilgileri ve güçlü yönlerini bilen; içinde bulundukları-çalıştıkları ortamı tanıyan, kendine güvenen, umudu olan, iyimser, sorunların çabuk üstesinden gelebilen ve ahlaklı bireyler”dir.

Otantik liderlerin özellikleri özetle aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

- Topluma hizmet vermeyi ilke edinirler.
- Kimseyi taklit etmezler kendilerine özgüdürler.
- Kişisel çıkarlardan çok toplum çıkarlarını düşünürler.
- Statü onlar için çok önemli değildir.
- Otantik liderlik özelliği doğuştan değildir, sonradan geliştirmişlerdir.
- Güçlü bir kurum kültürü ve sosyal kültürlerde nasıl kabul edileceklerini ve köklü bir değişim için hangi kültürden yararlanacaklarını bilirler (Goffee, Jones, 2005, s.86-94).
- Akıllarını kullanırlar ancak vicdan duyguları da davranışlarında baskın rol oynar.

Günümüzde kişisel çıkarlara verilen önem ve güven duyabileceğimiz liderlere duyulan ihtiyacın artması, belirsizlik ve güvensizlik hissi bizi umut, iyimserlik, öz-bilinç ve esneklik özelliklerini taşıyan liderlere yöneltmiştir. Kamunun politikacılarla ve iş adamlarına ilişkin olumsuz tutumları bu güven sorununu pekiştirmektedir. İnsanlar liderlerin kabiliyetlerinden şüphe duymasalar da onların etik davranıp davranmadıklarını sürekli sorgulamaktadırlar.

Bu bağlamda siyasi bir liderde aranan özellikler olarak karşımıza şu unsurlar çıkmaktadır:

- En az bir yabancı dil bilmesi ve ikili ilişkilerde diyaloga açık olması,
- Göreve ehil olduğuna dair başarılı bir geçmişinin olması,
- Dürüst ve ahlaki karakterinin düzgünlüğü ile tanınmış olması,
- Örnek bir aile yaşamına sahip olması,
- Yalandan uzak ve sözüne güvenilir olması,
- Otorite gücünü zor kullanmaktan değil halktan alması,
- Milletin manevi değerlerine bağlı ve saygılı olması,
- Kişisel çıkarlarının ülke yararlarının önüne geçmemesi,
- Kişisel hırstan uzak durması, koltuk düşkünü olmayıp, zamanı gelince hizmet bayrağını başkalarına devretme konusunda anlayış göstermesi (Banu Dalaman, 2001).

<http://gercekgundem.com/index.php?c=65834>

Özet



Lider kavramını tanımlayabilmek.

Genel anlamda liderlik belirli hedef ve amaçlara yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi, her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneğidir.



Yönetici lider farkını ayırt edebilmek.

Yönetici insanları etkilerken gücünü formel yollarla elde eden kişidir. Lider ise bireylerin sosyal etkileme gücüyle (zeka yetenek, beden dili, sözel iletişim becerileri gibi) oluşur.



Davranışsal liderlik modellerini sıralayabilmek.

Etkili bir liderin davranışları nelerdir, nasıl olmalıdır gibi soruların cevaplarını arayan kuramcılar bu bağlamda bazı kuramsal yaklaşımlarla incelemişlerdir. Bu kuramlardan bazıları Michigan State ve Ohio State çalışmaları, Blake ve Mouton'un Yönetim Biçim Ölçeği, D.Mc Gregor'un X ve Y Kuramlarıdır.



Durumsal liderlik modellerini izleyebilmek.

Durumsal liderlik modeli liderin durumsal koşullara göre farklılaşan davranışlarını inceleyen kuramsal modellerdir. Bunların en sıkça incelenenleri Fiedler'in Durumsallık Modeli, Yol-Amaç Modeli, Vroom-Yetton Modelidir.



Yeni liderlik yaklaşımlarını özetleyebilmek.

Küreselleşme, rekabet, değişen insani sermaye ve bilgi yönetimi de liderlerin yeni yetenek bilgi ve strateji geliştirmeleri ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu amaçla ünitemizde üç yeni liderlik yaklaşımı incelenmiştir. Bunlar dönüşümsel liderlik, atıf kuramı ve otantik liderlik modelleridir.

Kendimizi Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi yol amaç modeline göre astlardan yüksek performans bekleyen ve bunun için destek sağlayan bir liderlik davranışıdır?

- a. Yönlendirici lider
- b. Başarıya yönelik lider
- c. Katılımcı lider
- d. Destekleyici lider
- e. Otoriter lider

2. Aşağıdakilerden hangisi özellik yaklaşımına göre bir liderde bulunması gereken özelliklerden biri **değildir**?

- a. Zeka
- b. Önsezi
- c. Bedensel enerji
- d. Yetenek
- e. Araştırma

3. Dönüşümsel Liderler kendilerini izleyenleri etkilemek için aşağıdaki davranışlardan hangisini **kullanmazlar**?

- a. Vizyon oluşturma
- b. Yeniden düzenleme
- c. Yönetim gücü
- d. Karizma
- e. Cezalandırma

4. Aşağıdakilerden hangisi Fiedler'in durumsallık modelindeki tanımlanan kavramlardan biri **değildir**?

- a. Lider-üye ilişkileri
- b. Vizyon oluşturma
- c. İşe yönelik lider
- d. İlişkiye yönelik lider
- e. Liderin mevki gücü

5. Aşağıdakilerden hangisi X Kuramının özellikleri arasında **yer almaz**?

- a. İnsanların çalışmayı sevmemesi
- b. İnsanların örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmaması
- c. İnsanların yükselme hırslarının olmaması
- d. İnsanların çalışırken zorlanmalarının denetlenmesi
- e. Çalışanlar için önemli olanın kişisel kazanç olması

6. Aşağıdakilerden hangisi yönetici ve lider arasındaki farkı **en iyi** açıklar?

- a. Liderin çalışkan olması
- b. Liderin sosyal etkiyle gelmesi
- c. Lideri yönetimin belirlemesi
- d. Liderin gücünü otoriteden alması
- e. Liderin yasal gücünün olması

7. Lideri açıklayan özellikler yaklaşımında aşağıdakilerden hangisi **yoktur**?

- a. Kişisel etkenler
- b. Sosyo-ekonomik etkenler
- c. Zihinsel etkenler
- d. Fiziksel etkenler
- e. Sanatsal etkenler

8. Blake ve Mouton'un yönetim biçim ölçeğine göre çalışanların kişisel ihtiyaçlarına önem verildiği, arkadaşça ilişkilerin yer aldığı süreç aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Klüp yönetimi
- b. Otorite
- c. Takım yönetimi
- d. Başarısız bir yönetim
- e. Orta yolu bulan yönetim

9. Örgütsel bir ortamda doğru başarılı bir lideri, sıradan bir yöneticiden ayıran **en önemli** unsur aşağıdakilerden hangisidir?

- a. Başarı
- b. Görünüm
- c. Ekonomik güç
- d. Karizma
- e. Yetki

10. Aşağıdakilerden hangisi otantik bir lider davranışı **değildir**?

- a. Topluma hizmet
- b. Statü kazanmak
- c. Güven
- d. Kendine özgün olması
- e. Toplum çıkarları

Yaşamın İçinden

“

10 Başlıkta Otantik Liderlik

Otantik lider, “kendi gibi olan” anlamına geldiği için, bu tanıma uyan yönetici tipini tek bir başlık altında toplamak aslında oldukça zor. Bu konuda yazdığı 2 kitapla en çok satanlar listesine girmeyi başaran Bill George, “Otantik Liderlerin” özelliklerinin 10 başlıkta toplandığını söylüyor.

- Bugün çoğu liderin yaptığı gibi gerçekleri saptırmazlar. Sürekli doğruyu söylerler.
- Genel kurallar doğrultusunda değil, kalpten liderlik yaparlar. Çevrelerindeki insanların gelişimi için zaman ayırırlar. Onların kredi toplamalarına izin verir, kendilerini ön plana atmazlar.
- Karakter sağlamlıkları asıl güçleridir. Vizyoner kişilikleriyle dikkat çekerler.
- Cesur ve korkusuzdurlar. Herhangi bir konuda herhangi bir topluluğa karşı dimdik durabilirler.
- Takımlar oluştururlar, topluluklar yaratırlar. Otantik liderler, iş yerlerinde insanların kendilerini bir takımın ve topluluğun parçası gibi hissetmesini sağlar.
- Kendilerini derinlemesine incelerler. Kendi zayıflıklarının farkındadırlar ve bunların yerine güçlü yönlerine yatırım yaparlar. Zayıflıkları yokmuş gibi davranmazlar.
- Hayal kurarlar. Kendi düşlerinden çok sayıda iyi iş çıkarırlar.
- Kendilerine iyi bakarlar ve sürekli kendilerini geliştirirler. Gelişimin hayat boyu süren bir süreç olduğunu bilirler ve sürekli kendilerine yatırım yaparlar.
- Uzmanlığa mükemmellikten daha çok pirim verirler.
- Bir mirasları vardır. İnsanların üzerinde işten ayrıldıktan sonra bile önemli bir etki bırakırlar. Bunun en önemli nedeni özgün yani kendileri gibi olmalarıdır.

Kaynak: <http://capital.com.tr/otantik-liderin-yukselisi-haberler/20640.aspx>

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

- | | |
|-------|--|
| 1. b | Yanıtınız yanlış ise “Liderlikte Durumsal Faktörleri” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 2. e | Yanıtınız yanlış ise “Özellikler Yaklaşımı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 3. e | Yanıtınız yanlış ise “Dönüşümsel Liderlik Modeli” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 4. b | Yanıtınız yanlış ise “Fiedler’in Durumsallık Modeli” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 5. b | Yanıtınız yanlış ise “Mc Gregor’un X ve Y Kuramları” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 6. b | Yanıtınız yanlış ise “Yönetici-Lider Farkı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 7. e | Yanıtınız yanlış ise “Özellikler Yaklaşımı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 8. a | Yanıtınız yanlış ise “Blake ve Mouton’un Yönetim Biçim Ölçeği” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 9. d | Yanıtınız yanlış ise “Dönüşümsel Liderlik” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 10. b | Yanıtınız yanlış ise “Otantik Lider” konusunu tekrar okuyunuz. |

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Size 1

Liderlik en genel anlamda; belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirebilmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Sıra Sizde 2

Özellikler yaklaşımına göre liderin zihinsel özellikleri; sözel, bedensel becerileri, önsözleri güçlü olmalıdır. Kişilik olarak; kendine güvenli, ikna kabiliyetine sahip, sorumluluk sahibi olmalıdır. Sosyo-ekonomik özellikler açısından astlar üzerinde olumlu etki yaratmalıdır.

Sıra Sizde 3

Geleneksel liderlik anlayışı insan faktöründen çok işe ilişkin faktörleri daha çok dikkate almaktadır. Blake Mouton’un yönetim biçimi ölçeğine göre otoriter liderler bu tarz bir yönetim biçimini tercih ederler.

Sıra Sizde 4

Günümüzde X ve Y kuramlarından Y kuramının daha geçerli olduğundan söz edebiliriz. Çünkü Y kuramları insana yönelik kuramsal yaklaşımdır.

Sıra Sizde 5

En çok tercih edilen iş arkadaşları özellikleri arasında uyum, arkadaşlık, demokrasi, destek yer alır.

Sıra Sizde 6

Yol-amaç modelini diğer liderlik kuramlarından ayıran yön liderin belirli özelliklerinden çok liderin davranışları ve durumları üzerinde durmasıdır.

Sıra Sizde 7

Dönüşümsel lidere örnek olarak tarihte en çok adı geçen kuşkusuz Mustafa Kemal Atatürk'tür.

Sıra Sizde 8

Günümüzde çıkarlara önem vermeyen, güven duyacağımız, umut veren, iyimser ve esnek lider olarak tanım layabileceğimiz otantik lidere ihtiyaç duyulmaktadır.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Bass Benard M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**, Free Press, New York.
- Clayton Susan (2000). **Yönetim** (Çev. Mehmet Zaman), Hayat Yayınları, İstanbul.
- Conger A. Jay (1999). "Charismatic and Transformational Leadership in Organization: An Insider's Perspective on These Developing Streams of Research" **Leadership Quarterly**, Vol.10.No.2.
- Eren Erol (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Erdoğan İlhan (1991). **İşletmelerde Davranış**, İ.Ü.İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
- Fiedler F.E., Chemer M.M., Mahar L. **Improving Leadership Effectiveness: The Match Concept**, John Willey, New York.
- Gibson J.M., Ivancevich J.H., Donnelly, (2003). **Organizations: Process Structure Behavior**, Pub.Inc., Dallas.
- Goffee Rob, James Gareth (2005). Managing Authenticity:The Paradox of Great Leadership", Harward Business Review 83-12.
- Güney Salih (2009). **Sosyal Psikoloji**, Nobel Yayını, İstanbul.
- Hinkin T.R. Tracey, J.B. (1999). **The Relevance of Charisma for Transformational Leadership In Organizations**, Journal of Organizational Change Management, 12 (12).

- Kağıtçıbaşı Ç. (1976). **İnsan ve İnsanlar**, Sosyal Bilimler Dergisi Yayınları, Ankara.
- Keskin Jülide, Ayyıldız N.Ayşe (2008). "Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik" **Ege Akademik Bakış**, 8 (2).
- Koçel Tamer (2010). **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Organ W. D. Bateman T. (1986). **Organizational Behavior An Applied Psychological Approach**. Business Publications Inc., Texas.
- Özkalp Enver, Kirel Çiğdem (2010). **Örgütlerde Davranış**, Ekin Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Şimşek Ş., Akgemici T., Çelik A. (1998). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Konya.
- Tevruz S., Artan İ., Bozkurt T., (1999). "Liderlik" **Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Vroom Victor H., Jago Arthur G. (1988). **The New Leadership**, Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall.
- Yukly, Gary (1994). **Leadership In Organizations**, Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- William G. Pagonis (2003). **"Ateş Hattında Liderlik" Çığır Açıcı Liderlik**, Business Review, Mess Yayınları, İstanbul.

3

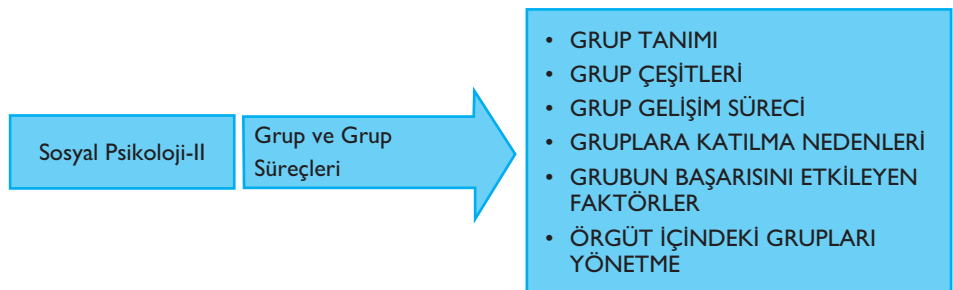
Amaçlarımız

- Bu üniteyi tamamladıktan sonra;
- grup kavramını tanımlayabilecek;
 - grup çeşitlerini sıralayabilecek;
 - grup gelişim sürecini tanımlayabilecek;
 - bireylerin gruplara katılım nedenlerini açıklayabilecek;
 - grubun başarısını etkileyen faktörlerin neler olduğunu açıklayabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Grup
- Formal grup
- İnfomal grup
- Grup kompozisyonu
- Grup bilinci
- Grup normu

İçindekiler



Grup ve Grup Süreçleri

GİRİŞ

Örgütsel yaşam içerisinde en çok karşımıza çıkan konulardan biri de gruplardır. Çünkü yaşamımız boyunca hepimiz gruplara üye olmuş veya olmuştuk. Bireylerin davranışlarını açıklayabilmek için, öncelikle grupları ve grup davranışlarını incelemek gerekmektedir. Gruplar, modern bir yaşamın kaçınılmaz bir özelliğidir. Kişilerle ilgili tecrübeler, grupların iyi veya kötü insanları bir araya getirmeye çalıştığını göstermiştir.

Toplumlarda ve iş yerlerinde bireyler artık bağımsız değil, davranışları başkaları tarafından etkilenen kişiler olarak algılanmalıdır. Bu nedenlerle insan davranışlarını öğrenmek, davranışların nedenlerini saptamak için gruplar incelenmek durumundadırlar.

GRUP TANIMI

En basit bir ifade ile iki veya daha çok bireyin birbiriyle etkileşimde bulunduğu ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği topluluklara **grup** adı verilmektedir.

Görüldüğü gibi bir topluluğun grup olabilmesi için öncelikle etkileşim ve ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmeleri önem kazanmaktadır. Fiziksel açıdan birlikte olan insanlar, her ne kadar gruba benzese de eğer birbirleriyle iletişimleri yoksa grup değildirler.

Gruplarla ilgili “algı”lamaya ağırlık veren bir tanıma göre, grup, kişilerin kendilerini belirli bir gruba mensup olarak algılamaları ile oluşur. Grup yapısına ağırlık veren bir tanıma göre ise iki veya daha fazla kişinin belirli bir fonksiyon görmek üzere ve karşılıklı bağlı olarak bir araya gelmesi, bu karşılıklı bağlılık içinde kişilerin belirli roller oynaması, bu rollerin oynanmasını düzenleyen belirli “norm”ların geliştirilmesi ile oluşur. “Motivasyon” a ağırlık veren başka bir tanıma göre ise grup, bir araya gelmekte çeşitli açılardan motive olan kişilerin oluşturduğu bir topluluktur (Koçel, 1999, s.447 içinde Steers, 1981, s. 183).

Grup: İki veya daha çok bireyin birbiriyle etkileşimde bulunduğu ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği topluluktur.

Şekil 3.1
Grup Türleri ve Özellikleri

Türü	Özelliği
Fonksiyonel Gruplar	1. Üyeler arasındaki ilişkileri belirleyen işletme örgütünün kendi yapısıdır. 2. Grubun temel amacı, yürürlükte olan işlerin devamını sağlamaktır. 3. Grup genellikle resmî bir yapıya sahiptir. 4. Üyeler arasında ast-üst ilişkileri vardır.
İş ya da Proje Grupları	1. Üyeler arasındaki ilişkileri belli bir hedef ya da hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda belirlenir. 2. Grubun varlık nedeni hedefin gerçekleşmesi ile ortadan kalkar. 3. Grubun ast-üst ilişkileri çerçevesinde çalışması: Grup içindeki değerlere göre esneklik gösterir. 4. Üyelerinin yönetim tarafından atanması açısından resmî grup niteliği taşır.
İlgi ve Arkadaşlık Grupları	1. Üyeler arasındaki ilişkiler, ortak özellik ilgi ve faaliyetlere dayanır. 2. Grubun kuruluş amaçları örgütün amaçlarına paralel olabileceği gibi farklı da olabilir. 3. Kuruluş şartlarına göre resmî ya da resmî olmayan bir nitelik taşıyabilirler.

SIRA SİZDE

1

Futbol maçı izleyicileri bir grup mudur? Nedenlerini tartışınız.

GRUP ÇEŞİTLERİ

Formel ve İnförmel Gruplar

Formal gruplar:
Örgütün kendisi tarafından belirli işleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan ve örgütte belirli yeri olan gruplardır.

Grupların en yaygın ayrımı formal ve informal gruplardır. **Formal gruplar**, örgütün kendisi tarafından belirli işleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan ve örgütte belirli yeri olan gruplardır. Formal gruplar içersinde emir grupları veya fonksiyonel gruplar, görev grupları, takımlar ve kendi kendini yöneten gruplar yer alırlar. *Emir grupları*, süreklilik taşırlar; görev grupları ise nisbeten geçici gruplardır. İşletmelerde birçok işgören emir grupları altında çalışırlar.

Görev veya proje grupları ise, genellikle geçici olarak kurulur veya bir araya gelirler. Amaçları örgüte ilişkin belirli bir sorunu çözmektir. Sorunu çözdükleri zaman dağılırlar. Bireyler böyle bir görev grubunda yer alırken, asıl üye olarak bulundukları emir grubundaki üyelikleri de devam eder ve normal rutin işlerini yerine getirirler. Eğer görev grubunda yapılacak işler çok uzun sürerse, bu süre içerisinde bireyin emir grubundaki işlerine ara vermesi beklenebilir. Ancak görev bitince birey tekrar eski gruba dönebilir. *Takımlar*, nisbeten sürekli iş grupları olup; her düzeyde üyelerine ortak bir amaç, bağlılık sağlamak, örgütün içersinde fonksiyonel bir bütün oluşturmak amacıyla oluşturulan birleşmelerdir (Coffey, Cook, Hunsalker, 1994,s.350). Gruplar, belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla oluştuklarından, gruplar başarılı takımlara dönüşebilirler. Takım çalışmalarında koordineli çabalarla pozitif bir sinerji yaratılarak, çalışanların bireysel girdilerinin üstünde bir çaba göstermeleri sağlanır. Bu da onların genel performans düzeylerini artırır. Bu nedenle takım çalışmalarında bireylerin gösterdikleri performans, grup çalışmalarından daha üstündür.

Kendi kendini yöneten gruplar, kendilerinin lider olduğu, grup başarısı için çabalarını birleştiren yöneticilerin olmadığı formal iş gruplarıdır. Kendi kendini yöneten gruplar takımların amaçlarına ulaşmalarını sağlamak, amaçlara ulaşmak için grupları, görev tanımlarını belirlemek, gruplar arası koordinasyonu sağlamakla görevlidirler.

İnformel gruplar ise örgütün üyeleri tarafından biçimlendirilen gruplardır. Arkadaşlık ve ilgi grupları örnek olarak sayılabilir. Arkadaşlık grupları ile ilgi grupları arasındaki ayrım genelde çok belirgin değildir. İki grup süreklilik açısından ayırt edici bir özellik taşırlar. Örneğin, ortak bir ilgi veya faaliyet zamanla arkadaşlık gruplarında değişebilir; fakat yine de grup dağılmaz. İlişkiler sürdürülür. Dolayısıyla arkadaşlık gruplarında bağlar daha kuvvetlidir.

İlgi grupları ise üyelerin ortak amaç ve beklentileri doğrultusunda bir araya gelmeleri ile oluşan gruplardır. Ancak ilgi gruplarında, bireylerin bir konuya karşı duydukları ilgi ve merak değişirse üyeler gruptan kopabilir. İnformal gruplar üyelerine bazı avantajlar sağlarlar:

Birincisi grup üyelerini bir arada tutan sosyal değerleri bütünleştirir ve pekiştirirler. Bu değerler ileride grubun davranışlarını oluşturan, onları yöneten normlara dönüşürler. Eğer grup üyeleri, karşılıklı destek değerini benimsiyorlarsa bir takım olarak hareket edebilme yeteneğine sahip olabilirler.

İkinci olarak informal gruplar, üyelerine sosyal tatmin imkanı sağlarlar. İnformal grupların üyeleri, genelde yakın arkadaşlık bağları içinde olduklarından grup üyelerine bir benlik, aynı zamanda da bir statü sağlar.

Üçüncü olarak informal gruplar, üyelerine daha fazla bilgi aktararak onları kolay yönlendirirler. Yani üyeler sahip oldukları bilgileri bir araya getirerek, işe yaramaz bilgi ve gözlemleri izole ederek, daha kısa zamanda bilgi sahibi olup eyleme geçerler. Çoğunlukla bilgiler, informal kanallarla formal kanallardan daha hızlı ve çabuk yayılırlar.

Dördüncü olarak informal gruplar üyelerine rehberlik ederek, grup normlarını öğretir, davranışlarını standartlaştırır ve diğer insanlardan neler beklenebileceğine ilişkin onları aydınlatır. Bu da onların işlerini kolaylaştırır ve bir esneklik sağlar (Özkalp, Kirel, 2001, s.233-234).

Birincil ve İkincil Gruplar

Diğer bir grup ayrımı da Charles H. Cooley tarafından geliştirilmiş birincil ve ikincil grup ayrımıdır. *Birincil grubu* niteleyen en temel özellik, dolaysız ilişkiler yeni bir hiyerarşi aracılığıyla sağlanan ilişkilerin tersine, yüzyüze ilişkilerden oluşmasıdır. Bu grubun birliği konusunda çok güçlü bir duygunun doğmasına, çok sıkı ve içten duyulan bir dayanışmaya, candan bir sevgiye ve üyelerin birbirleriyle özdeşleşmesine yol açar. Aile, çocukluk çağının oyun grupları, gençlik grupları, askerlik ve iş arkadaşlığı grupları, dostluklar bu birincil grupların başlıca örnekleridir.

İkincil gruplarda ilişkiler zihinsel, Ussal-rasyonel ve sözleşmeli olur. İlişkiler formal ve açıkça tanımlanmış sorumluluklarla kişisel olmama eğilimindedir. Bunlar, kendiliklerinden bir tatmin duygusu yaratan gruplar olmayıp, bu duyguyu kendi üyelerini amaçlarına ulaştırarak araçları vermekle sağlarlar. Bu gruplarda üyelerin ilişkileri sınırlıdır. Birçok işgören, öğrencinin ve askerin bulunduğu gruplar, üyelerinden ancak sınırlı birtakım hizmetlerde bulunmalarını ister (Baysal, tekarslan, 1996, s.134). Terfi, işten çıkarmalar ve diğer bazı şeyler sonucunda grup görev ve amaçları değişebilir ve grup üyeleri etkileşimle yeni tecrübeler kazanabilirler.

İnformel gruplar: Örgütün üyeleri tarafından biçimlendirilen gruplardır.

Yaşamınızda en çok hangi gruplarla beraber olduğunuz zaman mutluluk duyuyorsunuz? nedenlerini tartışınız.



SIRA SİZDE

GRUP GELİŞİM SÜRECİ

Grup statik bir olgu değildir. Gruplar dört aşamalı bir süreç sonucunda oluşurlar. Bu süreçler (Özkalp, Kirel, 2001,s.238.)

- Karşılıklı kabul
- İletişim ve karar verme
- Güdü ve üretkenlik
- Kontrol ve organizasyon aşamalarıdır (Bass,Ryterband, 1979).

Karşılıklı Kabul

Grup gelişim sürecinin birinci aşamasıdır. Bireylerin ilk defa bir araya geldikleri ve grubun amacının, yapısının henüz netleşmediği aşamadır. Bireyler, çeşitli konular hakkındaki düşüncelerini sınarlar. Örneğin; hava, spor, eğlence, müzik gibi ya da iş yerinde yakın zamanda yaşanan bir olay hakkında konuşurlar. Eğer üyeler, birbirlerini daha önceden tanıyorlarsa bu aşama hiçbir sorun olmadan atlanabilir.

Üyeler birbirini yeterince tanıyınca tartışmalar daha hassas konulara yönelir. Örneğin örgütün belirli bir konudaki farklı politikası, yaklaşımı gibi. Bu yolla bireyler birbirlerinin tepkilerini, bilgilerini ve ne derece uzman olduklarını öğrenirler. Bu tartışmalar sonucunda üyeler, karşıdakilerin çeşitli farklı konulardaki fikirlerini de öğrenerek birbirlerine ne kadar yakın veya farklı olduklarını, hangi ölçülerde birbirlerine güveneceklerini tespit ederler. Üyeler, bu aşamada grup hakkındaki beklentilerini de dile getirerek daha önce üye oldukları gruplarla karşılaştırırlar.

İletişim ve Karar Verme

Grup üyeleri birbirlerini benimseyip kabul ettikten sonra grup, çeşitli konulardaki duygu ve fikirlerini daha açıklıkla tartışmaya başlar. Bu aşamada üyeler birbirlerinin zıt fikirlerine daha toleranslı bir biçimde bakar ve bu tartışmalardan yeni ve olumlu sonuçlar çıkartma yoluna giderler. Üyelerin tartışmaları sonucunda grup amaçları belirginleşir. Daha sonra bu amaçlara uygun yeni rol ve görevler ortaya konulur.

Güdü ve Verimlilik

Bu aşamada artık bireysel ilgiler ve görüşler bir kenara bırakılarak, gruba yarar sağlayan diğer noktalara gelinir. Burada grup üyeleri, aktif bir biçimde birbirlerine yardımcı olarak amaçları gerçekleştirme yoluna giderler. Motive olan üyeler, daha aktif ve yaratıcı bir biçimde çalışırlar. Bu aşamada grubun çalışması tamamlanmış ve grup son aşamaya gelmiş durumdadır.

Kontrol ve Organizasyon

Dördüncü aşamada grup, etkili bir biçimde amaçlarını yerine getirmeye çabalar. Olgun bir grupta üyelerin faaliyetleri esnektir ve üyeler bunları kendiliğinden yerine getirirler. Herhangi bir yapısal zorlama söz konusu değildir. Olgun gruplar, faaliyetlerini değerlendirerek başarı ve başarısızlıklarını, eksikliklerini tartışır. Grubun esnekliği kendiliğinden görevleri üstlenme ve kendi kendini düzeltme, grubun uzun dönemdeki başarısı için çok önemlidir.

Ancak her grup bu dört aşamadan geçerek oluşmayabilir. Bazı gruplar daha dördüncü aşamaya gelmeden dağılılabılır. Bazıları da bu aşamaları tam yerine getirmeden grup oluşturmaya çalışırlar. Örneğin birbirlerini yeterince tanımadan, gü-

ven duymadan, liderin baskısı veya dıştan bir baskı sonucu hemen birinci aşamayı tamamlayabilirler. Bu şekilde birinci aşama olgunlaşmadan ikinci aşamaya gelinip, bireylere birtakım roller verilince, üyeler etkin olarak çalışmazlar. Bu nedenle, grup başarısız olabilir.

Bir gruba kabul edildiğinizi nasıl anlarsınız? Örneklerle tartışınız.



GRUPLARA KATILMA NEDENLERİ

Bireyler, daima bir grubun üyesi olmak isterler. Çünkü toplumsallaşabilmek, birtakım ihtiyaçlarını karşılayabilmek (güvenlik, yakınlık, statü vb) için gruplara girerler.

Formal örgütler içersinde ve örgütün kurallarına bağlı bir şekilde gelişen grupların oluşmasındaki temel güç, işletmenin ulaşmayı hedeflediği amaçlardır. Bir firma, herhangi bir projenin gerçekleşmesi için üyeler arasındaki rol ve statü ayrımlarının önceden belirlendiği çalışma grupları oluşturabilir. Bu gruplardan herhangi birinde ya da gruplar arasında da zaman içersinde birtakım alt grup ya da kliklerin ortaya çıkması muhtemeldir. Genel olarak informal grupların oluşmasının bazı ihtiyaçlardan kaynaklanabileceği düşünülür (Umstat, 1988).

Gruplar ister formal ister informal olsun, üyelerinin güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamaktadırlar.

Güvenlik; genelde çalışanlar birlikte çalıştıkları arkadaşlarının da kendileriyle aynı sorunları, ilgileri ve acıları paylaştıklarını hissettiklerinde daha motive olurlar. Çalışanlar, tek başına kaldıklarında ise kendilerini güçsüz, düşünceleri paylaşılmayan ve cezalandırılma korkusu içinde bulurlar. İlgi ve sorunlarının başkaları tarafından da paylaşıldığını hissettiklerinde, kendilerini pekiştirilmiş hissederek bunların çözümü için bir şeyler yapılması yolunda harekete geçerler.

“Birlikten kuvvet doğar.” düşüncesi her zaman bireylerin benimsediği bir görüştür. Resmî düzeneklerin çeşitli ihtiyaçlarımızı karşılamak için yeterli olmadığına inandığımız durumlarda, aynı görüşü paylaşan kişiler bir araya gelerek resmî olmayan “dayanışma ya da baskı” grupları oluştururuz. Bu gruplardan birine dahilsek, örneğin geç gelen arkadaşımızın imza kartlarında ufak tefek değişiklikler yaparak, geç geldiği sabahların yönetimce anlaşılmasını önleyebiliriz. Bu tür resmî olmayan dayanışma grupları “korunma” amaçlı olup, yönetim için bir tehdit halini almadığı ve üretimi düşürmediği sürece grup bağlılığını güçlendirmesi açısından işlevsel kabul edilir (Tevruz, Artan, Bozkurt, 1999).

Sosyal Gereksinimler; genelde diğer insanlar gibi, arkadaşlarımızın büyük bir çoğunluğu iş yerinden tanıdığımız kişilerdir. İnsanlar toplumsal varlıklardır. Bu nedenlerle gerek iş gerekse de özel yaşamlarında başkalarına ihtiyaç duyarlar. Bireylerin streslerini azaltma, işe olan bağlılıklarını artırmada özellikle arkadaşlık ilişkilerinin önemi çok fazladır.

İşletmeye yeni giren biri, yönetimin çeşitli konularındaki beklentilerini (kılık, kıyafet, iş saatleri gibi) öğrenebilmenin en emin ve kestirme yolunun aynı bölümdeki bir sosyal gruba katılmakla mümkün olduğunu düşünebilir. Böylelikle yardım alanın bu ihtiyacı karşılanırken, yardım edenin de örgüt içersindeki psikolojik prestiji artmış olur. Etkileşimde bulunanların karşılıklı yarar sağladıkları bu tür gruplaşmalar da yönetimle çalışanlar arasında bir tampon mekanizması olarak devam eder (Tevruz, Artan, Bozkurt, 1999, s. 128.).

İnsanlar toplumsal varlıklardır, bu nedenle iş yerlerinden memnun olasalar bile çalışma mutluluklarının nedeni bazen birlikte çalıştığı insanlardan kaynaklanmaktadır.

Saygınlık; çalışma yaşamını birbirlerine güven duyan insanlarla birlikte paylaşmanın ve saygınlığı yüksek olan grupların önemi iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Birrelerin birlikte çalışarak elde ettikleri bu güven ve saygınlık duygusu grup üyelerince paylaşılınca başarıyı da beraberinde getirmektedir. Her başarılı işin altında ona güç veren bir çabanın ve birlikteliğin var olduğunu görüyoruz. İş grupları, paylaştıkları bu duygu ile yaşamın güçlüklerine ve sıkıntılarına katlanabilmektedirler.

Kendini Gerçekleştirme; çalışma yaşamlarında şanslı olarak kendini gerçekleştirme duygusuna sahip olanlar, yani yaşamın her yönüyle yeteneklerini son gücüne kadar kullanarak tat alan ve başarılı olan kişiler, bunda sadece kendilerinin payının olmadığını, her zaman kendilerine başkalarının yardımcı olduğunu söylerler. Buradan da en önemli başarıların ardında her zaman onunla birlikte bu başarıyı paylaşan bir grubun olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle iş grupları, bu tatminin ortaya çıkmasında kendilerini hissettirmektedirler.

SIRA SİZDE



İş gruplarına girme nedeniniz ne tür ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır?

GRUBUN BAŞARISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Grubun başarısı ve etkinliği pek çok faktör tarafından etkilenir. Grup başarısında bireylerin tek başına gösterdikleri çaba yeterli değildir.

Biz bu bölümde bir grup başarısı sürecinde göz önünde bulundurulması gereken değişkenlerin genel bir sıralamasını verdikten sonra, bu değişkenler içersinde grup etkinliği çalışmalarında en çok sözü edilenlere değineceğiz (Tevruz, Artan, Bozkurt, 1999, s. 134.).

Grubun Kompozisyonu

Grubun kompozisyonu başarıda önemli bir rol oynar (Shaw, 1981,s.16.). **Grup kompozisyonu**, grup üyelerinin homojen veya heterojen oluşu ile ilgili olarak tanımlanır. Grubun homojen oluşu, grup üyelerinin benzer özelliklere sahip olduklarını gösterir. Örneğin yaş, tecrübe, eğitim, teknik beceri, kültürel yapı gibi. Heterojen gruplarda ise üyeler birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Homojen gruplar, örgütlerde emir gruplarında yer alan ve benzer teknik yeteneklere sahip kimselerdir. Ancak, yine de bu gruptakilerin birbirinden farklı özellikleri olabilir, yaş ve tecrübe gibi. Homojen olmalarının özelliği benzer teknik yeteneklerde yatar (Özkalp, Kirel, 2001, s.243.).

Homojen gruplar en çok görevin basit olduğu, katılımın gerekli olduğu, grup görevlerinin devamlılık gösterdiği ve hemen müdahale gerektiren durumlarda başarılıdır. Örneğin, bir kaza sonrasında veya bir saldırı, rehin alma vb. gibi olaylarda, güvenlik güçlerinin oluşturduğu grup buna örnek olarak verilebilir. Çünkü ekip, koordineli ve çabuk eyleme geçerek olumlu bir sonuca ulaşmayı gerektirir.

Grubun Büyüklüğü

Grubun büyüklüğü grup başarısında önemli bir faktördür. Eğer gruptaki üye sayısı çoksa yani büyükse her üyenin kaynağının çok olması grubun daha büyük sayıda ve birbirinden bağımsız olan görevleri tamamlayabilmesini kolaylaştırır. Fikir üretmek için oluşturulan gruplarda, her ne kadar çok sayıda fikir üretilse de üretilen fikir sayısı grup büyüdükçe azalmaya başlar (Özkalp, Kirel, 2001,s.244.).

Etkileşim ve iletişim kanalları büyük gruplarda belirli kararlara ve düzene bağlanmalıdır. Hatta büyük gruplar, daha önceden aldıkları kararlara ve protokollerle bunu bir sıraya koyabilir ve tartışmaları kontrol edebilirler. Aynı zamanda grup

Grup kompozisyonu: Grup üyelerinin homojen veya heterojen oluşu ile ilgili olarak tanımlanır.

büyük olduğu zaman bazı katılımcıların konuşması kısıtlanabilir. Bu durum da devamsızlığı artırabilir. Küçük gruplarda ise etkileşim daha sık ve düzenlidir. Büyük gruplarda ise üye sayısının fazlalığı alt grupların oluşmasına neden olur. Çünkü, her bireyin bir diğeriyle konuşma şansı yoktur. Anlaşabilenler alt grupları oluştururlar. Alt grupların etkileri ise kötü veya iyi olabilir. Bu durum da verilen göreve bağlıdır. Eğer verilen iş kısımlara ayrılır ve her alt gruba bu işin bir kısmı verilebilirse alt gruplar faydalıdır. Öte yandan iş, grubun bir bütün olarak hareket etmesini gerektiriyorsa, alt gruplar farklı düşünce ve tavırlarıyla kararların bir bütün olarak alınmasını engelleyebilirler.

Grup Normları

Normlar, davranışları, toplumda hangi tür davranışların istenilir, hangi tür davranışların da istenmediği olduğunu belirten kurallar sistemini ifade eder. Diğer bir ifade ile normların belirli durumlardaki beklenen davranış veya davranış kalıplarıdır. Grup normları, genelde grup gelişiminin ikinci aşaması olan iletişim ve karar verme sürecinde belirlenir ve olgunlaşma aşamasına kadar devamlılık gösterir. Örneğin bir iş yerindeki norm, çalışanların elbise giymelerini istiyorsa, herhangi bir yönetici iş yerinde blue jean ve sweatshirt giyiyorsa, bu kişi grup normlarını ihlal ediyor demektir.

Normlar, grup içinde dört amaca hizmet eder:

- Grubun devamlılığını ve hayatta kalmasını kolaylaştırır.
- Davranışları basitleştirir.
- Grup üyelerinin kendilerini utandıracak durumlardan kaçınmalarına yardımcı olur.
- Normlar, grubun temel değerlerini ifade etmelerine ve başka gruplardan ayrılan yönlerini bilmelerine yardımcı olur.

A) FİZİKSEL ÇEVRE

Fiziksel Ögeler: Odanın şekli, büyüklüğü, ısı, ışıklandırma, mobilya, duvarların rengi vs.

Alan: Grubun ve grup üyelerinin belli bir fiziksel alanı sürekli ya da periyodik olarak kullanmaları sonucunda psikolojik olarak o kişilere ait olarak görülen mekanlar.

Bireysel Uzaklık: Başkalarıyla etkileşim halindeyken o kişilerle aramızda olan ve psiko-kültürel anlamlar taşıyan fiziksel mesafe.

Uzaysal Düzenlemeler: Her bireyin tercih ettiği oturma yeri, bireylerin etkileşim sürecindeki oturma düzenleri, liderin oturma düzeni içindeki konumu.

İletişim Ağları: Grup üyelerinin oturdukları yerlerin konumu bağlamında ortaya çıkan liderlikler, bireyin grup üyeliğinden tatmin olma dereceleri, problem çözme etkinliği vs.

Grubun Büyüklüğü: Grup üyeleri arasındaki yetenek, bilgi, davranış alışverişleri, katılım, liderlik, etkinlik, grup bağlılığı ve grup üyeliğinden tatmin olma düzeyinin üye sayısındaki artış ve azalmalarla birlikte uğradığı değişimler.

B) BİREYSEL ÇEVRE

Grup Üyelerinin Biyografik Özellikleri: Üyelerin yaşı, etnik kökenleri ve fizyolojik özellikleri.

Grup Üyelerinin Yetenek ve İlgileri: Zeka düzeyleri, grup hedeflerine ilişkin önceki bilgi ve deneyimleri, ilgi düzeyleri.

Grup Üyelerinin Kişilik Özellikleri: Bireylerin etkinlik, katılım, liderlik ve benzeri davranışlarını etkileyen kişilik değişkenleri.

Tablo 3.1

Grup Etkileşim Sürecini Belirleyen Değişkenler

Kaynak: M. Sheriff, C. Sheriff (1969), *Social Psychology*, Harper and Low: London; M.E. Shaw (1979) *Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior*, McGraw Hill, New Delhi.

C) SOSYAL ÇEVRE

Grup Kompozisyonu: Grup bağlılığı, grup üyelerinin ihtiyaçları ve davranışları arasındaki uygunluklar, önceki tanışıklıkları, aralarındaki rekabet ve arkadaşlık, düşmanlık ve dayanışma durumları ve üyelerin kişilik, sosyo-kültürel ve demografik özellikleri açısından homojenlik dereceleri.

Grup Yapısı: Grup üyeleri arasındaki statü ve rol dağılımı, grup normları, sosyal güç, liderlik ve karar verme mekanizmaları.

İş ya da Hedef Çevresi: Yapılan işin veya ulaşılmak istenen hedeflerin belirginliği, karmaşıklığı, alışılabilirliği, türü, bireysel ya da işbirliğine dayanan yaklaşımlar açısından yürütme alternatifleri.

Normlar, grup üyelerinin duygularından çok davranışlarını düzenlerler; üyeler herhangi bir konuda bir düşünceye inanabilir, ancak bu düşünce grup tarafından onaylanmasa bile davranışlarını grup normu doğrultusunda gösterebilir; bu nedenle üyeliği sürer. Ters bir durumda düşünceleri farklı iken grup normu bu düşüncelere uymuyorsa üye, davranışlarını grup normu doğrultusunda değiştirmez ise üyeliği tehlikeye düşebilir.

Grup Bağlılığı

Grup bağlılığı: grup üyelerinin bir arada kalmasında etkili olan çekim gücü olarak tanımlanabilir.

Grup bağlılığı, grup üyelerinin bir arada kalmasında etkili olan çekim gücü olarak tanımlanabilir. Grup bağlılığı, grup üyelerinin “ben” duygusundan uzaklaşarak “biz” duygusunun kararlarda etkili olduğu bir süreçtir (Champoux,1996). Grup bağlılığını oluşturan bütün güçler grubu etkileyerek, ayrılmayı zorlaştırır ve üyeleri güdüleyerek grup üyeliğini sürekli kılar. Özellikle gruplar küçükse, homojenize normlar yerleşmişse bağlılık daha artar.

Grup bağlılığının psikolojik göstergesi sayılan bu “biz” anlayışının ortaya çıkmasında etkili olan şu faktörlerden bahsedilir (Tevruz, Artan, Bozkurt, 1999,s.142.).

Zaman: Grup üyelerinin bir arada geçirdikleri zamanın çokluğu, aralarındaki etkileşime, ortak tutum, ilgi ve ihtiyaçlarını keşfetmelerine olanak tanıyacak bir boyut kazandırır. Fiziksel konumları birbirine yakın olan insanlar, daha fazla birlikte zaman harcama fırsatına sahiptirler. Aynı büroda çalışmak, aynı yemekhanede yemek yemek ya da aynı servisle eve gitmek, grup üyeleri arasındaki bağlılığı artıran fiziksel birlikteliklerdir.

Grup Üyeliğine Kabul Edilme Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler: Grup üyeliğine kabul edilme sürecinde çeşitli güçlükleri aştıktan sonra gruba girebilen kişiler, geçirdikleri “olumsuz” deneyimleri göze alabilme nedenlerini o gruba karşı duydukları sevgi ve bağlılıkla açıklarlar.

Bireyler, gruba kabul edilme sürecinde kendileri hakkında konuşarak birbirlerini tanımaya çalışırlar. Örneğin tuttıkları takımdan, havadan, günlük olaylardan, televizyon programlarından konuşarak iletişimlerini artırmaya çalışırlar. Bu aşamada bireyler birbirlerini iyi tanımadıkları için üretken ve faydalı değildir. Çünkü birbirlerini iyi tanımadıkları için çalıştıkları kurumla ilgili görüşlerini yanlış anlaşılma endişesiyle ifade etmekten kaçınırlar.

Çalışanlar ancak birbirlerini iyi tanıyıp, güven oluştuktan sonra örgütleri ile ilgili daha hassas konuları, uygulanan politikaları değerlendirmeye girişebilirler.

Grubun Büyüklüğü: Üye sayısı az olan gruplarda diğerlerine kıyasla daha fazla etkileşim olacağından üyeler arasındaki bağlılık da artacaktır.

Dış Tehditler: Dış çevreden gelen tehditler, grup bağlılığını artırıcı bir rol oynarlar. Bunun örnekleri zaman zaman uluslararası ilişkilerde de ortaya çıkar. Ülkeler arasındaki gerginliklerin arttığı durumlarda “birlik,bütünlük, dayanışma” konularının iletişim araçlarında daha sık işlendiği hatta muhalif partiler arasında da ülkeyi ilgilendiren konularda daha kolay uzlaşmaya varıldığını zaman zaman izleriz.

Önceki Başarılar: Bir örgütün veya grubun önceki başarıları, grup üyelerini bir arada tutan ve yeni üyeler kazanmayı kolaylaştıran bir çekim gücü yaratır. Bu da grup üyelerinin o firmanın imajı ile özdeşleşme isteklerinin bir sonucudur. Örneğin güvenlik güçlerinin grup olarak yaptığı bir operasyonun olumlu şekilde sonuçlanması grup bağlılığını artıran bir olaydır. Diğer güvenlik güçlerinin de meslektaşları ile gurur duymasına ve meslek bağlılığının da artmasına neden olabilecektir.

İçinde bulunduğunuz gruplarla oluşturmuş olduğunuz resmî olmayan normların neler olduğunu tartışınız.



ÖRGÜT İÇİNDEKİ GRUPLARI YÖNETME

Örgüt içindeki grupları yönetmek çok zordur. Her şeyden önce yöneticilerin örgüt içindeki grupların yapısı hakkında bilgi sahibi olması gerekir. Yani ne tür gruplar vardır, görevleri ve amaçları nedir gibi. Eğer örgüt içindeki emir grubu çok büyük ise genelde örgütte birkaç informal alt grubun varlığından söz edilebilir. Önce bu alt grupları yönetmek gerekir. Amirler, bu informal alt gruplardan istifade ederek, onları resmîleştirir ve çeşitli görevler vererek, onları görev grupları haline getirirler. Diğer informal gruplar ise parçalanarak emir veya görev gruplarına yardımcı olacak biçime dönüştürülebilir. Görevler verilirken amirler, grup üyelerinin güdülenmesi konusunda çok dikkatli olmalıdırlar.

Gruplar yönetilirken amirler, hem örgüt içinde çeşitli grupların amaçlarını hem de genelde bütün çalışanların ortak amaçlarını göz önüne almak durumundadırlar. Yeni ödül sistemleriyle hem bireyin kendi amacını gerçekleştirmesine hem de grubun amacını yerine getirmesine katkıda bulunarak genelde örgütün verimliliği artırılabilir (Moorhead, Griffin, 1989, s.282.).

Özet



Grup kavramını tanımlayabilmek.

İki ya da daha çok bireyin birbirleriyle etkileşimde bulunduğu ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği topluluklara grup adı verilmektedir.



Grup çeşitlerini sıralayabilmek.

Grupların en yaygın ayrımı formal ve informal gruplardır. Formal gruplar, örgütün kendisi tarafından belirli işleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan ve örgütte belirli yeri olan gruplardır. Informal gruplar ise, örgütün üyeleri tarafından biçimlendirilen gruplardır. Bunlar arasında arkadaşlık ve ilgi grupları örnek olarak verilebilir.



Grup gelişim sürecini tanımlayabilmek.

Grup statik bir olgu değildir. Belirli bir gelişim sürecinde oluşurlar. Bu süreçler;

- Karşılıklı kabul
- İletişim ve karar verme
- Güdü ve üretkenlik
- Kontrol ve organizasyondur.



Bireylerin gruplara katılım nedenleri açıklayabilmek.

Bireyler toplumsallaşabilmek, birtakım ihtiyaçları karşılayabilmek amacıyla gruplara girerler. Gruplar ister formal isterse informal olsun, üyelerin güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirmeye gereksinimlerini karşılamak amacıyla bir gruba girerler.



Grubun başarısını etkileyen faktörlerin neler olduğunu açıklayabilmek.

Grup başarısında bireylerin tek başına gösterdikleri çaba yeterli değildir. Grup başarısı sürecinde göz önünde bulundurulması gereken pek çok değişken olmakla birlikte, en çok sözü edilenler grubun kompozisyonu, grubun büyüklüğü, grup normları ve grup bağlılığıdır.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi gruba bir örnektir?
 - a. Sinema izleyicileri
 - b. Futbol izleyicileri
 - c. Üniversite öğrencileri
 - d. Futbol takımı
 - e. Otobüsteki yolcular
2. Genellikle geçici olarak kurulup, bir araya gelen ve görev bittikten sonra dağılan gruplara ne ad verilir?
 - a. Emir grupları
 - b. Formal gruplar
 - c. Proje grupları
 - d. Özenilen gruplar
 - e. İnfomal gruplar
3. Kendilerinin lider olduğu, takım başarısı için çabalarını birleştiren yöneticilerin **olmadığı** formal iş gruplarına ne ad verilir?
 - a. İlgi grupları
 - b. Emir grupları
 - c. Görev grupları
 - d. Kendi kendini yöneten gruplar
 - e. Takımlar
4. Aşağıdakilerden hangisi grup gelişim sürecinde **yer almaz**?
 - a. Karşılıklı kabul
 - b. İletişim ve karar verme
 - c. Güdü ve üretkenlik
 - d. Uzmanlık ve yaratıcılık
 - e. Kontrol ve organizasyon
5. Bireylerin streslerini azaltma, işe olan bağlılıklarını artırmada özellikle arkadaşlık ilişkilerinin önemi, aşağıdaki gruba katılma nedenlerinden hangisi ile açıklanır?
 - a. Saygınlık
 - b. Güvenlik
 - c. Sosyal
 - d. Kendini gerçekleştirme
 - e. Statü
6. Aşağıdakilerden hangisi grup etkileşim sürecini belirleyen değişkenlerden fiziksel ögelere bir örnek **değildir**?
 - a. Odanın şekli
 - b. Bireysel uzaklık
 - c. İletişim ağları
 - d. Işıklandırma
 - e. Kişisel özellikler
7. Grup normları grup gelişiminin hangi aşamasında gerçekleşir?
 - a. Karşılıklı kabul
 - b. İletişim ve karar verme
 - c. Güdü ve üretkenlik
 - d. Kontrol
 - e. Organizasyon
8. Aşağıdakilerden hangisi grup bağlılığını **azaltan** etkenlerden biri **değildir**?
 - a. Grubun küçük olması
 - b. Grubun heterojen olması
 - c. Ortak zamanın çok olması
 - d. Normların yerleşmiş olması
 - e. İletişimin yoğun olması
9. Aşağıdakilerden hangisi normların amaçlarından biri **değildir**?
 - a. Grubun yapısını değiştirmek
 - b. Grubun hayatta kalmasını kolaylaştırmak
 - c. Davranışları basitleştirmek
 - d. Değerlerin öğrenilmesine yardımcı olmak
 - e. Grubun devamlılığını sağlamak
10. Aşağıdakilerden hangisi informal grupların sağladığı avantajlardan biri **değildir**?
 - a. Sosyal değerler bütünlüştirmek
 - b. Üyelere sosyal tatmin imkanı sağlamak
 - c. Üyelere daha fazla bilgi aktarmak
 - d. Üyeler arasında sözleşmeler imzalamak
 - e. Grup normlarını öğretmek

Yaşamın İçinden

“

“Birlikten kuvvet doğar” düşüncesi her zaman hangi meslekten olursa olsun, bireylerin benimsediği bir görüştür. Bu nedenle Emniyet Müdürlüğü Türkiye’de ilk defa kentte uygulanacak “Komşularımıza sahip çıkalım” projesini başlattı. İngiltere’de uygulanan bu yöntem sayesinde, vatandaşlar birbirini tanıyarak, kendi aralarında yardımlaşma zinciri oluşturacaklar. İngiltere’de tanımadığı bir şüpheliyi komşusunun bahçesinde ya da evinin önünde gören vatandaşlar, polisle irtibata geçip, bu sırada evinde bulunmayan komşularının mal emniyetleri için polisten yardım ister. Bu yöntemde amaç, komşular arasındaki sevgi ve güven bağını oluşturmak; bireyler arasındaki dayanışmayı artırmaktır. Bir gazete küpüründen alınan bu haber, toplumsal dayanışmayı, bireyler arasında sevgi, dostluk, iletişim gibi unsurları yaygınlaştırma açısından konu ile ilgili bir haberdır. Çünkü bireyler, bazen toplumsal olaylar nedeni ile grup oluşturabilirler. Daha önce aynı ortamda yaşayıp, birbirinden habersiz olan kişiler, toplumsal sorunlarla baş edebilmek amacıyla bir araya gelip güç birliği oluşturabilirler.

Kaynak: Eskişehir Sakarya Gazetesi, Eskişehir, 24 Ocak 2004.

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

- | | |
|-------|---|
| 1. d | Yanıtınız yanlış ise “Grup Kavramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 2. c | Yanıtınız yanlış ise “Grup Çeşitleri” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 3. d | Yanıtınız yanlış ise “Grup Çeşitleri” konusunu tekrar inceleyiniz. |
| 4. d | Yanıtınız yanlış ise “Grup Gelişim Aşamaları” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 5. c | Yanıtınız yanlış ise “Bireylerin Gruba Katılma Nedenleri” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 6. e | Yanıtınız yanlış ise “Grup Etkileşim Süreci” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 7. b | Yanıtınız yanlış ise “Grup Normları” konusunu tekrar inceleyiniz. |
| 8. b | Yanıtınız yanlış ise “Grup Bağlılığı” konusunu tekrar gözden geçirin. |
| 9. a | Yanıtınız yanlış ise “Grup Normları” konusunu tekrar inceleyiniz. |
| 10. d | Yanıtınız yanlış ise “İnformel Gruplar” konusunu tekrar okuyunuz. |

”

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Futbol maçı izleyicileri bir grup değildir. Çünkü aralarında etkileşim olmayan toplulukları grup olarak algılayamayız.

Sıra Sizde 2

Yaşamlarımızda bizi en çok tatmin eden gruplar sevgi ilişkilerinin olduğu, çıkar ve rekabet ilişkilerinin olmadığı, isteyerek beraber olduğumuz gruplardır. Bunlara biz informal gruplar da diyebiliriz, Örnek olarak aile ve arkadaş grupları verilebilir.

Sıra Sizde 3

Bir gruba kabul edildiğimizi; birbirimizi tanıdığımız, güvendiğimiz ortak amaç ve duyguları paylaştığımızda anlarız. Örneğin bir iş grubu ise iş dışındaki sosyal ortamlarda paylaşmamız, beraber olduğumuzda ortak bir lisani konuşmamız buna örnek olarak verilebilir.

Sıra Sizde 4

İş gruplarına girme nedeni bireyin çalıştığı ortamda kendilerini güvende hissetmeleri ve sosyalleştirme ihtiyaçlarını karşılamak gibi bir nedene bağlanabileceği gibi, bireyler statü ve saygınlık kazanma ihtiyacından da iş gruplarına girmek isterler.

Sıra Sizde 5

İçinde bulunduğumuz gruplarda gayri resmi normlarda oluşabilir. Bireylerin ortak paylaştığı, benimsediği kabul gördüğü davranışlar gayri resmi normlardır. Örneğin aynı evi paylaşan iki öğrencinin eve geliş saatleri, ders çalışma saatlerini kendi aralarında belirlemeleri, sınav dönemlerinde evde çalışma düzeni sağlamaları gibi.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Bass, B. M., Ryterbard, E. C. (1979). **Organizational Psychology**, 2nd ed, Boston, Allyn and Bacon, Publishing, Boston.
- Baysal A.C.; Tekarslan, E. (1996). **İşletmeciler için Davranış Bilimleri**, Avcıol Basım Yay. İstanbul.
- Coffey, R. E., W. Cook, W. Hunsaker, P. L. (1994) **Management and Organizational Behavior**. Austen Press, Irwin.
- George, J. M., Jones, G. R. (1996). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. Addison Wesley Publishing Company, New York.
- Koçel, T., (1999) **İşletme Yöneticiliği**. Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Shaw M. E., (1981). **Group Dynamics:The Psychology of Small Group Behavior**. McGrawHill 3rd.ed., New York.
- Sheriff M., C. Sheriff, (1979). **Social Psychology**. Harper and Low, London.
- Moorhead G., Griffin, W. R. (1989). **Organizational Behavior**. Houghton and Mifflin Company,
- Tevruz S., Artan, İ., Bozkurt, T., (1999). **Davranışlarımızdan Seçmeler (Örgütsel Yaklaşım)**. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). **Örgütsel Davranış**, E.S.B.A.V. Yayın no.149, Eskişehir.
- Umstat P.D., (1988). **Understanding Organizational Behavior**, West Publishing Comp. New York.

4

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- önyargının ne olduğunu tanımlayabilecek;
- kalıpyargının ne olduğunu özetleyebilecek;
- ayırımcılığın ne olduğunu tanımlayabilecek;
- önyargı nasıl ortaya çıktığını açıklayabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Önyargı
- Kalıpyargı
- Ayırımcılık
- Sosyal biliş
- Sosyal kategorizasyon
- Dışgrup homojenliği
- Hayalî ilişkisellik
- Otoriteriyen kişilik

İçindekiler

Sosyal Psikoloji-II

Önyargı

- ÖNYARGI
- KALIPYARGI
- AYRIMCILIK
- ÖNYARGI KURAMLARI

Önyargı

GİRİŞ

Günümüzde hemen tüm toplumlarda önyargı yaygın, inatçı ve kötücül bir sosyal problem olarak görülmektedir. Önyargı sadece ona maruz kalan toplumsal kesimler için değil, toplumun tümü için yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır (Augustinos, Walker ve Donaghue, 2006: 225). Diğer insanlar hakkındaki olumsuz yargılar örneğin bazen son derece önemsiz görünen meseleler hakkında olabilirken bazen de kökleri çok derinlerde olan sosyal konularda, örneğin farklı “ırk” ya da kültürlerle yönelik olarak ortaya çıkabilmektedir. Geçtiğimiz yüzyılın büyük bölümünde önyargı konusunda çalışmalar yapan sosyal psikoloji disiplininde, önyargı konusu gittikçe daha fazla önem kazanmıştır. Augustinos ve arkadaşlarının (2006: 225) belirttiği gibi, çoğu sosyal psikolog için, önyargı çalışmaları, sosyal psikolojinin toplum için ne kadar değer taşıdığını anlamının göstergesi haline gelmiştir.

Önyargı çalışmaları tarihsel olarak sosyal psikoloji için tümenden ve yalnızca ırkçılık çalışmaları yapmak anlamına gelmiştir. Son zamanlarda, cinsiyetçilik ve homofobi de, önyargı araştırmalarının odaklandığı alanlar haline gelmiştir. Diğer yandan üzerlerinde daha az araştırma yapılan ve diğerleri kadar yoğun düşmanlık içermese de kendilerine yönelik güvensizlik ve şüphe yaratılan toplumsal kategoriler vardır; örneğin sarışınların aptal oldukları iddiası akla gelebilecek en absürd örneklerden biridir. Bunun gibi şişman insanlar, dövme insanları, gözlüklü insanlar, eğitilmiş insanlar, eğitimsiz insanlar, motorsiklet kullanan insanlar ve daha pek çok örnekte ne tür kalıpyargılara sahip olduğumuzu düşünebiliriz (Tuffin, 2003: 107).

“Türkün Türkten başka dostu yoktur”, “Yuvayı dışı kuş yapar” gibi daha yüzlercesini sayabileceğimiz deyişler, günlük yaşamımızda hiç düşünmeden çok sık kullandığımız ve ilk bakışta çoğumuz tarafından çok da masum bulunan fikirlerdir. Ama insanlığın çektiği acıların temelinde, tam da bu masum gibi görünen fikirler yatmaktadır. Günlük yaşamdaki küçük kırgınlık ve kızgınlıklardan etnik temizlik ve soykırıma uzanan korkunç bir tablonun sorumlusudur önyargı. Bugüne kadar insanlığın yakasını hiç bırakmamış olması, ister istemez “önyargı kaçınılmaz mı” sorusunu gündeme getirmektedir. Bu nedenle, sosyal psikologların önyargıyı tanımlama ve açıklama çabaları, salt bilimsel amaçlı bir uğraşı değil, topluma yönelik bir sorumluluk olarak da anlaşılmalıdır.

ÖNYARGI

Duckitt (2001) önyargının, belirgin bir biçimde yirminci yüzyıla ait bir kavram olduğunu belirtmekte, yirminci yüzyıldan önce hem bilimsel bir kavram olarak hem bir sosyal problem olarak algılanmadığını ifade etmektedir. Bu, bugün önyargı olarak anlamlandırdığımız düşünme /ifade/eylem biçimlerinin o zaman olmadığı anlamına gelmez. Örneğin ırka dayalı aşağılayıcı tutumlar o zaman da vardı; ama bunlar önyargı olarak değil, uygar insanların geri kalmış insanlara gösterdiği doğal tepkiler olarak görülüyordu. Duckitt, önyargı kavramının ancak 1. Dünya Savaşı'ndan sonra geniş ölçüde benimsenen ve, azınlık ve farklı kültürlerden insanlara karşı haksız ve mantıksız olumsuz tutumlar olarak görülmeye başlandığına işaret etmektedir. Ancak önyargı kavramı inşa edildikten sonradır ki, toplumlar bu tür tutumları bir problem olarak görmeye başlamıştır. Yani önceleri doğal görülen ve öylece kabul edilen düşünce ve davranış biçimleri, daha sonra bir problem olarak görülmeye başlanmış ve değiştirilmeye çalışılmıştır. Günümüzde de bu çaba devam etmektedir (Duckitt, 2001: 253).

Önyargı olarak adlandırılan sosyal problem günümüzde hala yaygın olarak devam etse de bu, 1. Dünya Savaşı'ndan bugüne kadar problemin doğasının hiç değişmeden sürdüğü anlamına gelmez. Tam tersine, söz konusu problemin formu tarihsel olarak sürekli değişikliğe uğramıştır. Toplumsal değişime paralel bir biçimde, her tarihsel aşamada sosyal psikolojide de problem yeniden tanımlanmış ve farklı kuramsal bakış açıları geliştirilmiştir. Farklı kuramların geliştirilmesi yalnızca daha iyi kuram arayışıyla açıklanamaz; her bir tarihsel aşamada, o dönemin tarihsel ve sosyal koşulları, önyargının doğasına ve nedenlerine ilişkin sorulara yansımıştır. Bu soruların nasıl cevaplandığı da o döneme ilişkin sosyal politikaları şekillendirmiştir. Duckitt (2001), 1. Dünya Savaşı sonrası dönemden 2000'lere kadar, sosyal psikolojide önyargının beş farklı şekilde tanımlandığını ve bu tanımlara bağlı olarak önyargının nedenlerini farklı şekilde açıklayan kuramlar geliştirildiğini ifade eder. 1920'lere kadar olan dönemde, önyargı, geri kalmış insanların eksikliklerine verilen doğal tepkiler olarak görülmekte ve bu durum ırk kuramlarıyla (ırkların çeşitli açılardan karşılaştırmalarıyla) açıklanmıştır. 1920'lere kadar baskı, ayrımcılık ve segregasyon (fiziksel olarak ayırma, örn: ABD'de siyah çocuklarla beyaz çocukların ayrı okullara gitmesi) doğal görülmekteydi. 1920'lerden sonraki beş dönem ise şöyle sıralanabilir:

1920'ler ve 30'lar: Beyazların hakimiyetine ve siyahlara yönelik yaygın önyargıya karşı çıkıldı. Önyargı, farklı olan insanlara karşı irrasyonel ve haksız tepkiler olarak görüldü ve bu tepkilerin varlığı psikanalitik kuramla açıklanmaya çalışıldı.

1940'lar ve 50'ler: Bu dönemde açıklanması gereken temel olgu Nazi ırk ideolojisi ve Yahudi soykırımıydı. Önyargı, anti-demokratik ideolojilerde ve otoriteryen kişiliklerin patolojik ihtiyaçlarında kök salan bir olgu olarak görüldü.

1960'lar: ABD için asıl problem güneydeki kurumsallaşmış ırkçılıktı. Bu dönemde önyargı, ayrımcı sosyal yapıların sosyal normlarında köklenmiş bir olgu olarak tarif edildi ve sosyokültürel açıklamalar yapıldı.

1970'ler: ABD'nin kuzeyindeki enformel ırkçılık ve ayrımcılık sorun olarak görüldüğünde, önyargı, gruplar arası eşitsizlikleri sürdüren güçlü grupların çıkarlarının bir ifadesi olarak görüldü.

1980'ler ve 1990'lar: Bu dönemde, daha önceki sosyal politikalara karşın, insanların hakkında kalıpyargılar geliştirmenin, önyargı ve ayrımcılığın inatçı bir biçimde varlığını sürdürdüğü tespit edildi. Ve bu koşullarda, önyargı, evrensel bilişsel-

güdüsel süreçler olan sosyal kategorizasyon ve sosyal kimliğin bir ifadesi olarak görüldü (Duckitt, 2001: 254).

Anahatları çizilen bu tarihsel süreç, ABD’de siyahlara yönelik önyargılı tutumları ve ayrımcı davranışları merkeze almıştır. Sosyal psikolojide önyargı tanımlanırken ve önyargının kökenlerine dair kuramlar geliştirilirken bu tarihsel süreç referans olarak alındığı için, söz konusu sosyal psikolojik yaklaşımların diğer toplumlara uygulanmasının sorunlu olduğu farkedilebilir (Örneğin, bkz. Walker, 2001). Ancak, genellikle sosyal psikoloji kuramlarının evrensel olduğu kabul edildiğinden pek çok sosyal psikologun bu durumu bir sorun olarak görmediğini de belirtmek gereklidir. Diğer yandan, son zamanlarda Batı Avrupa toplumlarında göçmenlere yönelik önyargı konusunda ve pek çok farklı kültürde yapılan cinsiyete bağlı önyargı çalışmaları arttığından, önyargı yaklaşımlarının uygulandığı coğrafyanın da genişlediğini kaydetmek gerekir.

Önyargının Tanımlanması

Günlük kullanımında önyargı genellikle birisi ya da birşey hakkında vaktinden önce ya da erken ifade edilmiş, olgunlaşmamış yargılar anlamını taşır. Yani söz konusu kişi ya da şeyle doğrudan bir deneyimi olmadan, o kişi ya da şey hakkında fikir oluşturmaya ve değerlendirme yapmaya işaret eder. Bu anlam, sözcüğün Latince (*pre+judicium* *peşin hüküm*) köklerinden kaynaklanmaktadır.

Sosyal psikolojide **önyargı** çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Örneğin, “bir sosyal grup üyesi için, sadece o grup üyesi olması nedeniyle geliştirilen (genellikle olumsuz) tutum”dur (Baron ve Byrne, 2000: 211). Ya da “belirli bir dışgrup hakkında olumsuz, dogmatik kanaatlerdir” (Bilgin, 1994: 172). Çağdaş sosyal psikologların yaptığı çeşitli önyargı tanımları dolaylı ya da dolaysız olarak Gordon Allport’un 1954’te yayımlanan *Önyargının Doğası* adlı kitabında yaptığı tanımdan etkilenmiştir. Allport için “etnik önyargı, hatalı ve esnek olmayan bir genellemeye dayanan antipatidir. Bu, hissedilen ya da ifade edilen bir şeydir. Grubun bütününe ya da bir bireye o grubun üyesi olduğu için yöneltilir” (akt. Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 225). Bu tanıma göre günümüzde sosyal psikolojide ne kadar farklı tanımlanırsa tanımlansın, önyargı kavramının şu beş özelliği paylaştığı görülebilir: 1- Önyargı bir tutumdur. 2- Esnek olmayan bir genellemeye dayanır. 3- Önyargı peşin verilmiş bir hükümdür. 4- Değişime dirençli ve katıdır. 5- Önyargı kötüdür (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 225-226).

Sosyal psikolojide günümüzde sosyal biliş adı verilen yaklaşım içinden yapılan bu önyargı tanımları, önyargıyı bir tutum olarak görmektedirler. Tutum ünitesinden de gördüğümüz üzere, tutumlar üç bileşenden oluşmaktadır: Hem hissedilen duygunun niteliğini (ör: kızgınlık, sevecenlik vb.) hem de tutumun aşırılığını (örneğin; hafif rahatsızlık, açık düşmanlık vb.) ifade eden duygusal bileşen tutumun içeriğini oluşturan inanç ya da düşünceleri kapsayan bilişsel bileşen ve kişinin eyleme yönelik niyetlerini/eğilimlerini içeren davranışsal bileşen. Bu bakış açısından, insanlar diğerleri hakkında sadece tutum geliştirmekle kalmazlar, genellikle tutumları temelinde harekete de geçerler (Aronson, Wilson ve Akert, 1999).

Önyargı ifadesi hem genel tutum yapısını hem de tutumun duygusal boyutunu ifade etmektedir. Teknik olarak, önyargı, olumlu ya da olumsuz olabilir. Örneğin, İngilizleri soğuk buluyor ve sevmiyor olabilirsiniz. Bu olumsuz bir önyargıdır. Diğer yandan Arapları canayakın buluyor ve seviyor olabilirsiniz. Bu da olumlu olsa bile bir önyargıdır. Ancak, yukarıda da görüldüğü gibi, sosyal psikologlar önyargı terimini diğerlerine yönelik olumsuz tutumları ifade etmede kullanmaktadırlar.

Önyargı: Bir kişiye karşı, sadece grup üyeliğinden dolayı geliştirilen olumsuz (bazen olumlu) tutumdur.

Diğer yandan, önyargının sosyal gruplara karşı oluşturulan bir tutum olduğu da vurgulanmalıdır. Diğer bir deyişle önyargının hedefi bireyler değil, sosyal gruplardır. Bireyi hedefleyen önyargı, bireyin kişisel özellikleri nedeniyle değil, bireyin söz konusu gruba üyeliği nedeniyle ortaya çıkar. Dolayısıyla, önyargının hedefi olan grup üyesinin kişisel özellikleri ve davranışlarının iyi ya da kötü olmasının bir önemi yoktur.

Önyargı, bir dışgrup (üyesi olmadığımız grup) ya da onun üyesine karşı ortaya çıkmaktadır. Ancak önyargının geçerli olduğu durumlar bununla sınırlı değildir. Önyargı, aynı zamanda etnosentrizmi de içermektedir. **Etnosentrizm**, üyesi olunan grubun (içgrupun) diğer bütün gruplardan üstün olduğuna ilişkin inançtır. İçgrup lehindeki bu aşırı tutumlar, içgrup üyelerini bireysel olarak tanımadan bile onlar hakkında olumlu değerlendirmeler yapılmasına yol açabilmektedir (Taylor, Peplau ve Sears, 2000).

Etnosentrizm: Üyesi olunan grubun (içgrupun) diğer bütün gruplardan üstün olduğuna ilişkin inançtır.

SIRA SİZDE



1

Büyüdüğünüz çevrede önyargının hedefi olan grup(lar) var mıydı, varsa kim(ler)di? Önyargının ne olduğunu öğrendikten sonra, bu gruplara karşı hissettiklerinizin bir önyargı olduğunun farkına vardınız mı?

KALIPYARGI

Önyargı bölümünde, günümüzde sosyal psikolojiye hakim olan sosyal biliş yaklaşımı açısından, önyargının bir tutum olarak görüldüğü ifade edilmişti. Burada da, önyargının içeriğini oluşturan düşünce ya da inançlar olarak kalıpyargılara odaklanılacaktır. Sosyal biliş yaklaşımı açısından önyargıları anlamak için **kalıpyargı** kavramı çok önemli bir rol oynar.

Kalıpyargı: Belirli bir sosyal grup hakkındaki bilgi ve inançlardan oluşan bilişsel çerçevelerdir.

Birkaç saniyelğine gözlerinizi kapatın ve şu insanların görünüşlerini ve özelliklerini hayal edin; bir taksi şöförü, bir şirket yöneticisi, bir manav ve bir doktor. Büyük olasılıkla bu insanları tarif etmek sizin için çok zor olmayacaktır. Çünkü, sosyal biliş yaklaşımına göre, kafamızda bu insanlar ve daha pek çoklarına ait imgelerle, yani kalıpyargılar ile yaşıyoruz.

Kalıpyargıyı tarif eden çeşitli tanımlar birbirine çok benzerdir. “Bir kalıpyargı, bir sosyal grubun ve onun üyelerinin zihinsel bir temsilidir” (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 242). “Kalıpyargılar, bir sosyal grubun üyeleri hakkında yaygın bir biçimde paylaşılan genellemelerdir” (Hogg ve Vaughan, 1995; s. 54). “Önyargıyı muhafaza eden bilişsel çerçeve kalıpyargıdır. Bir kalıpyargı, bir grubun üyeleri hakkında, sadece o grubun üyeleri olmaları nedeniyle sahip olunan bir dizi inanç ve beklentilerdir” (Feldman, 1998; ss. 82-83).

Kalıpyargı terimi ilk defa 1922’de Lipmann tarafından kullanılmış ve “zihindeki resim” olarak tarif edilmişti. Günümüzde sosyal psikolojide kalıpyargılar ağırlıklı olarak sosyal biliş yaklaşımı içinden çalışılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bir kalıpyargı bir resimden daha fazla bir şeydir; bir kalıpyargı kendine ait zihinsel yaşamı olan bilişsel bir yapıdır. Kalıpyargı, bir şema olarak sosyal algı ünitesinde tanımlanan ve pek çok özelliği olan diğer şemalara benzer. Yani, sosyal dünyadan gelen bilgiyi organize eder ve zihinde varolan bilgiyle bütünleştirir, dikkati belirli olaylara yönlendirirken diğerlerinden uzaklaştırır, zihindeki bilginin hatırlanma biçimini etkiler. Ancak kalıpyargı diğer şemalardan özellikle sosyal sonuçları nedeniyle farklılaşır. Çünkü kalıpyargıların kullanımı sosyal adaletsizliğe yol açar (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006).

Sosyal biliş yaklaşımı açısından insanları belli kalıpyargılara sokmak, duygusal bir süreç değil, zihinsel bir bilgi işleme sürecidir. Yani bu yaklaşım açısından, in-

sanları kalıpyargılara sokmak, her durumda onları küçümsemek ya da aşağılamak anlamına gelmez (Aronson, Wilson ve Akert, 1999). Bu görüşe göre, bir sosyal grup hakkındaki kalıpyargılar, bize o grup hakkında kestirme yoldan bir fikir, bir bilgi verir. Bu, çoğu zaman o grubun üyesi ile karşılaştığımızda onun davranışı hakkındaki beklentimizi ve ona karşı davranışımızı önceden ayarlamamızı sağlar (Kağıtçıbaşı, 1999). Bunlar sosyal kalıpyargılara sahip olmanın getirdiği avantajlardır. Ne var ki çevremizi anlamamızı ve ona hakim olmamızı sağlayan aynı kalıpyargılar, önyargıları beslemeye de hizmet etmektedirler. Sosyal kalıpyargılar genellikle mantıksız ve haksız nitelermeler olarak görülmektedirler. Çünkü, grubun her bir üyesi için geçerli olsun ya da olmasın, olumsuz özellikler, grubun tamamına aşırı bir şekilde genellenmektedir.

Sosyal biliş yaklaşımının kalıpyargılar konusunu ele alış biçimine ait çeşitli tartışmalar yürütülmektedir. Örneğin, Augostinos ve arkadaşları (2006), bir sosyal gruba ait inançlarımızın tek tek bireylerin kafasında değil, kaçınılmaz bir biçimde sosyal olarak oluştuğunu ileri sürer. Onlara göre, kalıpyargılar sosyal bir gruba ait oldukları için ve bir toplum/kültür tarafından paylaşıldığı için sosyaldır. Örneğin Türkiye’de Lazlara ilişkin oluşturulmuş kalıpyargılar, başka toplumlar tarafından bilinemez, bu kalıpyargıların sadece Türkiye toplumu için anlamı vardır. Fakat Türkiye’de yaşayan bir birey olarak, Lazlara ait inançları biliyor olmamız, bunlara inandığımız anlamına gelmez. Diğer yandan, sosyal biliş yaklaşımında kalıpyargının sadece bireysel işlevlerine odaklanıldığı, toplumsal ve ideolojik işlevlerinin göz ardı edildiği ileri sürülmektedir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006).

Kalıpyargılarla ilgili diğer bir tartışma noktası, sosyal psikolojide, kalıpyargıların, bir sosyal grubun yanlış, ya da yetersiz ya da abartılmış imgeleri olduğu yönündeki hakim görüştür. Bu tartışma, sosyal psikolojide kalıpyargıların bir gerçeklik/doğruluk içerip içermediği sorusuyla ilgilidir. Diğer bir deyişle, birisi “Romanlar eğlenceye düşkündür.” dediğinde, bu yargının, abartma veya genelleme mi olduğu yoksa böyle bile olsa bu yargının bir doğruluk/gerçeklik payının olup olmadığının sorgulanmasıdır. Günümüzde kalıpyargılar söz konusu olduğunda, bu yargıların ne kadar doğru/gerçek olduğunu sormaktansa bu yargıları belirli bir bağlamdaki gruplar arası ilişkileri anlamlandırmaya hizmet eden araçlar olarak görmenin daha uygun olduğu düşünülmektedir. Yani, önemli olan kalıpyargıların doğru olup olmaması değil, neye hizmet ettikleridir.

Sosyal psikolojide kalıpyargılar hem içerik hem de süreç bakımından çalışılmaktadır. Kalıpyargıların içeriğiyle ilgili ilk araştırma 1933 yılında ABD’de Princeton Üniversitesi öğrencileri ile yapılmıştır. Bu çalışmada öğrencilere 10 etnik grup ya da ulus adı verilmiş ve bunların çok çeşitli özelliklerden (dürüst, pis, dindar, zeki vb.) en çok hangilerine sahip olduklarını belirtmeleri istenmiştir. Çalışmanın sonuçları, örneğin Almanların en çok “bilimsel kafalı, çalışkan, duygusuz, ...”, İngilizlerin “sportmen, zeki, geleneksel, ...” ve zencilerin “batıl inançlı, tembel, kaygısız, ...” olarak görüldüğünü göstermiştir. Bu çalışmada Türkler de yer almış ve en çok “zalim, çok dindar, hain, zevke sefaya düşkün, cahil, ...” gibi olumsuz sıfatlarla betimlenmişlerdir. Yaklaşık 20 yıl arayla toplam üç kez aynı üniversitede tekrarlanan çalışmalarda, kalıpyargıların zaman içinde değişip değişmediği incelenmiş ve arada geçen zamanda yaşanan toplumsal olaylara bağlı olarak bazı uluslara karşı tutumların yumuşadığı, bazılarınınınkinin ise değişmediği gözlenmiştir. Türklere yönelik olumsuz tutumlar değişmeyenlerdendir. (Bkz. Harlak, 2000).

Milliyet, “ırk” ve etnik grupların yanısıra kadınlar ve erkekler de kalıpyargı içeriği açısından en çok çalışılan toplumsal gruplardan biridir. Erkeklerin ve kadınların farklı kişilik özelliklerine sahip oldukları inancımız toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını oluşturur. Örneğin, kadınların erkeklerden daha duygusal oldukları ya da duygularını daha kolay açığa vurdukları, erkeklerin kadınlara kıyasla daha soğukkanlı, mantıklı ve rasyonel oldukları pek çok toplumda paylaşılan bir kalıpyargıdır. Örneğin, Crawford’a (2006) göre, duygunun günlük yaşamımızdaki tanımında ki kızgınlık pek yer almaz. Böyle olduğu için de köpeği öldüğü için ağlayan kadını “duygusal” olarak nitelerken, köpeğe tekme atan bir erkeği “duygusal” olarak nitelemeyiz.

Sosyal biliş yaklaşımında kalıpyargı bir şema olarak görüldüğü için, özellikle son zamanlarda kalıpyargı niteliğindeki bilgilerin nasıl işlendiğine dair süreç çalışmaları artmıştır. Bu bilgi işleme süreci; zihnimizdeki kalıpyargıları nelerin harekete geçirdiği, kalıpyargıların harekete geçirilmesinin onu izleyen bilgi-işleme süreçlerini nasıl etkilediği, kişinin algısını ve kişiler arası yargılarını nasıl etkilediğini vs. içerir. Bu çalışmalarda, kalıpyargıların kendisi değil, kalıp halinde yargılama işlemine dair bazı zihinsel tepkiler, örneğin bir uyarana tepki verme hızı ölçülmektedir. Bu tür çalışmalar, bir grup hakkındaki kalıpyargı niteliğindeki bilginin, söz konusu grupla ilişkili bir uyarıcıya maruz kalındığında otomatik olarak aktive edilebileceğini göstermiştir. Yani, tipik olarak bir sosyal grubun üyesiyle ya da o grubun sembolüyle karşılaşıldığında, zihinde o grupla ilişkili daha önce depolanan bilgi harekete geçer. Bilginin otomatik olarak aktive edildiği durumlardan, sürecin, kişi farkında olmadan bilinçli bir niyet olmaksızın ve zihinsel enerji harcanmaksızın gerçekleşmesi kastedilmektedir. Aslında eğer kalıpyargılar, önyargıyla ve ayrımcılıkla ilişkili olmasaydılar, kalıpyargıların zihinde otomatik olarak aktif hale gelebilmeleri çok önemli olmayabilirdi. Ama gerçekte pek çok sosyal gruba ait kalıpyargılar olumsuz olduğundan, bireyin zihnindeki kalıpyargıların, birey farkında olmadan devreye girmeleri, sonraki olumsuz etkilerini önleme olasılığını azaltmaktadır (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 244-245). Özetle, böyle bir bakış açısı, bireysel zihinlerin bilgi işleme sürecinde, kalıpyargıların neredeyse kaçınılmaz olduğunu söylemektedir.

Kalıpyargılar konusunda ele alınması gereken son nokta, kalıpyargılarla önyargılar arasındaki ilişkinin niteliğidir. Sosyal biliş yaklaşımı, açıkça ifade edilmese de, kalıpyargıların grupla ilişkili uyarıcılar tarafından aktive edildiğini, aktive edilen bu kalıpyargıların önyargıya yol açtığını ve önyargıların da ayrımcılığa yol açtığını kabul etmektedir. Ancak kalıpyargılar ile önyargılar arasındaki ilişkiye dair çok az kanıt olduğu belirtilmekte ve bu ilişkinin basit bir ilişki olmadığı ileri sürülmektedir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006).

Kalıpyargı ve önyargı arasındaki ilişkiye dair en etkili yaklaşımlardan biri Devine’in *ayrışma* (dissociation) modelidir (Akt. Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006). Bu modele göre, toplumdaki grupların çoğuna ilişkin kalıpyargılarımız vardır ve toplumun üyeleri olarak bizler, toplumsallaşma sürecinde tekrar tekrar bu kalıpyargılarla karşılaşarak, bu kalıpyargıların içsel, zihinsel bir temsili ediniriz. Bir toplumun tüm üyeleri bu kalıpyargılara sahiptir ve bu kalıpyargılar o kadar sık tekrarlanır ki temsil ettikleri grupla otomatik olarak ilişkilendirilir. Örneğin, siyahlar dendiğinde ilk aklımıza gelen “Siyahlar tembeldir.” Romanlar dendiğinde ilk aklımıza gelen “Romanlar eğlenceye düşkündür.” ya da kadınlar dendiğinde ilk aklımıza gelen “Kadınlar zayıf, duygusal varlıklardır.” oluyorsa, artık bu sosyal grupla

rı bu yargılardan bağımsız düşünmemiz zordur. Ayrıca, modele göre, toplumun tüm üyelerinin aynı kalıpyargılara sahip olması, herkesin bu kalıpyargılara aynı derecede inandığı anlamına gelmez. Devine'in modeli, ister önyargılı olsun ister önyargısız olsun, herkesin zihninde, toplumda iyi bilinen gruplara dair kalıpyargıların erişilebilir (hazır halde) olduğunu ve grupla ilgili bir uyarıcıyla karşılaşıldığında, herkeste bu kalıpyargıların otomatik olarak harekete geçirildiğini öngörmektedir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 245).

Oysa, bu modelin daha sonra gözden geçirilmiş yeni halinde, kalıpyargıların ilgili bir uyarıcıyla karşılaşıldığında otomatik olarak harekete geçirildiği fikri korunmaktadır ama harekete geçirilen bilginin herkes için aynı olmadığı ileri sürülmüştür. Yani, aynı grubun, herkesin zihnindeki bilişsel temsili farklıdır. Hedefteki gruba karşı düşük düzeyde önyargısı olan kişiler, hedefle ilgili uyarıcılarla karşılaştıklarında o grupla ilgili hem olumlu hem de olumsuz bilgiyi aktive edeceklerdir. Oysa hedef gruba karşı önyargısı yüksek olan kişiler, hedef gruba yönelik detaylı bir temsile sahip olmadıkları için, olumsuz bilgiyi harekete geçireceklerdir. Fakat bu harekete geçirilen bilginin, grupla gerçekte ilişkili olan bir bilgi olduğu için değil, bir tür doğal, olumsuz olduğu için harekete geçirilen bir bilgi türü olduğu ileri sürülür. Buna göre, yüksek düzeyde önyargılı kişilerin bilişsel sistemi herhangi bir dışgrubu otomatik olarak reddetmekte ve küçümsemektedir. Zihinde bir kez harekete geçirilen bilgi, bilinçli bir müdahaleye uygun hale gelecek kadar uzun süre işlendiğinde, bu kişiler harekete geçirdikleri bilgide bir değişiklik yapmaya gerek duymayacaklar, çünkü bu işlenen bilgi onların kişisel değer sistemiyle uyumsuzluk göstermeyecektir. Oysa, düşük düzeyde önyargısı olan kişilerde, harekete geçirdikleri bilginin olumsuz kısmı kendi kişisel değerleriyle ve "önyargısız kişi", "hoşgörülü kişi" olarak tasavvur ettikleri sosyal kimlikleriyle çelişecektir. Bu olumsuz bilgiyi her zaman gerçekte ketlemeseler de bu kişiler, olumsuz bilginin farkına vardıklarında onu ketlemeye güdüleneceklerdir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 246).

Yukarıda tarif edilen kalıpyargıların zihinde işlenme süreci, bize, kişisel değer sistemi, bireysel kimlik ve sosyal kimliğin de bu sürece dahil olduğunu söylemektedir. Bu da, kalıpyargı niteliğindeki bilginin aktive edilmesinin basit ve otomatik değil de pek çok koşula bağlı olarak ve daha stratejik bir biçimde gerçekleştiğini göstermektedir. Hatta Augostinos ve arkadaşları, bilginin "otomatik" biçimde aktive edilmesinin, kaçınılmaz olmadığını iddia etmektedirler. Çünkü bu alandaki araştırmalar, örneğin insanların zihinlerinin çok meşgul olduğu zamanlarda ya da sosyal bağlamın, grupları yargılamayı gerektirmediği zamanlarda kalıpyargıların aktive edilmeyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, bilişsel süreçlerin daima, insanlar arasındaki etkileşimlere bağlı bir biçimde, bundan etkilenecek işlediğini söylemek mümkündür (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 247).

Augostinos ve arkadaşları, yukarıdaki bilişsel açıklamalara ve çalışma sonuçlarına dayanarak kalıpyargılardan önyargılara giden yolun, sosyal biliş yaklaşımının varsaydığı gibi basit, dolaysız ve tek yönlü olmadığını, tersine, bu yolun pek çok koşula bağlı olarak ortaya çıkacağını ve iki yönlü olduğunu ileri sürmektedir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 247).

AYRIMCILIK

Sosyal psikologların önyargıların sonucunda ortaya çıkan bir davranış olarak gördüğü **ayrımıcılık**, sadece sosyal psikolojinin çalışma alanına özgü bir mesele değildir. Sosyal bir problem olarak görülen ayrımcılık konusunda psikologlar kadar sosyologlar, siyaset bilimcileri ve sosyal felsefeciler de çalışmalar yapmaktadırlar.

Ayrımcılık: Bir kişiye sadece grup üyeliğinden dolayı olumsuz (bazen olumlu) davranış gösterilmesidir.

Bu disiplinlerarası alanda, sosyal psikoloji, daha çok sosyal kategorileri temsil eden kişiler arasında sergilenen ayrımcı davranışlara odaklanmaktadır (Brewer ve Crano, 1994).

Önyargıların bir tutum oldukları kabul edildiğinde, diğer tüm tutumlar gibi davranışları yönlendirdiği ileri sürülmektedir. Böyle bir bakış açısından, ayrımcılık, önyargının davranışa dönüşmüş halidir. Daha kapsamlı tanımlamak gerekirse “ayrımcılık, belirli bir grubun üyelerine, sadece o grubun üyesi oldukları için olumsuz (bazen de olumlu) davranışlar gösterilmesidir. (Feldman, 1998, s. 83).

Allport, önyargıdan en uç ayrımcı davranışa doğru tırmanan beş basamak ayırt etmiştir (bkz. Bilgin, 1994; Harlak, 2000) :

- *Karşı olmayı ifade etme*: Kişiler, önyargı konusunda kendisi gibi düşünen diğerleriyle konuşur, antipatisini, düşmanca duygularını ifade eder. Bu önyargı düzeyidir, diğerinin sözel olarak dışlanmasını içerir.

- *Uzak durma*: Eğer önyargı daha yoğun ise birey hoşlanmadığı ya da önyargılı olduğu kişi ve gruplarla bir arada olmaktan kaçınır.

- *Ayrımcılık*: Kişi, önyargılı olduğu grupların iş, konut, eğitim, sağlık gibi hizmetlerden yararlanmasına, politik haklarını kullanmasına karşıdır. Bu durum daha önce Güney Afrika’da olduğu gibi kurumsallaşabilir.

- *Fiziksel Saldırı*: Önyargılı olunan gruba yönelik şiddet ya da şiddet sayılabilecek saldırılar olabilir. Örneğin azınlık durumunda olanlara saldırma. Beyazların oturduğu semtte azınlık konumundaki siyahlara saldırılması, herkesin yerlisi olduğu şehirde X şehrinden gelen ve azınlık olanlara saldırılması vb. Bu düzey hedef kişilerin hem şahsına hem de malına yönelik şiddeti içerir.

- *Yok etme*: Bu, yok etme düzeyidir. Linç olaylarını, katliam ve toplu kıyımı (jenosid) içerir. Almanya’da II. Dünya Savaşı’nda yapılan Yahudi soykırımı, Sırp-Boşnak savaşında yapılan Srebrenitsa katliamı gibi olaylar örnek olarak verilebilir.

Ayrımcılıkla ilgili önemli noktalardan biri, ayrımcı davranışlara kimlerin hedef olduğudur. Çoğu durumda azınlık konumundaki gruplara karşı ayrımcı davranışlar sergilenmektedir. *Azınlık*, sadece sayıca azlık olarak anlaşılmamalıdır. Hatta bazen sayıca çoğunlukta olsalar bile, kimi gruplar hala azınlık statüsünde olabilirler. Sosyal psikolojik bakış açısından, “üyelerinin kendi yaşamları üzerinde baskın grubun üyelerinden daha az gücü, kontrolü ve etkisi olan gruplara, azınlık grubu adı verilmektedir”(Feldman, 1998; s. 83). Bu tanım ışığında, örneğin, erkek egemen toplumlarda, sayıca toplumun yarısını bile oluştursalar, kadınları bir azınlık grubu olarak görmek mümkündür.

Toplumlar için her sosyal grup ya da kategorinin, ayrımcılığın hedefi olabileceği ileri sürülebilirse de, insanlık tarihinde uzun dönemler boyunca sürekli ayrımcı davranışlara maruz kalan belirli birtakım sosyal kategoriler vardır: Bunlar, ırk (beyaz ırk dışında kalanlar) ve cinsiyet (kadın) başta olmak üzere, yaş, cinsel yönelim, fiziksel ve engelliliktir (Hogg ve Vaughan, 1995).

Ayrımcılıkla ilgili diğer önemli bir nokta, ayrımcılığın, önyargılı tutumlarla olan ilişkisidir. Tutum ünitesinden de hatırlanacağı üzere, tutumlar davranış tahmin etmede çok önemli bir role sahiptirler. Bu ünite de yine tutum ve davranış arasındaki ilişkinin niteliği sorgulanmaktadır; önyargı (tutum) ve ayrımcılık (davranış) arasındaki ilişki nedir? Diğer tutumlar gibi, önyargılar da her zaman açık bir biçimde davranışa dönüştürülmeyebilirler. Çünkü, bazen önyargılar davranışa dönüşecek denli güçlü olmayabilirler. Bazen de yeterince güçlü önyargı varlığına rağmen ayrımcı davranışların gösterileceği grup fiziken var olmayabilir (Feldman, 1998).

Hayatında hiç İngiliz görmemiş ama İngilizler hakkında güçlü önyargıları olan bir Türk vatandaşının bunu davranışa dönüştürme imkanı bulması çok zordur. Çoğu durumda ise yasalar, sosyal baskı, intikam korkusu gibi nedenlerden dolayı insanlar çeşitli sosyal gruplara ilişkin önyargılarını dışı vuramazlar. Başta belirtildiği gibi, bugün ayrımcılığa karşı yasaların olduğu ve bu konuda etkili sosyal normlar geliştiren toplumlarda dinsel, etnik ya da ırksal temeldeki kaba ayrımcılık biçimlerinin çok azaldığı bildirilmektedir. Ancak, elbette ki, bu, ayrımcılığın tamamen ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir (Baron ve Byrne, 2000).

Yukarıda önyargının olduğu durumlarda ayrımcılığın da görülüp görülmediği söz konusu edilmiştir. Peki, bu durumun tersi de söz konusu olabilir mi? Yani her ayrımcı davranışı gözlediğimizde, o gruba karşı bir önyargı olduğunu da iddia edebilir miyiz? Aslında mantıksal olarak önyargı olmadan ayrımcılığın olabileceğini ileri sürmek zordur. Ancak nadir de olsa bazı durumlarda insanlar önyargılı olmadıkları halde ayrımcı davranış sergileyebilirler. Örneğin, kendisi önyargılı olmadığı halde müşterilerinin önyargısı olabileceğini düşünerek bir mağaza sahibi, mağazasına toplumun yaygın olarak önyargılı olduğu bir grup üyesini (bu kişi kültüre göre değişebilir; siyah, Uzak Doğulu, fiziksel engelli, eşcinsel ya da kadın olabilir) müdür olarak işe almayabilir (Feldman, 1998). Sosyal normlar ya da kurallar belirli gruplara ilişkin önyargıyı besliyor ve hatta teşvik ediyorsa böyle bir ortamda bireyler önyargıya sahip olmasalar da normlara uymak yönünde sosyal bir baskı hissedeceklerinden ayrımcılık yapabilirler. Nitekim ABD’de bir maden kasabasında yapılan araştırma, önyargısız ayrımcılığın sosyal baskı yüzünden olabildiğini göstermiştir. 1950’lerin başında yapılan bu araştırmada söz konusu kasabada yaşayan beyazların hiç azımsanmayacak bir bölümü (yüzde altmış) maden ocağına indiklerinde siyahlarla konuşurken çalışma saatleri dışında, yani kasabada iken siyahlarla etkileşim kurmamaktaydılar. Kasabada siyalara yönelik önyargı ve ayrımcılık bir norm olduğu ve beyaz maden işçileri salt bu norma karşı çıkmadıkları için kasabada oldukları saatlerde ayrımcı davranışlar göstermekteydiler (Akt. Kağıtçıbaşı, 1999).

Bu toplumdaki en önemli varolma biçimlerimizden biri sahip olduğumuz mesleklerdir. Farkında olmadan edinilen önyargılarla bir mesleği icra etmek ne kadar/nasıl mümkündür? Tartışınız.



SIRA SİZDE

ÖNYARGI KURAMLARI

Sosyal Biliş Yaklaşımı

İlk bölümden hatırlanacağı gibi Allport, önyargıyı, diğer insanlara karşı, çok katı ya da hatalı genellemelere dayanan bir antipati olarak görmektedir. Wetherell (akt. Tuffin, 2005) günümüzdeki sosyal biliş yaklaşımını bu görüş ile ilişkilendirir. Sosyal gruplar hakkında çok genel düşünmemiz yada düşüncelerimizin çok katı ya da hatalı olması sosyal biliş yaklaşımının temelini oluşturur. 1970’lerden beri sosyal psikolojiye hakim olan bu yaklaşım, insan zihnini, bilgisayardan esinlenerek bir bilgi işleme sistemi olarak görmektedir. Kalıpyargılar başlığında da söz edildiği gibi sosyal biliş yaklaşımı, sosyal dünyadan gelen çok miktarda algısal bilgiyle boğuştuğumuzu varsayar. Bu durumla başa çıkmak ve olan bitene bir anlam verebilmek için bu bilgiyi basitleştirmeye zorlanırsınız. Basitleştirme, kategorileştirme süreciyle gerçekleştirilir. Kalıpyargıların da bu süreçten etkilendiği düşünülmektedir (Tuffin, 2005: 110-111). Aşağıda ilk önce kategorileştirme süreci ele alınmış ve bu

süreci izleyen iki bilişsel işleme daha yer verilmiştir: Dışgrup homojenliği ve hayali ilişkisellik.

Sosyal Kategorizasyon: “Biz” ve “Onlar”

Sosyal kategorizasyon: Bireyleri belirli bir kriter (yaş, cinsiyet, meslek, milliyet, din vb.) temelinde kategorilere ayırmak ve “biz” ve “onlar” ayrımını yaratmaktır.

Sosyal biliş yaklaşımına göre, sosyal dünyayı algılamadaki temel süreç, **sosyal kategorizasyon**dur. İnsanlar genellikle sosyal dünyayı iki farklı kategoriye bölerler: “biz” ve “onlar”. Diğer bir deyişle, sosyal kategorizasyon, diğer insanları ya *içgruba* (kategorizasyonu yapanın ait olduğu grup) ya da bir *dışgruba* (kategorizasyonu yapanın ait olmadığı grup) ait olarak algılamaktır. Sosyal kategorizasyon pek çok boyutta gerçekleştirilebilir. Bunlar arasında en çok bilinenleri, cinsiyet, ırk, milliyet, din, yaş, meslek ve gelir durumudur.

Sosyal kategorizasyon önyargıların oluşumundaki ilk basamaktır. Bu süreç, önyargıların bilişsel temeli olan kalıpyargıları oluşturulmasını içermektedir. Sosyal kategorizasyon ve kalıpyargılar arasında bir şekilde bir ilişki olduğu bilinmesine rağmen, kategorizasyonun kalıpyargılara nasıl yol açtığı, ilk defa sosyal kimlik kuramcıları tarafından ortaya konmuştur. Hem fiziksel hem de sosyal uyaranlar için geçerli olan bu süreç, burada sadece sosyal uyaranlar (yani, diğer insanlar) için ele alınmaktadır.

Sosyal çevreyi kategorilere ayırmanın nesnel bir süreç olduğu söylenemez. Bireyin kendisini merkeze koyarak gerçekleştirdiği sosyal kategorizasyon süreci, grupları kaçınılmaz olarak belirli kalıpyargıların içine sokmaktadır. Sosyal kategorizasyonla iki grup arası mesafe büyütülür; iki grubun üyeleri birbirinden tamamen farklı, aynı grubun üyeleri ise benzer olarak algılanır. Sosyal psikolojinin terimleriyle ifade etmek gerekirse, bir yandan kategoriler arası farklılaşma, diğer yandan kategori içi benzeşme abartılır. Bu algısal yanlılığa **artırma etkisi** adı verilmektedir. Kuşkusuz, aslında ne iki kategori arasında kesin bir farklılık ne de aynı kategoriden olanlar arasında kesin benzerlik vardır (Bilgin, 1994; Hogg ve Vaughan, 1995). Buna örnek olarak Almanya’daki göçmen Türklerin (aslında tüm göçmenlerin) durumu verilebilir. Almanya’da yaşayan bir Afyonlu kendini bir Çorumluya Türkiye’dekinden daha benzer algılar; “biz Türkler” denilen bir içgrup yaratılarak, grup içine konanlar birbiriyle neredeyse özdeşleştirilir. En küçük bir benzerlik (örneğin; sosis değil sucuk sevme, çayı aynı biçimde hazırlama, kasket giyme vb.) bile bir yaklaşıma nedeni olur. Buna karşılık, diğerleri (Almanlar) bir dışgrup olarak nitelendirilir ve içgrupla (Türkler) aralarındaki farklılıklar büyütülür ve benzerlikler silinir. Burada en küçük bir farklılık (örneğin; birinin sosis, diğerinin sucuk yemesi) uzaklaşma nedeni olur (Bilgin, 1994).

Artırma etkisi: Sosyal kategorizasyon sürecinde, kategori içi benzerlikleri ve kategori arası farklılıkları abartılı algılama eğilimidir.

Dışgrup Homojenliği

Dışgruplar içgruplardan daha homojen, yani birbirlerine daha benzer olarak algılanmaktadır. Bir sosyal gruba karşı güçlü önyargısı olan kişiler şu türden bir cümleyi çok sık kullanırlar: “Bunların hepsi aynıdır.” Kişinin kendi ait olduğu gruplar dışındaki grupları daha homojen olarak algılama eğilimi, **dışgrup homojenlik yanılığı** olarak bilinmektedir (Baron ve Byrne, 2000: 231). Burada söz konusu olan, belirli özellikleri tüm grup üyelerine paylaştırmaktır. Dışgruplar içgruba kıyasla daha az değişken ve daha az karmaşık olarak algılanmaktadır. Bu algısal düzeyde dışgrubun olumsuzlanması demektir. Bunun aksi olan durumda ise kişi kendi grubunun üyelerini diğer gruplara göre daha farklılaşmış yani daha heterojen olarak algılama eğilimindedir. İçgrup üyeleri daha karmaşık ve birbirinden farklı özelliklere sahip oldukları için bir kalıpyargı içine sokulamaz.

Dışgrup homojenliği: Dışgrup üyelerinin birbirlerine, içgrup üyelerinin benzediğinden daha fazla benzediğine ilişkin bir algısal yanılığdır.

Bu yanlışlığın (yanlılığın) varlığı değişik bağlamlarda gözlenebilir. Örneğin, kişiler kendilerinden genç ya da yaşlı olanları, kendi yaş grubundaki kişilere oranla kişilik özellikleri açısından birbirlerine daha benzer bulmaktadırlar. Hatta bir üniversitenin öğrencileri diğer üniversitenin öğrencilerini daha benzer olarak algılayabilmektedir. (Baron ve Byrne, 2000).

Hayalî İlişkiselilik

Sosyal biliş yaklaşımına göre, önyargıya giden yolun ilk adımı olarak sosyal kategorizasyon, yukarıda görüldüğü gibi insanları gruplara bölme, gruplar arasında farklılık yaratma ve dışgrup üyelerini aynılaştırma sürecidir. Bu sürecin bir başka sonucu, **hayalî ilişkiselilik** adı verilen olgudur. “Hayalî ilişkiselilik, gözlemcilerin, gerçekte aralarında ilişki bulunmayan iki olay arasında bir ilişki algılaması veya iki olay arasındaki ilişki düzeyini abartması” olarak tanımlanmıştır (Hortaçsu, 1998: 241). Gruplararası ilişkiler söz konusu olduğunda, bir grup ile onun az görülen bir özelliğe sahip üyesi arasındaki bir ilişki, hayalî ilişkidir. Örneğin spor alanında siyah atletler gördüğümüz için, siyahlardaki iyi atlet oranının yüksek olduğunu düşünmeye eğilimliyizdir. Ya da sesi güzel olan, iyi şarkı söyleyen birkaç Roman tanımamız nedeniyle Romanların hemen hepsinin aynı özelliği taşıdığını düşünmeye eğilimliyizdir. Hele bir sosyal kategorinin üyesi olumsuz bir davranış göstermişse o davranışı tüm sosyal kategoriye genellemeye hazır gibiyizdir. Bir meslek grubunun üyesi “olumsuz” bir davranış sergilediğinde, bu davranışı o meslek kategorisinin özelliğiymiş gibi algılamaktayız (Brewer ve Crano, 1994).

Hayalî ilişkiselilik: İki olay arasında gerçekte olmayan bir ilişki algılamak ya da var olan çok az düzeydeki ilişkiyi abartmaktır.

Kağıtçıbaşı (1999), hayalî ilişkiselilik olgusuna Türklerin Avrupa’daki algılanış biçimini örnek olarak vermektedir. Bulundukları ülkede azınlık bir grup olarak yaşamalarını sürdüren Türklerin arasından suç işleyen gençler çıktığında, bu Türklerin bir millet olarak saldırgan, uyumsuz ve birlikte yaşanması zor insanlar olarak etiketlenmesine yol açabilmektedir. Diğer bir deyişle, bu özellikler ile Türk olmak arasında zayıf olan bir ilişki ya da olmayan bir ilişki kurulmuş olmaktadır.

Günümüzde önyargı çalışmalarında sosyal biliş yaklaşımı çok yaygın bir biçimde kullanılsa da, bu yaklaşım çeşitli açılardan eleştirilmektedir. İlk olarak, Wetherell ve Potter (akt. Tuffin, 2001), sosyal biliş yaklaşımındaki birey algısını sorgular. Onlara göre, bu yaklaşım, bireyin, diğer insanlar hakkındaki bilgiyi kodlayan, bazen de yanlış kodlayan tek başına bir varlık olduğunu varsayar. Basit bir biçimde bilgi işlemcisi olarak görülen bu bireyselleştirilmiş kişi görüşü, neden sadece bazı insanların önyargılı, diğerlerinin ise önyargısız olduklarını açıklayamaz. Aynı şekilde, eğer hepimiz benzer bilişsel makinelere sahipsek ve bilgiyi benzer şekilde işliyorsak, neden tarihsel olarak belirli grupların önyargının kurbanı olduğu da açıklanamaz. Özetle, sosyal biliş yaklaşımı, bütün insanların zihninin benzer biçimde işlediğini öne sürerek önyargılı düşünce ve duyguları evrensel bir özellik haline getirmekte ve insan olmanın bir gereğiymiş gibi sunmaktadır. Sosyal biliş yaklaşımı, ikinci olarak sosyal öğeler ya da toplumu basit ve indirgemeci biçimde ele aldığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu eleştiri, kültürel ve tarihsel kökenlerimizden bağımsız olarak hepimizin aynı uyarınlara algıladığımız varsayımına karşıdır. Son olarak eğer sosyal biliş yaklaşımının varsaydığı gibi toplumda gördüğümüz önyargı, bağnazlık ve ırkçılığı sosyal dünyaya ait bilgiyi işleme biçimimizin doğal sonuçları olduğunu varsayarsak, bu tanık olduğumuz ırkçı davranışların değiştirilemeyeceği ve dolayısıyla mazur görülmesi gerektiği sonucuna ulaşmış oluruz. Önyargı hakkında bizi kötümserliğe sürükleyen bu görüş, bize, ayrımcı davranan insanların bu davranışlarından sorumlu olmadığını ve önyargının kaçınılmaz olduğunu söylemektedir (Tuffin, 2001: 111).

Otoriteryen Kişilik Kuramı

Sağduyuda, önyargı belirli türde kişiliklerin bir dışavurumu olarak görülür. Önyargı bağlamında sözü edilen kişiler, genellikle, sürekli kendi ait olduğu gruba öncelik veren, diğer tüm dış grupları reddeden, dış grup üyelerine düşmanca davranan, hoşgörüsü olmayan ve diğer taraftan kendi grubunda kendinden üstte olanlara itaat eden kişilerdir. Toplumda böyle kişileri ayırt edebiliriz belki ama kimse kendisinin bağınaz (güçlü önyargıları olan kişi) olduğunu kabul etmez (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 226).

Sağduyuda hakim olan bu bağınaz kişilik tablosu sosyal psikologların da ilgi alanındadır. Sosyal psikolojide yarım yüzyıldan fazladır bağınaz kişilikleri açıklamak ve bağınaz kişiliklerin önyargıya nasıl yatkın olduğunu ortaya çıkarmak için çalışmalar yapılmaktadır. Otoriteryen kişilik kuramı bunlardan ilkidir.

Almanya'da Nazi faşizminin yükselişi, ABD'de bir grup araştırmacıyı faşist rejimleri mümkün kılan psikolojik özellikleri çalışmaya yöneltmiştir. Adorno'nun başını çektiği bu grup, anket ve görüşmeye dayalı pek çok araştırmadan sonra, ortaya çıkışı psikanalitik kuramla açıkladıkları, *otoriteryen kişilik* görüşünü geliştirmişlerdir.

Araştırmacılar, işe Amerikan işçilerindeki Yahudi karşılığının derecesini ölçerek başlamışlar ve daha sonra diğer azınlık gruplarına yönelik önyargıların ve kendi gruplarına yönelik etnosentrik tutumların olup olmadığını araştırmışlardır. Otoriteryen kişilerin sadece bir azınlık grubuna değil, tüm azınlıklara güçlü önyargıları olan, bağınaz kişiler olduğu ortaya çıkmıştır (Hogg ve Vaughan, 1995). Araştırmacılar bundan sonra belirli gruplara yönelik önyargıları hiç söz konusu etmeksizin, kişilerdeki otoriteryen ve faşist eğilimleri belirlemek üzere F (Faşizm) ölçeği geliştirmişlerdir. F ölçeğinde, otoriteryen kişiliği saptamaya yarayan dokuz boyut mevcuttur. Bunlar kısaca şöyle açıklanabilir:

- 1- Gelenekçilik (konvansiyonalizm): Geleneksel, orta sınıf değerlerine katı bağlılık.
- 2- Otoriteryen boyun eğme: Ait olunan grubun idealize edilmiş ahlaki otoritelerine yönelik, sorgulayıcı, boyun eğici tutum.
- 3- Otoriteryen saldırganlık: Geleneksel değerleri çiğneyenleri ya da çiğnemek isteyenleri yakalamak için tetikte olma, onları kınama, reddetme ve cezalandırma eğilimi.
- 4- Öznelci bakış karşıtlığı (Anti-intraseption?): Öznel, yaratıcı, esnek düşünmeye karşı olma.
- 5- Boş inançlı ve kalıpyargılı olma: Bireyin, kaderinin mistik olarak belirlendiğine dair inançlara sahip ve katı kategorilerle düşünme eğiliminde olması.
- 6- Güç ve "sertlik": Sürekli baskı-boyun eğme, güçlü-zayıf, lider-takipçi boyutlarıyla düşünmek ve kaygı duymak, güçlü kişilerle özdeşleşme, dayanıklılık ve sertlik konusunda abartılı bir iddia sahibi olma.
- 7- Yıkıcılık ve sinisizm (olumsuzculuk): Genelleşmiş bir düşmanlık, insanları yerme ya da onlara iftira atma.
- 8- Yansıtma eğilimi: Dünyada olan bitenin vahşi ve tehlikeli olduğuna inanmaya yatkınlık; bilinçdışı çatışmaları dışarı yansıtma.
- 9- Cinsellik: Cinsellikle ilgili faaliyetlere yönelik abartılı ilgi.

Tüm bu boyutlar içinde, otoriteryen kişiliğin saptanmasında özellikle ilk üç boyutun (gelenekçilik, otoriteryen boyun eğme ve otoriteryen saldırganlık) önemli olduğu belirtilmektedir (Augostinos, Walker ve Donaghue, 2006: 227).

Adorno ve arkadaşları otoriteriyen kişiliğin kökeninin acımasız çocukluk deneyimlerinde yattığını ileri sürmüşlerdir. Psikanalitik olarak ifade edilecek olursa, bu kişiler, çocukluklarında, bir tarafta aşırı idealleştirilmiş ve diğer tarafta aşırı olumsuzlukla dolu olan ikili bir dünya deneyimlemişlerdir. Bu yaklaşıma göre, katı ve fakat tutarsız aile disiplini, otoriteye kolayca boyun eğmeyi öğrenen, fakat aynı zamanda kendi ihtiyaçlarını ve duygularını ifade etmeye korkan çocuklar üretir. Bu tür ebeveyn-çocuk etkileşimleri sonucu, çocukların bazıları kendilerinin kötü olduğuna inanarak ve babalarının koyduğu standart ve beklentilere ulaşmak için çabalararak mazoşist hale gelebilirler. Aynı zamanda da itaat etmenin önemini öğrenirler. Psikanalitik dilde, bu tür deneyimleri yaşayan çocuklar ebeveynlerinin, özellikle de babanın standartlarını içselleştirirler ve güçlü ve cezalandırıcı bir süpereo ya da bilinç geliştirirler. Gündelik dilde, bu, çocuğun kendini sürekli acımasızca sosyal standartlara göre yargılaması anlamına gelir. İtaatin önemi ve otoriteye saygı yetkinlikte de devam eder. Diğer otorite figürleri (öğretmenler, grup liderleri, politik figürler) ebeveynlerin yerine geçer ve ebeveynler gibi güçlü ve disiplinli olarak algılanan kişilere aşırı saygı gösterilir. Ancak acımasız ebeveynlik pratikleri ve otoriteye aşırı saygı, ebeveynlere ya da diğer otorite figürlerine yöneltilemeyecek aşırı bir kızgınlık da üretir. Adorno ve arkadaşları psikolojik gerilimi azaltmak için, bilinçsiz bir biçimde savunma mekanizmaları kullandığını ileri sürerler. Böylece, kızgınlıklarını kendilerinden daha zayıf ya da aşağı olarak algıladıkları kişilere yansıtırılar. Frosh'a göre bu yansıtma nefret nesneleriyle dolu bir dünya yaratır ve böylece faşistin tehlikeli bir durumda olduğu ve hayatta kalmak için diğerlerini ortadan kaldırmak gerektiği inancını onaylar (Gough ve McFadden, 2001: 195).

Otoriteriyen kişilik yaklaşımı hem kuramsal hem de yöntemsel olarak pek çok eleştiri almıştır. Kuramsal yönden bu yaklaşım, önyargıyı, sadece bir kişilik bozukluğu olarak gördüğü için eleştirilmiştir. Ancak bazı sosyal psikologlar, (Augustinos, Walker ve Donaghue, 2006, Gough ve McFadden, 2001) bu kuramın yalnızca bir kişilik kuramı olarak görülemeyeceğini, sosyal koşulları, politik ideolojileri de içine alan karmaşık bir kuram olduğunu ileri sürmektedirler. Özde kişilik kuramı bile olsa bu kuramın kişilik kavramlaştırmasının, normalde kabul edilen kişilik kavramından daha “sosyal” olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, Adorno ve arkadaşlarının bu çalışmayı, dolaysız olarak Almanya ve diğer yerlerdeki 2. Dünya Savaşı öncesi ve sırasındaki faşist rejimlerin yarattığı dehşete bir tepki olarak gerçekleştirdiğini unutmamak gerekir. Adorno ve arkadaşları, faşist ideolojilerin tüm toplumlarda her zaman bulunabileceğini ifade ederler. Ama onlar için asıl sorulması gereken, “başka zaman ve yerlerin aksine bazı zaman ve bazı yerlerde, insanlar için faşizmi çekici hale getiren nedir?” sorusudur. Onlar, bu sorunun cevabını kişilik eğilimlerinde aramışlardır. Ancak sözünü ettikleri kişiliğin boşlukta ortaya çıkmış olmadığı vurgulanmalıdır. Kişilik, aile ve otorite yapısının, devletin örgütlenme yapısının ve diğer yapısal faktörlerin bir işlevi olarak görülür. 1930'larda Almanya'da olduğu gibi, faşizmin büyük bir politik güç haline gelmesi için, ideolojik olarak bundan etkilenecek insanların olması gerekir. İşte bu kuram da belirli bir tarz kişiliğin, yani otoriteriyen kişiliğin anti-demokratik, muhafazakar ideolojilere kapıldıklarını ileri sürmektedir (Augustinos, Walker ve Donaghue, 2006: 228, Gough ve McFadden, 2001: 194). Ancak gene de bu kuramın, ırkçılığı, çocuk yetiştirme pratikleriyle çok dar bir biçimde ilişkilendirdiği için ve buna ek olarak F ölçeğine dair yöntemsel eleştiriler aldığını belirtmek gereklidir.

Sağ Kanat Otoriteriyenizm Kuramı

Adorno ve arkadaşlarının geliştirdikleri otoriteriyen kişilik kuramına uzun süre ilgisiz kalınmıştır. Ancak, 1980'lerde Altemeyer (akt. Augustinos, Walker ve Donaghue, 2006) ile birlikte kurama yönelik ilgi tekrar canlanmıştır. Altemeyer, Adorno ve arkadaşlarının geliştirdiği F ölçeğini ve bunun içerdiği dokuz boyutu eleştirir. Bunların yöntemsel anlamda yüksek geçerliliğe sahip olmadıklarını ve görgül araştırmalar tarafından çok az desteklendiğini belirtir. Bunun yerine, kendisi, otoriteriyen kişilik için güvenilir bir biçimde saptanabilecek sadece üç boyut olduğunu ileri sürer ve uzun yıllar bu üç boyutun varlığını göstermek için çalışır. Altemeyer'in otoriteriyenizm boyutları şunlardır:

- 1- Otoriteriyen boyun eğme: Kişinin yaşadığı toplumdaki yerleşik ve meşru olarak algılanan otoritelere yüksek düzeyde boyun eğme.
- 2- Otoriteriyen saldırganlık: Çeşitli kişilere yöneltilmiş genel bir saldırganlık. Bu saldırganlık, yerleşik otoriteler tarafından "izin verilmiş (onaylanmış)" bir saldırganlık olarak algılanır.
- 3- Konvansiyonalizm (gelenekçilik): toplumsal konvansiyonlara (geleneklere, kabul edilmiş kurallara) yüksek derecede bağlılık. Bağlı olunan konvansiyonlar, toplum ve onun yerleşik otoriteleri tarafından kabul edilen (uygun görülen) konvansiyonlar olarak algılanır.

Altemeyer, otoriteriyenizm hakkındaki görüşlerini, Adorno ve arkadaşları gibi Freudçu psikanalitik kurama değil, sosyal öğrenme kuramına dayandırır. Bu bakış açısına göre, normal bir gelişim olgusu olarak çocukların çoğu oldukça otoriteriyendir. Zira, çocuklar, toplum ve aile içinde oldukça güçsüz bir konumdadırlar. Bu güçsüz konumdan dolayı, otoriteye, özellikle de ebeveynlerine ya da kendilerine diğer bakım veren yetişkinlere ağır bir biçimde bağımlıdırlar; ve otoritenin yerleşik davranış kalıplarına uymadıkları durumda güçlü yaptırımlara maruz kalırlar ve ayrıca toplumda ayrı (özerk) bir birey olabilmek için toplumsal norm ve davranış kurallarını öğrenmeye heveslidirler (Augustinos, Walker ve Donaghue, 2006: 230).

Çocukların normal gelişim olgusu olarak önyargılı oldukları fikri, aslında önyargıların gelişimi konusundaki literatürle de uyumludur. Bu literatürdeki araştırmalara göre, çoğunluk grubunun çocukları hayata oldukça etnosentrik başlarlar ve ancak on yaşına geldiklerinde (hepsi değil, belki bazıları) daha az etnosentrik hale gelirler. Altemeyer'in bu genel akıl yürütmesi, Adorno ve arkadaşlarının önyargı ve hoşgörüsüzlük üzerine söylediklerinin tam tersidir. Adorno ve arkadaşları normal olan durumun hoşgörülü (önyargısız) olmak olduğunu varsayarlar, bu durumdan sapmayı yani bağnazlığı (önyargılı olmayı) açıklanması gereken bir olgu olarak görürler. Oysa Altemeyer'in bakış açısından normal olan önyargılı olmanın kendisidir (en azından çocuklukta), asıl açıklanması gereken ise "nasıl hoşgörülü hale geleceğimiz"dir.

Altemeyer'e göre, çocukların varolan otoriteriyenizmleri farklı deneyimlerle azalıp yok olabilir. Azınlıklarla, geylelerle, (uyuşturucu) madde kullanıcılarıyla, radikallerle vb. ('farklı' olan ve otoriteriyenizmi ölçen ölçeklerde hedef haline gelen insanlarla) temas kurmuş ve bunun yanı sıra, özellikle de ergenlikte otoritelerin haksız davranışlarına maruz kalmış genç insanlar daha az otoriteriyen hale gelirler. "Dar çevreler"de yaşayanlar ve bu tür deneyim yaşamayanlar yüksek düzeyde otoriteriyen olarak yaşamlarına devam ederler.

Altemeyer'in uzun yıllar boyunca yaptığı çalışmalar sonunda geliştirdiği otoriteriyenizm ölçeği, Adorno ve arkadaşlarının F ölçeğinin sahip olmadığı pek çok

psikolojik ölçüm özelliklerine sahiptir (yani daha güvenilir bir ölçüm aracıdır). Altemeyer'in ölçeğinden elde edilen puanlar, diğer çeşitli önyargı ölçümleriyle güçlü ve olumlu bir korelasyon göstermektedir. Altemeyer, otoriteriyenizmle sol kanatta politika yapanlar arasında bir korelasyon bulamamıştır, bu yüzden, ölçeği, sağ-kanat otoriteriyenizm ölçeği ve kuramı da, sağ-kanat otoriteriyenizm kuramı olarak bilinir. Bu, zorunlu olarak, Sağ Kanat Otoriteriyenizm ölçeğinin Batı dışı toplumlar da kullanılamayacağı anlamına gelmez. Politik olarak "sağ" ve "sol" kavramlarının toplumlara, tarihsel dönemlere ve politik sistem ve ideolojilere göre değiştiği doğrudur. Ancak, bu problemi aşmanın bir yolu, Altemeyer'in yaptığı otorite tanımını bir ölçüt olarak görmektir. Hatırlanacak olursa, otoriteriyen boyun eğme boyutunda, Altemeyer, otoriteleri "toplumda yerleşik ve meşru olarak algılanma" niteliğiyle tarif etmiştir.

Bu ünite boyunca önyargı ve ilişkili kavramlar ve önyargıyı açıklayan çeşitli kuramlar ele alındı. Önyargı bir sosyal problem olarak görüldüğü ölçüde, önyargıyı açıklayan kuramlardan hareketle önyargıyı azaltma yollarının, yani probleme çözüm önerilerinin de tartışılması gerekir. Bundan sonraki ünite de gruplararası ilişkilerle ilişkin iki kuram incelenecektir. Bu kuramlar, sosyal psikolojide yaygın bir biçimde birer önyargı kuramı olarak kullanılmaktadır. Önyargıyı açıklamada kullanılsalar da bu kuramların gruplar arası ilişkilerin sadece çatışmalı yönlerini açıklamak değil, gruplararası ilişkilerde çatışmanın olmadığı durumları da açıklama potansiyelleri vardır. Dolayısıyla bu kuramlar birer önyargı kuramı olarak okunabilmesine rağmen ayrı bir ünite de yer alacaktır. Önyargının gruplararası çatışmalardan çıktığı düşünülüyorsa o halde, önyargıyı azalttığı düşünülen çözümler gruplararası çatışmaları azaltacaktır. Bu nedenle bu çözüm yolları da gruplar arası ilişkiler ünitesinin sonunda yer almaktadır.

Dünyada pek çok toplumda kadınlara karşı ayrımcı pratikler mevcuttur. Sizce bu pratikleri sosyal biliş yaklaşımından nasıl açıklayabiliriz? Tartışınız.



SIRA SİZDE

3

Özet



Ön yargının ne olduğunu tanımlayabilmek.

Önyargı, tarihsel olarak sosyal psikolojide, değişen toplumsal koşullara göre farklı biçimlerde tanımlanmış ve önyargı açıklayan çeşitli kuramsal bakış açıları geliştirilmiştir. Günümüzde, önyargı, sosyal psikolojiye hakim olan sosyal biliş açısından tanımlanmakta ve açıklanmaktadır. Bu bakış açısından önyargı, milliyet, din, ırk, etnik köken, cinsiyet vb. temelinde oluşturulmuş çeşitli sosyal gruplara yönelik olumsuz tutumlardır. Bunlar, herhangi bir sosyal grubun üyesine, bir takım kişilik özelliklerinden ya da davranış biçimlerinden dolayı değil sadece ve sadece grup üyeliğinden dolayı geliştirilmiş tutumlardır.



Kalıpyargının ne olduğunu özetleyebilmek.

Kalıpyargı, bir gruba ilişkin pek çok kişi tarafından paylaşılan inanç ve yargılardır. Önyargının bilişsel çerçevesi olarak görülürler. Sosyal psikolojide kalıpyargı ile ilgili çalışmalar 1930'larda başlamıştır. Çeşitli kalıpyargıların içeriğini öğrenmeye çalışan bu çalışmalar bugün de devam etmektedir. Diğer yandan son zamanlarda kalıpyargıların içeriğine değil, kalıpyargı niteliğindeki bilgilerin zihinde nasıl işlendiğine odaklanan çalışmalar artmıştır. Kalıpyargı niteliğindeki bilgilerin, ilgili bir uyarcının varlığında otomatik olarak aktive edildiğine dair çalışmalar, kalıpyargılardan kaçamayacağımız yönünde bir izlenim vermektedir. Öte yandan, kalıpyargı ile önyargı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sonuçları, kalıpyargı ile önyargı arasındaki ilişkinin basit ve tek yönlü değil ve zorunlu bir ilişki değil, karmaşık, çift yönlü ve çeşitli koşullara bağlı olarak ortaya çıkabilen bir ilişki olduğu biçiminde yorumlanabilir.



Ayrımcılığın ne olduğunu tanımlayabilmek.

Sosyal biliş yaklaşımına göre, tutumlar davranışı yönlendirmektedir. Bir tutum olarak önyargının da davranışa yol açması beklenmelidir. O halde, bu bakış açısından ayrımcılık, önyargılı tutumların davranışa dönüştürülmesidir. Herhangi bir sosyal grup üyesine, sadece bu grup üyeliğinden dolayı olumsuz bir davranış göstermeyi ifade etmektedir. Ayrımcılık, belirli grup üyelerini sözel olarak dışlama ile başlayan ve toplu katliam ya

da etnik temizliğe kadar giden geniş bir davranış yelpazesini içermektedir. Önyargı ve ayrımcılık arasındaki ilişki, bir tutum ve davranış ilişkisi olduğu için "Önyargı daima ayrımcılığa yol açar mı?" ve Gözlenen her ayrımcılığın arkasında daima önyargı var mıdır?" sorularını sormak gereklidir.



Önyargının nasıl ortaya çıktığını açıklayabilmek.

Önyargıyı zihindeki bilgi işleme süreçlerinin bir fonksiyonu olarak gören sosyal biliş yaklaşımı ve önyargıyı otoriteryen kişiliğin bir fonksiyonu olarak gören Otoriteryen Kişilik ve Sağ Kanat otoriteryen kişilik kuramı başlıca önyargı kuramlarıdır. Sosyal biliş yaklaşımına göre, sosyal dünya son derece karmaşık bir yer olduğu için ve bizim de bir bilgi işleme cihazı olarak zihinlerimizin kapasitesi sınırlı olduğu için, bu bilgiyi işlerken kestirme yollar kullanırız ya da bilgiyi hatalı işleriz. Sosyal dünyayı anlaşılır kılmak için yaptığımız bu işlemler, bir yan ürün olarak da önyargıyı üretirler. Otoriteryen kişilik kuramı, Adorno ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş psikanalitik temelli bir kuramdır. Bu kuram, katı bir otoritenin genellikle de babanın sıkı disiplini sonucu çocuğun otoriteye itaati ve kendi isteklerini bastırmayı öğrendiğini ileri sürer. Yetişkinlikte de diğer otoritelere genellenen bu kişilik örüntüsü, F (faşizm) ölçeğinde belirlenen dokuz boyutta kendini göstermektedir. Altemeyer'in Sağ Kanat otoriteryeniz kuramında, otoriteryen kişiliği tanımlayan üç temel boyut tarif edilmiştir (otoriteryen boyun eğme, otoriteryen saldırganlık ve gelenekçilik). Ayrıca, önyargılı kişiliği sosyal öğrenmeye dayalı olarak açıklayan kuram, çocukların önyargılı olmasının doğal bir durum olduğunu ileri sürer. Altemeyer'e göre, çocuklar büyüyünce yeni deneyimlerle önyargılarından kurtulabilirler. Sağ Kanat Otoriteryenizm ölçeği ile politika olarak sol değerlere sahip olma arasında bir ilişki bulunmadığı ama sağ kanatla bir ilişki bulunduğu içim kurama Sağ Kanat Otoriteryenizm adı verilmiştir.

Kendimiz Sınavalım

1. Aşağıdakilerden hangisi ön yargının paylaştığı özelliklerden biri **değildir**?

- a. Doğuştan getirilmesi
- b. Kötü olması
- c. Birer tutum olması
- d. Gruplara karşı oluşturulması
- e. Katı genellemelere dayanması

2. Aşağıdakilerden hangisi otoriteryen kişiliğe sahip olan kişiden **beklenmez**?

- a. Dövüş sporlarını sevmesi
- b. Kadınların yaptığı işleri küçümsemesi
- c. Yüksek bir sosyal statüye erişmeyi istemesi
- d. Polise saygılı olması
- e. İdam cezasına karşı çıkması

3. Aşağıdakilerden hangisi kalıpyargılar ve önyargılar arasındaki ilişkiyi tarif eder?

- a. Kalıpyargılar ile önyargılar arasında direkt ve tek yönlü bir ilişki vardır.
- b. Kalıpyargılar, sosyal etkileşimlerin de etkilediği belirli koşullar altında önyargılara yol açarlar.
- c. Bir toplumun tüm üyelerinde kalıpyargılar aynıdır ve bu yüzden önyargılar yaygındır.
- d. İnsanlar zihinsel olarak meşgul olduğunda bile kalıpyargılar otomatik olarak harekete geçerler ve önyargı ortaya çıkar.
- e. Kalıpyargılar zihinde otomatik olarak aktive edildiğinden kaçınılmaz olarak önyargıya yol açarlar.

4. Sosyal biliş yaklaşımına göre, önyargıların ortaya çıkmasında sosyal kategorizasyon önemli bir rol oynar. Buna göre sosyal kategorizasyona dair aşağıdaki ifadeleden hangisi **söylenemez**?

- a. Sosyal kategorizasyon, sosyal dünyanın “biz” ve “onlar” olarak ayrılması işlemidir.
- b. Sosyal kategorizasyon bilişsel bir işlemdir.
- c. Sosyal kategorizasyon sayesinde sosyal dünyayı anlamlandırırız.
- d. Sosyal kategorizasyon nesnel olarak işleyen zihinsel bir süreçtir.
- e. Sosyal kategorizasyon sosyal dünyayı basitleştirme işlemidir.

5. Sağ kanat otoriteryenizm kuramına göre, önyargıyla ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- a. Bu kuram hoşgörünün değil, hoşgörüsüzlüğün normal olduğunu olduğunu kabul eder.
- b. Bu kuram, otoriteryenizmi, kişinin bilinç dışında yaşadığı çatışmalara bağlar.
- c. Bu kuram, normal bir gelişim olgusu olarak, çocukların çoğunun otoriteryen olduğunu söyler.
- d. Bu kuram çocukların varolan otoriteryenizmlerini deneyimle kaybettiğini/azalttığını söyler.
- e. Bu kuram, çocukların hoşgörüsüzlüklerini sosyal öğrenme yaklaşımı ile açıklar.

6. Aşağıdaki ifadelerden hangisi ayrımcı bir davranış olarak **görülemez**?

- a. Görme engelli birine, fiziksel bir engeli olmayanlardan daha iyi davranması
- b. Bir siyasi partinin seçimler için sadece birkaç kadının adaylığını kabul etmesi
- c. Bir müdürün işe geç gelen işçinin yevmiyesini kesmesi
- d. Bir kentte ev sahiplerinin öğrenciye kiralık ev vermemesi
- e. Bir işverenin etnik kökeni nedeniyle bir kişiyi işe almaması.

7. Üyesi bulunulan grubun (iç grubun) diğer bütün gruplardan daha üstün olduğuna ilişkin inanç, aşağıdaki kavramlardan hangisi ile ifade edilir?

- a. Hayali ilişkiselilik
- b. Dışgrup homojenlik yanılgısı
- c. Sosyal kategorizasyon
- d. Otoriteryen kişilik
- e. Etnosentrizm

8. Kalıpyargıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- a. Belirli bir grup hakkında hissedilen duygulardır.
- b. Belirli bir kişi hakkında hissedilen duygulardır.
- c. Belirli bir grup hakkındaki düşünce ve inançlardır.
- d. Belirli bir kişi hakkındaki düşünce ve inançlardır.
- e. Belirli bir kişi hakkında edinilen bilgilerdir.

9. Bir yaşlının “zamane gençliği çok tembel” ve “zama ne gençliğinin hallerini beğenmiyorum” ifadeleri, sırasıyla aşağıdaki kavramların hangilerine karşılık gelir?

- Kalıpyargı - Önyargı
- Etnosentrizm- Kalıpyargı
- Ayrımcılık- Kalıpyargı
- Önyargı- Kalıpyargı
- Ayrımcılık -önyargı

10. Otoriteryen kişilik kuramı için aşağıdakilerden hangisi **söylenemez**?

- Bu kuram faşist ideolojiler ile kişilik örüntüleri arasındaki ilişkiyle ilgilenir.
- Bu kuram, bir kişilik kuramı olmasına rağmen toplumsal bağlamı da göz ardı etmemiştir.
- Bu kuram, otoriteryen kişiliğin gelişiminde bilinçdışı çatışmalara önemli bir yer verir.
- Bu kuram, hoşgörünün normal olduğunu ve önyargının anormal olduğunu varsayar.
- Bu kuram, önyargının, bireylerin zihinlerinin işleme biçimiyle ilişkili olduğunu öngörür.

Yaşamın İçinden

Çingeneleri Dışlamak İrkçılık Sayılmıyor mu?

Çingeneler kimliklerinden ötürü halen şüpheli şahıs olarak görülmeye ve böyle bir ayrımcılığa uğramaya ne zamana kadar devam edecekler? Çalışmalarda, önyargıların giderilmesi, hoşgörü yani farklılığa saygı ve çok kültürlü yaşamı teşvik etmek gerekiyor.

Hacer Yıldırım FOGGO

İstanbul - BİA Haber Merkezi

08 Nisan 2006, Cumartesi

Çingeneler nihayet Türkiye'nin, hükümetin ve medyanın gündemine bol reytingli dizilerin, “**Hacıhüsrev polis baskınlarının**”, “Sulukule'nin”, “**Beyoğlu'ndaki çiçekçilerin**” dışında da girmeye başladı.

Çünkü artık Çingeneler kendi kimliklerini gizlemiyorlar. Artık örgütleniyorlar sayıları 12'yi aşan dernekleri var.

Dernek kurmakla da yetinmediler federasyonlaştılar. Kitap yazıyorlar, sempozyum, festival düzenliyorlar, projeler yapıyorlar.

Hükümetin gündemindeler, Avrupa Birliği ilerleme raporlarında hiç eksik olmuyorlar. Mecliste Çingeneler hakkında soru önergeleri veriliyor. Yani artık “mağdur” konuşuyor!

Çingenelerle ilgili yapılacak her türlü çalışmada, önyargıların giderilmesi, hoşgörü yani farklılığa saygı ve çok kültürlü yaşamı teşvik etmek gerekiyor.

Buradan yola çıkarak bireyin ve sivil toplum örgütlerinin Çingenelere yönelik ayrımcılıkla mücadele yollarını şöyle özetleyebilirim:

(*) Türkiye'de hem mevzuat hem de uygulamada Çingeneler ayrımcılığa uğramaktadır. Çingenelerin hukuksal ve sosyal durumlarının iyileştirilmesi için önümüzdeki dönemde Meclis'in bu konuda yapacağı çalışmalar takip edilmelidir.

(*) Ülke içinde ve dışında seyahat etme, ikametgah sorunları çözülmeli,

(*) Göçebe Çingenelerin belirlenen alanlarda özgürce konaklamalarına izin verilmeli,

(*) Kimlikleri nedeniyle şüpheli şahıs olarak görülen Çingenelere yönelik mevzuatın kaldırılması için girişimde bulunulmalı,

(*) Kamu görevlilerin Çingenelere karşı yaptıkları ayrımcılığa karşı kamuoyu bilinçlendirilmeli,

“Toplumda ve medyada ayrımcılığa son verilsin”

(*) Kamusal alanda (yerel bürokratlar, medya) ve adli

mekanizmada çalışanlara özel eğitim programları oluşturulmalı,

(*) Yazılı ve görsel medyada Çingenelere yönelik önyargılı ve ırkçı yayınlar konusunda uyarıcı olunmalı,

(*) Çingeneler sahip oldukları “vatandaşlık hakları” konusunda bilinçlendirilmeli,

(*) Çingenelere yönelik eğitime özel olarak önem verilmeli özellikle ilköğretim sonrası eğitim için ailelerle birebir görüşülüp bu konuda itici güç olunmalı,

(*) Eğitimde ayrımcılık yaşayan Çingene çocuklar tespit edilmeli ve bu konuda yetkililerle birebir görüşmeler yapılmalı,

(*) Çingenelerin doğrudan yasalar aracılığıyla insan onuruna aykırı bir şekilde ayrımcılığa maruz bırakılmasına son verecek çalışmalar yasa koyucularla tartışılmalı ve öneriler kaleme alınarak sunulmalı,

(*) Çingenelerin kamusal alanda çalışmaları, siyasi parti faaliyetleri içinde yer almaları ve örgütlenmeleri teşvik edilmeli,

(*) Barınma konusunda Çingenelerle ilgili yapılan çalışmalar dikkatle incelenmeli ve sosyal yaşamdan ve çok kültürlü yaşamdan uzak öneriler reddedilerek alternatif öneriler Çingenelerin istekleri doğrultusunda ilgili yetkililere sunulmalı,

(*) Sivil toplum alanında Çingene derneklerinin kurulması ve kapasite geliştirilmesine katkıda bulunulmalı,

(*) Çingene Müziği ve kültürünün gelişmesine katkıda bulunmak için eğitim ve kültür merkezi açılmalı,

(*) Çingene kadınlarının toplumsal yaşama katılımlarında ihtiyaç duydukları sosyal ve eğitsel çalışmalar yapılmalı,

(*) Çingene topluluğunun geleneksel uğraş alanları dışında yeni sektörlerle tanışmaları desteklenerek istihdam teşvik edilmeli. (HYF/EÖ)

Kendimizi Sıneyalım Yanıt Anahtarı

- | | |
|-------|---|
| 1. a | Yanıtınız yanlış ise “Önyargı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 2. e | Yanıtınız yanlış ise “Otoriteriyen Kişilik Kuramı” tekrar okuyunuz. |
| 3. b | Yanıtınız yanlış ise “Kalıpyargı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 4. d | Yanıtınız yanlış ise “Sosyal Biliş Yaklaşımı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 5. b | Yanıtınız yanlış ise “Sağ Kanat Otoriteriyenizm Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 6. c | Yanıtınız yanlış ise “Ayrımcılık” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 7. e | Yanıtınız yanlış ise “Önyargı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 8. c | Yanıtınız yanlış ise “Kalıpyargı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 9. a | Yanıtınız yanlış ise “Önyargı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 10. e | Yanıtınız yanlış ise “Otoriteriyen Kişilik Kuramı” tekrar okuyunuz. |

Kaynak: <http://bianet.org/bianet/toplum/77322-cingeneleri-dislamak-irkcilik-sayilmiyor-mu>

İndirildiği Tarih: 28.03.2011

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Her toplumda ayrımcılığa maruz kalan, önyargının hedefi olan sosyal gruplar hemen her zaman mevcuttur. Sizin de büyüdüğünüz çevrede böyle bir ya da birden fazla grubun olması çok muhtemeldir. Çoğu zaman kendi ait olduğumuz grup da ya ayrımcılık yapan ya da ayrımcılığa uğrayan gruptur ya da bazen her ikisi birden. Her zaman kaynağının farkında olmasak da bunun psikolojik sonuçlarını bireysel ve grup düzeyinde sancılı bir biçimde yaşarız. Bu tür yaşantıları, ancak önyargı ve ayrımcılığın ne olduğunun bilincine vardıktan sonra böyle adlandırabiliriz. Benim büyüdüğüm çevrede oturan Roman aileleri vardı. Bu çevrede Romanlarla fiziksel temastan kaçınılır, komşuluk ilişkileri sadece sokakta ayak üstü yapılan kısa sohbetlerle sınırlı olurdu (Hala da öyle olmaya devam ediyor). Tahmin edeceğiniz gibi, bu davranışların altında yatan inanç, “Romanların pis olma”sıydı. İşin ilginç tarafı benim de ait olduğum topluluk bir göçmen topluluktan, bizim grubumuz da bulunduğumuz yerin yerlileri tarafından Romanlar gibi olmasa da ayrımcılığa uğruyordu. Romanlara karşı gösterdiğimiz davranışların ve yerlilerin bize gösterdiği davranışların “ayrımcılık” olduğunu üniversiteye gittiğimde öğrendim. Siz de kendi çocukluk deneyimlerinizi düşünün ve önyargı ve ayrımcılığın ne olduğunu şimdi öğrenince eminim o deneyimlere başka türlü bakmaya başlayacaksınız!

Sıra Sizde 2

Bu toplumun birer üyesi olarak çocukluğumuzdan başlayarak sosyalleşme sürecinde toplumdaki önyargıları farkında olmadan ediniyoruz. Ve toplumdaki önyargıları edinmiş insanlar olarak çeşitli mesleki konumlara geliyoruz ve muhtemelen önyargılarımızı oraya da taşıyoruz (Bir öğretmeni, bir doktoru, bir hemşireyi düşünün). Önyargılarımız hiç niyetlenmesek de davranışlarımıza yansiyabilir. Örneğin matematik öğretmeniyseniz, açıkça olmasa da kafanızın bir yerinde duran “erkeklerin matematik yeteneklerinin daha iyi olduğu” inancı, sizin sınıfta kız ve erkeklerin performanslarını yanlı bir biçimde değerlendirme ve ödüllendirmenize yol açabilir. Farkında olmadan o önyargıyı destekleyici tarzda davranıp sonuçta bu inancın doğru olduğuna kendimize daha fazla inandırabiliriz. Özellikle mesleki olarak güçlü bir konumu işgal ettiğimizde önyargılarımızın hayata geçmesi için elverişli bir zeminde bulunuyoruz demektir. Bu yüzden önyargılar konusunda farkındalığımızı geliştirmek ve her seferinde eylemlerimizin üzerinde tekrar tekrar düşünmek zorundayız.

Sıra Sizde 3

Sosyal biliş yaklaşımı açısından kadınlara yönelik ayrımcılığın temelini toplumsal cinsiyete ait kalıpyargılarda arayabiliriz. Pek çok toplumda kadınları erkeklere kıyasla daha aşağıda gören, yeteneklerini küçümseyen kalıpyargılar mevcuttur. Bu kalıpyargıları, tarihsel olarak keskin cinsiyetçi işbölümüne dayanan ataerkilliğin ürettiği sonuç olarak görebiliriz. Erkeklerin ev işi yapmaktan ve çocuk bakmaktan anlamadığı; soğukkanlı, mantıklı, kararlı olunması gereken ciddi işler yaptıkları; kadınlarınsa ev işi ve çocuk bakımında iyi oldukları, zira kadınların duygusal, şefkatli ve fedakar oldukları yönündeki inançlar bu işbölümünün ortaya çıkardığı ama aynı zamanda bu işbölümünün haklılığını sürdüren inançlardır. Zihnimize yerleşmiş olan bu kalıpyargılar, kadınların sadece kadın oldukları için çoğu kez evde tutulmaları ya da dışarıda çalışacaklarsa bile belirli işlerde çalışmalarının uygun olduğu bir toplumsal düzene hizmet etmektedir.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Augostinos, M., Walker, I. & Donaghue, N. (2006). **Social Cognition**. Sage, London.
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (1999). **Social Psychology**. Longman, New York.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2000). **Social Psychology**. Allyn and Bacon, London.
- Bilgin, N. (1994). **Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu**. Ege Yayıncılık, İzmir.
- Brewer, M. B. & Crano, W. D. (1994). **Social Psychology**. West Publishing Company, New York.
- Duckitt, J. (2001). Reducing Prejudice: An Historical and Multi-Level Approach. (Eds.) M. Augostinos & K.J. Reynolds, İçinde, **Understanding Prejudice, Racism and Social Conflict** (253-272). Sage, London.
- Feldman, R. S. (1998). **Social Psychology**. Prentice hall, New Jersey.
- Gough, B. & McFadden, M. (2001). **Critical Social Psychology: An Introduction**. Palgrave, London.
- Harlak, H. (2000). **Önyargılar: Psikososyal Bir İnceleme**. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (1995). **Social Psychology: An Introduction**. Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf, London.
- Hortaçsu, N. (1998). **Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler**. İmge Kitabevi, Ankara.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). **Yeni İnsan ve İnsanlar**. Evrim Yayınevi, İstanbul.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. (2000). **Social Psychology**. Prentice Hall, New Jersey.
- Tuffin, K. (2005). **Understanding Critical Social Psychology**. London, Sage Publications.

5

Amaçlarımız

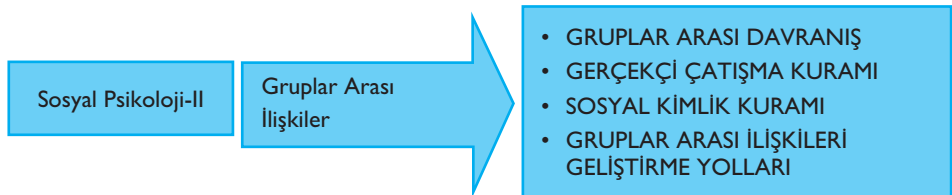
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- gruplar arası davranışın ne olduğunu tanımlayabilecek;
- gerçekçi çatışma kuramının ile gruplar arası çatışmayı nasıl açıkladığını betimleyebilecek;
- sosyal kimlik kuramı çerçevesinde sosyal kategorizasyonun ne olduğunu tanımlayabilecek;
- sosyal kimlik kuramı çerçevesinde sosyal karşılaştırmanın ne olduğunu açıklayabilecek;
- sosyal kimliği tanımlayabilecek;
- sosyal kimlik kuramına göre sosyal değişme ve sosyal hareketliliği açıklayabilecek;
- gruplar arası ilişkileri geliştirme yollarının neler olduğunu tartışabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Gruplar arası davranış
- Sosyal hareketlilik
- Gerçekçi çatışma
- Sosyal yaratıcılık
- Üst düzey hedefler
- Gruplar arası temas
- Sosyal kategorizasyon
- Pazarlık yapma
- Sosyal karşılaştırma
- Sosyal karşılaştırma
- Sosyal kimlik
- Arabuluculuk
- Sosyal değişme
- Hakem yoluyla anlaşma
- Uzlaşma

İçindekiler



Gruplar Arası İlişkiler

GİRİŞ

II. Dünya savaşından beri, insanlık o çapta büyük bir kıyımı bir kez daha yaşamadı. Ancak ne yazık ki arada geçen zamanda, dünyanın her yerinde barışın hakim olduğunu söylemek de mümkün değil. Tam tersine dünyanın pek çok köşesinde etnik, dini, ekonomik çıkarlar için ya da salt üstün olma uğruna, gruplar arasında sürekli çatışmalar yaşanmaktadır.

Ancak, ünitelerde de görüleceği üzere, gruplar arasında sadece düşmanca ve çatışmacı ilişkiler değil, görece daha az tanık olsak bile, dayanışma ve işbirliği içeren ilişkiler de bulunmaktadır (Bkz. Yaşamın İçinden).

GRUPLAR ARASI DAVRANIŞ

Uluslararası ve ulusal çatışmalar, devrimler, etnik ilişkiler, işverenlerle sendikalar arasındaki pazarlık ve uzlaşmalar, takım sporları vb. gruplar arası ilişkilere birer örnektir. Buradan hareketle, **gruplar arası davranış**, iki veya daha fazla ayrı sosyal grubun bir ya da birden fazla temsilcisi arasındaki etkileşim olarak tanımlanabilir. Ancak böyle bir tanımdan, gruplar arasındaki etkileşimin zorunlu olarak yüz yüze olması gerektiği anlaşılabileceğinden, bu tanım fazla kapsayıcı bulunmayabilir. Daha kapsayıcı bir tanım şöyle olabilir: “İnsanların kendilerini ve diğerlerini ayrı sosyal grupların üyeleri olarak görmelerini sağlayan herhangi bir algı, biliş ya da davranış gruplar arası davranıştır (Hogg ve Vaughan, 1995).” Böyle bir tanım, cinsiyetler ya da etnik gruplar gibi sosyal grupların aralarındaki gerçek ya da algılanan ilişkileri de içermiş olacaktır. Bu ilişkilerin, söz konusu grup üyelerinin davranışları üzerinde, yüzyüze etkileşimler dışındaki ortamlarda da etkisi olması beklenir.

Yukarıdaki tanımdan çok farklı olmamakla birlikte Sherif’in şu tanımı da gruplar arası davranışın nerede başladığını çok iyi göstermektedir: “Bir gruba ait olan bireylerin, bireysel ya da kollektif olarak, diğer grup ya da onun üyeleri ile grup özdeşleşmeleri temelinde etkileşimde bulundukları her durumda, biz gruplar arası davranışın bir anında bulunuyoruz (Akt. Tajfel, 1982).”

Gruplar arası davranışın ne olduğunu daha iyi anlayabilmek için belki de en iyi yol, onun kişiler arası davranışla olan farkına bakmaktır. Tüm sosyal ilişkileri, bir aşırı ucu “saf” olarak kişiler arası ve diğer aşırı ucu yine “saf” olarak gruplar arası davranış olarak adlandırılacak hayali bir çizgi olarak düşünün. Çizginin kişiler arası ucunda yer alan etkileşimler, iki bireyin karşılıklı olarak kendi bireysel özel-

Gruplar Arası Davranış:
İnsanların kendilerini ve diğerlerini ayrı sosyal grupların üyeleri olarak görmelerini sağlayan herhangi bir algı, biliş ya da davranıştır.

likleri temelinde sürdürülen bütün etkileşimlerdir. Aslında, gerçek yaşamda bu uçta yer alan etkileşimlerin bir örneğine rastlamak zordur. Zira, iki kişi arasındaki etkileşimde asgari düzeyde de olsa, bireylerin ait oldukları sosyal kategorilerin özelliklerinin karşılıklı olarak birbirlerinin beklenti ve davranışlarını etkilemeyeceğini düşünmek imkansızdır. Diğer yandan, gruplar arası uçta yer alan etkileşimler, bireylerin kişisel özellikleri değil, tamamen grup üyelikleri temelinde gerçekleşmektedir. Yine bu kadar saf bir gruplar arası davranışı gerçek yaşamda bulmak zordur. Ama örneğin savaşılan askerlerin durumu buna çok uygundur (Tajfel, 1978).

Gruplar arası davranışa ilişkin tüm bu tanımların, grupların birer bütün olarak karşılıklı etkileşimleri kadar, iki farklı grubun üyesi olan iki kişi arasındaki etkileşimleri de içerdiği vurgulanmalıdır. Brewer ve Miller (1996), gruplar arası ilişkilerin, grup üyelerinin fiziksel ya da sembolik olarak varolduğu yerlerde grup düzeyinde ya da ikili etkileşimleri içerdiğini ifade etmektedirler. Örneğin, Ankaragücü taraftarı Ali'nin Bursasporlu Mehmet ile takımları yüzünden ağız dalaşına girmesi, iki kişi arasında geçmesine rağmen gruplar arası bir davranıştır.

En genel anlamda, iki grubun bir bütün olarak ya da iki üyesi arasında kurulabilecek potansiyel iki etkileşim tarzı bulunmaktadır: Dayanışma ve işbirliğini içeren olumlu etkileşimler ve anti-sosyal davranış ve şiddeti içeren olumsuz etkileşimler. Sosyal psikolojide, kişiler arası alanda hem olumlu hem de olumsuz etkileşimler çalışılırken gruplar arası ilişkilerde odaklanılan esas alan anti-sosyal davranışlar ya da şiddeti içeren olumsuz etkileşimlerdir. Gerçekte, gruplar arası ilişkilere ait çalışmalar, gruplar arası çatışma ve gruplar arası şiddete ait çalışmalarla eşanlamli hale gelmiştir. Bunu anlamak çok zor değildir. Zira, gerçek dünyada gruplar arası ilişkilerde en sık karşılaştığımız olaylar hep şiddeti içermektedir. İstatistiksel olarak, kişiler arası şiddetin daha sık görülmesine rağmen, gruplar arası çatışma ve şiddet daha yıkıcı bir potansiyele sahip, daha geniş alanlara yayılabilen ve şiddet dozunun tırmanma olasılığı daha yüksek olan bir şiddet biçimi olarak algılanmaktadır (Brewer ve Miller, 1996).

4. ünite de gruplar arası düşmanlığın zeminini hazırlayan önyargı ve kalıpyargı gibi psikolojik olguların ne olduğu ve nasıl ortaya çıktığı üzerinde duruldu. Bu ünite de gruplar arası ilişkiyi, özellikle de gruplar arası çatışmayı farklı biçimlerde açıklayan iki kuramsal yaklaşıma yer verilecektir. Bunlar Sherif'in gerçekçi çatışma kuramı ve Tajfel ve meslektaşlarının geliştirdiği sosyal kimlik kuramıdır.

GERÇEKÇİ ÇATIŞMA KURAMI

Hırsızlar Mağarası: Gruplar Arası İlişkiler Üzerine Klasik Bir Deney

1954 yazında ABD'de 11 yaşında 22 çocuk üç haftalık bir kamp yapmak üzere Hırsızlar Mağarası adındaki kamp yerine gelirler. Hepsi beyaz ve orta sınıf ailelere mensup olan bu çocuklar, Muzaffer Sherif tarafından gerçekleştirilen bir dizi alan deneyinin bir parçası olduklarının farkında değildirlir.

Birbirleriyle daha önceden hiç tanışıklığı olmayan yirmi iki çocuk, kamp (aslında deney) başlamadan önce tesadüfi bir biçimde iki gruba ayrılır. Kamp yerine ayrı otobüslerle gelirler. Birbirlerini görüp duyamayacakları uzaklıkta iki kamp kurulu ve her birine yıkanma, kayıkla dolaşma, ateş yakma vb. konularda ayrı ayrı olanaklar sağlanır; tuvaletler ortaktır ama kullanma saatleri farklıdır. Böylece ilk haftada kendi içinde dayanışmacı ve diğer grubun bilincinde olan iki grup yaratılır. Hatta bu gruplara isim verilir; birine Kartallar, diğerine Akbabalar denir (Brewer ve Crano, 1994).

İkinci haftada, iki grubun birbiriyle temasa geçmesi ile deneyin ikinci aşaması başlar. Bu aşamada iki grup arasında rekabet yaratılmaya çalışılır. Başta spor yarışmaları olmak üzere pek çok faaliyetle bu kolayca başarılır. İkinci haftanın sonunda iki grup arasında düşmanlık oluşmuştur. Birbirlerine isim takarlar, karşıt grubu küçümseyici sözler, küfürler ve davranışlar başlar. Bu arada kendi gruplarının içinde birbirlerine daha sıkı kenetlenirler.

Üçüncü hafta, araştırmacı tarafından bütünleşme aşaması olarak düzenlenir. İki grup arasındaki çatışmayı ve düşmanlığı azaltmak için, ilk önce her iki grubun bir araya geldiği rekabetin olmadığı hoş olaylar yaşanır. Örneğin ortak yemekler düzenlenir, filmler seyredilir. Ancak bu tür faaliyetler pek işe yaramaz. Gruplar her fırsatta karşılıklı olarak birbirlerine saldırmayı sürdürürler. Ortak yenen yemekler, gruplar arasında yiyeceklerin atıldığı bir savaşa dönüşür. Böylece iki grup arasında yalnızca temasın gerçekleşmesinin gruplar arası düşmanlığı azaltmaya yetmediği ortaya çıkar. Araştırmacı bu kez, grupların her birinin tek başına yapamayacağı, iki grubun işbirliğini gerektiren **üst düzey hedefleri** devreye sokar. Kampta delinen su deposunun tamiri iki grubun ortak çabasını gerektirmiştir. İkinci işbirliği, kampa getirilecek filmin kamp yöneticileri tarafından pahalı bulunması ve her iki gruptan para toplanması sayesinde yaşanmıştır. Kampa yiyecek getiren kamyonun suya kayması, üçüncü kez işbirliği gerektiren bir durumu ortaya çıkarmıştır. Bu aşamada her bir ortak hareketin tek başına gruplar arası düşmanlığı azaltmadığı ama üç olayın üst üste gelmesinin gruplar arası düşmanlığı giderdiği gözlenmiştir. Öyle ki kamptan ayrılırken gruplar aynı otobüslere binmeyi kabul etmişler ve yeni arkadaşlıklar kurulmaya başlanmıştır (Brewer ve Crano, 1994).

Gerçekte Sherif, bundan başka benzer iki alan deneyi daha gerçekleştirmiş ancak ikisi de burada anlatılan son aşamaya gelemeyen sona erdirilmiştir. Bu deneylerden elde edilen bulguları açıklamak için Sherif **gerçekçi çatışma kuramını** ileri sürmüştür. Bu kurama göre, temel olarak bireyler ve gruplar arasında ortaya konan hedeflerin niteliği, bireyler ve gruplar arası ilişkilerin niteliğini belirlemektedir. Başarılması için ortak çaba gerektiren hedefler söz konusu olduğunda, bireylerin işbirliği yapacağı ve bir grup oluşturacağı öngörülmektedir. Diğer taraftan, sadece bir kişinin, diğerinin aleyhine olacak şekilde ulaşabileceği hedefler (örneğin, bir tarafın kazanıp diğer tarafın kaybetmek zorunda olduğu satranç oyunu) söz konusu olduğunda, bu hedefe ulaşmak için bireyler arasında rekabet yaşanacak ve bu da grup oluşumunu engelleyecek ya da varolan grubun krize girmesine yol açacaktır. Gruplar arası düzeyde ise grupların birbirlerinin aleyhine ulaşabilecekleri hedefler, gerçekçi grup çatışması, kendi grubunu kayırma, karşıt grubu kötüleme, düşmanlık vb.'ne yol açacaktır. Eğer iki grubun ortaklaşa çabasıyla ulaşabilecekleri hedefi olursa, gruplar arası ilişkide çatışma azalacak ve uyum teşvik edilmiş olacaktır (Bkz. Şekil 5.1). Karmaşık gibi görünen bu kuramsal öngörülerini bir örnek üzerinde basitleştirerek göstermek olasıdır. Lig şampiyonluğu mücadelesinde Beşiktaş ve Galatasaray'ın mücadele ettiğini düşünün. Sadece bir takım, lig şampiyonu olabileceği için, yani biri kazanırken diğerinin kaybetmesi zorunlu olduğundan, iki takım ve taraftarları arasında kıyasıya bir rekabet ve büyük olasılıkla düşmanlık olacaktır. Ama bu iki takımdan bazı oyuncuların milli takıma alınarak Türkiye'yi temsilen oynadığı bir maçta, iki takım ve taraftarları arasındaki rekabetin ve düşmanca duyguların geçici bir süre için de olsa kalkması beklenebilir. Çünkü bu durum ancak ortak çaba gösterilerek başarılı olunabilecek bir durumdur.

Sosyal psikolojide gruplar arası rekabet kavramı etrafında yapılan çeşitli araştırmaların sonuçları, bu kuramın öngörülerıyla tutarlıdır. Örneğin, bazı araştırmacılar

Üst Düzey Hedefler: Gruplar arası bağlamda her bir grubun tek başına ulaşamayacağı, sadece gruplar arası işbirliği ile ulaşabilecek türden hedeflerdir.

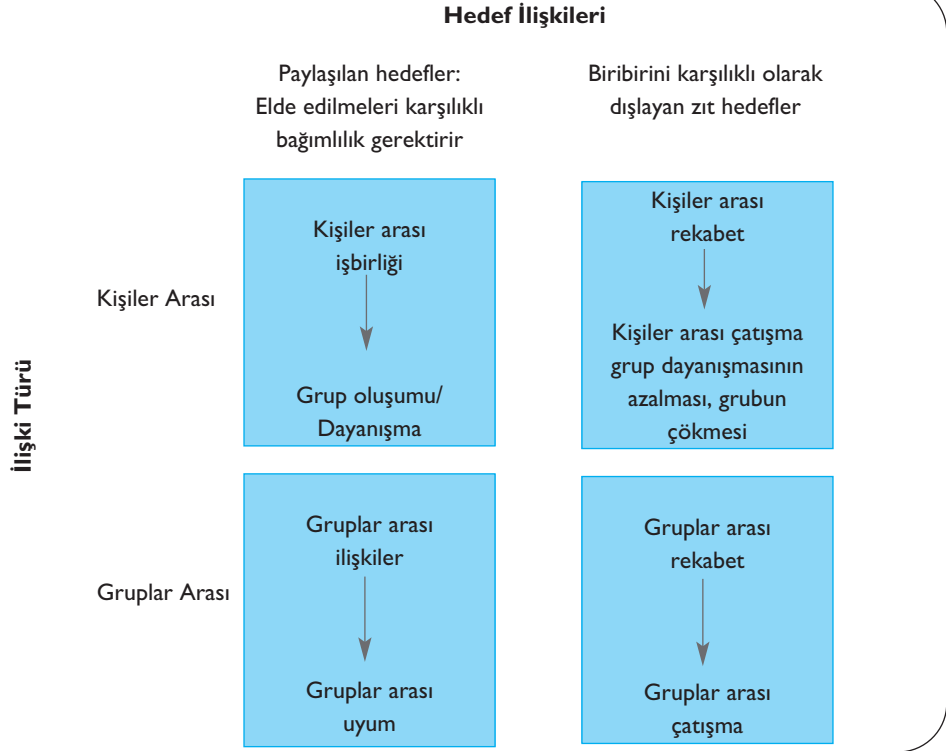
Gerçekçi Çatışma Kuramı: Gruplar arasındaki çatışmanın gerçek çıkar çatışmalarından kaynaklandığını ileri süren yaklaşımdır.

ra göre, refahın düşme eğilimi gösterdiği 1880 ile 1930 yılları arasındaki dönem, Amerika'daki zenci linçlerinin en yüksek olduğu dönem olmuştur; sınırlı kaynaklar için rekabet arttıkça, etnik gruplar arası düşmanlığın da arttığı gözlenmiştir. Fas'ta kabileler arası kanlı kavgaların nedenlerinin incelendiği bir araştırmada, bu kavgalar, kurak bir mevsimin ardından su kullanma hakkı ve mera olarak kullanılacak arazilerin belirlenmesi konusundaki tartışmalara bağlanarak açıklanmıştır (Bilgin, 1994).

Şekil 5.1

Sherif'in Gerçekçi Çatışma Kuramı

Kaynak: Akt. Hogg ve Vaughan, 1995; s.321



SOSYAL KİMLİK KURAMI

Gerçekçi çatışma kuramının gruplar arası çatışma ve düşmanlığı açıklamada yararlı olmasına karşın, gruplar arasında düşmanlık, saldırganlık, kendi grubunu kayırma, karşıt grubu kötüleme gibi olguların, gruplar arasında herhangi bir gerçekçi çatışma olmadan da ortaya çıktığı, hatta bunun için sadece iki grubun varlığının bile yeterli olduğu ileri sürülmektedir (Hogg ve Vaughan, 1995). Yani, gruplar arasında çıkar çatışması olmadığında, çıkarlar için rekabeti gerektirecek bir durum olmadığında ve hatta gruplar arasında işbirliği olduğu durumlarda da gruplar arası rekabetin kendiliğinden ortaya çıktığı ileri sürülmektedir.

Asgari Grup Paradigması

Bu noktadan hareket eden bir grup sosyal psikolog, "Bir araya gelen bireylerin ait oldukları grubu kayırmaları ve diğer grupla rekabet etmeleri için psikolojik düzeyde gerekli ve yeterli koşullar nelerdir? sorusunu sormuşlardır. Sosyal psikolojide asgari grup paradigması adı verilen deneysel çalışmalar, bu soruya yanıt verebilmek için gerçekleştirilmiştir. 1971'de başlayan bu deneyleri gerçekleştirenlerin temel düşüncesi, gruplar arası ayrımcılığın ortaya çıkması için gereken asgari koşul-

ları yaratmak ve bundan sonra bu koşullar üzerine ne gibi etmenler eklendiğinde kendi grubunu kayırma olgusunun ortaya çıkacağını görmektir. Bu deneylerin ilkinde, denekler yapay ve oldukça önemsiz bir konuda iki gruba ayrılırlar: ressam-lardan Klee ve Kandinski'yi sevenler. Deneyde, gruplar arasında ya da grup içinde herhangi bir etkileşim, çıkar çatışması, daha önceden gelen bir düşmanlık ya da ortak hareket etmeyi gerektirecek bir durum bulunmamaktadır. Denekler, kendi gruplarındaki ve diğer gruptaki deneklerin hiçbirini tanımamaktadır. Sadece kendilerinin hangi gruba ait olduklarını bilmekte ve birtakım deneysel amaçlar için gruplara ayrıldıklarına inanmaktadırlar (yani deneyin amacı deneklerden gizlenmiştir). Deneklere ortada bir para olduğu söylenmiş ve bu parayı iki kişi arasında dağıtması istenmiştir. Deneyin bir koşulunda bu iki kişiden biri denegın kendi grubundan, diğeri karşı gruptandır. İkinci koşulda, her iki denek de denegın kendi grubundan ve üçüncü koşulda her iki denek öteki gruptandır (bu ikililerin hepsi hayalidir). Araştırmacılar, denegın bu iki kişi arasında parayı nasıl dağıttığına bakmışlar ve ilginç sonuçlar elde etmişlerdir. Deneklerin çok büyük bir çoğunluğu, kendi grup üyelerine öteki grubun üyelerine verdiklerinden daha fazla miktarda para vermişlerdir. Dikkat çekici başka bir sonuç da, deneklerin kendi grup üyelerine mümkün olan en yüksek miktarda parayı vermeyi düşünmek yerine, karşı grup üyesine mümkün olan en az miktarda parayı vermek üzerine kafa yormaları, yani rekabetçi davranışlarıdır. Diğer bir deyişle, denekler mümkün olan en yüksek miktarı kendi gruplarına vererek deneyden kârlı ayrılmak yerine, kendileriyle diğer grup arasında mutlaka bir farklılık yaratmak ve galip gelmek için uğraşmışlardır (Tajfel, 1978).

Sosyal Kategorizasyon

Asgari grup paradigması çerçevesinde yapılan bir dizi deneyden elde edilen sonuç, deneklerin araştırmacı tarafından sadece ve sadece bir grup üyesi olarak kategorize edilmelerinin kendi gruplarını kayırmak ve gruplar arası rekabeti yaratmak için yeterli olduğudur. Diğer bir deyişle, **sosyal kategorizasyon**, yani deneklerin kendilerini “biz” ve karşıt grubu “onlar” biçiminde ayırması, gruplar arası davranışı yaratmaktadır.

Toplum, birbirleri arasında statü ve güç ilişkileri olan sosyal kategorilerden oluşmuştur (Hogg ve Abrams, 1988). Sosyal kategorizasyon, sosyal çevreyi, bireye anlamlı gelecek tarzda gruplara bölerek düzenlemektir (Tajfel, 1982). Bilişsel bir süreç olan sosyal kategorizasyon, bireyin ait olduğu grubu içgrup ve ait olmadığı grubu dışgrup olarak otomatik bir biçimde sınıflandırması demektir. Kendinizi mesleğiniz temelinde, diyelim ki polis olarak kategorize ettiğinizde, aslında kendinizi polis olmayan diğer tüm insanlardan ayırmış oluyorsunuz. Hiçbirimiz sadece bir tek gruba ait değiliz; üstelik üyesi olduğumuz gruplar dışında, üyesi olmadığımız ama dışarıdan kendimizi yakın bulduğumuz ve onayladığımız gruplar da var. Yani, bir kişi için, pek çok içgrup ve dışgruptan söz etmek mümkündür. Ancak, her an tüm içgruplarımızı ve tabii dışgrupları düşünerek yaşamıyoruz. Belirli bir anda, ortama bağlı olarak belirli bir grup üyeliğimiz öne çıkıyor, yani içgrup tanımlaması yapıyoruz ve eş zamanlı olarak bir dışgrup tanımlaması da yapıyoruz. Örneğin, kendinizi bir memur olarak sınıflandırdığınızda, içgrubunuz öğretmen, hemşire vb. diğer tüm memurları içerirken dışgrupta işçiler, serbest çalışanlar vb. yer alır. Ancak diyelim ki bir memur eyleminde görevli bir polis iseniz kendinizi polis, onları ise göstericiler olarak sınıflandırırsınız. O anda her iki tarafın da memur olmasının bir önemi kalmamaktadır.

Sosyal Kategorizasyon:
Sosyal dünyanın belirli özellikler (cinsiyet, yaş, ırk, din, milliyet vb.) temelinde gruplara bölünmesidir.

Nesneleri belirli özelliklerine göre ayırdığımız kategorizasyon işlemi, çevreye uyum göstermemiz ve yaşamımızı sürdürmemizin zorunlu bir koşuludur. Ancak, kategorizasyondan farklı olarak, sosyal kategorizasyon nesneleri değil insanları sınıflandırma işlemidir ve bu yüzden daha karmaşıktır. Bireyler, etraflarındaki insanları nasıl kategorilendirir ve ne tür kategoriler kullanırlar? Türk toplumunda tesadüfi olarak seçilmiş bir örnekleme yer alan kişilere, kendilerine verilen 32 kategorilik bir listede hangi kategorileri daha önemli ve önemsiz gördükleri sorulmuş ve şu sonuçlar bulunmuştur:

En önemli bulunan kategoriler önem sırasına göre şöyledir:

- Dürüst olanlar-dürüst olmayanlar
- Kültürlüler- kültürsüzler
- Yalan söyleyenler-yalan söylemeyenler
- Yurtsever olanlar-yurtsever olmayanlar
- Mantıklılar-mantıksızlar
- İyiler- kötüler
- Yardımseverler- benciller

En önemsiz bulunan kategoriler ise şöyledir:

- Şişmanlar-zayıflar
- Müslümanlar- müslüman olmayanlar
- Zenginler- fakirler
- Şanslılar- şanssızlar
- Türkler- Türk olmayanlar
- Evliler- bekarlar

Araştırmada kullanılan kategoriler dört faktör altında toplanmıştır: *Değerlendirme faktörü* (dürüst , iyi, namuslu vb. olup olmama), *betimleme faktörü* (kadın-erkek, şişman-zayıf, genç-yaşlı vb.), *normatif düzen faktörü* (suçlu-suçsuz, sağcı-solcu, milliyetçi-milliyetçi olmama vb.) ve *sosyo-demografik faktör* (kentli-köylü, zengin-fakir, evli-bekar vb.). Araştırmada değerlendirme faktöründe yer alan özelliklerin yani dürüst, iyi, namuslu olup olmama gibi özelliklerin diğer faktörlerden daha önemli görüldüğü bulunmuştur (Bilgin, 1994).

Sosyal Kimlik

Asgari grup deneylerinden elde edilen sonuçların, sosyal kategorizasyonun gruplar arası davranışta önemli bir rol oynadığını göstermesi, araştırmacıların **sosyal kimlik kuramını** geliştirmesine yol açmıştır. **Sosyal kimlik**, “bireyin, ilgili grubun üyeliğine duygusal bir önem ve değer atfının eşlik ettiği, belirli sosyal gruplara ait olma bilgisi (Tajfel, 1978, s.63)” olarak tanımlanmıştır. Daha basit olarak söylersek sosyal kimlik, kişinin kim olduğunu tanımlamakta, bunun kişi için ne ifade ettiğini ve ne kadar değerli olduğunu da anlatmaktadır. Sosyal kimliklerimiz sadece kim olduğumuzu söylemekle kalmaz, ama belirli bir durumda nasıl davranmamız gerektiğini de söylemektedir.

Sosyal kategorizasyon insanları ayırma işlemidir ve bu işlem sadece bilişsel olarak tarif edilir, yani duyguya yer verilmez. Ancak sosyal kimlik hem bilişsel bir süreç olarak sosyal kategorizasyonu hem de kendimizi koyduğumuz kategoriye (iç grup) ve koymadığımız kategoriye (dışgrup) ait duygularımızı kapsar. Bu nedenle, üyesi olunan kategorinin olumlu olarak algılanması gerekir ki, birey kendi benlik-değerini ve benlik-saygısını kazanabilsin ya da koruyabilsin. Sosyal kimlik yaklaşımına göre, bireyler olumlu sosyal kimlikler edinmek ya da varolanı koruyabilmek yönünde güdülenmektedirler. Örneğin, eğer bir toplumda zayıf olmak değer veri-

Sosyal Kimlik Kuramı:

Sosyal değişmeye aracılık eden psikolojik süreçleri sosyal kimlik kavramı çerçevesinde işe koşan bir gruplar arası ilişkiler kuramıdır.

Sosyal Kimlik: Bireyin bir gruba aidiyeti ile elde edilen kimliktir, bireyin kim olduğunu ve o grup üyeliğinin birey için ne anlam taşıdığını ifade eder.

len bir özellikse şişman olmaktan ve başkaları tarafından öyle görülmeekten rahatsız oluruz ve zayıflamaya çalışırız. Yani “olumlu” bir özelliğe sahip olmak için çaba gösteririz. Ancak “olumlu” olmak görecelidir ve başka gruplarla karşılaştırma sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneğin, birisine ya da kendimize genç ya da yaşlı dememiz ancak başkalarıyla karşılaştırma içinde bir anlam kazanır. Mesela, 35 yaşında biri olarak, kendimi 15 yaşında bir gencin yanında “yaşlı” kategorisine koyup, 60 yaşında birisinin yanında “genç” kategorisine koyabilirim. Doğal olarak her iki durumda yaşma ait hissettiğim duygular ve yaşımdan duyduğum memnuniyet ya da memnuniyetsizlik farklı olacaktır. Benzer biçimde, toplumumuzdan rastgele bir örneklem seçip, kendilerini bir Türk olarak tanımlamalarını istediğinizi ve cevapları kaydettiğinizi düşünün. Sonra benzer bir örneklem alarak, mesela ilk önce Yunanlıları düşünüp sonra kendilerini bir Türk olarak tanımlamalarını istediğinizi farzedin. Aynı şeyi, başka bir örneklemde bu defa da mesela Araplarla dendiğini farz edin. Her koşulda aldığınız “Türk” tanımlamaları belirgin farklılıklar gösterecektir (Bilgin, 1994).

İnsanları yaşa göre gruplamak bir sosyal kategorizasyon işlemidir. Bu sosyal kategorinin doğasını ve diğer sosyal kategorilerden farkını tartışınız.



Sosyal Karşılaştırma

Gerçekte, birey hiçbir zaman yalnız olmadığı gibi, bir grup da yalnız değildir. Bir grubun eylemi ancak başka grupların varlığı sayesinde bir anlam kazanır. Fenerbahçe olmadan Galatasaray'ın varlığının bir anlamı olur muydu? Gruplar arası etkileşimlerde uygun boyut ya da boyutlar üzerinden yapılan **sosyal karşılaştırma**, tek taraflı değil karşılıklı işleyen bir süreçtir. Yani, söz konusu süreçte her bir grup, kendi grubunu, karşılaştırma boyutunun olumlu ucunda değerlendirmekte ve diğer grubu olumsuz uca göre görme eğilimindedir. Örneğin, İstanbul'da gecekondulu ve şehirli grupların, gruplar arası davranış ortamında birbirleri ile ilgili algı ve değerlendirmelerinin incelendiği bir araştırmada, grupların kendilerini üstün gördükleri karşılaştırma boyutlarını ön plana getirdikleri görülmüştür (Akt. Bilgin, 1994). Yani kendilerini hangi konuda diğerlerinden üstün görüyorlarsa karşılaştırmayı o konuda yapmışlardır. Genellikle, gruplar arası karşılaştırmada olumlu bir boyut kullanılıyorsa o zaman bireyler o boyutta kendi gruplarının yerini diğerlerine göre yükseltmektedirler; “Biz onlardan daha dürüstüz, biz onlardan daha çalışkanız.” gibi. Karşılaştırmada olumsuz bir boyut kullanılırsa o zaman, birey kendi grubunun konumunu daha alta göstermeye çalışır; “Biz onlara kıyasla kendi çıkarımızı daha az düşünürüz, biz onlara kıyasla daha az tembeliz.” gibi.

Her bir grubun eylemi, sadece diğer grupların eylemlerine göre olumlu ya da olumsuz bir değer kazanabildiği için, olumlu bir kimlik için gruplar arasında rekabet olduğu ileri sürülmektedir. Gruplar arası rekabetin çok kolay ortaya çıkabileceği, gruplar arasında zorunlu olarak maddi ödüle dayalı çıkar çatışmasının ya da düşmanlığın olmasının gerekmediği belirtilmektedir (Turner, 1975).

Özetle, sosyal kimlik kuramı, gruplar arası davranış sosyal kategorizasyon ve sosyal karşılaştırmayı içeren bilişsel süreçler ve bunlara eşlik eden duygusal süreçlerle açıklamaya çalışmaktadır. Bu kuram, verili herhangi bir gruplar arası etkileşimde, grupların birbirlerine ne tür davranış (işbirliği ya da çatışmacı etkileşim mi) sergileyeceklerini öngörmez. Kurama göre, grupların ne tür davranış gösterecekleri grupların normları ve grupların içinde yer aldıkları daha geniş çaplı ideolojilerce belirlenmektedir.

Sosyal Karşılaştırma: Kişi ya da kişilerin kendi gruplarını çeşitli değerlendirme boyutları (doğruluk ve dürüstlük, çalışkanlık-tembellik, zenginlik-yoksulluk, vatanseverlik-vatansever olmama vb.) üzerinde diğer gruplarla kıyaslamasıdır.

Sosyal Değişme: Sosyal kimlik kuramı bağlamında, alt statüdeki grubun kolektif biçimde üst statüye geçmesini ifade eder.

Sosyal Kimlik ve Sosyal Değişme

Buraya kadar, sosyal kimliğin tanımı, gruplar arası bir olgu oluşu ve ne tür sosyal psikolojik süreçlerle açıklandığı üzerinde durulmuştur. Ancak, sosyal kimlik kuramı asıl olarak gruplar arası davranışı analiz ederek **sosyal değişme** sürecinin sosyal psikolojik düzeyde anlaşılmasına katkı yapmak üzere geliştirilmiştir. Kuramın çok temel iki varsayımı, daha önce belirtildiği üzere, insanların olumsuz bir benlik kavramındansa olumsuz bir benlik kavramına yönelmeleri ve kendi grupları lehine olacak gruplar arası karşılaştırmalar yapmaları, yani kendi gruplarını kayırmalarıdır. Toplamların, birbiriyle eşit statüde gruplardan ya da sosyal kategorilerden oluşmadığı göz önüne alınırsa, alt statüde bulunan grupların, pek çok değerlendirme boyutunda (ör; zenginlik, başarı vb.) “aşağı” olmaları dolayısıyla, kendileri lehine olumlu farklılık yaratacak karşılaştırma yapmaları oldukça zor görünmektedir. Sonuç olarak, alt statülü gruplarda yer alan kişilerin, daha olumlu bir sosyal kimliğe sahip olabilmek için statülerini yükseltmeye güdülenecekleri beklenebilir (Tajfel, 1978). Yine futboldan örnek vererek bu olguyu daha somut hale getirmek yararlı olabilir. Türkiye’de İstanbul dışında yaşayan ve kendi şehirlerinin futbol takımını destekleyen pek çok kişinin (çoğunlukla erkeklerin), taraftarlık anlamında çok olumlu bir sosyal kimliğe sahip olmadıkları düşünülebilir. Zira, bilindiği üzere, Türkiye futbol tarihinde bugüne kadar dört takım dışında lig şampiyonu olan başka bir takım yoktur. Başka bir örnek, heterojen bir toplumda mesela ABD’de yaşayan siyahların daha önce yaşadıkları ve aslında kısmen bugün de yaşadıkları ırk ayrımcılığı olabilir. Irk ayrımcılığına maruz kalan siyahların, beyazların güçlü olduğu ve kendilerine sürekli aşağılayıcı bir şekilde davranıldığı bir toplumda, ırk temelinde olumlu bir sosyal kimlik geliştirmeleri pek beklenemez. Nitekim, çok küçük yaşlardaki siyah çocuklar bile, ırk tercihinde kendi ırklarını değil beyaz ırktan oyuncak bebekleri seçmişlerdir. Toplumsal değerler temelinde “aşağı” görülen pek çok sosyal kategori ya da grup üyesi için, söz konusu grup üyeliklerinden dolayı aynı şey geçerli olabilir. Peki ama sürekli olumsuz bir sosyal kimlikle yaşamak mümkün olamayacağına göre, bu insanlar ne yapacaklardır?

Sosyal kimlik kuramına göre, bu durumda olan insanların, yani statülerini yükseltmek isteyen grup üyeleri için iki temel strateji vardır:

- Birisi, düşük-statülü gruptan ayrılarak yüksek statülü gruba bireysel geçiş olanağının aranması. Bu, aşağıdan yukarı bireysel hareketlilik ya da **sosyal hareketlilik** stratejisidir.
- Düşük statülü grubun görece statüsünü grup olarak yükseltmeye çalışmasını içeren grup hareketliliği ya da Tajfel’in deyiimiyle sosyal değişme stratejisidir (Tajfel, 1978).

Sosyal kimlik kuramına göre, düşük statülü bir grubun yukarıdaki iki strateji-den hangisini seçeceği, gruplar arası yapıyı nasıl algıladığına bağlıdır. Eğer gruplar arasındaki sınır geçirgense, başka bir deyişle sınırlar kapalı değilse büyük olasılıkla üst statülü bir gruba bireysel olarak geçiş yolu aranacaktır. Bir kişinin kendi yerel takımını bırakıp başarılı takımlardan birini desteklemeye başlaması, bu stratejiye bir örnek olabilir. Ünlü pop yıldızı Michael Jackson’ın operasyonlarla renginin

Sosyal Hareketlilik: Sosyal kimlik kuramı bağlamında alt statüdeki grup üyelerinin kolektif olarak değil kişisel olarak üst statülü gruba geçişlerini ifade eder.

açılması da belki bir sosyal hareketlilik stratejisi olarak görülebilir. Son olarak, yoksul birinin şu ya da bu şekilde yoksul kategorisinden çıkıp orta halli ya da zengin kategorisi içerisine girmesi de diğer bir örnektir. Bu stratejinin uygulanması genellikle daha demokratik toplumlarda mümkün olabilir (Hogg ve Vaughan, 1995).

Eğer gruplar arasındaki sınır kapalı ise yani bireysel geçişe hiçbir şekilde izin verilmiyorsa devreye ilk önce sosyal değişmeye ilişkin inançlar girmektedir. Örneğin Hindistan'daki kast sistemi, kastlar arasında geçişe kesinlikle izin vermez. En alt kastı oluşturan paryalar, parya olarak doğarlar ve ölürlür. Bu durumda, grubun olumlu bir sosyal kimliğe ulaşmak için seçeceği eylem biçimi, üyelerin kurulu düzenin bilişsel olarak alternatifini düşünüp düşünememelerine bağlıdır. Eğer statüko (yani varolan statü ve güç hiyerarşisi) meşru, istikrarlı ve güvenli olarak algılanıyorsa sosyal değişim için bir yol yoktur; çünkü bu durum, sistemin bilişsel düzeyde bir alternatifini oluşturmaya izin vermez. Yukarıda verilen futbol örneği üzerinden gidilirse; bu, taraftarlarca, kendi şehir takımının ligde daha yukarılara çıkamayacağını kabul edilmesi ve bunun haksız bir durum olmadığının benimsenmesi anlamına gelir. Ya da yoksullar yoksulluğu bir kader olarak görüyorlarsa buna alternatif bir düzen düşünemeyecekler ve bu durumu kabul edeceklerdir. Statükonun değiştirilemediği böyle durumlarda, grup üyeleri sosyal yaratıcılık stratejilerini uygulayacaklardır. Üç **sosyal yaratıcılık** stratejisinden söz edilebilir:

- Düşük statülü grup, gruplar arası karşılaştırmada kendi lehine olacak yeni karşılaştırma boyutu bulur. Diğer bir deyişle, kendinde “olumlu” bir özellik “keşfeder”. Örneğin, takım başarılı değilse ve bu durum değişmeyecekse taraftar kendi takımını diğerleriyle sahadaki başarısı temelinde değil, mesela “tribündeki başarı”sı temelinde kıyaslayacaktır. Yani ne kadar iyi taraftar oldukları üzerine vurgu yapacaktır. Ya da yoksullar kendilerinin yoksul ama daha dürüst olduklarını ileri sürebilirler.
- Daha önceden olumsuz olarak algılanan içgrup özelliklerine bu kez olumlu anlamlar yükleme girişimlerinde bulunma diğer bir stratejidir. Buna en ünlü örnek, siyahların kendilerini yüceltmek için geliştirdikleri “siyah güzeldir” sloganıdır.
- Son bir strateji grubun kendini daha alt statüde gruplarla karşılaştırarak olumlu sosyal kimliğe ulaşmadır. Ligde daha alt sıralarda bir takımla kıyaslama yapmak, görece başarısız bir takımın taraftarlarını rahatlatacaktır. Yoksul birinin kendini zenginler yerine, kendinden daha yoksul olanlarla kıyaslaması da başka bir örnektir.

Eğer statüko gayrimeşru, istikrarsız ve güvenliksiz olarak algılanırsa ve kurulu düzenin yerine bir başka düzen getirilebileceğine ilişkin bir inanç varsa direkt olarak statüsü yüksek grup ya da gruplarla çatışmaya girilir, yani **gruplar arası rekabet** başlar. Bu politik eylem, terörizm, devrim ya da savaş biçiminde olabilir (Bkz. Şekil 5.2). Sosyal rekabet sonucunda başarıya ulaşılması demek, bir bütün olarak grubun statüsünü yükseltmek, diğer bir deyişle olumlu bir sosyal kimliğe ulaşma anlamına gelmektedir. Başarısızlık yüzünden taraftarın takım değiştirmesinden önce takımın lig sıralamasında üst sıralara çıkmasının sağlanması, siyahların beyazlarla eşit haklar elde etmesi ve yoksulların yoksulluk durumundan çıkmış olması, kolektif eylem biçimleriyle gerçekleştirilmiş sosyal değişim örnekleridir.

Sosyal Yaratıcılık: Sosyal kimlik kuramı bağlamında alt statüdeki grup üyelerinin statükoyu değiştiremedikleri durumda, olumsuz olan sosyal kimliklerini olumluya çevirmek için bulduğu yolları ifade eder.

Gruplar Arası Rekabet: Sosyal kimlik kuramı bağlamında alt statüdeki grupların statükoyu değiştirmek üzere üst statüdeki grup ya da gruplarla direkt olarak çatışmaya girmesini ifade eder.

Bir sosyal grup olarak fiziksel sakatlığı olanlar, gruplar arası bağlamda hangi sosyal değişim stratejilerini kullanabilirler, tartışınız.

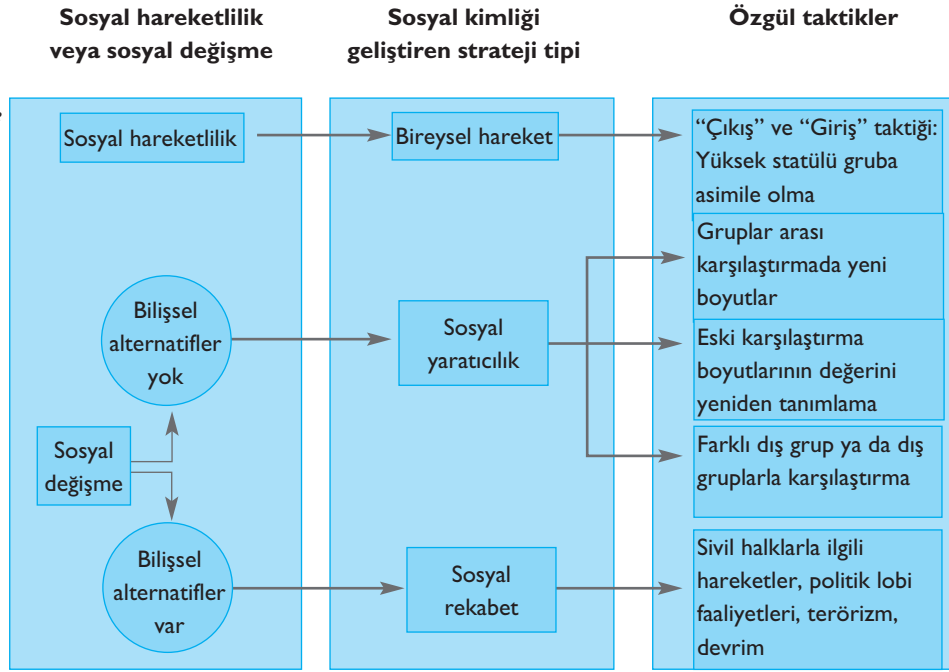


SIRA SİZDE

Şekil 5.2

Sosyal Kimlik Kuramı: Sosyal Kimliği Geliştirme inanç sitemleri ve stratejiler

Kaynak: Hogg ve Vaughan, 1995; s.332



GRUPLAR ARASI İLİŞKİLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Propaganda ve Eğitim

İnsanların önyargılı olmamaları konusunda hazırlanan resmî uyarılar, birtakım mutlak ahlak standartlarına uymaktadırlar. Bu tür propaganda mesajlarının en azından bu ahlaki standartlara duyarlı olanlar için etkili olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu tür uyarıların kamusal yerlere asılması belki aşırı biçimlerde ayrımcılık yapılmasını önüyor da olabilir; zira bunlar sosyal bir ortamda ayrımcılığın alenen onaylanmayacağını da ilanır.

Önyargı bilgisizlikten kaynaklandığı için, eğitimin özellikle de çocukların formal eğitiminin bağınazlığı azaltabileceği düşünülmektedir. Böyle bir eğitim ayrımcılığın ahlaki yönlerini ya da farklı gruplar hakkındaki gerçekleri öğretmekle gerçekleştirilebilir. Eğer çocuklar okul dışında çok fazla önyargıya maruz kalıyorlarsa örneğin bağınaz anne-babaları varsa bu tür bir eğitimin çok az bir etkisi olacağı ileri sürülmektedir (Hogg ve Vaughan, 1995).

Eğitimde izlenecek diğer bir strateji, öğrencilerin bir önyargının kurbanı olmalarına izin vermek olabilir. ABD’de bir öğretmenin yaptığı bir sınıf uygulaması bu konuda bir hayli öğreticidir: Öğretmen sınıftaki öğrencileri mavi gözlü ve kahverengi gözlüler olmak üzere ikiye ayırır. Bir gün mavi gözlüler, diğer gün kahverengi gözlüler sırasıyla alt bir statüde olur ve ona göre davranılır; alay edilirler, tembel olmakla suçlanırlar vb. Böyle bir deneyimin, bir daha başkalarına karşı önyargılı davranırken iki kere düşünülmesini sağlayacağı ümit edilmektedir.

Bir araştırmada, çocuklar diğer insanları düşünme konusunda eğitilmişler ve daha sonra bu çocukların engellilere yönelik tutumlarında bir değişme olup olmadığının bakılmıştır. Çocukların engellilere yönelik tutumlarında belirgin bir iyileşme görülmüştür (Akt. Hogg ve Vaughan, 1995).

Gruplar Arası Temas

Gruplar arasındaki önyargı ve çatışmanın temel özelliği, dışgruba yönelik geliştirilmiş tutumlar olmasıdır. Dışgruba yönelik bu olumsuz tutumların yanlışlığını ortaya koyacak ya da belki onları daha fazla geliştirecek bilgiye erişilmediği zaman, bu tutumlar değişmezler. Birçok durumda, böyle bir yalıtma sürecine gerçek fiziksel yalıtım da eklenir ve gruplar birbirlerine hiçbir şekilde ulaşamazlar. Bütün bunlar, sürekli bir biçimde gruplar arası temasın yokluğu ve dışgruptan gerçek kişilerle karşılaşma fırsatının çok az olması anlamına gelmektedir. Grupların birbirlerinden eğitim, iş, kültürel ve diğer farklılıklar sayesinde ayrı tutulmasının yanı sıra, birbirlerine yönelik duydukları korku ve kaygıdan dolayı da uzak durdukları araştırmalarla gösterilmiştir.

Temas konusunda çeşitli denenceler geliştirilmiş olmakla birlikte, genel olarak *temas denencesi*, düşman grupların birbirleri hakkında gerçekçi olmayan bir şekilde olumsuz beklentiler oluşturmaları ve birbirleriyle temastan kaçınmaları fikrine dayanmaktadır. Temas denencesi, 1954'te Allport tarafından ortaya atılmıştır. Allport, temasın sadece belirli koşullar altında etkili olacağını iddia etmektedir (Hogg ve Vaugkan, 1995).

Bu koşullar şunlardır:

- Temas, rastgele ya da amaçsız etkileşimden çok işbirliği içeren ve uzun süren bir etkileşim olmalıdır. Sherif'in yaz kampı çalışmalarında, gruplar arası çatışmayı azaltmak için uyguladığı temas bu türdendir.
- Bütünleşme, resmi ve kurumsal destek çerçevesi içinde olmalıdır. Eşit haklara yönelik ya da ayrımcılığa karşı yasalar tek başına gruplar arası çatışmayı azaltmaz ama daha hoşgörülü davranışlar için gerekli olan sosyal ortamı yaratır.
- Temas, eşit statülü kişi ya da gruplar arasında olmalıdır. Statülerin eşit olmadığı bir temas, tarafların birbirleri hakkında geliştirdiği kalıpyargıların doğrulanmasına ve önyargıların pekişmesine neden olur.

Uzun yıllar boyunca yapılan pek çok araştırma, gerçekten de bu koşullar altında gerçekleşen temasın gruplar arası ilişkileri geliştirdiğini göstermiştir (Hogg ve Vaughan, 1995).

Temasın gruplar arası ilişkileri tam olarak nasıl geliştirdiği ile ilgili olarak yakından bakılması gereken üç konu; *benzerlik, genelleme ve çokkültürlü bağlamda temas politikasıdır*.

Benzerlik

Grupların birbirlerine yönelik önyargılarının, bilgisizlikten ve gruplar arasındaki farklılıkların uzlaşmaz farklılıklar olarak algılanmasından kaynaklandığına inanılmaktadır. Dolayısıyla temasla birlikte, grupların birbirlerini gerçekte düşündüklerinden daha benzer görecekları ve böylece birbirlerini sevmeye başlayacakları varsayılmaktadır. Ancak bu bakış açısı ile ilgili problemler olduğu ileri sürülür.

- Gruplar çoğunlukla gerçekten de birbirlerinden çok farklıdır, dolayısıyla temas bu farklılıkları daha çok gün ışığına çıkaracaktır ve aradaki hoşlanmayı daha da azaltacak ve gruplar arası tutumları kötüleştirecektir.
- Gruplar gerçekte son derece farklı olduklarından, onların benzer olduğuna dair fikirler ileri sürmek yanlıştır. Bu, yanlış bir şekilde olumlu beklenti yaratacak ve daha sonra temas kurulduğunda bu beklentiler yıkılacaktır.

- Araştırmalar gruplar arası tutumların sadece bilgisizlikten ya da grupların birbirlerini tanımayışından kaynaklanmadığını göstermektedir. Bu tutumlar gruplar arasındaki gerçek çatışmayı yansıtmaktadır. Bu yüzden temas sonucu elde edilen yeni bilginin bu tutumları değiştirme olasılığı zayıftır.

Genelleme

Grupların temsilcileri arasındaki temasın, sadece temsilcilerin birbirlerine yönelik tutumlarını değil ama bir bütün olarak temsil ettikleri gruba ilişkin tutumlarını da değiştireceği varsayılmaktadır. Bunun nasıl gerçekleşeceği konusunda önerilen üç model vardır:

- Muhasebeci yaklaşım - dışgrup hakkında olumlu bilgilerin birikmesi yavaş yavaş onlar hakkındaki kalıpyargıları iyileştirecektir.
- Değişme yaklaşımı- dışgruba yönelik kalıpyargısal bilginin tam tersi olan bilginin verilmesi tutumlarda ani değişmeye yol açar.
- Alt gruplara ayırma- kalıpyargı ile tutarlı olmayan bilgi dolayısıyla bir alt tip yaratılır. Böylece dışgruba ilişkin kalıpyargı daha karmaşık hale gelir ama üst kategori değişmeden kalır.

Genel olarak, araştırmalar temasın, temasta bulunan katılımcıların birbirlerine yönelik tutumlarını iyileştirdiğini ama bunun katılımcıların temsil ettiği bütün bir gruba genellenmediğini göstermiştir (Hogg ve Vaughan, 1995). Bunun bir açıklaması, çoğu gruplar arası temasın gerçekte gruplar arası olmayıp kişiler arasında gerçekleşiyor olmasıdır. Yani temasta bulunanlar, birbirleriyle grup üyelikleri temelinde değil bireysel düzeyde bir etkileşimde bulunmaktadır.

Çokkültürlü Bağlamda Temas Politikası

İlk bakışta, etnik gruplar arasındaki ilişkilere ayırım yapmadan ve önyargısız yaklaşmanın en iyi yolunun, tarafların farklılıklarını tamamen göz ardı etmek olduğu düşünülebilir. Böylece, tüm taraflara eşit bir statü verilmiş olacaktır. Ancak böyle bir yaklaşımda karşılaşılabilecek üç problem olduğu belirtilmektedir:

- Bu yaklaşım, ayrımcılığın belirli grupların dezavantajlı bir durumda olmasına yol açtığı gerçeğini inkar eder. Bu durum düzeltilmezse, dezavantajlı grubun mağduriyeti devam edecektir. Kıbrıs'a AB'ye girmeden önce ekonomik yardım yapılarak durumu güneye eşit düzeye getirilmesi buna örnek olarak gösterilebilir.
- Bu yaklaşım etnik-kültürel farklılıklar olduğu gerçeğini reddeder.
- İlk bakışta bütün grupları aynı potada eritiyormuş gibi görünen bu yaklaşımdaki eritme potası, gerçekte bir eritme potası değildir. Zira olsa olsa böyle bir potada azınlıkların baskın sosyal gruplar tarafından eritilmesinin sözkonusu olabileceği ifade edilmektedir.

Buna alternatif yaklaşım çoğulculuk ya da çokkültürlülüktür. Grup farklılıkları gerçeğini olduğu gibi kabul eden bu kavram, gruplara yönelik olumsuz tutumları iyileştirmek ve dezavantajlı durumu ortadan kaldırmak için geliştirilmiştir. Çokkültürlülük yaklaşımı, bunu yaparken aynı zamanda grubun bütünlüğünü, kendi etnik ve kültürel değerlerini korumasına ve böyle bir ortamda gruplar arası ilişkilerin uyumlu olmasına da önem vermektedir.

Üst Düzey Hedefler

Yaz kampı çalışmalarında Sherif, her bir grubun tek başına ulaşamayacağı ve sadece iki grubun işbirliği ile ulaşabilecek üst düzey hedefler sayesinde gruplar ara-

sındaki ilişkileri iyileştirmeyi başarmıştır. Bu tür bir stratejinin ne kadar etkili olduğu başka çalışmalarla da gösterilmiştir. Üst düzey hedeflerin en etkili olanlarından biri, iki karşıt grubun ortak bir düşman tarafından tehdit edilmesidir. Ortak düşmana karşı birlikte direnme, kısa süreli de olsa aradaki gerginliği kaldıracaktır. Ünite-nin sonunda, Yaşamın İçinden bölümünde verilen olay belki buna örnek olarak gösterilebilir. Türkiye ve Yunanistan'ın ortak düşmanları "deprem"le mücadele etmeleri, iki ülkeyi yakınlaştırmıştır.

Ancak üst düzey hedefler bazı durumlarda işe yaramayabilir. Eğer gruplar ortak hedefe ulaşmada başarısız olmuşlarsa bu durumun, gruplar arasındaki ilişkiyi iyileştirmekten çok kötüleştirdiği görülmüştür. Çünkü böyle bir başarısızlık durumunda, her bir grup başarısızlıktan diğer grubu (dışgrubu) sorumlu tutmaktadır. Ama eğer başarısızlık açık bir biçimde dış etmenlerle açıklanabiliyorsa yine gruplar arasında ilişkide bir iyileşme beklenebilir.

Üst düzey hedeflerin işe yaramadığı diğer bir durum, gruplar arasında kurulan yoğun ve uzun süreli işbirliği ilişkileridir. İlk bakışta gruplar arası çatışmayı yok etmek için ideal gibi görünse de böyle bir durum kolayca geri tepebilir. Çünkü her ne kadar gruplar ortak bir hedefe ulaşmayı isteseler de grup olarak kendi kimliklerini korumak da isteyeceklerdir. Yoğun ve uzun süreli işbirliği gruplar arasındaki sınırları silebileceğinden, bu her bir grup için tehdit olarak algılanabilir ve gruplar arasında yeni çatışmalara yol açabilir. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne girişi konusunda Türk halkı tarafından yapılan birtakım yorumlar bu çerçevede değerlendirilebilir. Türk toplumunda AB'ye girmek için büyük bir istek gözlenmesine rağmen, AB'ye girilmesi halinde "bizi biz yapan değerler"den vazgeçileceği, pek çok kültürel ve sosyal özelliğimizden ödün vermemiz gerekebileceğine dair çekinceler de mevcuttur. Aslında bu ikilem şu anda AB'ye üye olan diğer ülkeler için de geçerlidir. Yine aynı çerçevede, Kıbrıs'ta Türk ve Rum taraflar arasında geçen çetin müzakerelerin önemli bölümü, her iki tarafın kendi kimliğini koruyarak ortak bir devlet kurma girişimine ayrıldığı bilinmektedir.

İletişim

Çatışma halindeki grupların, çatışmayı ortadan kaldırmak ve ilişkileri geliştirmek için başvuracakları bir yol, aralarındaki sorun hakkında direkt olarak iletişim kurmaktır. Bu iletişim üç şekilde olabilir: Pazarlık yapma, arabulucudan yararlanma ya da hakem yoluyla anlaşma.

Pazarlık Yapma

Gruplar arası müzakereler genellikle birbirine karşıt grupların temsilcileri arasında gerçekleşir; örneğin, sendikalar ve işverenler, aralarındaki anlaşmazlıkları, temsilcileri arasında direkt olarak görüşerek çözmeye çalışabilirler. Sosyal psikolojik araştırmalar, mensup oldukları grup adına pazarlık yapan kişilerin, kişisel olarak kendi adlarına pazarlık yaptıkları duruma göre çok daha sert ve uzlaşmaz davrandıklarını göstermiştir (Hogg ve Vaughan, 1995). Bu etkinin, görüşmeciler, kendilerini seçenler tarafından direkt ya da medya yoluyla izlendikleri bildikleri zaman arttığı bildirilmektedir.

Pazarlıkta kişiler arası ve gruplar arası etmenlerin birbirini nasıl etkilediği araştırılmış ve pazarlığın genellikle belli bir aşamalar dizisi izlediği gösterilmiştir. Birinci aşama daha çok gruplar arası düzeyde cereyan etmekte, temsilciler grup üyelikleri temelinde hareket ederek her bir konuda karşı grubun gücünü ve dayanıklılığını değerlendirmektedir. İkinci aşamadaki ilişkiler daha çok kişiler arası düzeyde

gerçekleşmektedir. Problemleri daha kolay çözebilmek için, temsilciler kişisel düzeyde birbirleriyle daha uyumlu olmaya çalışmaktadırlar. Son aşamada gruplar arası düzey yine öne çıkmaktadır. Zira, görüşmeciler, son kararın kendi gruplarının tarihsel amaçları ile tutarlı olup olmadığından emin olmak isterler. Görüşmeler sırasındaki yakın kişiler arası ilişkiler bir anlaşmaya varmayı kolaylaştırabilir. Ancak, görüşmelerde temsil edilen gruplar görüşme masasında “satıldıklarından” korkup, daha sert bir gruplar arası etkileşime dönülebilir.

Sosyal psikolojik araştırmalarda, pazarlık sürecinde sadece taraflar arasındaki dar bir probleme odaklanıldığı, bunun daha büyük ölçekli bir problemin parçası olduğu gerçeğinin göz ardı edildiği ileri sürülmektedir. Bu haliyle, gerçekte pazarlığın statükoyu devam ettiren bir yol olduğuna inanılmaktadır.

Arabulucudan Yararlanma

Karşıt grupların kendileri uzlaşmaya varamadıkları durumlarda arabulucular yararlı olabilmektedirler. Etkili olabilmeleri için arabulucuların taraflar üzerinde bir yaptırım gücü olmalıdır. Ancak yaptırım gücü olan arabulucuların tarafsız da olması gerekir. Tarafsız bir arabulucu, her iki tarafın da sorunun kemikleşmesinden dolayı düşünemediği çözüm yollarını düşünüp gösterebilir. Taraflı bir arabulucu ise etkisizdir; çünkü güvenilir değildir. Güçlü olmayan bir arabulucu da etkisizdir; çünkü uzlaşmaz grupların makul olması için üzerlerinde baskı kuramaz.

Arabulucular çözüm yolunu dayatma gücüne sahip olmasalar da taraflara çeşitli şekillerde yardımcı olabilirler: Kördüğüm haline gelmiş sorun, sorunu yumuşatabilir dolayısıyla taraflar arasındaki tansiyonu düşürebilirler. Tarafların birbirleri hakkındaki yanlış algılarını azaltmalarına yardımcı olarak güven ortamı oluşturabilirler. Her iki grubun da kazançlı çıkabileceği yeni uzlaşma yolları önerebilirler. Tarafların öne sürdükleri makul olmayan iddiaları, kamuoyuna açıklama tehdidiyle engelleyebilirler. Tüm bunlar gruplar arasındaki çatışmanın azalmasını sağlar.

Son olarak, arabulucudan yararlanmanın her durumda taraflar arasında anlaşma sağlanmasında yararlı bir yol olduğu ileri sürülemez. Örneğin, arabuluculuk konusunda yapılan bir araştırma, taraflar arasındaki çıkar çatışmasının çok olduğu durumlarda arabulucunun uzlaşmayı olumlu yönde, çıkar çatışması az olduğunda uzlaşmayı olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir (Akt. Hortaçsu, 1998).

Hakem Yoluyla Anlaşma

Birçok gruplar arası çatışma o kadar çıkmaza girmiş olabilir ya da tarafların istekleri birbirinden o kadar farklı olabilir ki bu durumlarda arabulucunun da yapacağı bir şey kalmayabilir. Son çare hakeme başvurmaktır. Arabulucu ya da başka üçüncü bir taraf, her iki tarafı da bağlayıcı bir çözümü taraflara dayatmak üzere davet edilir.

Uzlaşma

Direkt iletişimin gruplar arası ilişkileri geliştirmesine karşın, bazen taraflar arasındaki gerginlik ve şüphe o kadar üst boyutlarda olabilir ki artık direkt iletişim imkansız hale gelir. Bu durumda, gruplar çoğu kez birbirlerini tehdit eder, baskı kurarlar ya da misilleme yaparlar. Bu davranışlar karşılıklı geliştiklerinden, aradaki çatışma durmaksızın tırmanır. Bugün İsrail ve Filistin arasındaki çatışmada bu durum tüm çıplaklığı ile gözlenebilir. İsrail, Filistin topraklarına girip halk üzerinde baskı kurdukça karşılığını intihar bombacılarının eylemleriyle almaktadır. ABD'nin tarihinde “Vietnam Sendromu” olarak yerini almış Vietnam savaşı da yine bu çerçe-

de açıklanabilir. ABD Vietnam'ı bombaladıkça Vietnam halkının direnişi artmıştır. Aslında bugün ABD'nin Irak'daki durumu da benzerdir. Zamanla taraflar arasındaki tehdit, baskı ve misilleme kısır bir döngüye dönüşür. Bu kısır döngü nasıl kırılabilir? Örneğin, bir tarafın koşulsuz bir biçimde işbirliği öneren bir adım atması karşı taraftan kabul görür mü? Laboratuvar araştırmaları tek taraflı uzlaşma arayışının misilleme ya da sömürü ile karşılık gördüğünü, yani işe yaramadığını göstermiştir (Akt. Hogg ve Vaughan, 1995).

Daha etkili bir strateji her iki tarafın da intikamcı değil uzlaşmacı davranması ve tarafların, uzlaşma arayışlarının sömürülmesini engelleyecek kadar güçlü olmasıdır. Bu yolla taraflar arasındaki gerilim azaltılabilir. Bunun en azından iki aşamada olabileceği belirtilmektedir: 1- Bir taraf uzlaşmacı niyetini ilan eder, atacağı küçük adımı açıkça ortaya koyar ve karşı taraftan da aynısını yapmasını ister. 2- Süreci başlatan taraf ilan ettiği adımı eksiksiz ve herkesin görebileceği şekilde atar. Artık o andan itibaren karşı taraf üzerinde, aynı davranışı göstermesi için büyük bir baskı oluşur.

Özet



Gruplar arası davranışın ne olduğunu tanımlayabilmek.

İnsanların kendilerini ve diğerlerini ayrı sosyal grupların üyeleri olarak görmelerini sağlayan herhangi bir algı, biliş ya da davranış gruplar arası davranıştır. Kişiler arası etkileşimler, bireylerin kendi kişisel özellikleri temelinde gerçekleşirken gruplar arası etkileşimler bireylerin ait oldukları grup ya da kategori özellikleri temelinde gerçekleşmektedir.



Gerçekçi çatışma kuramının gruplar arası çatışmayı nasıl açıkladığını betimleyebilmek.

Bu kuram, gruplar arasındaki çatışmanın gerçek çıkar çatışmalarından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu kurama göre, grupların birbirlerinin aleyhine ulaşabilecekleri hedefler (yani grupların birinin kazanırken diğerinin zorunlu olarak kaybettığı durumlar), gerçekçi grup çatışması, kendi grubunu kayırma, karşıt grubu kötüleme, düşmanlık vb. ne yol açacaktır. Ancak, iki grubun ortaklaşa çabasıyla ulaşabilecekleri bir hedefi olursa gruplar arası ilişkide çatışma azalacak ve uyum teşvik edilmiş olacaktır.



Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde sosyal kategorizasyonun ne olduğunu tanımlayabilmek.

Sosyal kategorizasyon bireylerin kendilerini “biz” ve karşıt grubu “onlar” biçiminde ayırmasıdır. Bu süreçle birey, sosyal çevreyi, kendisine anlamlı gelecek tarzda gruplara bölerek düzenlemektedir. Bilişsel bir süreç olan sosyal kategorizasyonla bireyin ait olduğu grup içgrup ve ait olmadığı grup dışgrup olarak otomatik bir biçimde sınıflandırılmaktadır. Örneğin, birey kendini ve çevresindekileri meslek temelinde kategorilere ayırabilir; memurlar, öğrenciler, serbest meslek sahipleri vb.



Sosyal kimliği tanımlayabilmek.

Sosyal kimlik, Tajfel tarafından “bireyin, ilgili grubun üyeliğine duygusal bir önem ve değer atfının eşlik ettiği, belirli sosyal gruplara ait olma bilgisi (1978, s.63)” olarak tanımlanmıştır. Bireyin verili bir sosyal durumda grup üyeliği (sosyal kimliği) temelinde davranışta bulunabilmesi için

ilk önce o grubun üyesi olduğunun farkına varması gereklidir. Diğer bir deyişle, sosyal kimlik grup üyeliğinin sosyal psikolojik bir tanımlamasıdır.



Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde sosyal karşılaştırmanın ne olduğunu açıklayabilmek.

Birey hiçbir zaman yalnız olmadığı gibi, bir grup da yalnız değildir. Bir grubun eylemi ancak başka grupların varlığı sayesinde bir anlam kazanır. Gruplar arası etkileşimlerde uygun boyut ya da boyutlar üzerinden yapılan sosyal karşılaştırma, tek taraflı değil karşılıklı işleyen bir süreçtir. Yani, söz konusu süreçte her bir grup, kendi grubunu, karşılaştırma boyutunun olumlu ucunda değerlendirmekte ve diğer grubu olumsuz uca taşıma eğilimindedir. Örneğin, polisler, kendilerinin diğer devlet memurlarından “daha fazla çalıştıklarını” ve “daha fazla risk aldıklarını” iddia edip, daha çok ücret talep etmek isteyebilirler.



Sosyal kimlik kuramına göre sosyal değişme ve sosyal hareketliliği taşıyabilmek.

Toplumların, birbiriyle eşit statüde gruplardan ya da sosyal kategorilerden oluşmadığı göz önüne alınırsa alt statüde bulunan grupların, pek çok değerlendirme boyutunda (ör; zenginlik, başarı vb.) “aşağı” olmaları dolayısıyla, kendileri lehine olumlu farklılık yaratacak grup karşılaştırmaları yapmaları oldukça zor görünmektedir. Sonuç olarak alt statülü gruplarda yer alan kişilerin, daha olumlu bir sosyal kimliğe sahip olabilmek için statülerini yükseltmeye güdülenecekleri beklenbilir. Sosyal kimlik kuramına göre, bu durumda olan insanların, yani statülerini yükseltmek isteyen grup üyeleri için iki temel strateji vardır: 1- Birisi, düşük-statülü gruptan ayrılarak yüksek statülü gruba bireysel geçiş olanağının aranması. Bu, aşağıdan yukarı bireysel hareketlilik ya da sosyal hareketlilik stratejisidir. 2- Düşük statülü grubun göreceli statüsünü grup olarak yükseltmeye çalışmasını içeren grup hareketliliği ya da Tajfel’in deyişiyle sosyal değişme stratejisidir.



Gruplar arası ilişkileri geliştirme yollarının neler olduğunu tartışabilmek.

Gruplar arası ilişkileri geliştirme yolları şunlardır: propaganda ve eğitim, gruplar arası temas, üst düzey hedefler, iletişim ve uzlaşma. Propaganda ve eğitim yoluyla grupların birbirlerine yönelik önyargıları azaltılmaya çalışılır. Grupların birbirleri hakkındaki kalıpyargı ve önyargılarının birbirlerini tanımadıklarından kaynaklandığı düşünülerek gruplar arası temasın olumlu bir sonuç vereceği varsayılmıştır. Temasın ancak belirli koşullar altında etkili olduğu ortaya konmuştur. Gruplar arası ilişkileri geliştirmenin diğer bir yolu her grubun tek başına başaramayacağı ve grupların işbirliğini gerektiren hedeflerin konmasıdır. Eğer gruplar çatışma halinde iseler, sorunu direkt iletişim kurarak çözebilirler. Bu iletişim, pazarlık yapma, arabulucudan yararlanma ya da son çare olarak hakem yoluyla anlaşma biçiminde olabilir. Son olarak, bazı gruplar arası çatışmalar o denli ilerlemiş olur ki artık iletişim kurulması imkansız hale gelir. Bu durumda aradaki çatışmanın tırmanmasını engellemek için bazı uzlaşma stratejileri kullanmak gereklidir.

Kendimizi Sınayalım

1. Sosyal kimlik kavramı ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Sosyal kimlik sosyal ilişkiler içinde kendimizi konumlandırmamızı sağlar.
- Sosyal kimlik kim olduğumuz sorusuna verilen bir yanıttır.
- Sosyal kimlik bizi herkesten farklı bir birey yapan özelliklerimiz demektir.
- Hepimiz birçok gruba üyeyiz ve bu yüzden çok sayıda sosyal kimliğimiz mevcuttur.
- Sosyal kimlik hem bilişsel hem de duyguları içeren bir kavramdır.

2. İşçiler saatlik ücretlerinin 15 milyon olmasını isterken, işveren saatlik 12 milyon önermiştir. Haftalar süren anlaşmazlıktan sonra, iki taraf da bir üçüncü tarafın ücreti belirlemesini kabul etti. Üçüncü taraf, iki tarafı da dinledikten sonra saatlik ücreti 14 milyon olarak belirledi. Bu durum çatışmanın hangi yolla çözülmesine bir örnektir?

- Pazarlık yapma
- Arabulucudan yararlanma
- Uzlaşma
- Hakeme başvurma
- İkna

3. Gruplar arası çatışmayı azaltma yollarından biri olarak görülen temasla ilgili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Gruplar arası temasın her durumda çatışmayı azaltmadığı gösterilmiştir.
- Temsilciler arasındaki temasla tutumlarda bir iyileşme görüldüğü fakat bunun tüm gruba genellenmediği gösterilmiştir.
- Temas sonucunda gruplar birbirlerine kesinlikle düşündüklerinden daha fazla benzediklerini görecektir.
- Temas eşit statülü kişi ya da gruplar arasında gerçekleştirilmelidir.
- Gruplar arasındaki temas rastgele ya da amaçsız değil, işbirliğini içeren türden olmalıdır.

4. Kadınların toplumdaki statüsünü yükseltmek için mücadele etmek, sosyal kimlik kuramına göre aşağıdakilerden hangisi içinde değerlendirilmelidir?

- Sosyal hareketlilik stratejisi
- Üst düzey hedefler
- Sosyal yaratıcılık stratejisi
- Sosyal değişme stratejisi
- Uzlaşma stratejisi

5. Gruplar arası rekabet ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Gruplar arasında çıkar çatışması olmadığı durumda da gruplar arası rekabet görülür.
- Gruplar arasında işbirliği olduğu durumda da gruplar arası rekabet görülebilir.
- Gruplar arasında rekabet görülmesi için sadece iki grubun varlığı bile yeterlidir.
- Gruplar birbirleriyle olumlu sosyal kimlik edinmek için rekabet edebilirler.
- Gruplar arasındaki gerçek bir çıkar çatışması zorunlu olarak gruplar arasında rekabete yol açmaz.

6. Sosyal kategorizasyonla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- Sosyal kategorizasyon, sosyal dünyanın “biz” ve “onlar” olarak ayrılması işlemidir.
- Sosyal kategorizasyon bilişsel bir işlemidir.
- Sosyal kategorizasyon sayesinde dünyayı anlamlandırırız.
- Sosyal kategorizasyon sadece insanların değil tüm nesneleri de sınıflandırmaktır.
- Sosyal kategorizasyon duyguları içeren bir süreç değildir.

7. İşbirliğini gerektiren ve gruplar tarafından paylaşılan hedeflere ne ad verilir?

- Karşılıklılık denir
- Üst düzey hedefler denir.
- Eşitlikçi hedefler denir
- Telafi edici hedefler denir.
- Ortak hedefler denir.

8. Sosyal karşılaştırma ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- a. Sosyal kimlik kuramına göre, bazı gruplar arası ilişkilerde sosyal karşılaştırma olmayabilir.
- b. Sosyal karşılaştırma, gruplar arasında karşılıklı işleyen bir süreçtir.
- c. Bir grup daima başka gruplarla birlikte bir anlam ifade ettiği için, sosyal karşılaştırma kaçınılmazdır.
- d. Sosyal karşılaştırma sonunda sosyal kimliğimizin (grup üyeliğimizin) değerli olup olmadığına karar veririz.
- e. Benlik-saygımızı arttıracak türden gruplarla kendi grubumuzu karşılaştırırız.

9. Sherif'in yaz kampı çalışmaları, aşağıdakilerden hangisinin gruplar arası çatışmayı azalttığını göstermiştir?

- a. Diğerkam normların özendirilmesinin
- b. Üst düzey hedeflerin
- c. İletişimin
- d. Pazarlığın
- e. Uzlaşmanın

10. Aşağıdakilerden hangisi gruplar arası ilişkileri geliştirme yollarından biri **değildir**?

- a. Uzlaşma
- b. Gruplar arası karşılaştırma
- c. Hakeme başvurma
- d. Gruplar arası temas
- e. Üst düzey hedefler

Yaşamın İçinden

Ne Türkler ne de Yunanlılar İrkçi

Son on yılda defalarca savaşın eşğine geldiğimiz komşumuz Yunanistan'la beklenmedik kadar hızlı bir yakınlaşma süreci yaşıyoruz. Birbiri ardına İstanbul ve Atina'yı sarsan deprem, geçmişteki acı anıların bir kenara bırakılmasını ve dostluk ilişkilerinin kurulmasını sağladı. Yunanistan'da düşmanlık politikaların bayraktarı PASOK'un, Başbakan Simitis ve Dışişleri Bakanı Yorgo Papandreu öncülüğünde başlattığı dostluk politikası hafta sonunda yapılan genel seçimlerde Yunan halkının onayını aldı. Dostluk PASOK'u yeniden iktidara taşıırken, rakibi YDP'nin de seçim sürecinde Türk düşmanlığından hiç bahsetmemesi dikkat çekti.

Yüzyıllarca birlikte yaşayan Türk ve Yunan ulusları arasındaki düşmanlığın oluşumunu ve nedenlerini, Princeton Üniversitesi profesörlerinden Norman Itzkowitz'le hazırladığı 'Neighbours in Conflict' adlı çalışmasında psiko analiz yöntemiyle inceleyen Prof. Dr. Vamık Volkan deprem sonrasında oluşan, seçim sonuçlarıyla pekişen dostluk atmosferinin hızla kurumsallaştırılması gerektiğini söylüyor. "Yoksa kalıcı olmayabilir. Türkiye'ye bu konuda büyük sorumluluk düşüyor" diyor.

Yazarlar, sinemacılar, müzikçiler iki ulusun yakınlaşması için son 20 yılda birçok etkinlik düzenledi. Bu kıvılcımlar dostluk ateşi yakamazken İstanbul ve Atina'da birbiri ardına meydana gelen iki deprem tarihin akışını nasıl değiştirdi?

Psikolojik bir süreç tamamlandı; çünkü Rumlar yüzyıllarca Türkler'le birlikte yaşadı. 1800'lerde Avrupa'da ortaya çıkan bağımsızlık düşüncesi sonucu yeni bir kimlik oluşturmaları gerekti. Ortodoks Hristiyan oldukları için Helen olamazlardı. Helenizm'i Bizans'la birleştirmeleri, lisanlarını değiştirmeleri gerekiyordu. Bu çok zor bir iş. Ortak kültür silinip yeni ulusal kimlik yaratılırken dışlama süreci harekete geçti, tüm olumsuzluklar Türkler'e yüklendi. Osmanlı bitip, Cumhuriyet kurulurken, biz de benzer bir yeniden yapılanma süreci yaşadık. Türk kimliği oluşturulurken Rumlar'dan farklı bir yol izlendi. Batı'yla savaştık. Ama Atatürk, Batılılaşma'yı savunuyordu. Biz kendi içimize baktık. Gündeme yobazlar ve çağdaşlar ayrımı geldi. Kimlik oluştururken psikolojik jargonla söylemek gerekirse, Türkler de Yunanlılar da yas tutmayı beceremedi. Yani ölümü kabullenip yasını tutup, gerçeği kabullenme süreci yaşanmadı. Yunanistan, Bizans mirasına sahip çıkma adına sınırsız isteklerde bulundu. Biz de Osmanlı İmparatorluğu'nu kaybetmenin acısını yaşamadık. Atatürk ve Cumhuriyet'i acımızı unutmak için kullandık. Toplum psikolojisinde bu süreç 30 ila 50 yıl sürer. Sonra geri dönüp bakarlar. Tam bu sırada deprem oldu. Ölüm, kayıplar için muazzam bir yas ortamı oluştu. Bu süreçte

karşı tarafta görülen suçluluk hissi, Yunanistan'da da ortaya çıktı. Tüm bunlar iki ülke arasında güçlü bir duygusal bağ kurulmasına neden oldu. Bu bilinçdışı gelişmelere reel politik durum da eklenince yakınlaşma oluştu.

Kültürler Ortak

Geçmişte, en gergin zamanda bile, bir Türk'le Yunan birey olarak karşılaştığında düşmanlık yerine dostluk gündeme geldi. Bunu nasıl açıklıyorsunuz?

Birey ve grup psikolojisini ayırmakta yarar var. Bireysel psikolojide, yüzyüze karşılaşmalarda, dışlama sistemi harekete geçmez. Tanık olunan benzerlikler, karşıdaki insan varlığından arındırıp, yok etmeye varan düşmanlık duygusunun oluşmasını engeller. Kendimden örnek vereyim; Amerika'da birçok yakın Yunanlı arkadaşım var. Kıbrıs'a gittiğimde ruhen Yunanlılar'dan uzaklaştığımı hissediyorum. Türkler ve Yunanlılar ırkçı değil. Naziler'in Yahudiler'i dışlamasına benzer bir durum yok. Ayrıca yiyecekleriyle, müzikleriyle ortak bir kültürü paylaştıkları için bireysel yakınlaşmaları çok kolay. Ancak ne yazık ki grup psikolojisi bunun önüne geçebiliyor.

1989'da PIAR ve ICAP'ın yaptığı araştırma Yunanlılar'ın yüzde 81'inin, Türkler'in yüzde 73'ünün karşı tarafa güvenmediğini ortaya çıkarmıştı. Sizce bu oranda ciddi bir düşme sözkonusu olabilir mi?

İnmiş olabilir. Ancak üstteki gerçeğe bakıp alttaki psikolojiyi unutmamak gerekir. Olumsuz bir gelişmede derindeki hisler refleks olarak ortaya çıkabilir. Bilinçdışı gelişmelerle oluştuğu için riskli bir süreç yaşanıyor. Bu ilişkileri akordeona benzetebiliriz. Köklü bir geçmişe dayandığı için açıldığında muazzam noktalara gelebiliyor, kapanırken de aşırı sıkışabiliyor. Çok açıldı, depremden sonra çok yapıştı. Allah'tan şimdi doğru yerinde. Kalıcı olabilmesi için, bu duygu değişmeden, iki tarafta da politik açıdan kurumsallaştırılması gerek.

Ne yapılması gerekiyor?

İki ülkenin hükümetleri aydınların, meslek gruplarının, medyanın bir araya gelip kendi aralarında iletişim kurmasını sağlamalı. Tarafları teşvik etmeli, imkan yaratmalı.

Yunan Halkı Dostluğu Onayladı

Sizce dostluğun oluşmasında medyanın payı oldu mu?

Deprem bireylerin güven duygusunu sarstı. Düşmanlıklar ikinci plana düştü. Sağduyu egemen oldu. Türk basınının Yunanistan'dan gelen yardımı yansıtmaya biçimi ilginçti. Bir kadın gönüllüyü manşet yaptılar. İnsanlar kişiselleştirilmiş olarak iyi niyet ve dayanışma arzusunu gördü. Türkiye'nin şükran duygusunu, sonra yardıma koşmasını da Yunanlılar gördü.

En büyük seçim kozu olan Türk düşmanlığı bu kez Yunanistan'da seçim kampanyasında hiç kullanılmadı. Liderlerin dili bile sürçmedi. Hatta Papandreu, son gün dostluk sürecini sürdüreceklerini açıkladı. Neden politikacılar bir anda 180 derece döndü?

PASOK'un eski yönetimi düşmanlığı kurumsallaştırmıştı. Depremden sonra atmosfer değişti. Reel politikayı iyi değerlendiren politikacılar bu gelişmeyi görüp yeni bir rota çizdi.

Dostluğun bayraktarı Yorgo Papandreu'nun tutucuların kalesi Atina'da en yüksek oyu alması, PASOK'un yeniden iktidarı ele geçirmesi, dostluk politikalarının Yunan halkınca onaylandığını gösteriyor. Bu kalıcı dostluğun garantisi olabilir mi?

Olabilir. Konuştuğum yüksek seviyedeki Yunanlı bürokratlar da durumu böyle değerlendiriyor.

Türkiye'deki dostluk atmosferi ne kadar kalıcı sizce? Milliyetçi eğilimi daha fazla bir hükümet çizgiyi değiştirebilir mi?

Bizim işimiz daha kolay. Türkiye duygusal bakımdan Yunanistan'dan çekinmiyor. Savaşta kazanacağından emin çünkü. Türk askerler, diplomatlar karşı tarafın sürekli sorun çıkartmasından şikayetçi sadece. Yunanlıların dostluk göstermesi halinde Türkiye'den fazlasıyla karşılığını alacağına eminim. Koalisyon sürecinde MHP'nin tavrı beni şaşırtacak kadar ılımlı. Bu açıdan korkmuyorum. Ayrıca iki ülkenin askerleri arasında dostluk oluştu. Hükümetler değişse, gerginlik politikası uygulanmak istense bile ortak tavır koyabilirler. Ancak, her halükarda dostluğun gelişmesi için, güçlü olduğunu hisseden ve kendine güvenen Türkiye'nin, komşusuna yardım etmesi, PASOK'un barış girişimine destek olup dostluğun kurumsallaşmasını sağlaması gerekiyor.

Vamık Volkan Kimdir?

Liderlerin kişisel dostu

Kıbrıs asıllı Amerikalı psikiyatrist Prof. Dr. Vamık Volkan, ulusal, etnik ve dinsel nedenli düşmanlıkları inceleyen ilk uluslararası araştırma kurumunun kurucularından. Virginia Üniversitesi'ne bağlı Center for the Study of Mind and Human Interaction'da (Düşünce ve İnsan Etkileşimi Merkezi) Beyaz Saray'da üst düzey görev yapmış diplomatların yanısıra tarihçiler ve psikiyatristler çalışıyor. Think tank işlevi gören merkezin çalışmaları, Beyaz Saray ve Amerikan Dışişleri Bakanlığı'nca yakından izleniyor. Merkez üyeleri özel seminer ve brieftinglere çağrılıyor. Carter'dan Gorbacov'a kadar birçok liderin kişisel dostu olan Volkan, bugüne dek eski Yugoslavya, Arnavutluk, Estonya ve Gürcistan'da ortalama ikişer yıllık araştırma çalışmaları yaptı.

Yunanistan'la dost olursak öfkemiz hangi kanala yönelebilir sizce?

Grup psikolojinde öfkenin hangi yöne kanalleneceği birçok değişkene bağlı. Türklerin eski acılarını açıkça

ortaya koyup bunları kabullenmesi gerekiyor. İmparatorluğun yokolmasının yası tutulmalı ve bu noktadan yeni bir hayata başlanmalı. Ülkelerin komşularla ilişkileri bir ritüel zinciridir. Ülkeler uzaklaşır ve yakınlaşır. Komşularla ilişkiler de bu ritüele uygun sürecektir.

Her geçen gün farklı uluslardan sayısız insan İnternet'in chat odalarında buluşuyor. İnternetçiler'in nüfusu hızla artıyor. Sizce, bu gelişme ırk, din ya da etnik kökenli düşmanlıkların bir gün tamamen ortadan kalmasını sağlayabilir mi?

Ben pek ümitli değilim. Durkheim ve müridleri medeniyet ve teknolojinin dini ortadan kaldıracacağını söylüyordu. Din ortadan kalkmadı. İnternet çağında birbirimizi daha iyi tanıyacağız. Ama grup psikolojisi de devam edecek. Biz, siz ritüeli gruplaşmanın temeli. Bu yolla insanlar birbirini tanıyor. Dostlara ve düşmanlara ihtiyacımız var. Demokrasi bile bu gereksinime panzehir olamıyor. Çözüm, grup psikolojisini doğru anlayarak olumlu ve yapıcı politika yapmaktan geçiyor.

Önce Apo yakalandı. İki ülke, Yunanistan ve Türkiye, bir kere daha birbirine girdi. Sonra ortalığı karıştıran Yunanistan Dışişleri Bakanı Pangalos görevden alındı. Deprem sırasında iki ülkenin yakınlaşması zirveye ulaştı. Derken Yunanistan, Helsinki'de bizim AB adaylığı-mıza yeşil ışık yaktı. Simitis-Papandreu ikilisi Türkiye ile dostluğu resmi devlet politikası haline getirirken, Yunanistan'da erken seçim oldu. Seçim kampanyalarında Türkiye aleyhinde tek bir laf bile edilmemesi ülkemizde sevinçle karşılandı. Simitis kılıpayı yeniden kazandı. Yeni kabinede Pangalos'un Kültür Bakanı olması Türkiye'de tedirginlik yarattı, acaba dostluk tekrar bozulabilir mi diye? Sonra Efes Pilsen-Panathinaikos basket takımlarının final four maçında seyirciler arasındaki dostluk gösterileri herkesi yeniden umutlandırdı. İsmail Cem ve Papandreu, Mayıs'ın 2'sinde, New York'ta, barışa katkılarından ötürü, East-West Institute adlı kuruluşun vereceği "Yılın Devlet Adamları" ödülünü alacaklar. İki ülkenin işadamları arasındaki yakınlaşma da dikkat çekici. Ama bu arada, birtakım fanatik Yunanlılar da Türk bayrağını yakmaktan geri durmuyorlar...

Şimdi soru şu: Son on yıl içinde defalarca ve kolaylıkla savaşın eşiğine geliveren iki ülke arasındaki barış ve dostluk havası kalıcı mı, geçici mi?

Prof. Vamık Volkan bu soruyu yanıtlıyor:

"Dostluk atmosferi hızla kurumsallaştırılmalı; yoksa kalıcı olmayabilir."

24 Nisan 2000

Kaynak:<http://arsiv.hurriyetim.com.tr/hur/turk/00/04/24/dizi/01diz.htm>

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Kimlik" konusunu tekrar okuyunuz.
2. d Yanıtınız yanlış ise "İletişim" konusunu tekrar okuyunuz.
3. c Yanıtınız yanlış ise "Gruplar Arası Temas" konusunu tekrar okuyunuz.
4. d Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Kimlik ve Sosyal Değişme" konusunu tekrar okuyunuz.
5. e Yanıtınız yanlış ise "Gruplar Arası Rekabet" konusunu tekrar okuyunuz.
6. d Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Kategorizasyon" konusunu tekrar okuyunuz.
7. b Yanıtınız yanlış ise "Üst Düzey Hedefler" konusunu tekrar okuyunuz.
8. a Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Karşılaştırma" konusunu tekrar okuyunuz.
9. b Yanıtınız yanlış ise "Gerçekçi Çatışma Kuramı" konusunu tekrar okuyunuz.
10. b Yanıtınız yanlış ise "Gruplar Arası İlişkileri Geliştirme Yolları" konusunu tekrar okuyunuz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Dünyada pek çok toplum yaşa bağlı olarak insanları kabaca çocuklar, gençler, yetişkinler ve yaşlılar olarak dört gruba ayırmaktadır. Bu gruplar arasındaki güç farklılıklarını dikkate alarak pek çok toplumda en dezavantajlı grubun çocuklar ve yaşlılar olduğunu öne sürebiliriz. Yaşlılık her zaman olmayabilir ama çocukluk daima yetişkinlere bağımlı olunan bir yaşam evresidir. Yaş, günlük yaşamdaki ilişkilerde davranışlarımızı ayarlama konusunda başvurduğumuz başlıca kriterlerden biri olsa da çok doğal olduğu için çoğu zaman bunun ayırdına varmayız. Örneğin, bu yüzden, karşımızdaki kimseye çocuk olduğu için ya da yaşlı olduğu için (eğer bir yetişkin isek) ön yargılı davranmaya eğilimliyizdir. Yaş kategorisinin diğer sosyal kategorilerden farkı, tüm insanların o evrelerden geçecek olmasıdır. Yani, yaş kategorisi bağlamında, her insan yaşı, güçlü ya da güçsüz bir sosyal kimlik bağlamında deneyimleyecektir. Oysa yaş kadar doğallaştırılan diğer bir kategorilerde, örneğin toplumsal cinsiyet kategorisinde insanların diğer kategoriye girme ve o sosyal kimliği deneyimleme imkanı yoktur.

Sıra Sizde 2

Toplumsal cinsiyet temelinde sosyal kategorizasyon, insanların kadınlar ve erkekler olarak iki kategoriye ayrılmasıdır. Kategorizasyonun tanımı gereği, bu işlem, kategori içi farklılıkların minimize edilmesi ve kategoriler arası farklılıkların sivriltilmesi demektir. Yani tüm kadınlar kendi içinde ve tüm erkekler kendi içinde birbirine benzerdir ama kadınlarla erkekler birbirinden kategorik olarak farklıdır. Her birimiz bu sosyal kategorizasyon işlemini yaparız ve yaparken de kendimizi kategorilerden birine yerleştiririz. Kadın isek, kadın kategorisinden "biz", erkeklerden "onlar" diye bahsederiz. Erkek isek bunun tam tersini yaparız. Kendimizi sadece kadın ya da erkek kategorisine yerleştirmekle kalmaz, aynı zamanda kadın ya da erkek olmaya verilen değere bağlı olarak kendi benliğimize bu yüzden bir değer atfederiz. Yani kadın isek kadın olmaktan kaynaklı, erkek isek erkek olmaktan kaynaklanan bir değerdir burada söz konusu olan. Ancak kadın ya da erkek olmanın nasıl bir değeri olduğunu nereden bileceğiz? İşte bunun için kendi dahil olduğumuz grubu diğer grupla kıyaslarız. Kadın isek, kadınları erkeklerle kıyaslar; örneğin kadınların empati duygusunun erkeklerinkinden daha gelişmiş olduğu sonucuna vararak kadın olduğumuzdan dolayı kendimize bir değer atfetmiş oluruz.

Sıra Sizde 3

Fiziksel sakatlığı olan insanlar ayrı bir sosyal grup olarak görülebilir. Daha doğrusu fiziksel olarak sağlam olmak "normal" kabul edildiği için, sakatlar, normalden sapma olarak marjinal bir grup olarak görülürler. Dolayısıyla toplumda değer verilen sağlam olmaktır. Sadece psikolojik bir üstünlükten değil, sağlamların deneyimlediği pek çok başka avantajdan da söz etmek mümkündür. Mimari yapıların dizaynından, caddelerin, trafik lambalarının kullanımına kadar yaşamımızdaki pek çok düzenleme sağlamları esas olarak yapılmıştır. Böyle bakıldığında, böylesine dezavantajlı bir sosyal kimlikle sakatların kendilerini değerli hissetmek için başvuracakları stratejiler şunlar olabilir: Sakatlık boyutu dışındaki diğer yetenekler açısından karşılaştırmalar yapabilirler, örneğin kendilerinin daha iyi insanlar olduklarını düşünebilirler. Sakatlıklarını başka yeteneklerini daha güçlendirerek avantaja çevirebilirler. Kendilerini sakat olmayan ama daha mağdur gruplarla karşılaştırabilirler. Ya da sakat kategorisi içinde kendilerinden daha zor durumdaki sakatlarla kıyaslama yapabilirler. En radikal

strateji ise, sakatlığın ve sağlamlığın önemli bir ayrım teşkil etmeyeceği bir dünya için ideolojik mücadele vermek olabilir. Böyle bir mücadele, varolan toplumsal düzenin sağlamlığı nasıl yücelttiğinin eleştirisini içerir.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Bilgin, N. (1994). **Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu**. Ege Yayıncılık, İzmir.
- Brewer, M. B. & Crano, W. D. (1994). **Social Psychology**. West Publishing Company, New York.
- Brewer, M. B. & Miller, N. (1996). **Intergroup Relations**. Open University Press, Buckingham.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). **Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group processes**. Routledge, London.
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (1995). **Social Psychology: An Introduction**. Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf, London.
- Hortaçsu, N. (1998). **Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler**. İmge Kitabevi, Ankara.
- Tajfel, H. (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In H. Tajfel (Ed.), **Differentiation Between Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**. Academic Press, London.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. **Annual Review of Psychology**, 33, 1-39.
- Turner, J. C. (1975). Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behavior, **European Journal of Social Psychology**, 5, 5-34.

6

Amaçlarımız

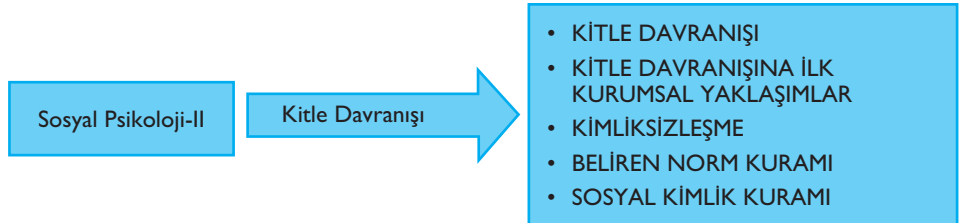
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- 👁 kitle davranışı tanımlayabilecek;
- 👁 kitle konusundaki ilk kuramsal yaklaşımların neler olduğunu açıklayabilecek;
- 👁 kitlede kimliksizleşmeyi açıklayabilecek;
- 👁 beliren norm kuramı ile kitle davranışını nasıl açıklandığını betimleyecek;
- 👁 sosyal kimlik kuramı ile kitle davranışını nasıl açıkladığını betimleyebileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Kitle davranışı
- Grup Zihni
- Anonimlik
- Bulaşma
- Kimliksizleşme
- Beliren norm
- Sosyal kimlik

İçindekiler



Kitle Davranışı

GİRİŞ

Le Bon XX. yüzyılın başında, bu yüzyılın bir “kitleler çağı” olacağı kehanetinde bulunmuştu. Aynı yüzyılın sonunda ise “yüzyılın başında kitlelerin zaferlerinden emindik, sonunda ise liderlerin tutsağı olduk” diyen ünlü Fransız sosyal psikolog Moscovici, kitleleri olumsuzlasa da bu kehaneti doğrular gibidir. XXI. yüzyıla girerken, henüz kitlelerin bu yüzyıl için bir anlam ifade edip etmeyeceğini bilmiyoruz.

Ancak demokrasinin kurum ve kurallarını yeterince hayata geçirememiş toplumlarda, demokratik hak arayışlarını ve eşitsizliklere tepkileri yansıtan kitlesel hareketlerin hala önemli olduğu söylenebilir. Diğer yandan, belli bir demokratik anlayışa ulaşmış toplumlarda insanlar, demokratik hak arayışlarını bitirmiş olsalar da, bu kez dünya ölçeğindeki eşitsizlikler için kitleselleşmektedirler.

KİTLE DAVRANIŞI

Kitle davranışı adı altında görülen davranışlar çok çeşitli olabileceği için kapsayıcı bir tanım vermek zordur. Görece küçük gruplardaki etkileşimlerden binlerce insanın ortak bir amaç için bir araya geldiği eylemlere kadar pek çok davranış, kitle davranışı olarak adlandırılabilir. Düğünler, metro ya da diğer toplu taşıma araçları, alışveriş merkezleri, parklar, plajlar, konser salonlarındaki davranışlar kitle davranışı görülebileceği gibi, ayaklanmalar, panik durumları, protesto gösterileri, savaş ve spor olayları da bu kategoriye sokulabilir (Young, 1991).

Kitle davranışının ne tür psikolojik süreçler sonucunda ortaya çıktığını, yani çok sayıda insanın aynı anda aynı davranışı gösterebilmesini açıklama çabalarında, kitlenin gruptan ne kadar ve nasıl farklı olduğu gibi sorular önemli bir yer tutmaktadır. Kimilerine göre ister küçük grup isterse binlerce kişilik kitle olsun, psikolojik işleyiş mekanizmaları açısından farklılık göstermez. Diğer bir deyişle, kitle büyük bir gruptan başka birşey değildir. Ancak, kitle davranışının çoğu kez önceden planlanmadığı, önceden belirlenmiş bir lideri, kurulu bir iletişim ağı vb. olmadığı, yani bir grupta olduğu gibi formel bir yapıdan ve süreklilikten söz edilemeyeceği açıktır. Kitle davranışı terimi “genellikle çok sayıda insanın aynı yer ve zamanda bir uyum içinde, yoğun duygusal, ve sosyal normları ihlal eden davranışları” için kullanılmaktadır (Hogg ve Vaughan, 1995, s.340).

Kitle davranışından ne anlaşıldığı tartışmalı da olsa, günlük yaşamda ve çoğu kez bilimsel alanda da kitle neredeyse sadece olumsuz yanıyla anılan bir olgudur.

Kitle Davranışı: Bu terim genellikle çok sayıda insanın aynı yer ve zamanda bir uyum içinde, yoğun duygusal, ve sosyal normları ihlal eden davranışlar için kullanılmaktadır.

Özellikle dışarıdan izleyenler kitle davranışını korkutucu, “dizginlerinden boşalmış”, “aşırı”, “yıkıcı” vb. görmektedirler. Oysa katılımcılar açısından kitle içinde olmak çoğu kez olumlu yaşantıları içermektedir. Sıcak havada kalabalığın içinde bulunan bireylerin yaşadığı bunalma ve sıkışıklık duygusu ya da yangın veya başka bir felaket anında bireylerin kitlesel olarak yaşadıkları panik durumu gibi hakikaten olumsuz yaşantılardan söz etmek elbette mümkündür. Ama diğer taraftan, bir konserde hep birlikte eğlenmekten duyulan coşku, bir futbol maçında birlikte tezahürat ve gösteri yapmanın coşkusu, bir protesto gösterisinde “haklı” bir eylemde diğer insanlarla birlikte yer almanın verdiği haz, bir karnavalın ya da yeni yılın kitlesel kutlanışından duyulan coşku... Tüm bunlar, insana, tek başınayken yakalamayacağı türden heyecanlar yaşatır. Her şey bir yana, kitleler, olumlu ya da olumsuz olsun, ama her zaman toplumsal değişimin baş aktörleri oldukları için önemlidirler. 68'deki özgürlük hareketi, soğuk savaşın ardından heykellerin bir bir yıkılışı, Berlin duvarının ortadan kaldırılması gibi nice tarihsel dönüm noktasında sahnede hep kitleler olmuştur.

Böylesine renkli ama bir o kadar da karmaşık bir olgu olan kitle, sosyal psikoloji disiplinin başlangıcından bu yana en çok tartışılan konuların başında gelmiştir. Kitle içindeki birey yalnız olduğu durumdakinden farklı mı davranır? Farklı davranırsa neden? Kitle içindeki birey, davranışları üzerindeki kontrolünü yitirir mi? Kitlenin bireyler üstü bir “zihni” var mıdır? gibi sorular üzerinde odaklanan sosyal psikologlar, kitle davranışının nasıl ortaya çıktığını, kitlede ne tür psikolojik mekanizmaların işlediğini açıklayan kuramlar geliştirmişlerdir.

Aşağıda ilk önce kitleye ilişkin ilk kuramsal yaklaşımlar ve daha sonra modern sosyal psikolojideki kuramlar ele alınmıştır.

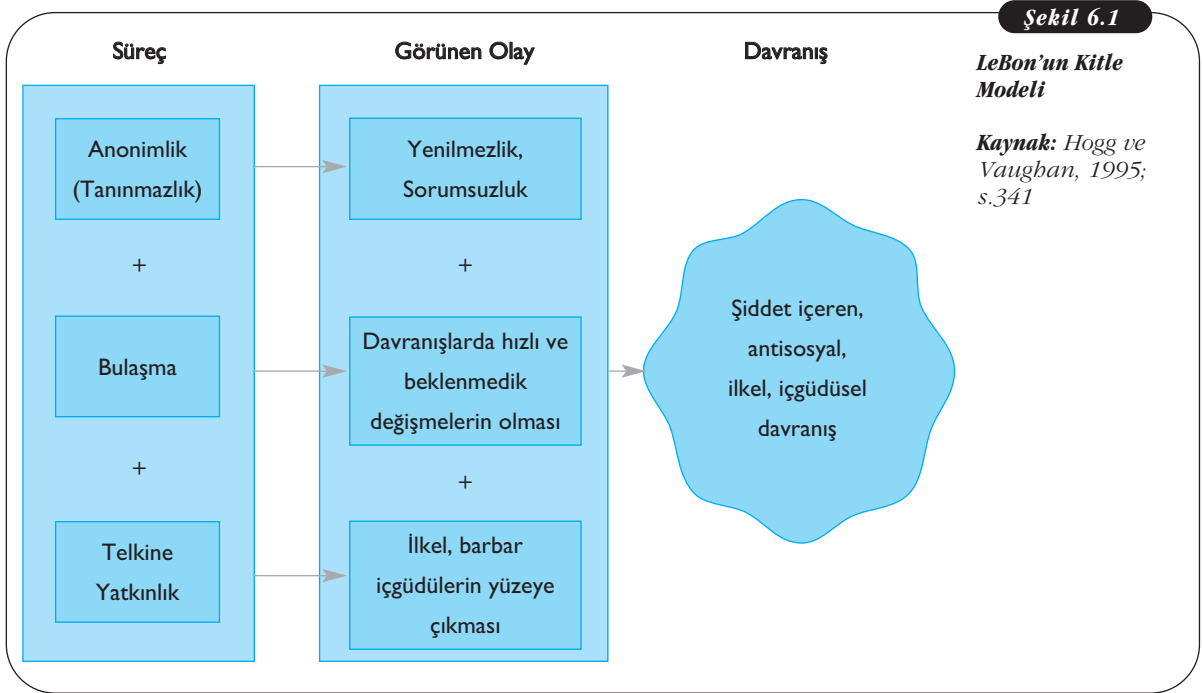
KİTLE DAVRANIŞINA İLK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Kitle konusundaki ilk kuramsal çaba, Fransız hekim Gustave Le Bon'a aittir. Yaşadığı çağın Fransa'sında tanık olduğu sendikal eylemlerden etkilenecek kitle hakkındaki görüşlerini oluşturan Le Bon (1895/1999), kitleyi ilkel, barbar ve korkunç olarak görmektedir. Ona göre, kitleyi oluşturan bireyler ne türden olursa olsun, yaşayışları, işleri, karakterleri, zekaları birbirine ne kadar benzerse benzesin ya da birbirinden ne kadar ayrılırsa ayrılsın, kitleleşme sonucu, yalnızca ve yalnızca bu nedenden ötürü kolektif bir ruh kazanır; dolayısıyla her biri, tek başınayken hissedeceği, düşüneceği ve davranacağından başka türlü hisseder, düşünür ve davranır. Başka bir ifadeyle, rastgele bireyler topluluğunun kitle haline gelebilmesi, bireylerin tek tek karakterlerinin değişmesi, bilinçli kişiliğin silinmesi, kolektif ruhun oluşması ve topluluğun tek bir varlık haline gelmesiyle mümkün olur. Bu süreçte artık bireyden söz edilemez. Le Bon, kitleleşme sürecini üç psikolojik mekanizmayla açıklamaktadır: *Anonimlik, bulaşma ve telkine yatkınlık (etkiye açık olmak)*.

Anonimlik: Kitlede kişi sayısı fazlalığının verdiği rahatlık duygusu ile sorumluluk duygusunun ortadan kalkmasıdır. Sorumluluk hissi ortadan kalkan bireyler, tek başınayken zaptettikleri içgüdülerini serbest bırakırlar. Hemen eyleme geçmek isterler. Bireyler kendilerinde değildir, iradeleriyle hareket etmezler, bilinçdışılarının egemenliğine girerler.

Bulaşma: Le Bon bulaşmayı, açıklaması zor olan bir mekanizma olarak görür. Bununla, kitledeki bireylerin sanki hipnotize edilmiş gibi karşılıklı olarak birbirlerinin duygu ve davranışlarını taklit ettiğini ifade etmek ister. Lider konumundaki kişi ya da kişilerden kaynaklanan duygu ve davranışlar, bir *kartopu* gibi giderek büyür ve tüm kitleye yayılır. Bulaşma görüşünde, kitlenin davranışlarında bir sınır olamayacağı, kitlenin kendisini kontrol edemeyeceği fikri yatar.

Telkine yatkınlık (etkiye açık olma): Bireyler, kitle içinde kişisel bilinçlerini yitirdikleri için, kitledeki başat ve etkileme gücü yüksek olan kişiler tarafından kolayca ikna edilebilir hale gelirler. Zaten bulaşma süreci de, etkiye açık olma haliyle mümkün olabilmektedir (Bkz. Şekil 6.1).



Yukarıda açıklanan psikolojik mekanizmalarla hareket eden kitlelerde şu tür özellikler görülür:

“...Duyguları abartılmış ve basittir. Şüpheli ve kararsız değillerdir. Hoşgörüsüz, yetkeci ve muhafazakardırlar. Yerine göre hem çok ahlaklı (yüce bir dava uğruna kendini feda etme), hem de çok ahlaksız (cani, cellat) olabilirler. Hiçbir şey önceden düşünülmez, engel tanınmaz. Rasyonel düşünce ve yargı gücü kaybolur. Ahlaki yasaklar süpürülüp atılır, kolektif ruhun etkisinde bir yenilmezlik duygusu belirir; kör ve zaptedilmez bir güce dönüşen kitle, ipini koparmış bir sosyal hayvan niteliğindedir... (Bilgin, 1994, s.129).”

Yukarıda kitleye ilişkin anahatları verilen Le Boncu anlayış, sosyal psikolojide **grup zihni** adı verilen yaklaşımın içinde yer alır. Grup zihni yaklaşımı, grup ya da kitlenin, onu oluşturan tek tek bireylerden ayrı olarak ve onların üzerinde ortak bir zihni olduğunu iddia eder. Bu bakış açısından, grup ya da kitleyi anlamak için tek tek bireylerin zihni değil grup zihni incelenmelidir. Buna karşılık modern sosyal psikolojinin öncüsü olan Allport (1924) davranışçı yaklaşımına uygun bir tarzda,

Grup Zihni: Bazı kuramsal yaklaşımlara göre, kitle üyeleri tarafından paylaşılan ve kitle davranışını mümkün kılan ortak ruh halidir.

grup zihni kavramını reddetmiştir. Allport, sadece grup zihni kavramını reddetmekle kalmamış, grubun (ve kitlenin) gerçekliğini de reddetmiştir. Ona göre, tek psikolojik gerçeklik bireydir. Daha açık bir ifadeyle, grup (ve kitle) tek tek bireylerin toplamından başka birşey değildir. Dolayısıyla grup (ve kitle) davranışını açıklamak için birey psikolojisine bakmaktan başka yol yoktur. Uyarın-tepki (davranışçı) psikolojisini sosyal psikolojiye uygulayan Allport, bireyin grupta iken yalnız başına olduğu durumdan farklı davranmasının özel bir durum olmadığını, bunun fiziksel uyarın yerine bu defa sosyal uyarana tepki vermekten ibaret olduğunu ileri sürmüştür.

Allport'un "bireyselci yaklaşım" olarak adlandırılan bu yaklaşımını, kitle davranışına uyarlayan girişimlerden biri, sosyal psikolojide "birleşme kuramları" (convergence theories) olarak bilinmektedir (Hogg ve Abrams, 1988). Çıkış noktası birey olan bu kuramlarda kitlenin kompozisyonu önemli hale gelmektedir. Bu görüşe göre kitleler, genellikle ortak değer ve çıkarları paylaşan kişilerden oluşur. Kitle davranışı, belirli tarzlarda davranmaya yatkın olan birbirine benzer insanların bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Örneğin, kimileri futbolda taraftar şiddetini, birleşme kuramlarının mantığına uygun bir şekilde, taraftar kitlesini oluşturan bireylerin özelliklerine dayanarak açıklamaya çalışır. Oldukça popüler olan bu yaklaşıma göre futbolda sorun çıkaran kitleler genellikle "manyak", "anormal", suçlu, eğitimsiz, işsiz vb. özellikleri taşıyan kişilerden oluşmaktadır. Yine bu görüş açısından bu kişiler, saldırgan ve antisosyal davranışlara eğilimli kişiliklere sahiptirler. Bu konuda yapılan bu tür görüşleri desteklememekte, tam tersine eğitilmiş, iş sahibi ve pek çok olumlu özelliği taşıyan bireylerin de "fanatik taraftar" olabildiğini göstermiştir. Bu bakış açısını eleştiren araştırmacılar, futbol taraftar kitlesi içinde "anormal" kişiliğe sahip bireyler olabileceğini kabul etmekte fakat, futbolda görülen taraftar şiddetinin sadece bununla açıklanamayacağını ileri sürmektedirler (Smith, 1983).

SIRA SİZDE



1

Le Bon'un kitle davranışı konusundaki fikirlerini sendikal eylemliliklere uygulamaya kalktığınızda, sendikal mücadele konusundaki nasıl bir fikre ulaşırsınız tartışınız.

KİMLİKSİZLEŞME

Modern sosyal psikolojide, Le Bon'un etkisinin açık ve güçlü bir biçimde hissedildiği yaklaşım, hiç tartışmasız, anonimlik olgusunun kimliksizleşme (deindividuation) olarak yeniden kavramsallaştırıldığı yaklaşımdır. **Kimliksizleşme**, bireyin davranışları üzerinde normalde varolan sınırlamaların gevşemesinin saldırgan, antisosyal ve bencil davranışlara yol açmasına aracılık eden psikolojik bir durumdur. Başta anonimlik (tanınmazlık) olmak üzere grup ya da kitle ortamındaki pek çok etmen, bireyin kendisini ayrı bir birey olarak görmesini ve kendi davranışlarına dikkat etmesini engeller. Diğer bir deyişle, kitle ortamındaki etmenler, bireyin benlik-farkındalığını azaltır ve bu da psikolojik bir durum olan kimliksizleşmeyi yaratır (Bkz. Şekil 6.2). Kimliksizleşme durumunun saldırganlık da dahil olmak üzere pek çok sonucu vardır. Bunlar, dürtüsel davranışlar (genellikle bencilce davranışlar) üzerindeki ketlemenin zayıflaması, bireyin kendi davranışlarına dikkat edemeyişi ve davranışlarına hakim olamaması, başkaları tarafından nasıl görüldüğüne aldırmama, mantıklı bir plan yapma becerisinde azalma ve o andaki duygusal duruma gösterilen aşırı duyarlılık (Hogg ve Vaughan, 1995). Özetle, bu yaklaşımda kitleye giren birey, kişisel kimliğini (onu biricik kılan özelliklerini) kaybeder, kitlenin isimsiz bir üyesi haline gelir; bunun sonucu olarak da kitlelerde görmeye "alışık" olduğumuz "aşırı" davranışları gösterir.

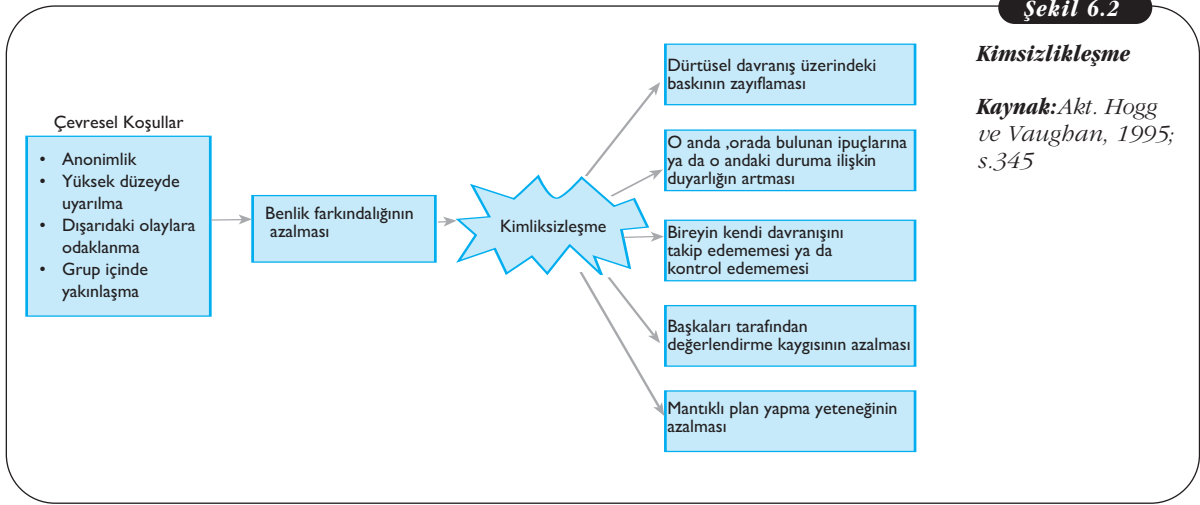
Kimliksizleşme:

Kimliksizleşme, bireyin davranışları üzerinde normalde varolan sınırlamaların gevşemesinin saldırgan, antisosyal ve bencil davranışlara yol açmasına aracılık eden psikolojik bir durumdur.

Şekil 6.2

Kimiksizleşme

Kaynak: Akt. Hogg ve Vaughan, 1995; s.345



Sosyal psikolojide kimiksizleşme konusundaki deneysel araştırmalar, kitle ortamındaki etmenler içinde en çok anonimlik (tanınmaz oluşun) etkileri üzerinde odaklanmışlardır. Ancak, bu çalışmalardan kesin ve tutarlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, bu çalışmalar sonucunda, kimiksizleşmenin otomatik olarak ve kaçınılmaz bir biçimde saldırgan ve antisosyal davranışa yol açmadığı görülmüştür. Hatta bazı çalışmalarda, kimiksizleşmenin deneklerde yardımseverlik gibi olumlu sosyal davranışa yol açtığı görülmüştür (Hogg ve Vaughan, 1995).

Kimiksizleşme yaklaşımı pek çok sosyal psikolog tarafından eleştirilmiştir. Örneğin Reicher (1982, 1987) bu yaklaşımın, tek başına bireyi mantıklı ve “aklı başında” görerek yüceltmesinin, diğer yandan kitledeki bireyi, kitlenin kurbanı olarak görmesinin problemli bir durum olduğunu ileri sürmektedir. Büyük olasılıkla ne tek başına birey o kadar mantıklıdır ne de kitledeki birey o kadar zavallıdır. Diğer yandan Postmes ve Spears (1988) da otuz yıllık kimiksizleşme araştırmalarını değerlendirdiklerinde, grup ya da kitle içinde bireyin kimiksizleştiğine dair bir kanıt bulamadıklarını belirtmektedirler. Başka araştırmacıların kimiksizleşme dedikleri durumlarda deneklerin aslında grupla beraber hareket ettiklerini, grupla birlikte hareket etmenin ise kimiksizleşme sayılamayacağını ileri sürmektedirler.

Metinden anlaşıldığı üzere, anonimlik, kimiksizleşmeyi yaratan etmenlerden biridir. Kimiksizleşme yaratan bir etmen olarak üniformaların etkisini tartışınız.



SIRA SİZDE

2

BELİREN NORM KURAMI

Beliren norm kuramı (emergent norm theory), modern sosyal psikolojide kitleyi anormal olarak görmekten uzaklaşan ilk kuramdır (Turner ve Killian, 1987). Diğer kitle kuramlarının tersine, bu kuram kitle davranışını kuralları olan *normal bir sosyal süreç* olarak görmektedir. Kitle davranışı birtakım **normlar** içeriyorsa ve kitle de kendiliğinden yani planlanmamış şekilde davranış gösteriyorsa o zaman hemen o anda ve o duruma özgü norm oluşturuluyor demektir. İşte bu yüzden kurama, ortaya çıkan (daha önceden var olmayan anlamında), beliren norm kuramı adı verilmiştir.

Beliren Norm Kuramı : Kitle davranışının normsuz ve başıboş olan bir davranış biçimi olmadığını, kitlesel süreçte oluşturulan normlarla yönlendirildiğini öne süren bir yaklaşımdır.

Norm: Bir grup üyesi için uygun davranışın ne olduğuna ilişkin grup üyelerince paylaşılan inançlardır.

Şekil 6.3**Beliren Norm Kavramı**

Kaynak: *Akt. Hogg ve Vaughan, 1995 ; s. 347*

Daha önce birbirleriyle hiçbir ilişkisi olmayan bireylerin bir araya gelmesi ve bu yüzden daha önceden var olan norm olmaması



Sıradışı davranışların ya da sıradışı bireylerin davranışlarının örtük norm olarak algılanması



Normatif etkinin devreye girmesi ve kitledeki uymama eğilimleri üzerinde baskı yaratması



Çoğunluğun hiçbir faaliyet göstermemesinin, örtük normun kabul edilmesi olarak yorumlanması ; (norm)uymama eğilimleri üzerindeki baskının gitgide artması



Kollektif davranış

Bu kurama göre, aslında kitle bir örnek davranış göstermez ama hem kitlenin içindekiler hem de dışarıdan bakanlar tüm kitle aynı davranışı gösteriyormuş yanılsamasını yaşar. Çünkü kitledeki belirli bireyler diğerlerinden farklı ve daha dikkat çekici davranış gösterirler. Örneğin bir protesto kitlesinin içindeki küçük bir grup yoldaki dükkanların camlarına taş atabilir. Bu eylem, kitledeki diğerleri tarafından bir norm gibi görünebilir (yani o durumda yapılması gereken davranış olarak görünebilir) ve bunun sonucunda, normlara (yapılması gerekenlere) uymayan niyetler ve duygular varsa bunlar bastırılır. Kitlenin bu taş atan grup dışındaki üyeleri hiçbir şey yapmadıkları için, açıkça olmasa da küçük grubun yaptığı faaliyeti (taş atmak) kabul ettiklerini ve desteklediklerini gösterir (Bkz.Şekil 6.3). Bir normun belirmesi, kitlenin duygu ve davranışlarının da sınırları olduğu, kitlenin başıboş ve “dizginlerinden boşanmış” olmadığı anlamına gelir. Bu, Le Boncu bulaşma kuramında iddia edildiği gibi kitlede duygu ve davranışların sınırsız bir biçimde bulaşmadığını gösterir.

Gerçek yaşamda kitle olaylarına tanık olan sıradan gözlemciler bile, kitlenin kendiliğinden aynı tarzda davrandığını, hissettiğini ve kitle eyleminin sanki tek bir

merkezden yönetiliyormuşcasına uyumlu olduğunu dile getireceklerdir. Kitlenin bu büyük uyumu, üzerinde durup düşündüğümüz ve karara vardığımız bir şey değil, daha çok “güneşin doğması” gibi doğal ve normal bir şey. Bu basit gözlemler, “Gruba ilişkin algılar gerçek midir, geçerli midir?”, “Gruplar, bireyleri düşündüğümüz tarzda gerçek midir?”, “Bireyden ayrı bir grup psikolojisi var mıdır, grupların kendilerine özgü zihni var mıdır?” sorularını anlamlı hale getirmektedir. Yukarıdaki sorular, modern sosyal psikolojideki “bireyselci yaklaşım”dan hareketle olumsuz yanıtlanırsa, o zaman grup ya da kitle diye bir şeyden söz edemeyecek duruma geliriz. Yok eğer, olumlu yanıtlanırsa o zaman da “grup zihni” diye soyut ve gözlenemeyen bir olgunun varlığını kabul etmek zorunda kalabiliriz. Bu da en azından bazı araştırmacılar tarafından bilimsel olarak görülmez. Bu durum tam bir paradokstur. Özetle, grup ve kitlenin bireyden ayrı bir psikolojisi olduğunu bilimsel olarak kanıtlamak gerekmektedir.

İşte aşağıda verilen sosyal kimlik yaklaşımı bu paradoksu çözdüğü iddiasını taşımaktadır.

SOSYAL KİMLİK KURAMI

13. ünite de gruplar arası ilişkilerin incelenmesinde gördüğümüz sosyal kimlik kuramı, kitle davranışını açıklamak için de kullanılmaktadır. Sosyal kimlik yaklaşımı açısından en temel nokta, kitlenin *gruplar arası* bir olgu olmasıdır. Pek çok kitle davranışında, kitle tek başına değildir, her zaman kitlenin karşı karşıya geldiği bir grup vardır. Yani kitle tek başına ortaya çıkan ve sonra da öylece kaybolan bir varlık değildir. Çoğu kez, giriş kısmındaki örneklerde olduğu gibi, kitlenin karşısında polis ya da jandarma olur. Başka bazı olaylarda iki sivil grup karşı karşıya gelebilir. İki rakip futbol takımının taraftarlarının çatışması buna örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca, kitleyle açık açık karşı karşıya gelen bir grup olmadığında bile hâlâ sembolik bir karşı karşıya gelme söz konusudur: kitle ve devlet.

Kitle davranışını gruplar arası bir olgu olarak açıklamak için, ilk önce çok basit olarak kitle ve kitle karşısındaki grubun içindeki (yani iki grupta da ayrı ayrı eş zamanlı gelişen grup içi dinamikleri) psikolojik süreci incelemek uygun olacaktır. Sosyal kimlik kuramı, kitlesel süreci mümkün kılan şeyin bireyin kitlede erimesi ve kaybolması değil, tam tersine bir kimlikten başka bir kimliğe geçiş olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, kitle üyeleri, kitlede bireysel kimliklerini bir kenara bırakarak sosyal kimlik temelinde eylemde bulunurlar. Diğer bir deyişle, bireyler artık tek başına Ali, Hasan, Ayşe veya Fatma olarak değil ama örneğin *Galatasaraylı* Ali, *öğrenci* Fatma, *işçi* Ayşe ya da *polis* Hasan gibi grup üyelikleri, yani paylaşılan ortak kimlik temelinde davranış sergilerler. Kitlenin karşısında fiziken bir grup olsun ya da olmasın, kitle üyeleri “biz” ve “onlar” ayrımını yapar. “Biz” kategorisine *içgrup*, “onlar” kategorisine *dışgrup* denmektedir. Birey, kendini koyduğu kategorinin diğer üyeleriyle, diğer bir deyişle içgrup üyeleriyle özdeşleşir. Örneğin, öğrenci olan Fatma, polisin bir arkadaşına vurmasını kendisine yapılmış gibi algılar ve buna tepki gösterir. Ya da bir göstericinin attığı taşla yaralanan polis memurunun arkadaşları, kendileri yaralanmadıkları halde yaralanmış gibi tepki gösterirler. Artık her iki grup da kendilerini konumlandıkları “biz” kategorisinin normlarına göre davranış gösterir. Yani, o grubun içinde bulunmak neyi gerektiriyorsa öyle davranış gösterilir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki böyle bir açıklamayla kitle ile grup arasındaki fark silinmiş olur. Oysa kitle, gruptan farklı olarak önceden belirlenmiş açık seçik normlara sahip değildir. Genel birtakım davranış normları olsa bile, kit-

le için o andaki durum hala belirsiz olabilir. Örneğin, küreselleşme karşıtı eylemlerde yer alan anarşist (felsefi anlamda anarşist) grupların şiddet konusunda farklı normları olduğu bilinmektedir. Bir grup şiddet kullanmayı her ne olursa olsun reddedebilirken diğeri sadece saldırı olduğunda şiddet kullanmayı meşru görebilir. Saldırı karşısında şiddet kullanmayı meşru gören göstericiler için bile, bir gösteri anında neyin saldırı olarak görülmesi gerektiğine ilişkin karar verilmesi gereklidir. Dolayısıyla kitlede o anda karşı grubun davranışına (örneğin polisin yürüyüşü engelleme girişimine) ne tepki verileceğine kitle, anlık olarak karar vermek ve uygulamaya geçmek zorundadır. Kitle davranışının tam ortasında, uygun eylemin ne olduğunu tartışmak ve demokratik bir tarzda karara ulaşılmasını düşünmek anlamlı değildir. Hele önceden belirlenen bir liderin olmadığı durumlarda “Kitleyi oluşturan bireyler, hep birlikte ve hemen tepki göstermeyi nasıl başarmaktadır?” sorusu çok önemli hale gelmektedir. Sosyal kimlik yaklaşımına göre bu tür durumlarda kitle üyeleri, sosyal kimliklerine yani ait oldukları sosyal kategorilerin özelliklerine uygun tarzda davranmak için o anda o kategoriye temsil edici tarzda davranış gösteren kitle üyesinin davranışlarını rehber edinir. Örneğin, polisin yürüyüşü engelleme girişimine polise taş atarak tepki veren herhangi bir kitle üyesinin başına ya da koluna bant takmış bir eylemci olabilir- bu davranış, anında diğer üyeler tarafından, o anda yapılacak uygun bir hareket olarak algılanıp benimsenebilir. Eğer davranış benimsenirse bundan sonra polisin üzerine tüm kitleden taş yağmaya başlar. Sosyal kimlik kuramına göre bu davranış, kör bir heyecandan galeyana geleerek tüm kitleye bulaşan bir davranış olarak yorumlamak doğru değildir. Tam tersine tüm kitle üyelerinin o anda söz konusu davranış sosyal kimliklerine uygun bulunduğu ve benimsediği iddia edilmektedir (Reicher 1982, 1987).

Yukarıdaki örnekte, kitlenin polise yönelik saldırgan davranışı (taş atmayı) söz konusu edilmiştir. Bu örnekten hareketle sosyal kimlik kuramına göre, tüm zamanlarda tüm kitlelerin saldırgan bir davranışı benimseyeceği düşünülmemelidir. Eğer kitle yukarıdaki örnekte olduğu üzere saldırgan bir davranışı benimsemiş olsa bile, sosyal kimlik kuramına göre bunu meşru gördüğü için benimsemiş olmalıdır. Yani, bireyler, kitle üyesi olmaktan edindikleri sosyal kimlikleri çerçevesinde, meşru olarak algıladıkları “hedef”lere dönük, seçici bir biçimde “saldırgan” davranmaktadırlar. Bu konuda yapılmış araştırmalar, kitle üyelerinin seçtikleri davranış biçimlerinin ve seçtikleri hedeflerin rastgele olmadığını göstermektedir (Reicher, 1984). Örneğin bir futbol fanatığı karşıt grupla kavga ederken oradan geçen ve olayla ilgisi olmayan birine vurduğunda kendi arkadaşları tarafından bu davranışı hoş görülmeylebilir ve uyarılabilir. Kısacası kitle davranışı kontrolsüz değil, aksine sınırları kitlenin kendisi tarafından verili bağlam içinde çizilen kontrollü bir süreçtir (Reicher, 1984; Drury ve Reicher, 1999).

Yukarıda hem kitle hem de kitlenin karşı karşıya geldiği grup (bu grup çoğu zaman polis olmaktadır) içinde işleyen psikolojik süreçler ana hatlarıyla verilmiştir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki kitle ya da grup içinde işleyen psikolojik süreçler eşzamanlı olarak gruplar arasında işleyen psikolojik süreçlerle karşılıklı etkileşim halindedir. Gruplar arasındaki bu etkileşimi, İngiltere’de gerçekleştirilmiş bir araştırma üzerinden göstermek, konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Bu araştırmada, üniversite harçları konusunda yapılan yasal değişikliği protesto eden öğrenci kitlesi incelenmiştir (Reicher, 1996). Araştırmacı, eylemin başında öğrenci kitlesini gözlemlemiş ve kitlenin homojen olmadığını, kendilerini çeşitli şekillerde tanımlayan alt gruplardan oluştuğunu saptamıştır. En belirgin altgruplar, amaçlarının yalnızca parlamentoya seslerini duyurmak olduğunu söyleyen “sıra-

dan öğrenciler” ve haklarını elde etmek için gerekirse otoriteyle çatışacaklarını söyleyen “politik öğrenciler”dir. Gösteri sırasında, “politik öğrenciler”in çatışmacı eylemleri karşısında otorite yani polis, bütün kitleyi kordona almış, öğrencilerin parlamento binasına ilerleyişini engellemeye çalışmış ve kordonu yarmaya çalışan öğrenciler geri püskürtülmüştür. Bütün bu süreçte kritik olan nokta, polisin eylemlerinin kitlenin herhangi bir alt grubunu değil, tümünü hedeflemesidir. Yani, bütün kitle üyelerine alt grup üyesi ya da birey olarak davranışları ne olursa olsun, çatışmayı başlatan kişi muamelesi yapılmış ve düşmanca davranılmıştır. Bunun sonucunda, başlangıçta pasif olan çoğunluk, dış grubun -polis- eylemini gayrimeşru ve kendi haklarına bir saldırı olarak algılamış ve bunun üzerine polis kordonunu yarmaya teşebbüs eden öğrenciler kitleden daha büyük bir destek almaya başlamışlardır. Araştırmacı, bu süreci, öğrencilerin başta parçalı bir yapısı olan grubun dış grupla etkileşimleri sonucunda kendilerini bir ve daha büyük bir kategorinin üyesi olarak görmeleri şeklinde betimlemektedir. Bu, öğrenci kitlesinin kendisini polis karşısında daha güçlü hissetmesine yol açtığı gibi, polise karşı çıkmak için gereken meşru zemini de yaratmıştır. Öğrenciler polis kordonunu tanırsınlar ya da tanımasınlar birbirlerine kenetlenerek yarmaya çalışmışlardır. Karşılıklı gerilimin tırmandırılması, polisin başlangıçtaki kitlenin tümüne yönelik korkusunu ve bastırma eylemlerini pekiştirmiştir. Gösteri, yedek polisin olay yerine çağırılması ve bazı öğrencilerin yaralanmasıyla sona ermiştir. Yukarıda betimlenen bütün bir kitlesel süreç boyunca her iki grubun davranışlarının birbirine nasıl bağımlı bir seyir izlediği görülebilir.

Grupların karşılıklı olarak birbirlerinin davranışlarını nasıl etkilediğini gösteren bu araştırma, kitlede yer alan bireylerin geçirdiği psikolojik değişim sürecine de ışık tutmaktadır. Gösteri sonrasında, özellikle kendilerini “sıradan” kabul eden, “çatışmacı” olarak görmeyen öğrencilerin, sadece polis ve genel olarak toplum hakkındaki değil, ama kendileri hakkındaki görüşleri de değişmiştir. Önceleri verili düzenin tarafsız koruyucuları olarak algılanan polis, artık baskıcı bir devlet aygıtı olarak, önceleri uzlaşma temelli olarak görülen toplumsal ilişkileri artık çatışma temelli olarak görmeye başlamışlardır. Bu çerçevede, toplumsal ilişkilerde kendi kimliklerini konumlandıkları yer de değişmiştir.

Modern yaşamda kitleler bir tehdit olarak görüldüğünde, zaman zaman kitle hareketi polis baskısıyla karşı karşıya kalmaktadır. Sizce kitlenin normlara bağlı ve anlamlı davranış gösterdiği fikri ya da kitlesel olayın kontrolsüz, başı boş ve yıkıcı bir süreç olduğu fikri, polisin kitleye yönelik davranışlarını etkiler mi, nasıl?



SIRA SİZDE

Özet



Kitle davranışını tanımlayabilmek.

Çok çeşitli türde kitleler ve dolayısıyla kitle davranışları olabileceği için, kapsayıcı bir tanım vermek zordur. Protesto kitleleri, dini kitleler, spor kitleleri, konser kitleleri gibi pek çok farklı kitle, biraraya gelme amaçlarına göre farklı davranışlar gösterirler. Ama tüm kitlesel süreçte ortak olan olan yönler, kısmen de olsa şöyle bir tanımla verilebilir: Kitle davranışı, “genellikle çok sayıda insanın aynı yer ve zamanda bir uyum içinde yoğun duygusal ve sosyal normları ihlal eden davranışlar”dır. (Hogg ve Vaughan, 1995, s.340).



Kitle konusundaki ilk kuramsal yaklaşımların neler olduğunu açıklayabilmek.

Kitle davranışı konusunda ilk kuram Fransız hekim Le Bon tarafından ortaya atılmıştır. Le Bon kitleleri hep olumsuz bir şekilde ele almıştır. Kitlesel süreci anonimlik, bulaşma ve telkine yatkınlık mekanizmalarıyla açıklayan Le Bon için kitleler her zaman ilkel, yıkıcı ve anormaldir. Bireyin kitlede kaybolduğunu, onun yerine grup zihninin geçtiğini ileri süren Le Boncu anlayışa karşılık, Allport grup zihni kavramını, gözlenememesi ve dolayısıyla bilim dışı olması nedeniyle reddetmiştir. Bu görüşe göre, grup ya da kitle yoktur, sadece ve sadece birey vardır. Grup davranışını anlamak için de bireye bakmak gereklidir. Bu görüşü kitle davranışını açıklamak için kullanan birleşme kuramları, kitlenin ne tür bireylerden oluştuğunu saptamaya çalışırlar.



Kitlede kimliksizleşmeyi açıklayabilecek.

Modern sosyal psikolojide Le Bon'un anonimlik kavramı kimliksizleşme olarak yeniden ele alınmıştır. Kimliksizleşme, bireyin davranışları üzerinde normalde varolan sınırlamaların gevşemesinin saldırgan, antisosyal ve bencil davranışlara yol açmasına aracılık eden psikolojik bir durumdur. Kimsizleşme sonucunda bireyde şunlar görülür: başkaları tarafından nasıl görüldüğüne aldırma, mantıklı bir plan yapma becerisinde azalma ve o andaki duygusal duruma gösterilen aşırı duyarlılık. Özetle, bu yaklaşımda kitleye giren birey, kişisel kimliğini (onu biricik kılan özelliklerini) kaybeder, kitlenin isimsiz bir üyesi haline gelir;

bunun sonucu olarak da kitlelerde görmeye “alışık” olduğumuz “aşırı” davranışları gösterir.



Beliren norm kuramı kitle davranışının nasıl açıklandığını betimleyebilmek.

Diğer kitle kuramlarının tersine, beliren norm kuramı, kitle davranışını kuralları olan normal bir sosyal süreç olarak görmektedir. Kitle davranışı birtakım normlar içeriyorsa ve kitle de kendiliğinden yani planlanmamış şekilde davranış gösteriyorsa o zaman hemen o anda ve o duruma özgü norm oluşturuluyor demektir. Bu kuram, kitlesel süreçte ani olarak normun ortaya çıkışını temelde kişiler arası iletişim yoluyla açıklamaktadır.



Sosyal kimlik kuramı kitle davranışının nasıl açıklandığını saptayabilmek.

Sosyal kimlik kuramı, kitlesel süreci mümkün kılan şeyin bireyin kitlede erimesi ve kaybolması değil, tam tersine bir kimlikten başka bir kimliğe geçiş olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, kitle üyeleri, kitlede bireysel kimliklerini bir kenara bırakarak sosyal kimlik temelinde eylemde bulunurlar. Sosyal kimlik kuramı, kitle davranışının gruplar arası bir davranış olduğuna vurgu yapar. Ve yukarıda sözü edilen grup içi sürecin gruplar arası etkileşimlerle eşzamanlı gerçekleştiğine dikkati çeker.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi grup davranışını kitle davranışından ayıran bir özelliktir?
 - a. Davranışına rehberlik edecek önceden belirlenmiş normlar olmaması
 - b. Önceden belirlenmiş bir liderin olmaması
 - c. Üyeleri arasında kurulu bir iletişim ağının olmaması
 - d. İyi örgütlenmiş bir topluluk olmaması
 - e. Kararların demokratik yolla oylanarak alınması
2. Kitle davranışını açıklamada “grup zihni” kavramını kullanan yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Beliren norm kuramı
 - b. Birleşme kuramları
 - c. Le Boncu yaklaşım
 - d. Sosyal kimlik kuramı
 - e. Gestalt psikolojisi
3. Aşağıdakilerden hangisi kitle davranışında “bireyselci yaklaşım”ı temsil eden düşüncedir?
 - a. Kitle davranışı grup zihniyle yönetilir.
 - b. Kitlede bireyler, bireysel kimliklerini kaybederler.
 - c. Kitledeki bireylerin davranışları üzerinde kontrolü yoktur.
 - d. Kitlenin davranışı, onu oluşturan bireylerin özellikleriyle açıklanabilir.
 - e. Kitle, bireylerin basit bir toplamı değildir.
4. Kimliksizleşme yaklaşımına ilişkin olarak, aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
 - a. Kimliksizleşme yaklaşımı, kitle davranışının normsuz bir süreç olduğunu ima eder.
 - b. Kimliksizleşme yaklaşımı, bireyin, kitlede bireysel kimliğini kaybedip sosyal kimlik kazandığını ileri sürer.
 - c. Kimliksizleşme kavramı, Le Bon’un anonimlik kavramından çok farklı değildir.
 - d. Kimliksizleşme sonucu birey, antisosyal davranışlar gösterir.
 - e. Kimliksizleşme, kitle davranışını mantık dışı olarak görür.
5. Kitle davranışının belirli birtakım normlarla yönlendirildiğini ileri süren iki kuramsal yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?
 - a. Kimliksizleşme – Sosyal Kimlik Yaklaşımı
 - b. Sosyal Kimlik Yaklaşımı – Birleşme Yaklaşımı
 - c. Kimliksizleşme Yaklaşımı – Beliren Norm Yaklaşımı
 - d. Le Boncu yaklaşım – Kimliksizleşme Yaklaşımı
 - e. Sosyal Kimlik yaklaşımı – Beliren Norm Yaklaşımı
6. Sosyal kimlik yaklaşımı çerçevesinde kitle davranışıyla ilgili aşağıdaki saptamalardan hangisi **yanlıştır**?
 - a. Kitle davranışı mantık dışı ve kontrolsüzdür.
 - b. Kitle davranışı normlar tarafından yönlendirilir.
 - c. Kitle davranışı anlamlı bir sosyal süreçtir.
 - d. Kitle davranışı, sınırları kitlenin kendisi tarafından çizilen bir süreçtir.
 - e. Kitle davranışı gruplar arası bir davranıştır.
7. Aşağıdaki seçeneklerden hangisi, kitlenin anlamlı bir sosyal süreç olduğu fikriyle ters düşmektedir?
 - a. Kitleyi oluşturan bireyler, kendilerini “biz” kategorisine koyarlar.
 - b. Bireysel özellikler temelinde değil, grup üyelikleri temelinde davranış gösterilir.
 - c. Kitle davranışı her zaman yıkıcıdır.
 - d. Kitlesel süreç sonunda, kitlede yer alan bireyler psikolojik bir değişim yaşarlar.
 - e. Kitle, sadece sosyal kimlik çerçevesinde meşru görülen davranışlar gösterir.
8. Kitlenin saldırgan davranış göstermesi ile ilişkili olarak aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?
 - a. Sosyal kimlik kuramına göre, kitleler sadece meşru gördüklerinde saldırgan davranırlar.
 - b. Le Bon’un kuramına göre, kitleler her zaman ve her yerde saldırgan ve yıkıcıdır.
 - c. Birleşme kuramlarına göre, kitlenin saldırgan davranışları, kitle üyelerinin saldırgan kişiliklere sahip olmalarından kaynaklanır.
 - d. Beliren norm kuramına göre kitleler hiçbir zaman saldırgan davranış göstermezler.
 - e. Yapılan araştırmalara göre kimliksizleşme daima saldırgan davranışa yol açmaz.

9. Aşağıdaki saptamalardan hangisi beliren norm kuramı ile **uyuşmamaktadır**?

- Kitle davranışını yönlendiren normlar, kitlesel eylem başlamadan belirlenir.
- Kitle gerçekte bir örnek davranış sergilemez, bu bir yanılsamadır.
- Kitlede norm oluşumu, kişiler arası iletişimi gerektirir.
- Kitle davranışı anlamsız ve patolojik değildir.
- Kitle davranışı, norma göre yıkıcı veya yapıcı olabilir.

10. Kitle davranışında, birey-grup ikilemine ilişkin olarak aşağıdaki saptamalardan hangisi doğrudur?

- Bazı bilim insanları gözlenememesi nedeniyle "grup zihni" kavramını bilim dışı görmekte ve reddetmektedirler.
- Sosyal kimlik kuramı, bireyden ayrı bir grup psikolojisinin var olduğunu kabul etmez.
- Birleşme kuramları, grup (kitle) davranışının sadece grup düzeyinde anlaşılabilirliğini iddia eder.
- Allport'a göre, tek psikolojik gerçeklik gruptur (kitledir).
- Beliren norm kuramı, kitle davranışına ilişkin bireyselsel bir yaklaşımı temsil eder.

Yaşamın İçinden



Kimliksizleşme ve Bir Deney

Aşağıda, Zimbardo ve arkadaşlarının 1973 yılında gerçekleştirdikleri ve bugün artık sosyal psikolojide bir klasik haline gelmiş bir deney aktarılmıştır. Bu çalışmada, ilk bakışta yaşamımızda hiç karşılaşmayacağımız gibi gelen davranış biçimlerinin nasıl ortaya çıktığını okuyacaksınız. "Ben olsam asla yapmam" diyeceğiniz türden davranışların, büyük ihtimalle deneyi okusalarla aynı tepkiyi verecek, "aklı başında", eğitilmiş, duyarlı ve sorumluluk sahibi yetişkin insanların nasıl olur da gösterdiğini gördükten sonra, belki hepimiz kendimize dönüp bir kez daha sormalıyız: "Biz olsaydık gerçekten yapmaz mıydık?"

"Bir cezaevi benzetişiminin kullanıldığı deneyde bir grup insana belirli bir ücret karşılığında "gardiyan" ve "tutuklu" rolleri oynatılır. Bu amaçla Stanford Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nün bulunduğu binanın bodrum katı "Stanford Kasabası Hapishanesi" adı verilen bir hapishaneye dönüştürülür. Uygun şekilde dönüştürülmüş hücreler, hapishane avlusu, koridorlar oluşturulur; gizli bir video kamerayla gardiyan ve tutukluların davranış ve konuşmaları kaydedilir.

Tutuklu rolünü oynamayı kabul eden denekler, gerçeğe yakın bir süreç izlenerek sokakta veya evlerinde tutuklanıp "hapishane"ye getirilir. Parmak izleri alınır, elbiseleri çıkartılır, üstlerine bit ilacı sürülür ve kendilerine cezaevi kuralları okunur. Buna göre tutuklular, istihafat sürelerinde, yemeklerde, ışıklar söndürüldükten sonra vb. sessiz olacaktı; binalara, eşya ve mobilyalara zarar vermeyecektir; birbirlerine numaralarıyla hitap edecektir, gardiyanların emirlerine uyacaklardır. Tutuklular, tuvalete gitmek için izin isteyeceklerdir; sigara içmeyeceklerdir. Gardiyanlar hapishanede disiplin ve düzeni sağlamakla görevlendirilir; gözlerinin görünmesini engelleyen güneş gözlükleri, plastik sopalar, düdüklü, kelepçeler verilir. Tek tip gri üniforma giydirilerek "kişisizleştirilme"leri ve "gardiyan kişiliği"ne bürünmeleri kolaylaştırılır. Zamanla hapishanede kokuşmuş bir ortam ilişkiler düzeni gelişir; gardiyanlar saldırganlaştıkça tutuklular daha çok boyun eğici olur ve gardiyanlara bağımlı hale gelirler. Tutukluların başarısız bir ayaklanma girişiminden sonra, gardiyanlar keyfi güç gösterisine başlarlar. Tutuklular, uyduruk, anlamsız ve genellikle tutarsız kurallara uymaya zorlanırlar; elbise dolapları arasında kutuları ileri geri taşıtmak, battaniyeleri önce dikenli çalılar üzerinde sürütüp sonra diken ayık-

latmak gibi anlamsız işler yaptırır; tutukluları birbirlerini aşağılamaya, karşılıklı hakaret ve küfürlerle özendirirler. Tutuklular da kaderlerini kabullenmiş bir tutuma girer ve hatta gardiyanların kendilerine layık gördükleri insanlık dışı işlemleri haklı gösterecek biçimde davranırlar.

Zimbardo ve arkadaşları başlangıçta deneyi iki haftalığına planlamışken, altı gün sonra iptal ederler. Çünkü artık olay bir deney olmaktan çıkmış, gerçek bir hapis-hane yaşantısına dönüşmüştür.

Araştırma sonuçlarının çeşitli açılardan yorumlanması mümkündür. Bu konuda anahtar kavram kimliksizleşmedir. Deney düzeni, tutuklu ve gardiyanların rollerini alan deneklerin, gerçek yaşamdaki kimliklerinden sıyrılmalarına ve başka bir kimliğe bürünebilmelerine yönelik bazı önlemler içerir. Bu önlemlerden en önemlisi, deneklerin özel elbiselerinden arındırılıp gardiyan veya tutuklu üniforması giydirilmesi ve kendi isimleri yerine bir numara taşınmalarıdır. Bu sayede anonimlik sağlanarak “çehresiz” tutuklu ve gardiyanlar yaratılır. Gerçek günlük yaşamlarındaki rol ve statüleriyle, değer ve inanç sistemleriyle bağını koparan denekler, özdenetimden uzaklaşarak, içinde bulundukları bağlamın etkisine teslim olurlar. Dış dünyanın gerçekliğinden uzaklaşıp yeni bir gerçeklik yaratırlar. Bu yeni gerçeklik onlarda yeni algılar ve yargılar meydana getirir.

Kaynak: Bilgin, 1994, ss. 123-125

Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

- | | |
|-------|--|
| 1. e | Yanıtınız yanlış ise “Kitle Davranışı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 2. c | Yanıtınız yanlış ise “Kitle Davranışına İlk Kuramsal Yaklaşımlar” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 3. e | Yanıtınız yanlış ise “Kitle Davranışına İlk Kuramsal Yaklaşımlar” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 4. b | Yanıtınız yanlış ise “Kimliksizleşme” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 5. e | Yanıtınız yanlış ise “Beliren Norm Kuramı ve Sosyal Kimlik Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 6. a | Yanıtınız yanlış ise “Sosyal Kimlik Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 7. c | Yanıtınız yanlış ise “Beliren Norm Kuramı ve Sosyal Kimlik Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 8. d | Yanıtınız yanlış ise “Beliren Norm Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 9. a | Yanıtınız yanlış ise “Beliren Norm Kuramı” konusunu tekrar okuyunuz. |
| 10. a | Yanıtınız yanlış ise “Kitle Davranışına İlk Kuramsal Yaklaşımlar” konusunu tekrar okuyunuz. |

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Le Bon genel olarak kitleleri ilkel bilinç dışına gerilemiş psikolojik varlıklar olarak görmektedir. Anonimlik, buluşma ve telkine yatkınlık mekanizmaları da kitlenin irrasyonel davranışlar göstermesine yol açan psikolojik mekanizmalardır. Eğer tüm kitleler bu özelliklere sahip-lerse, sendikaların yaptıkları çeşitli protesto eylemlerini, hak arama eylemlerini de irrasyonel davranışlar olarak görmek ve bu eylemlilikleri verili toplum için bir tehdit olarak algılamak durumundayız. Oysa siyaset bilim-leri literatürü bize, sendikal hareketin modern demokrasilerin olmazsa olmaz bir gereği olduğunu söyle-mektedir. Demokratik her toplumda politik iktidara bas-kı uygulayan muhalif kitle örgütleri mevcuttur. Sendika ve diğer demokratik kitle örgütleri, tam da demokrasi-nin işlemesi için gerekli olduğundan, verili topluma bir tehdit değil, verili toplumdaki demokratik süreçleri di-namik bir halde tutan güçler olarak anlaşılabilir. Sendi-kalar, üyelerinin demokratik hak ve taleplerini karşıla-mak için mücadele veren kurumlardır; dolayısıyla sen-dikaların kitlesel eylemlerini bu çerçeve içinde değer-lendirmek gerekir. Bu bağlamda, sendikaların kitlesel eylemlerini bir bütün olarak irrasyonel değil, amaçlı ve norma dayalı rasyonel eylemler olarak görmek gereklidir.

Sıra Sizde 2

Türkiye toplumunda çok küçük yaşta üniformayla tanı-şıyoruz ve sonra hayatımız boyunca üniformalı olarak ya da üniformalılarla etkileşim içinde yaşıyoruz. Okul üniformaları ve diğer mesleklerin üniformaları ve ceza-evlerinde kalanlara giydirilen üniformalar, bazı hasta-nelerde hastalara giydirilen üniformalar psikolojik iş-levleri açısından farklılık göstermezler. Üniformalar, ay-nılığı dayatan giyim biçimidir. Farklılıkları, özgürlükleri ve bireyselliği ortadan kaldırır. Üniforma giyen in-sanlar, toplumda üniformaları aracılığıyla algılanırlar ve kendilerinden üniformalarına uygun davranış göster-meleri beklenir. Dolayısıyla, üniformalar, sonuçları an-lamında çok ciddi sosyal kimlik simgesidirler. Bir öğ-renci önlüğü giyiyorsanız, başkalarının gözünde önce-likle bir öğrencisinizdir ve bu sizin diğer yönlerinizi ve özelliklerinizi görünmez kılar. Bir polisseniz, bir asker-seniz gene aynı şey geçerlidir. Bu sadece diğerleri için değil, üniformayı giyen kişi için de geçerli olabilir. Üni-formaların kimliksizleştirici etkisiyle kastedilen tam da budur. Yani üniformalılar artık kendilerini Ali, Ayşe ve-ya Mehmet olarak biricik kimlikleriyle görmezler, o

meslek ya da statü onların varlığının özsel bir parçası haline gelmiştir, işte bu anlamda bu insanların kimlik-sizleştikleri iddia edilir. Ancak kendi bireysel kimlikle-rine yabancılaşmaları bu insanların zorunlu olarak kim-liksizleştikleri anlamına gelmeyebilir. Kimliksizleşmek-den ziyade bir sosyal kimliğe sıkı sıkıya sarılarak da in-sanlar kendilerine yabancılaşırlar. Örneğin Ahmet ken-dini “doktor Ahmet olma” dışında düşünemiyorsa, ken-di benliğine yabancılaşmıştır ama kimliksizleşmemiştir, doktor olma (mesleki kimlik) kimliğiyle aşırı bir biçim-de özdeşleşmiştir.

Sıra Sizde 3

Kitlelerin toplumsal düzeni tehdit ettiği fikrinin ardında, aslında kitlelerin başı boş, saldırgan, irrasyonel ve yıkıcı olduğu inancı yatmaktadır. Kitlelerin kontrol altında tu-tulabildiği oranda toplumsal düzenin korunacağı düşü-nülür. Böyle olunca insanların örgütlenme hakkı, iktida-rı eleştirme hakkı vb. muhalif mekanizmalar toplumda işlemez hale gelebilir. Oysa kitlesel muhalefeti demok-ratik yaşamın bir parçası olarak normalize etmek, bu kitlesel eylemlerin meşru birer hak olduğunu kabul et-mek demek aynı zamanda kitlesel eylemlerin belli bir amacı, rasyonalitesi olduğunu da kabul etmek anlamına gelecektir. Kitleyle polisin karşı karşıya gelmesinin en temel nedeni, kitle eylemlerinin demokratik yaşamın meşru bir parçası olarak görülme-yişindendir. Bu, polisin hiçbir zaman kitleye müdahale edemeyeceği anlamına gelmez; ancak kitle psikolojisi konusunda bilinçlenmiş polis, kitlenin amacı ve belli davranış standartları olan bir varlık olduğunu kabul ettiğinde, bu insanları potan-siyel tehlike olarak görmekten uzaklaşacaktır.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Allport, F. (1924). **Social Psychology**. Houghton Mifflin, Boston.
- Bilgin, N. (1994). **Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu**. Ege Yayıncılık, İzmir.
- Drury, J., & Reicher, S. (1999). The intergroup dynamics of collective empowerment: Substantiating the social identity model of crowd behavior. **Group Processes and Intergroup Relations**, 2, 1-22.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). **Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group processes**. Routledge, London.
- Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (1995). **Social Psychology: An Introduction**. Prentice Hall/Harvester Wheatsheaf, London.
- Le Bon, G. (1895/1999). **Kitleler Psikolojisi**. (Çev.) Tolga Sağlam. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Postmes, T., & Spears, R. (1998). Deindividuation and antinormative behavior: A meta-analysis. **Psychological Bulletin**, 123, 238-259.
- Reicher, S. (1982). The determination of collective behavior. İçinde: H. Tajfel (Ed.), **Social Identity and Intergroup Relations**. Cambridge University Press, Cambridge.
- Reicher, S. (1984). The St Paul's 'riot': An explanation of the limits of crowd action in terms of a social identity model. **European Journal of Social Psychology**, 14, 1-21.
- Reicher, S. (1987). Crowd behavior as social action. İçinde: J. C. Turner with M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher & M. S. Wetherell (Eds.), **Rediscovering Social Group: A Self-Categorization Theory**. Blackwell, Oxford.
- Reicher, S. (1996). 'The Battle of Westminster': Developing the social identity model of crowd behavior in order to explain the initiation and development of collective conflict. **European Journal of Social Psychology**, 26, 115-134.
- Smith, M. D. (1983). **Violence and Sport**. Butterworth & Co.Ltd., Toronto.
- Turner, R. & Killian, L. (1987). **Collective Behavior**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Young, K. (1991). Sport and Collective Violence. In J.O. Holloszy, (Ed.), **Exercise and Sports Reviews**, 19, American College of Sport Medicine Services.

7

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- benlik ve öz saygı kavramlarını tanımlayabilecek;
- kendilik bilgisi ve kültürle olan ilişkisini açıklayabilecek;
- kendimizle ilgili bilgilerimizin edinildiği kaynakları sayabilecek;
- benlik düzenlemesi öz yeterlilik ve farkındalığın insan yaşamındaki önemini açıklayabilecek;
- benlik doğrulamasının nasıl gerçekleştiğini açıklayabilecek;
- kendimizi, benliğimizi gerçekleştirecek biçimde çevremize nasıl sunduğumuzu açıklayabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Benlik kavramı
- Öz yeterlilik
- Benlik şemaları
- Kendilik
- İdeal benlik
- Kendini olumlama
- Benlik saygısı
- Benlik bilinci
- Sosyal kıyaslama
- Farkındalık
- Benlik karmaşası
- Kimlik
- Benlik algısı

İçindekiler

Sosyal Psikoloji-II

Benlik

- BENLİK NEDİR?
- KİŞİSEL BİLGİLERİMİZ NEREDEN GELİR?
- KÜLTÜR VE BENLİK
- ÖZBİLGİNİN GÖRÜNÜMÜ
- BENLİK DÜZENLEME
- MOTİVASYON VE BENLİK
- SOSYAL KİYASLAMA TEORİSİ
- KENDİNİ SUNMA

Benlik

GİRİŞ

Bu bölüme başlamak için bir alıştırma yapalım. Birkaç dakikanızı harcayın ve “Ben kimim” sorusunu yanıtlayın. Bir sayfa alın sol tarafına 1’den 20’ye kadar olan rakamları yazın. Sonra her rakamın sağından başlayarak “ben” diye başlayarak yukarıda sorulan ben kimim sorusuna yirmi farklı yanıt veriniz. Bu yanıtları verirken sorunun cevabını kendinize verir gibi davranın, bir başkasına veriyormuş gibi değil!

Bu ünite; kişinin doğasını, kendi karakterimizi nasıl anladığımızı, davranışlarımızı seçerken bize rehberlik eden kendini kavrama özelliğimizi nasıl kullandığımızı, kişisel inançlarımızın nasıl geliştiğini ve diğer insanlarla nasıl ilişkiler kurduğumuzu içeriyor.

BENLİK NEDİR?

En önemli kişilik özelliğimiz nedir? Neyi az yaparız? Ne tür durumları tercih eder, hangilerinden sakınırsınız? Herkes kendini her şekilde düşünebilir. Örneğin, zenci bir kadın sosyoloji profesörü olmayı düşünebilir. Başka biri de kendini bir cerrah olarak düşünebilir. Ancak bu genç, akademik eğitime meyilli olmayabilir. Üçüncü bir kişinin ise gelecekteki amacının bir bölümü, orta batının en büyük arazisine sahip olmaktır. Kendimiz hakkında yerleşen bu tür inançlarımız, kendi genel düşüncelerimiz olarak adlandırılır. Ancak bunlar ideallerdir, gerçekle uyuşmayabilir.

Bu sadece bizim nelerden hoşlandığımız değil, kendimizdeki özelliklere nasıl değer verdiğimizdir.

İnsanlar kendine biçtiği genel değerın bir parçasıdır. Yüksek özsaygıya sahip bireylerin, kişisel özellikleri açıktır. İyi veya kötü bir insan olmaları, yetenekli olup olmadıkları gibi. Kendileri için iyi düşünür, uygun amaçlar belirlerler, kişisel davranışlarını arıtmak için geri bildirimleri kullanırlar ve zor durumların üstesinden başarılı bir şekilde gelirler. Düşük özsaygıya sahip insanlar, öte yandan kendilerini kavramada kendi düşüncelerini açıklamakta daha zayıftırlar. Kendilerini daha az düşünürler, sıklıkla gerçek dışı hedefler seçerler veya çekindikleri için amaçlarından tamamen uzaklaşırlar, gelecekle ilgili kötümser olurlar, eleştirilere karşı daha ters, duygusal ve davranışsal tepkilerde bulunurlar veya o tür negatif geribildirimlerle ve diğer insanlarla olan sosyal çatışmalarla daha fazla ilgilidirler.

Siz kendinizi özsaygı bakımından hangi gruba sokuyorsunuz?



SIRA SİZDE

Ek olarak, öz saygımız ve yeteneklerimiz için özel değerlendirmeler yaparız, özellikle bazı alanlarda; örneğin Can, kendisi için genellikle iyi şeyler düşünebilir; ama çok diplomatik ve yetenekli bir sanatçı olmadığını bilir. Funda kendisini kötü olarak düşünebilir ama iyi bir organizatör ve iyi bir piyanist olduğunu bilir. Bizim için önemli olan ve bağlanmak istediğimiz kendimize ait özel görüntüler iç dünyamızdaki duygularımızı etkileyebilir.

Araştırmacılar, öncelikle öz saygılarını açıkça ifade eden insanlar üzerinde çalışmalar yaptılar. Fakat daha sonra yapılan araştırmalar özsaygısını gösteremeyen insanlar üzerinde daha fazla durulmasını öneriyorlar. Kendine olan özsaygının kapalı olması demek, kişiliğinde tanımlanmamış yönler olması veya kendini değerlendirememesi anlamına gelir. Kendine olan özsaygısı kapalı olan insanlar üzerinde yapılan araştırmalar, özsaygının düşük olduğu kabulünün doğru olmadığını açıkça vurguluyor. Örneğin, Asya'daki güçlü kültürel farklılıklarda, özellikle Japonya'da özsaygının belirgin bir şekilde ölçülmesine izin veren cevaplar vermenin çok daha düşük olasılık olduğu görülmektedir. O kültürde öğrenciler kendileri üzerinde açık bir çalışmayı kabul etmediler (Sears, Peplau, Taylor, 2000).

Özsaygı ile ilgili olan kendini geliştirme yeteneği nedir? Kendini geliştirme yeteneği ile ilgili en etkili teorinin Eric Ericson'un (1963)'te ortaya konduğu bilinmektedir.

Bu teorideki ergenlik ve erken ergenlik dönemindeki eleştiriler çok önemlidir. Bu zamanda çocukluk ve ergenlik arasındaki geçiş işaretleri birbirine benzer ve bu benzerlikler beraber gelmeye başlar. Genç yetişkinler ise kariyer planları için yakın ilişkiler kurmalılar veya iyi bir işin temelleri için sağlam, kararlı bir kimlik edinmelidir; yaşlılar ise kendilerini ölüme hazırlamalıdır. Ericson, kişilik duygusunun gelişmesi için asıl zamanın ergenlik ve erken ergenlik dönemi olduğunu vurguluyor. Ama bu kişisel gerçeklik duygusunun sadece bu zaman diliminde sürdüğünü iddia etmek yanlış olabilir. Bu ayırımın adı; ben ve diğerleri ayırımıdır.

Sonuç olarak psikologlar, Ericson'un aslında doğru olan benliğin oluşmasında ergenlik ve erken ergenlik döneminin önemine inanmayı sürdürmelerine rağmen benlik duygusunun gelişiminin bebeklik döneminden başlayan ve gerçekten ömür boyu devam eden bir süreç olduğuna inanırlar (Morris, 2002).

KİŞİSEL BİLGİLERİMİZ NEREDEN GELİR?

Kişisel bilgiler birçok kaynaktan gelir. Bazıları kendiliğinden gelişiyormuş görünebilir. Açık bir örnek olarak bazı bilgilerin nereden geldiğinden emin olmayabiliriz; ama doğruluklarından emin olabiliriz.

Toplumsallaşma

Kişisel bilgilerimizin çoğu toplumsallaşma sürecinde gerçekleşir. Çocukluk döneminde belirli yollarla ailemiz, öğretmenlerimiz ve arkadaşlarımız gibi davranırız ve dinsel etnik gruplara veya kültürel aktivitelere katılırız. Kişiliğimizin anlamlı yönlerinin olması sonradan kazanılır. Ailesi tarafından her hafta sonu sergi ve konsere götürülen bir çocuk, kendinin bir kültürel kimliğe sahip olduğunu düşünebilir. Toplumsallaşma biçimi önceki tecrübelerimizin özüdür. Bu deneyimlerimizin düzenli olması sonunda kişisel kavramların anlam bulması gerçekleşir.

Değer Yargılarının Yansıması

Kendimiz hakkında öğrendiğimiz şeylerden biri de diğer insanların bize olan tepkileridir. Cooley'in geliştirdiği "kendi bardağına bakma" ilkesi insanların kendileri-

ni ve diğer insanları algılamalarını ve onlardan sorumlu olmayı savunur. Diğer insanların bize olan tepkilerini nasıl algıladığımız, değer yargılarının yansımaları olarak adlandırılır (Sears, 2000). (Taylor, Peplav, Sears, 2000).

İnsanlardan Geribildirim

Bazen insanlar kişisel bilgilerimiz hakkında geribildirim verirler. Bu süreç toplum-sallaşma sürecinde başlar. Ailemizin bize söylediği, bu kadar çekingen olma, piyano çalarken nasıl daha iyi olabilirsin veya nasıl daha iyi bir okuyucu olabilirsin gibi. Genellikle ailelerin çocukları için düşündükleri, kendi yetenekleri ve çocukların kişisel düşünce kavramları arasında boyutsal bir ilişki vardır. Çocukluk ve ergenlik döneminden sonra geribildirimleri dikkate almak daha önemli olabilir. Örneğin koç, takıma aday seçerken kimin seçildiği popülaritemiz açısından çok önemlidir. Takıma alınmayı popüler olmanın ölçüsü olarak görürüz. Öğrenciler, öğretmenlerine akademik notları hakkındaki yorumları ve yeteneklerini açıkça gösterebilirler ve bunun sonunda geri bildirimler alırlar.

Araştırmacılar, insanların kişisel özellikleri hakkında objektif geribildirimler yapılmasını öneriyorlar. Tarafsız geribildirimler, kişisel düşüncelerden daha dürüst ve daha az önyargılı olarak ele alınır. Özellikle büyük bir çoğunluğun paylaştığı fikirlerin doğruluğuna inanmaya başlarız.

Yaşamınızda size yapılan geri bildirimlere karşı tepkileriniz nasıldır? Tersine çevirerek geri bildirimlerinizi hangi biçimde veriyorsunuz?



SIRA SİZDE

Kişisel Algı

İnsanların davranışlarını gözlemleyerek kişisel özelliklerini anlamaya çalışırız. Yani, aslında bu bir kendimizi izleme sürecidir. Biz kendimiz için, sürekli olarak emin hareketler, emin yiyecekler veya emin insanları tercih ediyoruz.

Buna rağmen, Dearly Bems'in (1967, 1972) kişisel algı teorisi, kişisel bilginin kaynağının, kişi tarafından öncelikli olarak yararlı olduğunu, ama belli bir merkezi olmadığını ileri sürüyor (Aktaran: Taylor, Peplau, Sears, 2000). Örneğin ançüezden hoşlanmıyorsanız, pizzanın üzerindeki ançüezden nasıl sakındığınızı incelemeye gerek yoktur. Anneler gününde anneniz için çiçek siparişi verirken, annenizi nasıl sevdiğinizi incelemeye gerek yoktur. Kişisel algının en önemli tarafı, sürekli inançlarımızın biçimini davranışlar ve etkili önceliklerimizi içten ve açık bir şekilde dile getirmektir.

Etiketli Uyarılma Durumları

Psikolojik uyarılmalarımız kişilik özelliklerimizi ve iç durumumuzu belirler. Bazı şeylerin tehdit edici olup olmadığını, bir köpeğin tehlikesini ve aldatan eşi; zihinsel, psikolojik ve duygusal şekilde anlamak ve tanımlamakla sorumluyuz. Ama birçok duygusal tepkinin biyokimyası aynıdır. Özel olmayan duygusal durumların dışında genellikle çok ve az uyarılmayı ayırt edebiliriz.

Stanley Schachter'a (1964) göre (aktaran: Taylor, Peplau, Sears, 2000) duygusal algılarımız, sahip olduğumuz uyarılma düzeyine, başvurduğumuz bilişsel etikete bağlıdır. Bilişsel etikete varmak için, davranışlarımızı ve durumlarımızı gözden geçirmeliyiz. Örneğin eğer izlediğimiz komedi programından sonra kahkahalarla gülüyorsak, bundan mutlu olduğumuz sonucunu çıkarabiliriz. Bu bağlamda algı teorisi; iç durumumuzdaki anlam belirsizliği üzerinde duruyor ve bunun yalnızca dışsal çevrenin ve yapılan davranışların algılanmasına bağlı olduğunu söylüyor.

Bazen bulanıklıklar olsa da genellikle uyarılma durumlarımız bu kadar belirsiz olmaz. Genelde duygusal durumumuza neyin sebep olduğunu biliriz. Schachter'ın iki faktörlü duygusal teorisi; (psikolojik uyarılma ve makul etiket) belirsiz duygularımızın kökenini inandırıcı bir şekilde anlamamızı sağlar ve biz bundan çevremizde neler olduğu sonucunu çıkarırız (Aktaran: Taylor, Peplau, Sears, 2000).

Çevresel Belirsizlikler

Çevre, kişisel özelliklerimiz hakkında bize ipucu sağlar. Özellikle kişisel kavramlarda bizi belirleyici yapan faktörlerden yoğun etkileniriz.

Üstelik bizi belirleyici yapan özel durumlarda da imalarda bulunuruz. Bize benzeyen insanların olduğu bir grupta olduğumuz zaman kişisel kimliğimizi, bizi birçok açıdan farklı yapan özelliklerimizi düşünmeye başlarız. Bu sonuçla, sporcu kolej öğrencileri, odayı dolduran diğer öğrencilerden onları ayıran, özel yapan özelliklerinin spor yetenekleri olduğunu düşünürler.

Diğerleriyle Karşılaştırma

Bazı zamanlarda kendi boyutumuzu veya niteliklerimizi ve elde edemediğimiz bazı bilgileri değerlendirmek isteriz. Örneğin, ne kadar iyi bir dansçı olduğumuzu öğrenmek istiyorsak bunun cevabını bulmak için olası bir uzman bulabiliriz ama belki de bulamayız. Diğer insanlara ne kadar iyi bir dansçı olduğunu sorabilirsin ama bunu yapmaktan çekinebilirsin. Sonuçta; bazen kişisel özelliklerimizi başkalarıyla karşılaştırarak ölçeriz. Biliyorsunuz ki eğer iyi bir dansçıysanız, dans pistinde etrafınız dolar ve diğerlerinden daha iyi bir dansçı olduğunuz görülür. Bu süreç bir **sosyal karşılaştırma**dır.

Sosyal karşılaştırma: Sahip olduğunuz düşünceler, duygular, inançlar ve davranışlarınızı başka insanlarla kıyaslama sosyal karşılaştırmadır.

Sosyal Kimlik

Sosyal kimlik; "Kişisel düşüncenin bir parçası, grup üyelerinin değerlerinin duygusal anlam taşıyan hareketlerinin hep beraber elde edilmesidir." (Tajfel, 1981, p: 248; Aktaran Sears, Peplau, Taylor, 2000). Bu gruplar ailenizi ve diğer akrabalarınızı içerir. İş, din, politika, etnik ve toplumsal gruplar ve diğer üst gruplar veya önemli kişisel yönlerinizi güçlendiren gruplardır. Çocukluk döneminde sosyalleşmenin büyük bir bölümü oluşur. Biz özel bir ailede, etnik grupta dinsel grupta doğarız. Büyüdükçe kişisel özelliklerimizi ve değerlerimizi güçlendirecek ve rahatça yansıtabileceğimiz sosyal grupları seçeriz. Kişisel düşüncemiz ve sosyal kimliğimiz ortak karar verirler ve birbirlerinin parçasıdırlar.

Sosyal kimlik üzerinde yapılan araştırmaların çoğu etnik kimlik üzerine odaklanıyor. Bu da içinde bulunduğu etnik grubun üyeleriyle ilgilidir. Azınlık grup üyeleri için özel çıkışlar doğabilir. Erken ergenlik ve ergenlik yıllarında, duygularımız şekillendiği zaman, etnik grupların geçmişi ve ana kültürü etkilidir. Bu süreçte bir değişim olduğunda örneğin, öğrenciler okul değiştirdiğinde veya üniversiteye girdiklerinde daha zor olmaya başlayabilir. Sosyal kimliğin negatif yönleri belirgin veya tehdit edici olduğunda, insanlar özellikle pozitif yönlerini öne çıkarırlar,

Etnik kimlikle ilgili olan bir araştırmada (Phinney, 1981; Aktaran: Sears, 2000) güçlü bir etnik kimliğin tipik olarak yüksek öz saygıyla bağdaştığı bulundu. Ana kültürün etkisi olmadan, güçlü etnik kimliklerini koruyan kişiler arasında, özsaygı daha problemli olabilir. Benzer olarak diğer araştırmalar gösteriyor ki bireyler kültürel kimliklerini kaybetmeden, bir kültürü diğerine tercih etmeden, her iki kültürü de elde etme becerisine sahip olabilirler. Çift kültür becerisinin bu görüşü, birinin yeni bir kültürde de öz kültürü kadar başarılı olarak görevini yapmasıyla bağdaştırılabilir.

Sosyal kimlik : "Kişisel düşüncenin bir parçası, grup üyelerinin değerlerinin duygusal anlam taşıyan hareketlerinin hep beraber elde edilmesidir."

İnsanları ırksal veya etnik grupların kimliğine sürükleyen nedir? Amerikan Afrikalı üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırmaya göre; kimin ailesi siyahların bir örgütüne üyeyse, kim siyahların dersini aldıysa ve kim ırkçı veya ırksal bir önyargıyla ilgili bir deneyime sahipse kendi geçmişine daha bağlı, yani onların kendi genel kavramları daha güçlüdür. Çünkü birinin etniksel ve ırksal geçmişi, etnik kimliğin duygusunu besliyor (Aktaran, Sears, 2005) (Aktaran Taylor, Peplau, Sears, 2000).

Aslında bazı araştırma sonuçları kanıtıyor ki bireysel algılar ırksal ve etniksel kimliklerinden dolayı negatif geri bildirim oluyor. O bireyler önyargılarını kendi içine almak için diğerine çok olumsuz nitelikler veriyorlar, kendi karakter ve davranışlarına daha fazla değer biçerek özsaygılarını koruyorlar (Taylor, Peplau, Sears, 2000).

KÜLTÜR VE BENLİK

Karşı kültür araştırmaları, kişilik kavramlarının bireyin içinde yaşadığı kültüre bağlı olduğunu gösteriyor. Bu noktadan çıkan Sears'ın aktardığı bir araştırmada Markus ve Kitiyama 1991'de Amerikan ve Japon kültürü arasındaki belirgin zıtlıkları; kişisel kavramlardaki özlü, dayanıklı farklılıkları içeren örneklerle açıklamışlar. Bu fark Batının bağımsız kültürleri ve Doğunun birleşik kültürleri arasında doğmuş olabilir.

Amerika'da bireyselliğe güçlü bir vurgu var ve birinin eşsiz yeteneğinin kullanımı ve keşfiyle diğerlerinden nasıl en iyi şekilde ayırt edebildiği önemlidir. Onlar toplumsallaşmanın esas görevini bağımsız tanımlamalarda yaparlar. Batılılar çocuklarına nasıl bağımsız olunacağını öğretirler.

Japon kültürünün bağımlı bireyi ise kendini kuşatan akrabalarının bir parçası olduğu için, davranışları karardır, belirlidir ve diğer akrabalarının hareketlerini duygularını ve düşüncelerini ne şekilde algılayacağına bağlı olarak oluşur. Birey özerk ve bağımsız hareketler düşünceğine, sosyal ilişki bağlarının içinde anlamlı olmaya başlar. Bağımlı kültürlerde esas olarak kaynaşmaya vurgu vardır.

Sonuç olarak Sears'ın aktarmasıyla Markus ve Kitiyama (1991, 1994) bu kişisel kavramları, bağımlı ve bağımsız kişiliği karşılaştırmışlar, bireysellik ve kültürel sisteminin önemli tarafları üzerinde durmuşlar. Bu insanlar, kendi karakterleri hakkında nasıl düşünür? İnsanlar diğer insanlarla nasıl ilişkiye girer? Farklı olaylarda hangi duyguları kazanır ve insanı harekete geçiren ne gibi güdü ve sorulardan etkilenmişlerdir? Bu olguları tartışmışlardır.

Markus ve Kitiyama farklı duyguların çeşitliliği özünde bağımsız, karşıdaki birine bağımlı benlikler tecrübesini tartışır. Benlik birbirine bağlıdır ve karşısındaki birey tarafından algılanır. Benlik artırımının algılanması ise benliği temsil eden bir anlayıştır. Bu da kültürel bir sınırlamadır. Benlik sorununda kendine karşı önyargılı olmak ise başka bir tutumdur. İnsanlar kendileri için iyi olan, kötü olmayan sonuçlara sahipler. Ancak, böyle atıflar benlik yükseliminin kalitesini düşürüyor.

Benzer şekilde özsaygının değişmesi de muhtemeldir. Hislerinde bağımsız olan bir kültürün üyeleri daha fazla onaylanır ve benimsenir. Bir başka araştırmada; 31 ülkenin öğrencilerinde toplumcu merkezîyetçi ülkelerde, hayattan tat alma ve öz saygı arasındaki ilişkinin düşük olduğunu buldular. Fakat özgür ülkelerde öz saygısı olan bireyler hayattan çok fazla tat alanlar olarak raporlaştırıldılar (Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Özetle kişisel bilgi birçok kaynaktan gelir; erken toplumsallaşma, diğerlerinin kıymetini yansıtırma, diğerlerinden gelen bir geri besleme, kendi davranışlarımızın öz algısı, çevresel ayırt edicilik, diğer insanlarla bizim kişisel niteliklerimizin sosyal karşılaştırılması ve diğer sosyal gruplarda üyelik gibi...

ÖZBİLGİNİN GÖRÜNÜMÜ

Özbilgimiz zamanla ne şekil alır? Bilişsel olarak kendi kendimizi gösterdiğimiz, temsil ettiğimiz tuttuğumuz, kavradığımız inançlar nasıldır?

Kendi Özşemalarımız

Şema: Organize edilmiş, yapılandırılmış bir uyarıcı ya da kavram hakkındaki bilgilerin bir bölümüdür.

Bir **şema**, organize edilmiş, yapılandırılmış bir uyarıcı ya da kavram hakkındaki bilgilerin bir bölümüdür. İnsanlar bazı olaylar ve diğer insanların doğaları hakkında şemalar tutarlar. İnsanlar ayrıca, kendi kendileri hakkında da şemalar tutarlar. Özşemalar, kendi kendiniz hakkında ne düşündüğünüzle ilgili ölçülerdir. Örneğin, siz bağımsızlığınızı sürdürmek ve sergilemek hakkında çok ilgili olabilirsiniz. Siz ailenizden kolej için para almayı kabul etmeyebilirsiniz. Kendi çamaşırınızı kendiniz yıkayıp matematik konusunda arkadaşlarınızdan yardım istemezsiniz. Ya da kendi kendinizi çok bağımlı düşünebilirsiniz ve kendiniz için sevdiğiniz başkalarının sizi çevrelemesi ile bir güvenlik temin etmeyi düşünebilirsiniz. İki olayda da, bağımlılık ve bağımsızlık ölçütleri ile ilgili güçlü bir özşemaya yani kendi şemanıza sahipsinizdir. Diğer taraftan, kendinizi bu ölçülerle çok fazla ilişki içinde olduğunuzu düşünmeyebilirsiniz. Bu olayda, kendinizi şematik olarak bu kavramların içinde düşünmüyorsanız, siz bağımsızlık ve bağımlılığın ölçüleri üzerinde kendinizi şeması olmayan biri olarak tanımlayabilirsiniz. Ancak genelde insanlar, kendilerine göre önemli olan konular üzerinde şemaya sahiptirler.

Bütün özşemalar pozitif değildir. İnsanlar, kendileri hakkında negatif özellikleri önemseyip, genelde kabul gören organize edilmiş inançları tutarlar. Örneğin, kendisinin çok kilo aldığını fark eden biri; ne yiyeceğine, nasıl kalori kaybedeceğine dair planlar yapar. Bu kişide kilo şemaları olması, diğer insanlarda da kilo ile ilgili davranışlara dikkat çeker. Böylece, örneğin, bu kişi başka birinin diyetle olduğunu ya da başka birinin kilo ile ilgili bir problemi olmadığını anlar ve kendisine çözümler getirir.

İnsanlar düşüncelerinde özkavramları tutarlar. Bu özkavramlar, sadece şimdiki niteliklerle alakalı değil, ayrıca gelecekte bir zaman olabilecek öztanımlayıcı niteliklerle de ilgilidir. Bunlara olabilir kendilik denir. Bunların bazıları amaçları ve rolleri içerir. İnsanlar yüksek mevkiler isterler. Örneğin beş yaşındakiler bir itfaiyeci olmak isterler ya da öğrenciler doktor olmak ister. Bütün olası kendilikler pozitif olmaya eğilimlidir. İnsanlar gelecekte kendilerini iyi yerlerde, iyi durumlarda görmek isterler. Ama bazı olası kendilikler gelecekte bir şey olur mu ile ilgili korkuları da gösterir. Örneğin, birinin alkol tüketimine olan hayranlığı bazı durumlarda alkolizme yol açabilir.

Özşemalar olası kendilikleri içerir. Kişisel niteliklerimiz hakkında bilgiye sahip olma, olayların bizimle ilgili olup olmadığını anlayabilmemize imkan verir. Özşemalar, bilgiyle ilgili şemaları hatırlamamıza yardım eder. Özşemalar, geçmiş davranışlarımızdan sonuçlar çıkarmak, kararlar almak ve geleceğimize rehberlik eden yargılamaların anlamlarıyla ilgili çıkarım yapmamıza yardım eder (Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Özfarklılıklar

Gerçekte nasıl olduğumuz ile ideal olarak nasıl biri olmak istiyoruz? Bunlarla ilişkili davranış ile düşüncelerimiz özfarklılıklardır. Psikologlar bu özayrılıkların güçlü duygular üreteceğini söylüyor. Kişisel tepkilerimiz ve ideal olarak nasıl biri olabiliriz, arasında olumsuz yönde bir fark algıladığımız zaman, hayal kırıklığına uğrarız, memnun olmayız, üzgün oluruz ve ayrıca kendimize olan özsaygımız azalır. Gerçek benliğimiz ve ideal benliğimiz arasındaki ayrılıklarda, bizler heyecanla ilgili olumsuz yüklü duygular, örneğin korku, endişe vb. üretiriz.

Gerçek benlik ve ideal benlik arasındaki ayrılıklar, hayal kırıcı, üzücü ve memnuniyetsiz bir durum üretiyor. Ayrıca özsaygı eksikliğine neden oluyor. Örneğin okul gazetesinde editör olmayı istemek fakat sonra başarısız olmak gibi. Birinin hareketli kişiliği ile ailesi veya arkadaşlarının idealleri arasındaki anlayış farklılığında endişe yaratabilir.

Bir başka örnek de, babasının hayalindeki başarılı işadamı olamayacağını anlamak bir gençte kaygı üzüntü yaratır. Kişi için, ideal benliğindeki objeyi söyleyen bireye karşı kişisel beğenisi ne kadar önemliyse, ilişki ne kadar yakın ise o oranda daha fazla yoğun duygulanım gerçekleşir.

İdeal ve gerçek kimliğimizin uygunluğunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Olmak istediğiniz yerde misiniz?



BENLİK DÜZENLEME

Özdüzenleme insanın kendi hareketlerini kontrol etme ve yönetme şeklidir. Gördüğümüz gibi insanlar kendileri hakkında çeşitli miktarlarda bilgi depolarlar, kişisel özellikleri, arzu, amaçlar ve gelecekteki durumları gibi. Ama bu devam eden duygu ve hareketler ile nasıl ilişkilendirilir?

İşleyen Kişisel Algı

Düşüncelerimizi ve devam eden davranışlarımızı etkileyen benlik düzeyi, bir özel durum dahilinde ortaya çıkan kişisel algımıza dayanmaktadır. Özel bir durumda oluşan kişisel algı durumu, işleyen kişisel algı durumu olarak adlandırılır. Bize cuma günü yapılacak bir parti hatırlatıldığında sosyal benlik ortaya çıkarken; bir sınıf ortamında duygu ve düşüncelerimiz üzerinde ise akademik benlik baskın faktör olmaya meyillidir. İşleyen kişisel algı önemlidir çünkü bizim genel kişisel algımıza göndermede bulunur ama özel olaylarda davranışı yönlendirir ve bunun karşılığında olayın gidişatına göre değişiklik gösterir. Bir arkadaşınız ile tartıştığınız ve ona vurduğunuz bir anı hatırlayın. Daha sonra muhtemelen kendinizi iyi hissetmediniz ve o da muhtemelen sizin hakkınızda fazla iyi düşünmedi. Bu ana kadar kendinizi muhtemelen anlaşılması kolay, iyi bir insan olarak görme fikriniz vardı. Fakat bu olaydan sonra kendiniz hakkında saatlerce ya da günlerce pek olumlu düşünmediniz. Zaman içinde bir şekilde kalıcı kişisel algınız galip geldi ve siz kendiniz hakkında kendinizden hoşnut ve kolay geçinilir bir insan olduğunuz düşüncesini yeniden kazandınız.

İşleyen kişisel algıdaki değişiklikler ancak zaman içinde sabitlik kazanırsa kalıcı kişisel algıda değişikliklere neden olur. Örneğin kolejdeyken kendinizin otoriter olabileceğinizi düşünmüyordunuz. Fakat mezun olduktan sonra bir bankada bulduğunuz işte birçok kişiyi yöneteceksiniz, bunu günlerce aylarca yıllarca devam ettirseniz kendiniz otorite ve sorumluluk sahibi olduğunuz düşüncesini kazana-

bilirsiniz. Ve bu sizin kalıcı kişisel algınızın önemli bir şekline dönüşebilir. Bu örnekte de işleyen kişisel algı kalıcı kişisel algının bir parçası olmuştur.

Kişisel Karışıklık

Kişisel düzenleme için önemli olan benlik hallerinden biri de kişisel karışıklıktır. Bazıları kendileri hakkında bir ya da iki şekilde düşüncelerini yürütürken bazıları ise birçok farklı şekilde kendileri hakkında düşünce yürütürler. Bir kolej öğrencisi kendisinin öncelikle bir öğrenci olduğunu düşünür. Dikkatini ve inancını derslerinde başarılı olma yönünde odaklar bir diğeri ise kendini çok daha karmaşık rollerde düşünür. Bir öğrenci olarak, bir evlat olarak, bir sevgili olarak, bir takımın üyesi olarak ve bir part-time çalışan olarak. Patricia Tinnville (1985) yılında basit benlik sahibi insanlarla karışık benlik sahibi insanları karşılaştırdığı analizinde; basit benlikli kişilerin özkavrayışa sahip, insanların önem verdikleri alanlarda elde ettikleri başarı ile ayakta kalabildiklerini, fakat başarısızlık durumunda da incinmeye gayet açık olduklarını belirtir. Örnek olarak öncelikle alacağı notları önemseyen öğrenci kötü bir not aldığı anda yıkılmış ve kederli olabilir. Daha karmaşık olan insanlar ise elde ettikleri başarı ile ayakta kalabilirler, ama bunun yanında kendilerini başarısızlık ve aksilik durumunda destekleyecek başka şekillere de sahiptirler. Karmaşık benliğe sahip bir öğrenci akademik bir sorunla karşılaştığında mütemediyen dikkatini okul ile olan uğraşından uzaklaştırır ve bir dağ gezintisi için hazırlanabilir ve çaresi sayesinde bir şekilde akademik sorunla daha başarılı bir şekilde başa çıkabilir. Bu şekilde pozitif kişisel karışıklık, stres dolu yaşamsal faaliyetler karşısında bir tampon vazifesi görür. Kişiliğimizin çoğunu bir tek benlik haline yoğunlaştırmaktansa daha çok doyurucu ve başarılı olan diğer hallere yoğunlaşırsak yaşamımızda karşılaştığımız bir sorun daha az yaralayıcı bir hal alır (Aktaran: Sears, Taylor, Peplau, 2000). Bu işlevi sadece pozitif (olumlu) kişisel karışıklık özelliği başarabilir. Bunun karşısında negatif (olumsuz) kişisel karışıklıklar depresyona yönelik bir risk faktörüdür ve çöküntüyü tedavi edici özelliği zayıftır. Yani kendisi hakkında yetersizlik ya da zayıflık düşüncesine sahip olma başarısızlıklar ve engellere karşı destekleyici bir neden oluşturmaz.

Benlik Verimliliği ve Kişisel Kontrol

Kişisel düzenlemeyi etkileyen benlik görünümlerinden diğeri de belli görevleri yapmamızı sağlayan yeteneklerimize yönelik beklentilerimizi içeren, benlik verimliliği ve bu yöndeki inançlarımızdır. Bir aktiviteye katılıp katılamayacağımız, bir işe kalkışıp kalkışmayacağımız ya da bir amaca ulaşp ulaşamayacağımız bu eylemlerimizi yerine getirirken başarılı olup olmayacağımız inancına bağlıdır. Sigara içen birisi bırakabileceğini düşünmezse sigarayı bırakamaz. Zor bir sınav kâğıdı ile karşılaşan ve kapasitesi ile iyi bir iş çıkarabileceğini düşünen öğrenci, kapasitesi hakkında şüphesi olan bir öğrenciden daha kolay bir şekilde sınavına başlar ve sonuca ulaşır. Psikologlar başarı ya da başarısızlık yönünde daha önceden yaşanmış tecrübelerin, insanların benlik verimlilikleri hakkında kalıcı algı şekilleri oluşturmaya yöneldiğine inanırlar (Bandura, 1986; Aktaran: Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Benlik verimliliğine dair inançlarla belli bir davranışı gerçekleştirebilmek için, özel olarak kontrol ile ilgili algılar gereklidir. Bunlar sıradan kontrol duyguları değildir. Örneğin birisinin tenis takımı için ne kadar sıkı çalışacağını öğrenmek istiyorsanız o kişinin ne kadar olumlu insan olduğuna dair genel duygularına değil, tenis takımına yönelik ve özellikle benlik verimliliği ve kişisel kontrolü hakkındaki inançlarını öğrenmeniz gerekmektedir.

Kişisel Farkındalık

Kişisel düzenleme aynı zamanda ilgimizi nereye yönlendirdiğimizden de etkilenir. Daha özel bir ifade ile ilgimizin kendi benliğimize yönelik ya da çevreye yönelik olup olmadığıdır. Genelde ilgimizi odaklarız. Ama bazen de kendimize odaklanı- rız. Ayna da kendimize bakmak, fotoğraf çektirmek, başkaları tarafından beğenil- mek veya başka bir şekilde yalnız olmak gibi deneyimler esnasında ilgimiz kendi- mize yöneliktir. Kendimizi mevcut çevre dahilinde görevini yerine getiren bir ak- tör olarak değil, kendimizin ve başkalarının ilgisinin yöneldiği bir obje olarak gör- meye başlarız. Bu durum *kişisel farkındalık* olarak adlandırılır. Genel olarak kişi- sel farkındalık insanların bir standart karşısında davranışlarını tartmaya ve bu stan- dardı karşılamaya yönelik hareketi düzenleyecek bir yöntem oluşturmaya yönelen- dirir. Düşünün ki sık bir restoranda sevgilinize karşılıklı oturuyorsunuz ve aynı za- manda terslik bu ya direkt olarak arkanızdaki aynaya bakıyorsunuz. Aynaya her göz atmayı deneyişinizde yüzünüzün bir kısmını görüyorsunuz. Rüzgarda dağılmış saçlarınızı, kaba bir şekilde gülüşünüzü ve hiç de çekici olmayan giyiminizi fark ediyorsunuz. Kendinizi tamamen aptalca hissederek harekete geçiyorsunuz. Saçı- nızı taramak için banyoya doğru gidiyorsunuz ve bu sırada geri döndüğünüzde hâlâ kötü görünüyor olacaksınız (Aktaran Sears, Taylor, Peplau, 2000). Kişisel ilgi insanların fiziksel görünüş, entelektüel performans, atletik yapı ya da manevi bü- tünlük gibi konularda kıyaslar yapmasına neden olur. Standartta uymaya çalışırız, davranışımıza standart yönünde değer biçeriz, bu davranışımızın beklentileri karşı- layıp karşılamadığına karar veririz ve girişime devam ederken kıyaslama yapmayı da sürdürürüz. Bu süreç *geri besleme* olarak adlandırılır ve teori de *kişisel düzen- lemenin sibernetik teorisi* olarak isimlendirilir.

İnsanlar ayrıca kendilerinin kişisel genel görünümüne verdikleri önem dere- cesi yönünden birbirlerinden farklılık gösterirler. Bu fark umumi ya da kişisel *ben- lik bilinci* olarak adlandırılır. Yüksek derecede genel benlik bilinci olan insanlar özerklik ve kimlik sorunlarının peşine düşerler. İnsanlar diğerlerinin hakkında ne düşündükleriyle, nasıl gözüktükleriyle ve diğerlerine nasıl göründükleri ile ilgili olarak kaygı duyarlar. Yüksek derecede kişisel benlik bilincine sahip insanlar ken- dilerini analiz etmeye, kendileri hakkında düşünmeye ve içsel duygularını öğren-meye çabalarlar. Bu insanların benlik şemaları, kendilerini daha iyi ifade etmeye yatkındır ve içinde bulundukları ayrılıkların ve çelişkilerin daha farkındadırlar. Ge- nel benlik özellikle baskın ise örneğin diğerlerinin değerlerini ve tutumlarını önem- semek gibi, insanlar kişisel tutumlarına daha çok ağırlık vermeye meyillidirler fa- kat ilgilerini dışa yöneltirlerse sosyal normlara daha çok uygunluk gösterirler. Ben- lik bilincinin genel ve kişisel şekilleri birbirlerine zıt değildir. İnsanlar her ikisinde de yüksek, her ikisinde de düşük ya da birinde yüksek birinde düşük olabilir. Ben- lik bilincinin genel ve kişisel şekilleri davranış oluşumunda belirleyicidirler. Siz hangisisiniz? (Sears, Taylor, Peplau, 2000).

MOTİVASYON VE BENLİK

Şimdiye kadar benlik görüşü, kendini geri planda tutma beklentileri ve insanların çevreye göre nasıl hareketlerini belirledikleri hakkında çalıştık. Benlik düzenle- mesini nasıl kontrol altına alacağımızı bilmek de önemli. Genelde insanlar doğru ve olumlu benlik oluşturma yollarını arıyor ve bu konu üzerinde pek çok gö- rüş var.

Doğru Benlik İhtiyacı

Geleceğimizin getirilerini kontrol altına almak, önceden belirleme yeteneklerimiz doğrultusunda gerçekleştirebileceğimiz bir şeydir. Örneğin bir kolej öğrencisisiniz ve iyi bir dansçı olup olmadığınızı merak ediyorsunuz. Böyle bir durumda birçok dans eğitim kursuna gitmek taraftarı değilsinizdir Ya da bir dans yarışmasında belki ilk kez denediniz, olağanüstü iyisinizdir ama 3. kez denediğinizde çok başarısızınızdır. Kendi dans yeteneğinizi en iyi şekilde teşhis edeceğiniz yer bir kolej partisidir.

Yetenekleriniz hakkında kesin bir bilgiye sahip olmadığınız zaman özgüvenimizi sorgulamak zorundayız. Tutarlı benlik ihtiyacı genelde bir zorunluluktur ve kendimiz hakkında durumdan duruma sürekli değişken bir yapıya sahip olduğumuzun düşünülmesini istemeyiz. İnsanlar açık durumlarda kendi benlikleri ya da karşısındakinin benliği hakkında yorum yaparak tahminde bulunurlar. Bu yöntemin adı kişisel doğrulamadır. Örneğin sınıf olarak bir seminerdesiniz, sınıf arkadaşlarınız da sizin konuşkan olmadığınızı, katılımsız olduğunuzu söyledi. Siz de bunun üstüne ertesi günlerde daha aktif bir öğrenci olarak arkadaşlarınızın varlığı tahmini yanılmaya çalıştınız.

Bir kişi hakkında alacağınız ilk izlenimler onun dış görünüşüyle sağlanır. Aldığımız işaret ve semboller, kıyafet, dış görünüş, kim olduğunu bize söyler. Eğer bir insanın sizin hakkınızda objektif düşünmesini istiyorsanız, daha sportif giyinirsiniz. İnsanlar zamanlarının çoğunu duruma uygun bir şekilde davranıp olumlu bir izlenim yaratmaya çalışarak geçirmektedirler.

Kişisel Gelişme

İnsanların kendi benliklerini geliştirebilmelerine en iyi güdü, arzulamaktır. Birçok insan kendi performanslarını geliştirmek amacıyla spor ve benzeri eğlence aktivitelerine başvurur. Eğer çalışan biriyseniz ve işteki hünerlerimizi geliştirmek istiyorsanız, iş organizasyon temelli bir çalışmada kendi zamanımızı değerlendiririz.

Kendi arzuladığımız aktiviteler doğrultusunda gelişimimizi tamamlayabiliriz ve başarılı olabiliriz.

Öz gelişim diğer insanlarla iletişimimizi de etkiler. Bu yönetime *artan benzerlik* denir. Örneğin bir futbolcu sevdiği bir futbolcunun fotoğraflarını saklıyor ve onun başarısını görüp onun gibi olmaya özen gösteriyor. İnsanlar simgeledikleri, anlamlandırdıkları insanların başarısına ulaşmak için daha çok motive olurlar.

Kişisel Doğrulama

İnsanlar önemli bir çalışma hakkında bir hata yaptığını gördüğünde karşılaştırma yapmak yerine acemi olan özelliklerini önemser. Örnek; çekici bir erkek öğrenci sınavda başarılı olamamasının nedenlerini ararken bunun sorumluluğunu sınıftaki kız arkadaşına yükler. Kişisel doğrulama teorisinde insanların kendi özdeğerlerini doğrulayarak kişisel özelliklerini açıkça davranışa dönüştürdüklerini söyler.

Araştırmalar sonunda ortaya çıkan en kapsamlı hata; yüksek özsaygıya sahip olanların, kendilerinin iyi yönlerini abarttıklarıdır. Düşük özsaygıya sahip olanlar ise tersini doğrulamışlardır (Aktaran; Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Tesser'in Kişisel Değerlerin Savunulması Modeli

Sosyal çevremizdeki insanların performansları bizim özgelirlerimizi etkiliyor. Özellikle de psikolojik bir bağımız varsa bu modele göre farkında olmadığımız yakınlıklar; akrabalık, arkadaşlık gibi ilişkiler doğrultusunda oluyor.

Ama bu yakınlık aynı zamanda ortak karakter özelliklerini paylaşmaktan, aynı cinsiyette olmaktan, aynı dine inanmaktan ya da fiziksel yakınlıktan da kaynaklanabilir.

Kişisel değerlerin savunulması teorisi şu şekilde özetlenebilir:

1. Karşılaştırma etkisi: İlişki içinde olduğumuz insanın performansı kendi gelişmemizi etkiler. Kıskançlık gibi eylemlerde bulunuruz. Bunun içinde o kişiyle aynı konularda uğraşmamız gerekir.
2. Yansıtma etkisi: İlişki içinde olduğumuz kişi, kendi gelişimimiz dışında bir konu hakkında, bir başarı gösterdiyse, Onun başarısından dolayı gurur duyarız (Aktaran: Sears, Taylor, Peplau, 2000).

SOSYAL KIYASLAMA KURAMI

Kıyaslama yapmak, benliğimiz hakkında bilgilenmemiz için iyi bir kaynaktır. Objektif bir değerlendirme mümkün değilse ve öz yeteneklerimizi bulmamız gerekiyorsa karşılaştırma yaparız.

Kuram, 1954 yılında Lean Festinger tarafından geliştirilmiştir. Festinger, insanların tam olarak yeteneklerinin, sıfatlarının farkında olduğu zaman motive olduklarını söylüyor. Bunu anlamak için de birey diğer insanlarla kendini mukayese eder. Kuram aşağıdaki gibi özetlenir:

1. İnsanlar kendi düşünce ve yeteneklerini geliştirme sürecine sahiptirler.
2. Fiziksel standartların yokluğunda, insanlar kendilerini diğer insanlarla karşılaştırarak geliştirirler.
3. Genelde insanlar kendi benzerleriyle karşılaşmayı tercih ederler.

İnsanlar sadece yetenek ve düşüncelerini değil duygularını, kişiliklerini, kazanımlarını, statülerini, prestijlerini de karşılaştırmaktadır.

Sosyal kıyaslama yöntemi, sosyal yaşamı çok etkilemektedir. Örneğin sosyal görünümünüzü ya da arkadaşlarınızın olduğu etnik grubun ekonomik ya da sosyal açıdan dezavantajlarını karşılaştırdığımızda bir anomi meydana gelir.

Sosyal kıyaslamanın amacı farklı yetenekleri ve motivasyonu artırmaktır (Aktaran: Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Doğru Kişisel Değerler

İnsanlar bazen kendileri hakkında gerçek bilgiye sahip olmayı isterler. Örneğin; voleybol takımında kötü oyuncu olduğunuzu öğrenmeniz, sizi başka bir spor dalına yönlendirip, o spor dalında güç harcamaya teşvik eder.

Karşılaştırma Süreçleri

Festinger, bir insanın seçtiği sosyal karşılaştırma durumlarına odaklanmıştır. Örneğin deprem korkusu yaşayan bir insan sürekli olarak kendi tepkilerini karşılaştırmak amacıyla, deneyimlerini paylaşmak için komşularıyla ya da arkadaşlarıyla görüşür.

Dış özelliklere bakarak da bir kıyaslama yaparız. Bir adam yamalı bir kot ve bol bir t-shirt giydiyse onun salaş görüntüsü, protestocu bir yapısı olduğu fikrini uyandırır. Öte yandan başka biri, daha temiz daha derli toplu giyinmişse onun hakkındaki izlenimizde daha disiplinli biri olduğuna dairdir.

Düşük özsaygı insanı daha mutsuz yapar ve insanın öz gelişimi için bir katkıda bulunmaz. Ne yapılır? Yüksek özsaygı insanı hem gelişmeye hem mutluluğa teşvik eder.

KENDİNİ SUNMA

Konumuza, bir örnekle başlayalım: Can, önemli bir iş görüşmesi için dikkatlice hazırlanır. İş deneyimi hakkında ne söyleyeceğini prova eder, saçlarını kestirir, düzelttir ve resmî görünmek için hangi takım elbisesini ve yeleğini giyeceğini düşünür. Evraklarını taşımak için yeni bir çanta alır ve randevusuna erken varabilmeyi planlar. Görüşme yapacağı kişiyle tanışınca Can, güçlü bir tokalaşmayla mutlu bir şekilde gülümser. Görüşme boyunca Can dikkatli olmaya, ve sorulara doğruca cevap vermeye çalışır. Kısaca bu işi başarabilecek yeterliliği ve enerjiyi sunmak için bütün gücünü kullanır.

Kendini sunma neden kendini anlatma için önemlidir? Birçok sebep var. Biz insanlarda sıkça pozitif aynı zamanda samimi, zeki ve yardımsever bir kişilik görmek isteriz, fakat bazı zamanlar farklı imajlar belirtmeye çabalarız. Örneğin okul içinde kabadayılar, kendilerini sert ve kavga çıkaran gibi göstermeyi isteyebilir. Oysa diğer zamanlarda hedefimiz kötü bir etkiyi minimuma indirmektir. Örneğin geç kaldığı bir sınav için akla uygun bir mazeret uydurmak gibi.

Kendimize ait davranışlar ve hareketler sayesinde kendimize uygun bilgi kazanırız. Doğru şarabı sunmak, klas bir araba kullanmak, yeni bir nişan yüzüğü takdim etmek insanların özel bir etki iletmek için kullandıkları fiziksel değerlerdir. Ayrıca ortamı kurmak için de önemlidir. Bu ortamı romantik bir başlangıç gibi ışıkları kısarak, yumuşak bir müzik çalarak veya doğaya olan ilgimizi iletmek için arkadaşımızı kırdı bir yürüyüşe çıkartarak yaratabiliriz. Kendinizi sunmanın diğer bir özelliği de prova yapmaktır. Sosyal bir olaydan önce zihinsel olarak birçok yaklaşımı deneyerek ne yapacağımız ve söyleyeceğimiz hakkında düşünebiliriz. Modayı takip eden gençler için aldıkları arasında moda olan elbiseler ve saç kesimleri, yaşlılar tarafından tuhaf olarak nitelendirilebilir. Ancak sosyal etkileşimin bir aşaması; *kendini tanıma*, *kendini sunma*, amaç ve ortama bağlı olarak davranışlarımızı durumdan duruma değiştirebilmektir.

İyi Bir İzlenim Yaratmak

Kendini sunmanın mümkün en bilinen motivasyonu iyi bir etki yaratmaktır. İnsanlar bu olayın nasıl üstesinden gelir? Sosyal konumun normlarına uymak bir stratejidir. Örneğin bir akşam partisinde bir kişi ilginç hikayeler anlatabilir ve şakalar yapabilir. Buna karşın bir cenaze töreninde üzüntüsünü belirtip ve aile için iyi dilekleri ifade edilebilir. Diğer bir strateji; diğer insanların davranışlarını karşılaştırmaktır. Kendini terfi etme kendi hakkında pozitif bilgi üretmeye karşılık gelir. Bir olayı kullanarak, ya da kendi hakkında pozitif şeyler söylemekle olur.

Pozitif etki yönteminin diğer bir taktiği alçak gönüllülüğü kullanmaktır. Örneğin bayan basketbol yıldızı şampiyonayı kaybedinceye dek oldukça iyi bir performans sergilediğini ve takımına girmeye çalışmanın dışında başka bir şey yapmadığını ve parlak oyunlar oynadığını söyledi. Onun başarılarının anlaşılmasıyla, o oldukça yeterli ve hoş görünecektir. Böyle bir durumda ustalık, tabii ki alçak gönüllülüğün etkili olduğu zamanı bilmektir.

Kendini sunma sözlü ve sözsüz davranışları içerir. Genel olarak kendini sunma durumları söze ait veya söze ait olmayanın, aynı mesajları verdiği zamanlarda inandırıcı olur. Bir kişi depresif bir sesle ve asık bir suratla” Çok mutluyum.” derse bu inandırıcı olmaz. Buna karşı bir kişi gülümser ve göz kontağı kurarsa daha inandırıcı olur.

Eğer kişi sinema oyuncularının olduğu bir şehir merkezinden geldiğini ve bir keresinde Barbara Streisand ile tanıştığını veya lotodan 1 milyon \$ kazandığını söylerse üzerimizde dolaylı olarak zengin ve ünlülerle beraber olduğu etkisini yaratmaya çalışıyordur. Ama ne derecede inanılırdır, tartışılır.

Etkisiz Kendini Pazarlama

Kendini pazarlama her zaman etkili değildir. Bazı zamanlar olaylar bizde olumlu bir etki yaratmaz. Örneğin annemizin doğum gününü unutabiliriz veya bir restorantta üzerimize çorba dökülebiliriz. Bu sebeplerden dolayı hatalarımızı minimum düzeyde tutmaya çalışırız.

Utanmak, kendimizi sunarken bazen bir durumda alışlagelmiş olmayan hoşnutsuz bir duygu görmemizdir? *Kendini pazarlama* bazen daha ciddi başarısızlıklar içerebilir. Profesyonel bir aktörün konuşmasını unutması veya ünlü bir bilim adamının bulgularını gösterirken yanlış yorumlarda bulunması gibi. Başka bir örnekte; utangaç biri genelde diyalogu keserek, yeniden başlamak için uğraş verir. Kişi özür dileyebilir veya bir mazeret göstererek bıraktığı yerden toplamaya kalkışabilir. Çünkü utangaçlık durumu herkesi rahatsız eden bir durumdur.

Mazeretler, izlenimlerde önemli bir rol oynar. Performansı elde tutmanın bir yolu da mazeret bulmaktır. İnsanlar çoğu kez başarısızlıklarına kontrol edilemeyen ve dış kaynaklı sebepler yüklerler.

Önemli mazeretler başarmayı sınırlamıştır. Bir toplantıya gecikme, yönetimde problem yaratabilir. Diğer insanların sinirlerini ayağa kaldırmaktansa uzak durmak daha iyi bir izlenim yaratır. Eğer, arabanın tekerleğinin patlaması mazeretinizse, saatin alarmini kurmayı unuttuğunuzu söylemekten daha iyidir. Ancak her zaman en uygun yalan, gerçeğe en yakın olandır!

Kişisel Engel

Kişisel engel adlı mazeret, önemli bir stratejidir. İnsanların kaçınılmaz başarısızlıkla sonuçlanan deneyimleri olduğunda, bunun yeteneksizlikle değil, başka mazeretlerle savunulmasıdır. Öğrencinin düşük not almasını yorgunluğa bağlaması gibi. Alkolikler işlerini kaybedişlerini, zayıf performanslarına değil de içmelerine bağlarlar.

Kişisel engel stratejisinin iki çeşidi vardır. Davranışsal engeller, örneğin alkol, uyuşturucu etkisi, bitkinlik, dakik olmama, uyuşukluk, dikkatsizlik vs. Kendiliğinden kaynaklanan engeller ise hasta olan insanlar tarafından getirilir. Endişe, utangaçlık, travma vakalarındaki gibi. Böyle durumlar performansı zayıflattığında söylenirler.

Kendi benliğinde düzenli olarak engelleri olan insanlar, zayıf çalışma alışkanlığına sahiptirler, akademik olarak başarısızdırlar ve psikolojik savunmaları zayıftır. Engeller kısa dönemde etkilidir fakat uzun dönemde bireylerin kendilerini yönetmeleri için kesinlikle başarılı bir taktik değildir.

Özet



Benlik ve özsaygı kavramlarını tanımlayabilmek.

Benlik, kendimiz hakkında topladığımız inançların bütünüdür. Bu inançların içeriği benlik kavramı olarak adlandırılır. Bunlar hakkında yaptığımız değerlendirmeler ise özsaygıdır (Benlik Saygısı).



Kendilik bilgisi ve kültürle olan ilişkisini açıklayabilmek.

Kendilik bilgisi ilk olarak sosyalleşmeden gelir. Başkalarının değerleri ile diğer insanların geribildirimleriyle, kendilik algısıyla, çevresel ve sosyal karşılaştırma yöntemleri ile sosyal kimlik ve kültürel değerlerle oluşur. Kültürel analizler; batılıların benliklerine özgü olarak nitelendirdikleri teklik, önemlilik ve özgürlük kavramlarını paylaşımcı kültürle ilişkilendirirken otoriter ve merkezîyetçi sosyal yapının, bireyin kendisiyle ilgili olguları olumsuz yönde etkilediğini de açıklamaktadır.



Kendimizle ilgili bilgilerimizin edinildiği kaynakları sayabilmek.

Kendimizle ilgili bilgilerimizi esas olarak toplum-sallaşma süreci içerisinde ediniriz. İnsanların bizim yaptıklarımıza ya da yapmadıklarımıza gösterdikleri tepkiler, çevremize ilişkin alanlarımız, kendimizi başkalarıyla kıyaslamamız ve toplumsal kimliğimiz, kim olduğumuzla ilgili bilgilerimizi kaynaklık etmektedir.



Benlik düzenlemesi-öz yeterlilik ve farkındalığın insan yaşamındaki önemini açıklayabilmek.

Benlik düzenlemesi, bizim hareketlerimizi nasıl kontrol edeceğimizi ve yöneteceğimizi belirtir. Öz yeterliliğimiz ise benlik karmaşıklığının derecesine bağlı olarak yeterli ya da yetersizliğe doğru değişkenlik gösterirken tüm dikkatimizi benliğimizin farkındalığı için harcarız. Benliği düzenleyen pek çok motivasyon vardır. İnsanlar doğru, tutarlı ve pozitif benlik kavramı oluşturmak ve geliştirmek için sürekli bilgi ve uyaran arayışı içine girerler.



Benlik doğrulamasının, nasıl gerçekleştiğini açıklayabilmek.

Benlik doğrulaması, benlik algımıza gelen bir tehditten sonra, değişik alanlarda algımızın desteklenmesini sağlamak için harcanan gayreti belirtir. Bu bağlamda kendimi değerlendirme, diğer bireylerin bize yakın ya da uzak oluşu ve iç-dış performanslar sonucunda; bu olguların benlikle ilişkilendirilip ilişkilendirilmemesiyle oluşur.

Sıklıkla bizler sahip olduğumuz özelliklerimizi, düşüncelerimizi ve duygularımızı başka insanlarla karşılaştırırız. Bu işlem sosyal kıyaslamadır. Tipik olarak bizler sosyal kıyaslama için bizim yaptığımıza benzer olayları seçeriz. Bazen bizden daha iyi ya da daha kötü insanlar için aşağı ya da yukarı kıyaslamaları kullanırız. Bunlar benliğimizi güçlendirme ve kişilik gelişimi için yapılmaktadır.



Kendimizi benliğimizi gerçekleştirecek biçimde çevremize nasıl sunduğumuzu açıklayabilmek.

Kendini sunma çevredeki izlenimlerin tutarlı ve olumlu olması için yaptığımız gayretle ilgilidir. Öyleki bir tiyatro sahnesi gibi biz, durumlara uygun olarak davranışlarımızı yapılandırır, düzenli olmasına çabalar ve genellikle pozitif izlenimleri alarak bireyleri etkilemeye çalışırız. Sağlıklı benlik geliştirme ve alçak gönüllülük, pozitif etkilere rehberlik yapan iki temel stratejidir.

Başkaları üzerindeki zayıf ve olumsuz izlenimler ve etkiler genellikle özürler ve benlik engellerini kullanarak yani kişisel yetersizliklerimizi öne sürerek idare edilirler ve kontrol altına alınırlar. Kendini denetleme bizim benliğimizi düzenlememiz ya da çevreye saygı uyandıracak tavır ve davranışları sergilememiz gerçeğini de beraberinde getirir. Yüksek kendilik deneticileri çevresel nedenlere ve değişikliklere son derecede duyarlıyken düşük kendilik deneticileri, içsel tutum ve inançlardan daha fazla etkilenirler.

Benlik, kendimiz hakkında topladığımız inançların bütünüdür. Bu inançların içeriği benlik kavramı olarak adlandırılır. Bunlar hakkında yaptığımız değerlendirmeler ise özsaygıdır (Benlik Saygısı).

Kendimizi Sınayalım

1. Ben psikologlarının benlik gelişim bozuklukları üzerine düşüncelerinde ben yetersizliğinin büyük yeri vardır. Buna göre bu yetersizliğe sebep olan neden aşağıdakilerden hangisidir?

- Benin baştan beri başarısızlığa razı olması
- Benin kendisini kontrol etmede sürekli başarısız olması
- Benin gelişimini tamamlamamış olması
- Altbenin dürtüleri ile çevresel baskılar arasında uzlaşmaz çatışmaların yarattığı gerilim ve doğuştan varolan yapısal eksiklik ve kusurlar
- Altbenin sürekli dinamik olması

2. “Anneden gelen onaylayıcı tepkiler normal bir gelişim için büyük önem taşır ve çocuğun kendisine önem verebilmesini sağlar.” Bu durumda anne onaylayıcı tepkiler vermediğinde çocuğun tepkisi ne olur?

- Çocuk kararlarında sürekli başkalarından bağımsız davranır.
- Çocuk bütünlük duygusunu sürdürür ve kendisine olan saygısını kazanır.
- Çocuk kendisini toplumda değerli hisseder.
- Çocuk annesine sürekli donuk bakar.
- Çocuk bütünlük duygusunu sürdürmede ve kendine olan saygısını korumada güçlük çeker.

3. Aşağıdakilerden hangisi benliğin oluşumuna katkı sağlamaz?

- Çevre
- Sağlık şartları
- Sosyal faktörler
- Biyolojik miras
- Ölüm kavramıyla barışıklık

4. “Kimlik kelimesinin farklı anlamlarda kullanılması, bireyin toplum içinde çeşitli yönleriyle ortaya çıkmasını ifade etmekle beraber her tür sosyal özellikte bir başka kimliğe işaretler.” Buna göre burada vurgulanan kimlik türü aşağıdakilerden hangisidir?

- Siyasal kimlik
- Psikolojik kimlik
- Davranışsal kimlik
- Sosyal kimlik
- Duygusal kimlik

5. İnsanların ayrıca kendilerinin kişisel görünümüne verdikleri öneminin derecesi yönünden birbirlerinden farklılık gösterilmesine ne ad verilir?

- Kişisel Benlik Bilinci
- Kişisel Düzenleme
- Kişisel Gelişme
- Kişisel Farkındalık
- Kişisel motivasyon

6. Aşağıdakilerden hangisi benliği oluşturan temel faktörlerden biri **değildir**?

- Fizyolojik-biyolojik faktörler
- Kültürel faktörler
- Sosyal hareketlilik
- Aile faktörü
- Sosyalleşme süreci

7. “Kimlikler başlangıçta duruma özeldir. Zamanla hiyerarşik olarak organize olurlar.” Buna göre aşağıdakilerden hangisi merkezi, yaygın, etkili ve baskın kimliklerden biri **değildir**?

- Cinsel
- Kültürel
- Sosyal
- Rol
- Duygusal

8. Psiko-Sosyal Teoride Eric Ericson kişilik gelişimini **daha yoğun** olarak hangi açıdan incelemiştir?

- Düşünsel
- Davranışsal
- Duygusal
- Sosyolojik
- Dönem görevleri ve benliği geliştirme

9. Aşağıdakilerden hangisi Fransız düşünür Lean Fister’in, Sosyal Kıyaslama Teorisinden biridir?

- Tutarlılık durumu
- Durağanlık durumu
- Sosyal hareketlilik
- Gelişim durumu
- Benzerlik durumu

10. Birey bulunduğu sosyal yapı içinde başka bireylerle ilişkisini sürdürür ve bu bireylerle olan ilişkileri toplumun belirlediği kalıplar içinde yürürse aşağıdakilerden hangisi sağlanmış olur?

- Grupsal özdeşim
- Biyolojik imgelem
- İyi bir izlenim
- Bireysel analiz
- Sosyal bilinç

Yaşamın İçinden



Benlik Kavramı, Medya ve Barbie

Son yıllarda, rahatsız edici yükselen bir değer haline gelen genç kızların özsaygılarını fiziksel görünüşleri ile kazanmaları, bir zamanlar özsaygının özü olan başarı ve değerleri göz ardı etmektedir. Dış görüntü üzerine oluşan bu vurgu Amerika'da yaşayan ergenlik çağındaki çok sayıdaki genç kızın yeme bozukluğu olduğu gerçeğini gözler önüne sermektedir. Amerika'da yaşayan kadınların yaklaşık %2'si yeme bozukluğundan şikayet etmektedir (Battle ve Brownell, 1996). Bu bulgunun dışında yetişkin bayanların çoğunluğu da ya diyetle olduklarını ya da diyet yapacaklarını belirten açıklamalar yapmışlardır.

Amerika'da yaşanan bu problemin kaynağı olarak medya suçlanmaktadır. Dişilik ve güzellik, medyada ince silüetleri ile yer alan mankenlerle özdeşleştirilmiş ve yanlış imajlar oluşturulmuştur. Bu gerçek dışı güzellikler Barbie bebeklerin ergenlik çağındaki kızlar üzerindeki etkisi ile daha sık tartışılır duruma gelmişlerdir. Genç kızlar diyet yapmaya, ince görünmeye ve öz saygılarını bu görünümle kazanmaya yönlendirilmişlerdir. Bu da beraberinde yeme bozukluklarını getirmiştir. Barbie bebeğinin vücut ölçüleri, genç ve sağlıklı bir kadının sahip olması gereken ölçüler gibi ilave edilmişlerdir. Buna göre boyun uzun, basenler dar ve bacaklar uzundur (Brownell ve Napolitano, 1995). Bu standartlar, bayanların vücutlarından beklentilerini değiştirmiş ve onları ya diyetle ya da yeme bozukluğuna itmiştir. Tüm bunlar beraberinde düşük öz-saygıyı getirmektedir.

1998 yılında, Mattel Barbie bebeklerin vücut ölçülerinde daha gerçekçi olacak şekilde değişiklikler yapacaklarını ve böylelikle bebeklerin görünümünün gerçeğe daha yakın güzel genç bayanlara benzeyeceğini belirtmiştir. Fakat Mattel'in bu değişiklikleri nasıl yapacağı bilinmemektedir. Eski Barbie ve yeni Barbie bir arada mı olacak? Yoksa sadece yeni bir Barbie bebek mi olacak? Eğer her iki Barbie için üretim süreci devam etmekte ise, genç kızlar acaba hangisine benzemeye çalışacaklar?

Kaynak: Taylor, Peplau, Sears; 2000.



Kendimizi Sınavalım Yanıt Anahtarı

1. d Yanıtınız yanlış ise "Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e Yanıtınız yanlış ise "Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. e Yanıtınız yanlış ise "Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. d Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Kimlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. a Yanıtınız yanlış ise "Benlik Düzenleme" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. c Yanıtınız yanlış ise "Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. e Yanıtınız yanlış ise "Kültür ve Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e Yanıtınız yanlış ise "Benlik" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Kıyaslama" konusunu tekrar okuyunuz.
10. c Yanıtınız yanlış ise "İyi Bir İzlenim Yaratmak" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Bu soruda hangi gruba sokuyorsunuz derken; özsaygınız yüksek mi, düşük mü? Demek istiyoruz. Bu soruya herkes yanıt verebilir ve yanıtlar bir kişiden diğerine değişecektir. Burada akıldan çıkarılmaması gereken iki husus vardır. birincisi, ideallerinizle gerçeği karıştırmamanızdır. Yani ne olmak istediğiniz, ne yapmak istediğiniz ile ne yaptığınız ya da ne olduğunuzu ayırt etmelisiniz. İkincisi, o yaptıklarınız, yapmak istemediklerinizi ya da yapmadıklarınız nedeniyle kendinize gurur mu duyuyosunuz yoksa utanıyor kendinize sinirleniyor musunuz? Bu konu önemli çünkü kendinize ilişkin değerlendirmeniz insan ilişkilerinizi, girişken ya da çekingen olmanızı, korkak ya da cesur oluşunuzu, kendinizi ya da başkalarını düşünme derecenizi, duygusal ya da gerçekçi oluşunuz gibi tutum ve davranışlarınızın temel belirleyicisi olmaktadır.

Sıra Sizde 2

Bir kere bu sorunun doğru ya da yanlış yanıtlarının olması söz konusu değildir. Sonuçta gösterilecek tepki kişiye özgüdür. Ancak gösterilen tepkinin doğru ya da yanlış, haklı ya da haksız ölçülü ya da ölçüsüz olması söz konusu olabilir. Ne var ki bir tepkide bulunurken çok kez öyle ince eleyip sık dokumayız. Çünkü tepkimizi şekillendiren-birçoğunun bilincinde olmadığımız-pek çok faktör vardır. O gün yaşamış olduklarımızın üzerimizdeki etkileri, hayat felsefemiz, inancımız, neyin doğru, neyin haklı, haksız ya da yanlış olduğuna ilişkin görüşlerimiz verilecek tepkinin niteliğini belirlemektedir. Bu söylediklerime siz daha fazlasını da ekleyebilirsiniz. Çok hoşuma giden bir söz var; yanılmıyorsam Mevlana söylemiş; “Suskunluğum asaletimdendir. Yoksa her söze verilecek cevabım vardır. Lakin bir söylenen söze bakarım söz mü diye; bir de söyleyene bakarım adam mı diye...”.

Sıra Sizde 3

İdeal kimlik olmak istenilen, gerçek kimlik ise olana karşılık gelmektedir. İnsan olarak hep iyinin, daha iyinin sahibi olmak isteriz. İstedığımız gibi bir baba, eş, yönetici vb. olamamak, bir yarış kazanmak isteyip kazanamamak, bir mevkiin özlemini çekmek genellikle bizi üzer. Ne var ki insanoğlunun istekleri sonsuzdur. Özlemlerimiz tıpkı “ufuk çizgisi” gibidir. Siz ona ulaştığınızda o yeni bir ufuk koyar önünüze. “Gözünü kara toprak doyursun” özdeyişi bu gerçeği anlatmak içindir.

Genellikle ideal ve gerçek kimliğin farklı algılanması insanları mutsuz eder. Ancak bu uyuşmazlık karşısında ki tutumlar bakımından insanlar farklılaşmaktadır. Bir kısmı Ivan Gançarov’un Oblomov isimli romanının kahramanı (onun da ismi Oblomov) gibi pek çok ölemi ve planı vardır; ama o bunları sadece hayal eder, gerçekleştirmek için parmağını kılmıdatmaz. Bir kısmı da ideal ya da hayalleri uğruna her türlü zorluğa karşı mücadeleye atılır.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Bilgin, N. (2001). **İnsan İlişkileri ve Kimlik**. Sistem Yayıncılık, No: 96. İstanbul.
- Bock, P. K. (2001). **İnsan Davranışının Kültürel Temelleri (Psikolojik Antropoloji)**. Çev.: N.Serpil Altuntek, 1.Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (1991). **Psikolojinin Temel Kavramları**. 2. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Franzoi, S. L. (2000). **Social Psychology**, Second Edition, McGraw Hill, Boston.
- Simpson, E. E. (1991). **Social World, Personal Lives (An Introduction to Social Psychology)**. Harcourt Bratce Jovanovich, Publishers, Sandiago, CA.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. (2000). **Social Psychology**. Prentice Hall, New Jersey.

8

Amaçlarımız

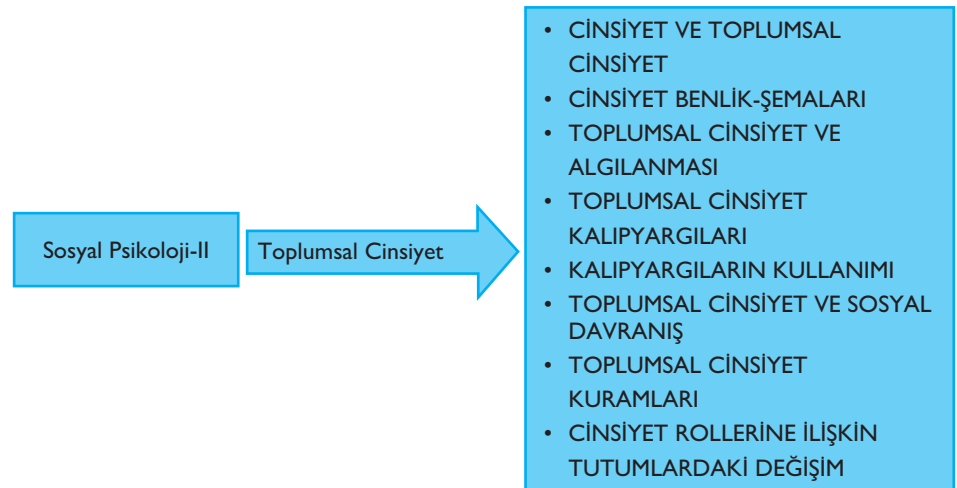
Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının farkını açıklayabilecek;
- cinsiyet benlik şemalarının ne anlama geldiğini ifade edebilecek;
- toplumsal cinsiyetin nasıl algılandığına örnekler verebilecek;
- toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını açıklayabilecek;
- kalıp yargıların nasıl kullanıldığına örnekler verebilecek;
- toplumsal cinsiyeti açıklayan kuramları özetleyebileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Cinsiyet
- Cinsiyet benlik şeması
- Kalıpyargı
- Dişillik
- Toplumsal cinsiyet
- Erillik
- Cinsiyet kalıpyargısı

İçindekiler



Toplumsal Cinsiyet

GİRİŞ

Bir insanın ana rahmine kadın ya da erkek olarak düşmesiyle -deyim yerindeyse- kaderinin de çizildiği söylenebilir. Çünkü kadın ve erkek olarak dünyaya gelen insan yavrusunun yaşamı boyunca hangi rol ve sorumlulukları yükleneyeceği içine doğduğu toplum tarafından belirlenmektedir.

Bu ünitenin konusu olan toplumsal cinsiyet, toplumsal düzlemde kadın ve erkek arasında oluşturulmuş ve yerleşik hale gelmiş farklılıklar için kullanılan bir kavramdır. Bir başka şekilde söylersek, toplumsal cinsiyet farklı kültürlerde, farklı zamanlarda ve farklı coğrafyalarda kadınlara ve erkeklere toplum tarafından uygun bulunan rolleri ve sorumlulukları ifade eder.

İleriki sayfalarda bu kavramın günlük yaşamdaki önemini tartışacağız. Kadın ve erkek için toplumda oluşmuş “kalıpyargı”ları ele alacağız. Toplumsal cinsiyetin benliğimizi nasıl etkilediğine, bu alandaki kuramların getirdiği açıklamalara bakacağız. Günümüzde toplumsal cinsiyet rollerinin durumunu tartışarak üniteyi tamamlayacağız.

CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Biyolojik anlamda kadın ve erkek olmak üzere iki cinsiyet vardır. Bu iki cinsiyeti ayıran onların üreme sistemleridir. Anatomik ve hormonal değişimlere bağlı olarak birey cinsiyetlerden birine ait olur. Dolayısıyla **cinsiyet (sex)**, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir. Ancak bu özellikler kadın ve erkek arasındaki bir eşitsizliği değil, sadece bir cinsiyet farkını gösterir.

Kadın ve erkeği tanımlamada önemli olan diğer bir faktör, toplumsal cinsiyet (gender) denilen kadın ve erkeğin değişik kültürlerdeki tanımlamalarıdır. **Toplumsal cinsiyet**, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları değil, bu iki cinsile ilgili toplumsal algılamaları yansıtır. Bir başka deyişle kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, toplumun kadın ve erkek olarak bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgilidir. Kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar kültüre, zamana ve coğrafyaya göre değişiklik göstermektedir. Toplumun kadın ve erkek için uygun gördüğü, bu cinslere yakıştırdığı roller bizim cinsiyet benlik şemalarımızın oluşmasını sağlar.

Cinsiyet (sex): Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler.

Toplumsal cinsiyet: Bir toplumda kadın ve erkeğin en yaygın kişilik özelliklerine ilişkin inançlar.

Benlik: Bireyin kendisi hakkında sahip olduğu inançlar.

Şema: Bir kişi, bir grup, bir rol, bir olay vb. uyarıcılarla ilgili olarak yapılandırılmış bilişsel yapılar.

Benlik şeması: Bireyin kendisiyle ilgili belli bir özelliği hakkında nasıl düşündüğünü gösteren bilişsel bir yapı.

CİNSİYET BENLİK ŞEMALARI

Yukarıda cinsiyeti; bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği özellikler olarak tanımlamıştık. **Benlik** ise bizim kendimiz ile ilgili düşüncelerimiz ve algılamalarımız; yani kendimizi nasıl gördüğümüzdür (Cüceloğlu, 2002). Şemanın ne olduğuna gelince **şema**, belirli bir alana ilişkin özet bilgileri içeren zihinsel yapılarıdır. <http://www.psikologlar.org/populer-psikoloji/sosyal-semalar.html>. (18 Mayıs, 2009).

Biz kendimiz ve başkalarıyla ilgili şemalarımızı; deneyimlerimiz, okuduklarımız ya da duyduklarımıza bağlı olarak oluştururuz. Bizim kadın ve erkeğe ilişkin şemalarımız olduğu gibi; söz gelimi polisler, öğretmenlere, avukatlara, milletvekillerine, uzaktan öğretime, futbol maçına, pikniğe, yediğimiz pilava, künefeye ya da Karşıllara, Erzurumlulara vb. ilişkin şemalarımız da vardır. Şemalar insanların anlamayı, değerlendirmeyi kolaylaştırmak için kullandıkları bir tür kısa yollardır. Biz şemalarımız sayesinde görüp duyduklarımıza ya da yaşadıklarımıza anlam veriyoruz.

Toplumsal cinsiyet **benlik şeması**; bir kadın ya da erkeğin, kadın ya da erkek olarak kendine ilişkin inançlarıdır. Bu inançlar hem sahip olunan nitelikleri hem de bu niteliklere ilişkin değerlendirmeleri içerir. Cinsiyet benlik şeması, kendimizle ve başkalarıyla ilgili günlük yaşamın pek çok boyutunu anlamayı sağlayan başlıca düzenleyici ilkedir. Demek istediğimiz, kendi davranışlarımızı yönlendirmeyi ve başkalarının davranışlarını yorumlamayı cinsiyete ilişkin inançlarımızı kullanarak yapmaktayız. Birçok insan, bildiği ve yaptığı pek çok şeyi cinsiyete dayalı sınıflandırmaların nasıl şekillendirdiğinden habersizdir (Sampson, 1991).

Kadın ya da erkek olduğumuzu (cinsiyetimizi) bilmek, kişisel kimliğimizin yani benliğimizin önemli bir parçasıdır. Çocuklar 2-3 yaşlarına geldiklerinde cinsiyetlerinin ayırdına varırlar. Yani kız ya da oğlan olduklarını söyleyebilirler. Ancak 6-7 yaşlarına kadar isterlerse cinsiyetlerini değiştirebileceklerine inanırlar.

SIRA SİZDE



Cinsiyet benlik şemasının oluşmasında dini inancın etkisi olabilir mi? Nasıl?

Erillik (Erkeksilik)-Dişillik (Kadınsılık)

Geleneksel cinsiyet kalıpyargılarını oluşturan erkeksi ve kadınsı birçok özellik vardır. Eğer insanlara eril ve dişil özelliklerin yer aldığı bir özellikler listesi verilsen ve her özelliğin kendilerini ne kadar tanımladığını derecelendirmeleri istenseydi; erkeklerin çoğunlukla eril özellikleri işaretlemesi; kadınların ise benzer şekilde dişil özellikleri kendilerine uygun bulmaları beklenirdi. Çünkü toplumda kadınlık ve erkeklikle ilgili özellikler bize belletilmiş hatta dayatılmıştır. Dolayısıyla cinslerin kendilerini tanımlayan dişil ve eril özelliklerin dışında gösterebilecekleri bir seçenek yoktur. Bir başka şekilde söylersek; kadınlıkla erkeği kesin olarak ayıran -kadının ve erkeğin ne olduğu ve ne yapabileceğini söyleyen- kültürel bir görüş vardı.

İnsanlar kendilerini erkeksi ve kadınsı özelliklere sahip olarak algılama derecesi bakımından farklılıklar gösterirler. Nitekim 1970'lerde insanları psikolojik olarak mutlak erkeksi ya da kadınsı olarak ayıran geleneksel yaklaşıma karşı çıkmıştır. Çünkü bazı insanlar kendilerini hem erkeksi, hem kadınsı özelliklere sahip olarak algılayabilirler. Böyle bir kişi hem marangozluğu, hem yemek pişirmeyi sevebilir. Dışarıda çok atılgan (erkeksi), evde sevecen (kadınsı) olabilir. Yerine göre her iki cinsiyetin rollerini de yapan insanlara "*androjen*" denilmektedir ve toplum içindeki sayıları bir hayli fazladır.

Androjenlik bireyin iyilik halini nasıl etkilemektedir? Yapılan çalışmalar ve ortaya atılan iddialar taban tabana zıt olabilmektedir. Bir görüş erkeklerin erkeksi, kadınları ise kadınsı ilgi ve özelliklere sahip olmaları halinde psikolojik uyumun arttığını ileri sürmektedirler. Buna karşılık erkeksi ve kadınsı özelliklere birlikte sahip olmanın (androjenliğin), insanlar için daha sağlıklı olduğunu ileri sürenler de vardır.

Cinsiyet kalıpyargıları zaman içerisinde değişir mi?



SIRA SİZDE

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ALGILANMASI

Bir insanla karşılaştığımızda; onu en başta kadın ya da erkek olarak niteleriz. Bu kaçınılmazdır çünkü cinsiyet toplumsal yaşamdaki en önemli sınıflardan birisidir. Yapılan erkek-dişi sınıflamasına “toplumsal cinsiyet damgalaması” denilmektedir. Bu damgalama cinsiyeti gösteren ipuçları (yüzdeki kıllar, göğüsler, giyim şekli gibi özellikler) üzerinden ve fazlaca düşünülmeden yapılır.

Ana-babalar çocuklarını, genellikle cinsiyeti kolayca anlaşılacak şekilde giydirirler. Yapılan bir araştırmada küçük çocukların %90'ının cinsiyetlerine uygun renk ve biçimlerde giydirildikleri görülmüştür. Kız çocukları pembe giyip pembe aksesuarlar taşıırken erkek çocuklar mavi giyip mavi aksesuarlar taşırlar. Şöyle bir düşündüğümüzde, kişilerin cinsiyetini tanımlamada zorlandığımız durumlar çok nadirdir.

Dünyayı kadınsı ve erkeksi sınıflara ayırma eğilimi sadece kişilerle sınırlı değildir. Birçok nesne ve faaliyet dişi ve erkeksi olarak tanımlanmaktadır. Çocuklar, bebek ve mutfak işlerinde kullanılan eşyaların kız çocuklar için, oyuncak arabaların ve silahların erkek çocuklar için olduğunu oldukça erken yaşlarda öğrenirler. Yapılan araştırmalara göre dört yaş grubundaki çocukların çoğu doktorluk, polislik, inşaat işçiliği gibi işlerin erkeklere; sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik ya da kütüphanecilik vb işlerin de kadınlara özgü olduğuna inanmaktadırlar. İşlerin cinsiyetle özleştirilmesi yetişkinlikte de devam etmektedir. Söz gelimi evli çiftlerde çimleri biçmek, çöpü dışarı çıkarmak ve mangal yapmak “erkek işi”; evi temizleme, yemek yapma ya da çocuk bakma “kadın işi” olarak görülmektedir.

Kadın ve erkek arasındaki ayrım, toplumsal yaşamı düzenleyen evrensel bir ilkedir. Nitekim dünyanın her yanında kız ve erkek çocuklardan farklı beceriler öğrenmeleri, farklı kişilikler geliştirmeleri beklenir. Yetişkin kadın ve erkekler, karı ya da koca, anne ya da baba gibi farklı cinsiyet ayırımına dayalı rolleri üstlenirler (Sears, Taylor, Peplau, 2000).

Acaba bir kişinin cinsiyeti, o kişinin algılanmasını yani, ona ve davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri nasıl etkilemektedir? Kadın ve erkekler hangi bakımlardan farklıdırlar? Cesur, ussal, alıngan, yumuşak vb. bakımlardan cinsiyetler nerede durmaktadırlar? Araştırmalara göre kadın ve erkeğin ne olduğuna ilişkin inançlarımız; onların algılanması ve davranışlarının değerlendirilmesinde yanıltıcı olmamıza neden olabilmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET KALIPYARGILARI

Erkek ve kadınların en yaygın kişisel özelliklerine ilişkin inançlara “**toplumsal cinsiyet kalıp yargısı**” denilmektedir. Kalıpyargı, ilgili olduğu sınıfı en iyi temsil eden bireyin gösterdiği özelliklerdir. Daha kısa olarak söylersek; kalıpyargı, kadın ve erkeklerin özelliklerine ilişkin inançlardır. Acaba kadın ve erkekler hangi bakımlardan farklıdırlar? Sözelimi biri diğerinden daha saldırgan ya da sevecendir diyebilir miyiz? Kadın ve erkekleri korkaklık, cesaret, derli toplu ya da dağınık olma, ussallık ya da duygusallık ayrımlarında nereye koymak gerekir?

Toplumsal cinsiyet kalıpyargısı: Erkek ve kadınların en yaygın kişisel özelliklerine ilişkin inançlar.

Kitle İletişim Araçlarında Kadın ve Erkek İmgeleri

Erkek ve kadınların doğasına ilişkin kalıpyargıların belirgin bir şekilde yansıtıldığı ortamlardan birisi kitle iletişim araçlarıdır. Televizyonlarda yer alan diziler, çeşitli reklâmlar, görüşme programları vb. Ayrıca sinema, müzik, ürünleri vb. eril ve dişillğin toplumsal algısına ilişkin pek çok ileti aktarmaktadır.

Söz gelimi, çamaşır ya da bulaşıklara ilişkin sorunların nasıl çözülebileceği ya da daha iyisinin ne olabileceği gibi sorunların peşindekiler hep kadın olmaktadır. Eşi ve çocukları için en sağlıklı, en hesaplı ürünleri seçmeye çalışanlar da genellikle kadınlar olmaktadır. Ayrıca ince kalmak, güzel kokular sürerek hemcinslerini ya da erkekleri kışkırtmaktan başka kaygıları yokmuş gibi gösterilirler. Ama maç izlerken içilecek bira söz konusu olduğunda meydan erkeklerindir. Güce dayalı etkinliklerde de başrol erkeklerindir. Reklâmlarda en yaygın reklâm yapısı; erkek bir uzmanın kadın tüketici ya da tüketicilere bir ürünü tanıttığı, ya da onlara doğru yolun ne olduğuyula ilgili açıklamalarda bulunduğu yapıdır. Söz gelimi çamaşır makinesini korumak için falanca tozu kullanmasını önerir. Erkekler uzman, kadınlar kullanıcı.

Erkek ve kadınların gazete ve dergilerde çıkan fotoğrafları üzerinde yapılan titiz bir incelemede; fotoğrafların, kadınların daha çok bedenlerini, erkeklerin ise yüzlerini öne çıkaracak şekilde çerçeveslendiğini ortaya koymuştur (Dane ve Archer, 1983. Anan: Taylor, Peplau ve Sears, 2001). Aynı araştırmacılar, fotoğraflardaki bu düzenlemenin Hong Kong'dan Kenya'ya 11 farklı ülkede de aynı olduğunu bulmuşlardır. Erkeği ve kadını konumlandırma şekliyle kitle iletişim araçlarının; inceden inceye toplumdaki eril ve dişil kalıp yargıları pekiştirdiği söylenebilir. Glamour, Ebony ve Esquire gibi dergilerin örnek alındığı bir araştırmada; kadın vücudunun resmedilen bölgelerinin sıklıkla karın bölgesi, bacaklar gibi erotik unsurlar içeren uzuvları olduğu gözlemlenmiştir. Bira reklâmlarında dahi, kamera çekimleri, sıklıkla kadın vücudu özelinde gerçekleştirilmektedir. Yine talk showlar üzerinde yapılan bir çalışmada, yakın çekimde gösterilenlerin genellikle kadın vücudunun çeşitli erojen bölgeleri olduğu ortaya konulmuştur.

Kitle iletişim araçları, ders kitapları, çeşitli sanat ürünleri üzerinde yapılan değerlendirmeler, cinsiyetlerin anlatımındaki eğilimleri göstermiştir. Bunların en yaygın olanları aşağıda verilmiştir.

- Erkekler toplumsal görev ve rollerde gösterilirken kadınlar genellikle ev işleri ve aile rolleriyle özdeşleştirilmektedir.
- Erkekler uzman ve liderdirler; kadınlar ise ast, öneri alan, izleyen konumundadırlar.
- Erkekler kadınlara göre daha atılgan, daha etkin ve etkili olarak gösterilmektedirler.

Acaba cinsiyetlerin kitle iletişim araçlarındaki tanımlanma biçim; insanların günlük yaşamlarında etkili olmakta mıdır? Bu konu kitle iletişim araçlarının insanlar üzerinde etkili olup olmadığı ya da ne kadar etkili olduğuyula yakından ilişkilidir. Kitle iletişiminin insan üzerindeki etkileri konusunda görüş birliği yoktur. Ancak deneysel çalışmalar, televizyonun cinsiyete ilişkin inançları etkileyebildiğini göstermektedir. Çok fazla televizyon izleyen çocukların, cinsiyetlere ilişkin kalıpyargılara uygun düşünmeye daha yatkın oldukları ortaya konulmuştur. Çok televizyon izleyen çocuklar, söz gelimi bulaşık yıkama ve yemek pişirme işlerine yardım etmenin kızların görevi olması gerektiğine daha çok inanmaktadırlar.

Kültürel ve Kişisel Kalıpyargıları

Kültürel kalıpyargıları, kitle iletişim araçları, din, sanat ve edebiyat ürünlerinde yansıyan cinsiyetle ilgili inançlardır. Biz bireyler olarak bu kalıpyargıları benimser ya da benimsemeyiz. Örneğin erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduğu kalıpyargısını siz pekâlâ kabul etmeyebilirsiniz. **Kişisel kalıpyargılar** ise erkek ve kadınların özellikleriyle ilgili olarak benimsediğimiz-bize özgü- inançlarımızdır.

Araştırmalar erkeklerin, liderlik, nesnellik, bağımsızlık gibi yeterlik ve araçsallıkla ilgili özelliklerde kadınlardan daha ileride değerlendirildiklerini göstermektedir. Kadınlar ise tersine; yumuşaklık, duygudaşlık (empati), cana yakınlık, konuşkanlık gibi konularda daha üstün olarak değerlendirilmektedirler. 1970'li yıllardan bu yana; erkeklere özgü ev-dışı işlerde çalışan kadın sayısının giderek artmasına karşın, kadın ve erkeklere ilişkin kalıpyargılarda belirgin bir değişimin olmadığı iddia edilmektedir.

Kültürler arası çalışmalar, cinsiyet kalıpyargılarındaki özün; birçok ülkede benzer olduğunu göstermektedir. Söz gelimi Nijerya'dan İspanya'ya, Hindistan, Japonya, Kanada, Brezilya'ya kadar her kıtadan seçilmiş 25 ülkenin üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada; cinsiyete ilişkin toplumsal kalıpyargıları araştırılmıştır. Bütün ülkelerin katılımcıları serüven düşkünlüğü, bağımsız, baskın ve güçlü olmayı erkeksi; duygusallığı, kabullenici olmayı batıl inanç sahipliğini ise kadınsı olarak nitelemişlerdir.

Kişisel kalıpyargı: Bireyin belirli bir grubun üyelerinin özelliklerine ilişkin inançları.

Kültürel kalıpyargı: Bir grubun üyelerine ilişkin toplumsal inançlar.

Kültürel ve kişisel kalıpyargılar arasında nasıl bir ilişki vardır?



Toplumsal Cinsiyet Alt Sınıfları

Cinsiyetleri kadın ve erkek olarak alıp onları genel kişilik özellikleri bakımından değerlendirdiğimiz gibi; onları daha alt gruplara ayırarak da sınıflamaktayız. Söz gelimi genel olarak kadınlar değil, evliler, feministler, üniversiteli kadınlar, çalışan kadınlar, ev kadınları... gibi sınıflara ayırarak değerlendirmekteyiz. Benzer şekilde erkekler de babalar, çiftçiler, hanım evlatları, iş adamları vb pek çok sınıfa ayrılabilir. Bu sınıflandırmalar belli özellik gösteren erkek ya da kadınlara ilişkin olarak geliştirilen şemaların ürünüdürler. Söz gelimi feminist kadınların erkeksi özelliklere sahip, mücadeleci, aydın, eleştirel vb. özelliklere sahip olduklarına inanılır. Başka bir deyişle ayırt edici niteliklerin özel kümelerini bir bütün halinde toplayan erkek ve kadın kategorileri hakkında şemalar oluşturabiliriz. Bu nedenle bir kişi annelerin besleyici ve özverili olduğuna, güzellik kraliçelerinin görkemli ama boş kafalı olduğuna ya da erkeksi kadınların genç, atletik ve maceracı olduğuna inanabilir. Burada dikkatten kaçmaması gereken nokta; bu alt sınıflara atfedilen özelliklerin en azından bir kısmının, öteki cinse özgü diye düşündüğümüz kimi özelliklerle aynı olmasıdır. Söz gelimi bir meslekteki kadınlar çekici, nazik (kadınsı özellikler) olduğu kadar bağımsız, gözükara (erkeksi) özelliklere sahip olarak da algılanabilir. Aşağıda verilen erkeksi ve kadınsı özellikler; 25 ülkede üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada (Taylor, Peplau, Sears, 2007) kadına ve erkeğe özgü tipik özelliklerin neler olduğuna ilişkin bir soruya verilen yanıtlardan elde edilen sonuçları göstermektedir.

Belirli bir kişinin belirgin özellikleri hakkında daha çok bilgiye sahip olduğumuzda, cinsiyet şablonlarına daha az güveniriz. Örneğin erkeklerin çoğunun oldukça değerli olduğuna inanabilirsiniz ve böylece yeni bir erkekle tanıştığınızda onun da değerli olacağını farz edersiniz.

Tablo 8.1

Erkeksi ve kadınsı özellikler

Tipik Erkek	Tipik Kadın
Saldırgan	Kibar
Duygusuz	Kolay ağlar
Matematik ve Fen Bilimlerini Sever	Sanat ve edebiyattan hoşlanır
Çok bilmiş	Kaba bir dil kullanmaz
Hırslı	Zarif
Baskıcı	Dindar
Rekabet edebilen	Kendi görünüşü ile ilgilenir
Kendine güvenen	Başkalarının duygularından haberdardır
Mantıklı	Güvenliğe güçlü ihtiyaç duyar
Lider gibi davranır	Konuşkan
Bağımsız	Düzen sever ve bağımlı

KALIP YARGILARIN KULLANIMI

Bir kişiyi değerlendirirken kalıpyargıları ya da bireyin kendine özgü niteliklerini kullanmamızı belirleyen nedir? Bu konudaki davranışımızı belirleyen üç farklı ölçüt vardır: Kişi hakkındaki *bilgi düzeyimiz*, *grup üyeliğinin belirginliği* ve *güç dengesi*.

Bilgi

Birisi hakkında sahip olduğumuz bilgi azaldıkça ona ilişkin algılarımız kalıpyargılar temelinde şekillenmektedir. Yapılan bir araştırmada, bir bebeğin çekilen videosunu izleyen yetişkin grubun yarısına bebeğin kız, öteki yarısına da erkek olduğu söylenmiş. Kendilerine çocuğun erkek olduğu söylenen grup, çocuğu daha erkeksi özelliklere (aktif, güçlü) sahip olarak değerlendirmişlerdir. Buna karşılık çocuğu kız olarak bilen grup ise kızın çeşitli tepki ve davranışlarını kadınsı bulmuşlardır. Benzer bir çalışmada, bu kez kız ve erkek olarak etiketlenen bebeklerin video kayıtları; 5 ile 15 yaş arasındaki çocukların, üniversite öğrencilerinin ve annelerin oluşturduğu bir gruba izlettirilmiştir. Çocuklarla üniversite öğrencileri; kız olarak etiketlenen bebekleri (gerçekte onların bir kısmı erkekti) erkek bebeklerden daha küçük, daha güzel, daha yumuşak ve hoş olarak değerlendirmişlerdir. Ancak anneler cinsiyet etiketlerinden etkilenmemişlerdir. Bunun nedeni, annelerin bebeklere ilişkin bilgi ve deneyimlerinin fazla olması, kalıpyargıları kullanmaya gerek bırakmamıştır.

Yukarıdaki bağlamda, bir kişinin sahip olduğu özelliklere ilişkin bilgilerimiz arttıkça, kalıpyargılara değil bilgimize güveniriz. Bilgi ne kadar çoksa kalıpyargıya olan güvensizlik ya da kalıpyargıyı kullanmama o kadar yüksek olacaktır.

Grup Üyeliğinin Belirginliği

Grup üyeliğinin belirginliği ifadesi, bireyin sahip olduğu cinsiyetin aşikâr biçimde tanınır olması anlamına gelmektedir. Söz gelimi bir erkeğin cinsiyeti, onu gördüğünüzde açıkça bellidir. Ama onun çaldığı bir çalgı aletini dinlerken hiç de belirgin değildir. Belirginliği etkileyen bir başka faktör, kadın ya da erkeklerin grup

içindeki sayısı ya da oranıdır. Grup içinde azınlıkta olan cinsiyet daha belirgindir. Grup içerisinde tek olmak, dikkatlerin odağı haline gelmeye; dolayısıyla kalıpyargısal algılanmaya neden olmaktadır.

Güç ve Kalıpyargılama

Güçsüz insanlar güçlü olanlarla ilgili kalıpyargılar oluştururlar. Bir iş yeri sahibi, çalışanlardan daha güçlü ve onlar üzerinde denetim sahibidir. Çalışanlar iş-verenin yaptıklarını ve söylediklerini dikkatle izlemek durumundadırlar. Çünkü onlar, patronun hangi durumda nasıl davranacağını kestirebilme ihtiyacındadırlar. Bu durum, güçlü olanın güçsüzlerde kalıpyargısal bir izlenim oluşturmasıyla sonuçlanır.

Kalıpyargıların Olumsuzlukları

Kalıpyargıların en başta gelen olumsuzluğu, bazılarının bilimsel açıdan yanlış olmasıdır. Söz gelimi erkeklerin kadınlardan daha zeki olduğu kalıpyargısı doğru değildir. Bu kalıpyargının ifadesi olan “saçı uzun aklı kısa” deyişi de aşağılayıcı bir öze sahiptir. Bir başka olumsuzluğu, kalıpyargılar gruplar arasındaki farkı abartırken grup içi farklılıkları da en aza indirmektedir. Kadın ve erkekler arasında büyük farklılıklar varken cinsiyet kalıpyargıları bütün kadın ve erkekleri aynı sayabilmektedir. Üçüncü bir olumsuzluğu; kalıpyargılar nedeniyle eğer bir kadının güçsüz, utangaç, hoş ya da iddiasız olmasını bekliyorsanız ona olan davranışınız bu özelliklerini gösterecek şekilde olmaktadır. Söz gelimi bir işbölümü söz konusu olduğunda erkeksi sayılan işler kendinize, kadınsı sayılanlar ona verilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Davranış

Kadın ve erkeklerin yetenek ve davranışlarını kıyaslayan araştırma sayısı her geçen gün artmaktadır. Kadın ve erkekler başkalarıyla olan ilişkilerinde benzer biçimlerde mi yoksa farklı mı davranmaktadırlar? Eğer sosyal davranış açısından toplumsal cinsiyet farklılıkları gözlenmekte ise bu farklılıkların kökenleri konusunda ne gibi sonuçlara varabiliriz?

Saldırganlık. Yaygın inanışa göre erkekler -ister yetişkin, ister çocuk olsun- bütün kültürlerde, kadınlardan daha saldırgan eğilim içerisindedirler. Günlük yaşamdaki gözlemlerimiz bu kalıpyargıyı destekleyecek birçok kanıt sağlamaktadır. Söz gelimi erkeklerin cinayet işleme, idam cezasından yana olma, amaçlarına ulaşmak için güç kullanma ve boks gibi saldırgan sporları tercih etme eğilimleri kadınlara kıyasla daha fazladır (Morris, 2002). Bu konuda yapılan araştırmalar da bu kalıpyargıyı desteklemektedir. Saldırganlık üzerine yapılan 100’den fazla araştırmayı kapsayan bir analiz çalışmasında; erkeklerin kadınlardan hem alay, aşağılama, tehdit gibi sözel, hem de -özellikle- vurma, tekmeleme, dövüşme vb. fiziksel bakımdan daha saldırgan oldukları sonucuna varılmıştır.

Saldırganlıktaki toplumsal cinsiyet farklılıkları biyolojik mi yoksa toplumsal kökenli midir? Bu sorunun yanıtı o kadar basit değildir. Bir yanda, belirli biyolojik etkenler saldırgan davranışa katkıda bulunmaktadır. Ama toplumumuzda erkek çocukların saldırgan davranmaya kız çocuklarına oranla daha fazla özendirildikleri de açıkça görülmektedir. Erkek çocuklara daha fazla oyuncak silahlar verilmekte ya da bu çocuklar, saldırgan davranmalarından dolayı ödüllendirilmektedirler. Kız çocuklar saldırgan davrandıklarında erkek çocuklara kıyasla daha fazla suçluluk duyarlar ya da ana babaları tarafından hoş karşılanmayacakları duygusuna kapılırlar.

Yardım Etme Davranışı. İnsanların yardım etme davranışı gösterme olasılığı, hem bireyin hem de ortamın özelliklerinden etkilenir. Yardım etme davranışında toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koymak için yapılan araştırmaların çözümlendiği bir çalışmada, erkeklerin yardım etme eğiliminin kadınlara kıyasla genellikle daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Sonraki çalışmalar, ailede temel bakım veren kişilerin daha çok kadınlar olduğunu ve başkalarına sosyal destek verme (öğüt verme, cesaretlendirme, beslenme ve bakımıyla uğraşma) konusunda erkeklerle kıyasla daha yatkın olduklarını göstermiştir.

Uyma Davranışı. Uyma, kişinin kendi tercihlerine rağmen istemli olarak sosyal normlara göre hareket etmesi anlamına gelmektedir. Kalıpyargılar kadınları erkeklerle kıyasla daha fazla uyma yanlısı, boyun eğici ve kabullenici göstermektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçlarına göre kadınlar erkeklerden daha kolay etkilenme eğilimine sahiptirler. Bir varsayıma göre insanların bir konuda bilgileri yoksa ya da konuyu önemsemiyorlarsa daha çok uyma eğilimi göstermektedirler. Dolayısıyla kadınlar erkeksi, erkekler ise kadınsı görülen görevlerde daha fazla uyma eğilimi göstermelidirler.

TOPLUMSAL CİNSİYET KURAMLARI

Cinsiyet farklılıklarını algılanışına ilişkin tartışmalar sosyal psikolojinin ortaya çıkışından çok önce başlamıştır. Bu tartışmalar yıllarca kişisel deneyim ve sezgilerle yürütüldü. Bugün bilimsel araştırmalar ve kuramlar, cinsiyet farklılıkları ve benzerliklerinin daha sağlıklı ve kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu konuda geliştirilen kuramlar; cinsiyet farklılığını *biyoloji*, *toplumsallaşma*, *toplumsal roller* ve *toplumsal durumlar* temelinde açıklamaya çalışmışlardır.

Biyoloji

Cinsiyet farklılıkları çeşitli biyolojik etmenler tarafından etkilenmektedir. Boy uzunluğu, kas gelişimi, çocuk doğurma ve emzirme yeteneği bakımından kadın ve erkek arasındaki farklılıklar açıktır. Cinsiyet hormonlarının hem doğmamış cenin hem de yetişkinler üzerindeki etkisi üzerinde durulurken evrimsel psikologlar ve sosyal biyologlar genetik evrimin de insan davranışındaki cinsiyet farklılıklarına katkıda bulunduğunu düşünmektedir. Biyoloji yönelimli bilim insanları, erkeklerdeki fiziksel şiddet ve toplumsal baskınlık gibi eğilimlerin evrenselliğini kanıt göstererek bunda biyolojik bir öz aramaktadırlar.

Sosyal psikologlar biyolojinin insan davranışlarındaki önemini yadsınamaktadırlar. Ancak onlar, toplumsal güçler ile grup yaşamının insandaki temel biyolojik eğilimleri değiştirebileceğini ileri sürmektedirler. İnsan saldırganlığı üzerine yapılan araştırmalarda; bazı toplumlarda erkeklerin başta gelmesi, buna karşılık bazılarında kadın-erkek arasında fark olmaması buna örnek olarak gösterilmektedir.

Üreme gibi temel biyolojik fonksiyonlar bile sosyal faktörler tarafından oldukça etkilenmektedir. Geçmişte kadınlar birçok çocuk doğuruyor ve yetişkinlik yaşamlarının uzunca bir bölümünü anne rolüyle geçiriyorlardı. Günümüzdeki gebeliği önleyici metotlar ve çağdaş anlayış bir kadının ortalama iki ya da üç çocukla yetinmesi sonucunu getirmiştir. Dahası, eskiden doğum tehlikeliydi ve birçok kadın genç yaşında ölüyordu. Sonuçta, erkekler kadınlardan daha uzun yaşamaya eğilimliydiler. Bugün kadınların çocuk doğurma kapasiteleri aynıdır ve tıp teknolojisindeki ilerlemelerin de etkisiyle doğum daha güvenlidir. Şimdi kadınlar erkeklerden ortalama birkaç yıl daha uzun yaşamaktadırlar. Kısacası, biyolojik cinsiyet farklılıklarının etkisi, sosyal çevreye bağlı olarak önemli ölçüde değişebilmektedir.

Toplumsallaşma

Bu bakış açısına göre toplumun kadın ve erkek davranışları için farklı ölçüt ve beklentileri vardır. Çocuklar büyüyüp geliştikçe bu cinsiyet rollerini model alma ve pekiştirme yoluyla öğrenirler. Söz gelimi küçük kızın annesinin küpelerini, ipek elbisesini ve yüksek topuklu ayakkabılarını giyerek babasının kucağına oturması sıkça yaşanan bir durumdur. Babalar da genellikle kızlarına gülümseyerek sınıksız sarılmakta ve çok sevimli küçük bir kız olduğunu söyleyerek iltifat etmektedir. Örnekteki kız gibi davranan dört yaşında bir oğlan çocuğu hayal edin. Çağdaş düşünceli bir baba muhtemelen oğlunu azarlayıp cezalandırmayacak ama kadınlara özgü giysilerin erkekler için uygun olmayacağı konusunu onunla sabırla konuşacaktır. Hem anne hem de babaların çocuklarının cinsiyetlerine uygun etkinliklerini destekledikleri ve özendirdikleri bilinen bir durumdur.

Çocuklar üzerinde yaşatlarının etkileri de önemlidir. Mahallede sıkça bir araya gelip çeşitli oyunlar oynadığı arkadaşları, sınıf arkadaşları, kardeşleri zamanı geldiğinde ebeveynin bile önüne geçmektedir. Çocukluk döneminin en göze çarpan özelliklerinden birisi, çocukların tamamen kız ve erkeklerden oluşan gruplara ayrılması ve genellikle karşı cinsten uzak durma eğilimleridir. Hemcinslerle oyun modeli ilk kez okul öncesinde ortaya çıkar ve ilk erginliğin ilk yıllarına kadar devam eder.

Çocukların aynı cinsiyet gruplarını tercih etmelerinin bir nedeni oyun ve oyuncaklarında cinsiyetlerine uygun ilgiler geliştirmeleridir. Kızlar oyuncak bebeklerle ve makyaj takımlarıyla oynamayı severken erkek çocuk silahları, kamyonetleri, video oyunları ve futbolu tercih eder. Erkek çocuklar genellikle üstünlüğü, rekabeti ve fiziksel teması ön plana çıkaran, sert ve düşme ihtimalleri olan oyunlardan hoşlanırlar. Kızlar tam aksine, fiziksel temas ve çatışmayı en aza indirmeye çalışırlar, bu nedenle de erkek çocukların oyun tarzlarını iğrenç bulabilirler. Başlangıçtaki düzensiz ve kuralı olmayan oyun ve etkinliklerde sergilenen cinsiyet farklılıkları; küçük de olsa, çocukların cinsiyete göre gruplaşmalarına yol açar. Böylece cinsiyete bağlı farklı oyun, etkinlik ve normlar, kızlar ve oğlanlar için aynı cins kültürün yaratılmasına yol açar.

Toplumsallaşmada etkili olanlar sadece aile ve arkadaşlar değildir. Bunlara ek olarak televizyon ve öteki kitle iletişim araçları da cinsiyetlere ilişkin pek çok kalıpyargı sunar ve pekiştirir. Toplumsallaşma görüşüne göre kız ve erkek çocukların farklı toplumsal deneyimleri onların davranışları, ilgileri, beceri ve kişiliklerinde onların yetişkinlikleri boyunca devam edecek cinsiyet farklılıklarına neden olmaktadır.

Toplumsal Roller

Üçüncü bir bakış açısı insanların davranışlarının toplumsal rollerden etkilendiğini vurgulamaktadır. Yetişkinler yaşamları boyunca farklı birçok rolü oynamak durumundadırlar. Bir aile üyesi arkadaş, çalışan veya toplumsal gönüllü gibi çeşitli roller oynamaktadırlar. Bu görüşün temel iddiası; toplumsal rollerin bir kısmı, kadın ve erkek için farklı olarak tanımlanmıştır. Aile içinde insanlar genellikle anne ve babadan, karı ve kocadan, oğul ve kızdan farklı beklentilerde bulunurlar. İş dünyasında mesleki roller çoğunlukla cinsiyete göredir. Hemşirelik, sekreterlik ve ilk kademe eğitim hizmetleri geleneksel olarak kadınlara aittir. Tıp, mühendislik ve üst kademe yöneticiliği, askerlik, polislik de erkeklere aittir. İş düzenlemelerinde kadınların iş rolleri güç, saygınlık ve toplumsal statü bakımından daha düşüktür. Erkek patron kadın sekreterdir.

Geleneksel toplumsal roller kadın ve erkeklerin davranışlarını birçok bakımdan etkilemektedir. Kadınları çocuk bakıcısı ve evi düzenleyen, erkekleri ise ekmek parası kazanan olarak gösteren cinsiyete göre iş ayrımı geleneksel toplumların başat bir özelliğidir. Roller doğal olarak insanların çocuklukta ve daha sonra yetişkinlikte geliştirdikleri ilgi ve yetenekleri etkilemektedir.

Toplumsal rol kuramına göre kadın ve erkek davranışlarındaki farklılıkların nedeni, iki cinsin günlük yaşamlarında farklı rolleri yerine getiriyor olmalarıdır. Farklı roller erkek ve kadının farklı ilgilerinin olmasına, farklı uzmanlık alanları geliştirmelerine ve günlerini farklı etkinliklerde geçirmelerine neden olmaktadır.

Toplumsal Durumlar

Davranış üzerinde etkili olan bir diğer faktör, o andaki toplumsal ortamdır. Söz gelimi birilerinin bizi sevmesini istediğimizde; inancımız ne olursa olsun, onların bizden beklediği davranışa uygun hareket ederiz. Durumsal baskılar hem erkekler, hem kadınları üzerinde etkili olabilmektedir.

Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlardaki Değişim

Günlük yaşamda sıkça kullanılan toplumsal cinsiyette eşitlik- hakkaniyet kavramı; kadın ve erkek arasında eşitlik olmadığının bir itirafıdır. Dahası, bu iki cins arasındaki sorumluluk ve kazanç dağılımında adalet ve hakkaniyetin olmadığının da ilanıdır. Çağdaş demokrasi ve insan hakları anlayışına göre kaynakları ve fırsatları kullanmada, hizmetlere ulaşmada cinsiyeti nedeniyle insanlar arasında herhangi bir ayrımcılığın olmaması gerekir. Ek olarak kadın ve erkek arasında sorumluluk ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyet olmalıdır.

Erkek ve kadınların geleneksel rollerinde etkili olan inançların gevşediği, hatta çözülmekte olduğuna ilişkin güçlü kanıtlar vardır. Günümüz kitle iletişim araçları erkek ve kadının rol değişimiyle ilgili öykülerle doludur. Kitle iletişim araçlarının kimileri bu değişikliklerin cinsiyet eşitliğine yönelik bir adım olduğunu söyleyip geleneksel değerlerin bir çöküşü olduğuna üzülse de bazıları kadın ve erkek yaşamlarının eskisi gibi olduğunu iddia etmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri iki temel ilke etrafında organize olmuştur. Bunlardan biri iş yaşamının cinsiyete ayrımını gerektiren aktiviteler sergilemesi diğeri ise erkeğin hem evde hem de genelde baskın cinsiyet olmasıdır.

Cinsiyet rollerine karşı toplumun tutumunu değerlendiren çalışmalar bu değişiklikleri belgelemektedir. ABD’de birinci sınıf üniversite öğrencilerinin yapılan bir araştırmada; “Evli kadınların evlerine kapanmaları yaptıkları en iyi aktivitedir.” ifadesine katılanların oran olarak düştüğü gözlenmiştir (Sears, Taylor, Peplau, 2000). Cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel görüşe ters değişim ve gelişmeler günümüzde devam etmektedir.

Özet



Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının farkını açıklayabilmek.

Cinsiyet (sex), kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, toplumun kadın ve erkek olarak bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgilidir.



Cinsiyet benlik şemalarının ne anlama geldiğini ifade edebilmek.

Cinsiyet benlik-şeması; bir kadın ya da erkeğin, kadın ya da erkek olarak kendine ilişkin inançlarıdır. Bu inançlar hem sahip olunan nitelikleri, hem de bu niteliklere ilişkin değerlendirmeleri içerir. Biz kendimiz ve başkalarıyla ilgili şemalarımızı; deneyimlerimize okuduklarımıza ya da duyduklarımıza bağlı olarak oluştururuz.



Toplumsal cinsiyetin nasıl algılandığına örnekler verebilmek.

Dünyayı kadınsı ve erkeksi sınıflara ayırma eğilimi sadece kişilerle sınırlı değildir. Birçok nesne ve faaliyet dişiil ya da eril olarak tanımlanmaktadır. Örneğin bebek ve mutfak işlerinde kullanılan eşyaların kız çocuklar için, oyuncak arabaların ve silahların erkek çocuklar için olduğu oldukça erken yaşlarda öğrenilir. Nitekim dünyanın her yanında kız ve erkek çocuklardan farklı beceriler öğrenmeleri, farklı kişilikler geliştirmeleri beklenir.



Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını açıklayabilmek.

Kalıpyargı, kadın ve erkeklerin özelliklerine ilişkin inançlardır. Toplumda kadınlık ve erkeklikle ilgili özellikler bize belletilmiş hatta dayatılmıştır. Kadınlı erkeği kesin olarak ayıran -kadının ve erkeğin ne olduğu ve ne yapabileceğini söyleyen- kültürel bir görüş vardır.



Kalıp yargıların nasıl kullanıldığını örnekler verebilmek.

Birisi hakkında sahip olduğumuz bilgi azaldıkça ona ilişkin algılarımız kalıp yargılar temelinde şekillenmektedir. Tersine bilgilerimiz arttıkça kalıpyargılara değil bilgimize güveniriz. Bilgi ne kadar çoksa kalıpyargıya olan güvensizlik ya da kalıpyargıyı kullanmama o kadar yüksek olacaktır. Bir grup içerisinde tek olmak dikkat çekmekte, dolayısıyla kalıpyargısal algılanmaya neden olmaktadır. Gücsüz insanlar güçlü olanlarla ilgili kalıpyargılar oluştururlar Çalışanlar işvereni yaptıklarını ve söylediklerini dikkatle izlemek durumundadırlar. Çünkü onların, patronun hangi durumda nasıl davranacağını kestirebilmeleri gerekir.



Toplumsal cinsiyeti açıklayan kuramları özetleyebilmek.

Cinsiyet farklılığı biyoloji, toplumsallaşma, toplumsal roller ve toplumsal durumlar temelinde açıklanmaya çalışılmıştır. Biyoloji yönelimli bilim insanları, erkeklerdeki fiziksel şiddet ve toplumsal baskınlık gibi eğilimlerin evrenselliğini kanıt göstererek bunda biyolojik bir öz aramaktadırlar. Sosyal psikologlar toplumsal güçler ve grup yaşamının bireyin temel biyolojik eğilimlerini değiştirebileceğini ileri sürmektedirler. İnsan saldırganlığı üzerine yapılan araştırmalarda; bazı toplumlarda erkeklerin başta gelmesi, buna karşılık bazılarında kadın-erkek arasında fark olmaması buna örnek olarak gösterilmektedir. Kısacası, biyolojik cinsiyet farklılıklarının etkisi, sosyal çevreye bağlı olarak önemli ölçüde değişebilmektedir.

Toplumsal cinsiyeti toplumsallaşma süreciyle açıklayanlara göre; çocuklar büyüyüp geliştikçe bu cinsiyet rollerini model alma ve pekiştirme yoluyla öğrenirler. Ebeveynlerin çocuklarının cinsiyetlerine uygun etkinliklerini destekledikleri ve özendirdikleri bilinen bir durumdur. Çocuklar üzerinde yaşatlarının etkileri de önemlidir. Çocukluk döneminin başat bir özelliği, çocukların tamamen kız ve erkeklerden oluşan gruplara ayrılımları ve genellikle karşı cinsten uzak durma eğilimleridir. Böylece cinsiyete bağlı farklı oyun, etkinlik ve normlar, kızlar ve oğlanlar için aynı cins kültürün yaratılmasına yol açar. Toplumsallaşmada etkili olanlar sadece aile ve arkadaşlar değildir, televizyon ve öteki kitle iletişim araçları da cinsiyetlere ilişkin pek çok kalıpyargı sunar ve pekiştirir.

Üçüncü bir bakış açısı insanların davranışlarının toplumsal rollerden etkilendiğini vurgulamaktadır. Toplumsal rol kuramına göre kadın ve erkek davranışlarındaki farklılıkların nedeni, iki cinsin günlük yaşamlarında farklı rolleri yerine getiriyor olmalarıdır. Farklı roller erkek ve kadının farklı ilgilerinin olmasına, farklı uzmanlık alanları geliştirmelerine ve günlerini farklı etkinliklerde geçirmelerine neden olmaktadır.

Davranış üzerinde etkili olan bir diğer faktör, o andaki toplumsal ortamdır. Söz gelimi birilerinin bizi sevmesini istediğimizde; inancımız ne olursa olsun, onların bizden beklediği davranışa uygun hareket ederiz. Durumsal baskılar hem erkekler hem kadınları üzerinde etkili olabilmektedir.

Kendimizi Sınayalım

1. Cinsiyet kavramıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
 - a. Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğe işaret eder.
 - b. Anatomik farklılıklara işaret eder.
 - c. Üreme sistemlerindeki farklılığa işaret eder.
 - d. Genetik farklılıklara işaret eder.
 - e. Fizyolojik farklılıklara işaret eder.
2. Toplumsal cinsiyet kavramıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?
 - a. Ebeveyn tarafından belirlenir.
 - b. Bir kültürden diğerine değişir.
 - c. Kadın ve erkek arasındaki eşitliklerdir.
 - d. Kadın ve erkeğin fizyolojik özellikleridir.
 - e. Kadın ve erkeğin kimyasal özellikleridir.
3. Aşağıdakilerden hangisi benlik şeması için doğrudur?
 - a. Kadınlık ve erkeklik özellikleridir.
 - b. İnsanların bizi nasıl gördükleridir.
 - c. Kendimizle ilgili düşüncelerimizdir.
 - d. Doğuştan getirilen özelliklerdir.
 - e. Bireyin fiziksel özellikleridir.
4. Aşağıdakilerden hangisi Cinsiyet benlik şeması bakımından **yanlıştır**?
 - a. Bireyin kendine ilişkin inançlarıdır
 - b. Bireyin sahip olduğu özelliklere ilişkin değerlendirmeleridir
 - c. Birey olarak sahip olunan niteliklerdir
 - d. Ebeveynin çocuğuna ilişkin düşünceleridir
 - e. Bireyin kendine ilişkin değerlendirmeleridir
5. Aşağıdakilerden hangisi genellikle erkek işi olarak görülür?
 - a. Çamaşır yıkama
 - b. Kütüphane memurluğu
 - c. Öğretmenlik
 - d. Hemşirelik
 - e. Taksi şoförlüğü
6. Kitle iletişim araçlarında genellikle erkeğin bir sunuluş biçimi aşağıdakilerden hangisidir ?
 - a. Kullandığı ürün kirleri temizlediği için mutlu olmak
 - b. Ailesi için sağlıklı bir ürün seçmek
 - c. Kilosunu korumaya çalışmak
 - d. Ucuz ürünleri tercih etmek
 - e. Bozulan makine için ne yapılması gerektiğini açıklamak
7. Aşağıdakilerden hangisi kadınlarla ilgili bir kalıptır?
 - a. Nesnellik
 - b. Tarafsızlık
 - c. Yansızlık
 - d. Empati (duygudaşlık)
 - e. Bağımsızlık
8. Aşağıdakilerden hangisi androjenliği ifade eder?
 - a. Geleneksel Cinsiyet kalıpyargıları
 - b. Erkeksi Özellikler
 - c. Kadınsı Özellikler
 - d. Bir insanın hem erkeksi hem kadınsı rolleri barındırması
 - e. Erkeksi Özelliklerin Üstünlüğü.
9. Sosyal psikologlar aşağıdakilerin hangisini cinsiyet farklılıklarını açıklamada kanıt olarak kullanmaktadırlar?
 - a. İnsanın kimi biyolojik eğilimleri değiştirilebilir.
 - b. Erkeklerin fiziksel şiddet eğilimi fazladır.
 - c. Erkeklerde boy daha uzundur.
 - d. Kadının emzirme yeteneği vardır.
 - e. Kadının çocuk doğurma yeteneği vardır.
10. Aşağıdakilerden hangisi cinsiyet farklılığını toplum-sallaşmayla açıklayanların bir savı **değildir**?
 - a. Toplum kadın ve erkekte aynı davranışları bekler.
 - b. Cinsiyet rolleri model almayla öğrenilir.
 - c. Çocuklar cinsiyetlerine göre gruplaşırlar.
 - d. Toplum çocuğun cinsiyetine uygun davranışlarını onaylar.
 - e. Çocuk üzerinde akranların etkisi önemlidir.

Yaşamın İçinden 1

Amerika bilgisayar endüstrisinde; yüksek ücretli işlerde çalışan nitelikli işçi kıtlığıyla yüzleşiyor. Kanun yapıcılar ABD’de hükümetin; sahip oldukları bilgisayar bilgi ve yetenekleriyle iş elde etmek isteyen yabancı işçilerin ülkeye girişleri için vize denetimlerini gevşetmesinin, çok ciddi bir problem olduğunu ileri sürüyorlar.

Bilgisayar bilimi içinde diğer çözüm, daha fazla kadını cezp etmek olacaktır, doğrusu bilgisayar mesleğinde kadınların sayısının azaldığı görülüyor (Piller, 1998).

Aslında bilgisayar teknolojisinde işin kazancının artmaya devam etmesine rağmen, bu alandaki kadınların yüzdesi düştü. 1990’da bilgisayar sisteminin analistleri ve programcılarının % 35’i kadındı, günümüzde bu sayı % 29’a düştü.

Ayrıca bilgisayar biliminde çalışan ve eğitim alan kadınların yüzdesi de yüksekokullarda ve fakültelerde düşüyor. 1995’de bilgisayar biliminde fakültelerin % 18’ini kadınlar oluşturuyordu. 1997’ye kadar yüzdelik oranı % 16’ya düşmüştü ve bu düşmenin süreceği açıktır. Ayrıca lisede de bilgisayar biliminde ileri düzeye kaydolan kızların sayısı düşüktür. Problem daha geç bir yaşta başlıyor. 10 yaşa kadar erkek çocukların bilgisayar oyunlarının birçoğunda şiddet bulunduğundan kızlar “teşvik edilmiyorlar.” Brenda Lavrel’in 7 ile 12 yaş arası çocuklarla yaptığı geniş bir röportaja dayanan araştırmasına göre; kızlar bilgisayar oyunlarını sıkıcı buluyorlar. Brenda Lavrel kızların kendilerinin bilgisayar oyunları karakterlerinin gerçek yaşamla ilgili olmasını beklemediklerini söyledi. Ek olarak, kızlar ayrıca bilgisayar programcılarının sosyal olarak uygunsuz nedenlerle tasvir ettikleri toplumsal klişelerden ötürü olumsuz duygulara sahiptir ve şaşkınlar.

Kaynak: Taylor, Peplau, Sears, 2000.

Yaşamın İçinden 2

Tersanede Kadın İşçi Olmak

Bayan L.R. bir tersanede işçi olarak çalışıyordu. Tersanede çalışanların hemen hepsi erkeklerden oluşmaktaydı. L.R. çalıştığı vardiyadaki tek bayandı. O ve çalışan öteki kadınlar; tersanedeki sayıları bakımından azınlıktaydılar. Erkekler tarafından sürekli hor görülüyor, küçük düşürücü şekilde alaya alınıyorlardı. Kadınlara yönelik cinsel şakalar son derece yaygındı. Erkekler kadınları sık sık “bebek”, “şeker” vb ifadelerle çağırıyor; hatta kadına yönelik kalıpyargı göstergesi olan cinsel içerikli ağır deyimlere muhatap oluyorlardı.

Tersanede kadınların görece güçsüz konumları kalıpyargılama ve ceza görmeksizin cinsel taciz olanağı sağlıyordu. L.R. bu konudaki kaygı ve rahatsızlığını dile getirdiğinde, erkek yöneticiler onun şikâyetlerini dikkate almıyorlardı. En sonunda L.R. cinsel taciz nedeniyle yargıya başvurdu.

Kaynak: Taylor, Peplau ve Sears (2007).

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. a Eğer cevabınız yanlış ise “Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
2. b Eğer cevabınız yanlış ise “Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
3. c Eğer cevabınız yanlış ise “Cinsiyet Benlik Şemaları” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
4. d Eğer cevabınız yanlış ise “Cinsiyet Benlik Şemaları” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
5. e Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet ve Algılanması” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
6. e Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet ve Algılanması” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
7. d Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet Kalıpyargıları” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
8. c Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Davranış” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
9. b Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet Kuramları” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.
10. a Eğer cevabınız yanlış ise “Toplumsal Cinsiyet Kuramları” bölümünü tekrar gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Bireyin cinsiyet benlik şeması, onun erkek ya da kadın olarak kendini nasıl gördüğü, nasıl değerlendirdiğidir. Benlik, çevreden alınan uyaranlara bağlı olarak oluşur. Bu uyaranlar başkalarının bize ilişkin düşünceleri olabileceği gibi, kültürel değerlerimiz, duyduklarımız ya da okuduklarımız da olabilir. Dinlerde; kadın ve erkeğin değeri, nasıl davranması, neleri yapması ya da yapmaması... Vb konularda birçok hüküm vardır. Biz bu hükümleri okuyarak, duyarak öğrenebiliyor ve öğrendiklerimizi içselleştirip benimsiyoruz. Dolayısıyla inancın cinsiyet-benlik şemasının oluşmasındaki etkisi önemli, hem de çok önemlidir. Özellikle dini inancın güçlü olduğu toplum ve bireylerde bu etki daha da yüksek olmaktadır.

Sıra Sizde 2

Cinsiyet kalıp yargıları derken bir insanın erkek ya da kadın olması nedeniyle nerede nasıl davranacağına ilişkin şemaları kastediyoruz ve şemalar kültüre özgüdür. Dolayısıyla yaşadığımız toplumdaki kadınlık ve erkeklikle ilgili özellikler bize belletilmiş hatta dayatılmıştır diyebiliriz. Bir başka şekilde söylersek; kadınla erkeği kesin olarak ayıran -kadının ve erkeğin ne olduğu ve ne yapabileceğini söyleyen- kültürel bir görüş vardı. Kültürün temel özelliklerinden birisi, her kültür-yavaş da olsa- zaman içerisinde değişir. Nitekim toplumların “eril” ve “dişil” olarak nitelediği davranışlar da zaman içerisinde değişmektedir. Sözgelimi, eskiden sadece erkeklere ya da sadece kadınlara özgü görevleri günümüzde ayırım gözetmeksizin her iki cins de yapmaktadır ve bu durum toplumda yadırganmıyor. Artık erkek evde çocuk bakarken, kadın dışarıda çalışabiliyor. Ya da evde yemek yapma, ev temizleme iş eskiden kadınlara özgü işler olarak görülürken artık erkekler de yapabiliyor. İhtiyaç olduğunda her iki cinsiyetin rollerini de yapan insanlara “androjen” denilmektedir.

Sıra sizde 3

Kalıpyargı, cinsiyetle ilgili inançlardır. Bir toplumda egemen olan kalıpyargı, o toplumun kültürü nedeniyle üyeleri tarafından benimsenen ortak kabullerdir. Kültürel kalıpyargılar; toplumun çoğunluğu tarafından benimsendiği gibi; o toplumun kitle iletişim araçları, din, sanat ve edebiyat ürünlerinde de yansıyan cinsiyetle ilgili inançlardır. Ancak toplumda geçerli olan bir kalıp yargıyı –o toplumun bir üyesi olarak- pekala benimsemeyen-doğru bulamayanlar da olabilir. Buna göre kişi-

sel kalıpyargı, kadın erkeğin özellikleriyle ilgili olarak benimsenen bireye özgü düşüncelerdir. Kültürel ve bireysel kalıpyargı ilişkisine gelince; bunlar birbirile uyuşmayan-ters düşen inançla demektir.

Kültürel olanı benimsemiyorsanız kişisel bir kalıpyargınız var demektir.

Yararlanılan ve Başvurulabilecek Kaynaklar

- Cüceloğlu, D.(2002). **İnsan ve Davranışı**, 11. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Morris, G. Charles. (2002). **Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)**. Çev. Editörleri: H. B. Ayvaşık, M. Sayıl, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Sampson, Edward E. (1991). **Social World, Personal Lives (An Introduction to Social Psychology)**. Harcourt Bratce Jovanovich, Publishers.
- Suğur, S. (2002). **Toplumsal Cinsiyet**. Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Taylor, S. E.; Peplau, L. A.; Sears, D. O. (2000). **Social Psychology**. Tenth Edition, Prentice Hall.
- Taylor, S. E.; Peplau, L. A.; Sears, D. O. (2007). **Sosyal Psikoloji**. Çeviren: A. Dönmez. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Şemalar. (18 Mayıs 2009).

<http://www.psikologlar.org/populer-psikoloji/sosyal-semalar.html>.

Sözlük

A

Anomilik: Kitle de kişi sayısı fazlalığının verdiği rahatlık duygusu ile sorumluluk duygusunun ortadan kalkmasıdır.

Ayrımcılık: Bir kişiye, sadece grup üyeliğinden dolayı olumsuz (bazen olumlu) davranış gösterilmesi.

B

Benlik: Kendimiz hakkında edindiğimiz ilk ve en önemli inançlarımızın toplamı.

Benlik Duygusu: Bebeklik döneminin başlı başına özelliği olan ayrımlardan birini tanıması.

Benlik Şeması: Bireyin kendisiyle ilgili belli bir özelliği hakkında nasıl düşündüğünü gösteren bilişsel bir yapı.

C-Ç

Ceza: Davranışı izleyen ve organizma üzerinde hoş gitmeyen bir etki yaparak davranışın tekrar olma olasılığını azaltan ya da durduran uyarıcı.

Cinsel Kimlik: Erkek veya dişi bilgisinin içselleştirilmesi.

Çatışma: Birey yada grupların içinde ve aralarında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk ve birbirine ters düşme durumudur.

D

Davranış: Bireyin eylemde bulunarak çevreyle etkileşim içinde olduğu, etkileşim sırasında çevrede değişikliğe yol açan gözlenen ölçülebilir bir dizi eylem yada tepkidir.

Dönüşümsel Lider: Toplumlarda ve örgütlerde köklü değişikliklerin gerçekleştirilmesinde başarı ile uygulanabilen bir liderlik tarzıdır.

E

Engellenme: Kişinin amaca yönelik davranışının dışsal olarak bloke edilmesi.

Etnosentrizm: Üyesi olunan grubun diğer bütün gruplardan üstün olduğuna ilişkin inanç.

F

Formal Gruplar: Örgütün kendisi tarafından belirli işleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan ve örgütle belirli yerli olan gruplardır.

G

Grup: İki veya daha çok bireyin birbiriyle etkileşimde bulunduğu ve belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya geldiği topluluktur.

Grup Bağlılığı: Grup üyelerinin bir arada kalmasında etkili olan çekim gücü olarak tanımlanır.

Grup Zihni: Bazı kuramsal yaklaşımlara göre, kitle üyeleri tarafından paylaşılan ve kitle davranışını mümkün kılan ortak ruh hali.

Gruplar Arası Davranış: Bir ya da birden fazla kişinin grup üyeleri temelinde etkileşimde bulunması.

I-i

İkincil Gruplar: İlişkilerin zihinsel-rasyonel ve sözleşmeli olduğu, formel ve açıkça tanımlanmış sorumluluklarla kişisel olmama eğilimi.

İşbirliği: İddiacı ve işbirlikçi bir davranışı ifade eder.

İzlenim Oluşturma: Bir kişinin başka birisi hakkında genel bir yargıya varmak için; değişik bilgi kaynaklarını birleştirme süreci.

K

Kalıpyargı: Bir sosyal grubun üyeleri hakkında yaygın bir biçimde paylaşılan genelleme.

Kimliksizleşme: Bireyin kitle içinde bireysel kimliğini yitirerek, kimliksiz hale gelmesi ve davranışlarının sorumluluğunu üstlenmesi.

Kitle Davranışı: Çok sayıda insanın önceden belirlenmiş normlar olmadığı, bir liderin olmadığı yani yüksek belirsizlik içeren durumlarda aynı anda aynı davranışı göstermeleri.

Kişisel Kalıp Yargı: Bireyin belirli bir grubun üyelerinin özelliklerine ilişkin inançları.

Kültürel Kalıp Yargı: Bir grubun üyelerine ilişkin toplumsal inançlar

L

Lider: Bir şeyi başkalarına benimsetmek suretiyle yaptırabilme gücüne sahip olan kişidir.

M

Motivasyon: Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları.

N

Norm: Bir grup üyesi için davranışın ne olduğuna ilişkin grup üyelerince paylaşılan inançlardır.

R

Rekabet: Çatışmayı dikkate almadan her iki tarafında kendi çıkarlarını düşünmesidir.

Rol Belirsizliği: Bireyin ne yapacağını, kimlere ve nelere karşı sorumluluklarının olduğunu bilememesidir.

Rol Çatışmaları: Bir role ve ya rol yükümlülüğüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğudur.

S-Ş

Sosyal Kimlik: Bir bireyin bir gruba aidiyet ile elde edilen kimliktir; bireyin kim olduğunu ve o grup üyeliğinin birey için ne anlam taşıdığını ifade eden kavram.

Sosyal Norm: Bir grup tarafından belirlenen ve zorunlu tutulan davranış ve inanç ölçütü.

Sosyalleşme: Çocukların sosyal çevrelerinde ki yerleşik sosyal normları öğrenme süreci.

Şema: Bir kişi, bir grup, bir rol olay vb. uyarıcılarla ilgili olarak yapılandırılmış bilişsel yapılardır.

T

Toplumsal Cinsiyet: Bir toplumda kadın ve erkeğin en yaygın kişilik özelliklerine ilişkin inançlar.

Toplumsal Rol: Bireylerin belli bir ortamda yerine getirmeleri beklenen; toplumsal olarak tanımlanmış beklentiler.