**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 2. Ünite

ÜNİTE – 2**

**LİDERLİK KAVRAMI**
Liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirebilmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir.
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. .

**YÖNETİCİ - LİDER FARKI**
Yönetici, insanları etkilerken gücünü formal yollarla elde eden kişidir. Liderlik ise bireylerin sosyal etkileme gücüyle (zeka, yetenek, beden ve sözel iletişim becerileri, önseziler gibi) oluşur. Lider formal olabileceği gibi bir grubun başı ya da grubun ihtiyacı olduğunda ya da bir kriz döneminde ortaya çıkabilir.

**LİDERLİKLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR**
**ÖZELLİK YAKLAŞIMLARI:** Liderlikle ilgili yapılan ilk çalışmalarda Napolyon, Gandhi ve Lincoln gibi liderler düşünülmüş ve bu liderlerin kişisel özellikleri incelenmiştir. Genel olarak araştırma sonuçları, liderlik özelliklerinin zeki, kendine güvenli, enerjik, aktif, bilgili, yöneten olduğunu göstermiştir. şüphesiz bu liste daha da uzayabilir.
Liderleri özellikler yaklaşımına göre incelediğimizde bazı konular üzerinde durmak gerekmektedir. Bunlar fiziksel, zihinsel, kişilik, sosyo-ekonomik niteliklerdir. 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.

Son özellik konusu ise sosyo-ekonomik niteliklerdir. Liderlerin seçimi yalnız psikolojik temellere dayalı olarak değil, aynı zamanda sosyo-ekeonomik niteliklere de bağlıdır. Öğrenim düzeyinin yüksek olması izleyiciler üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır.

**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.
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.ilişkiye 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 ( tabloya bakılacak)

**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,**
• insanlar çalışmayı sevmezler ve ellerinden geldiği kadar çalışmaktan kaçarlar.
• insanlar çalışmayı sevmedikleri için zorlanmalı, cezalandırılmalı, denetlenmeli ve korkutulmalıdır.
• insanların yükselme hırsları yoktur. Genellikle sorumluluktan kaçarlar, daha çok güvenlikli yer ararlar.
• Çalışanlar için önemli olan örgütsel amaçlar değil, kişisel kazançlardır.
Y Kuramına göre,
• Çalışmak doğal bir olaydır ve insanlar genellikle çalışmaktan zevk alırlar.
• insanlar 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.

**DURUMSAL LİDERLİK MODELLERİ**
Bu modele göre liderlik, ortama göre değişebilir davranışlardan oluşur. Durumsal liderlikle ilgili pek çok model vardır. Bu bölümde durumsallık modellerinden bazıları üzerinde durulacaktır. Bunlar Friedler’in Durumsallık Modeli, House’un YolAmaç 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.
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.
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 ilişkileri:** 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. işin yapısının belirliliğinin yüksek olduğu durumlar, planlı ve önceden bilinen iş ortamlarını
açıklarken, işin yapısının belirliliğinin düşük olduğu durumlar değişimi ve karışıklığı açıklar.

**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.

**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. başarılı bir görev yapıldığı, bir ihtiyaç tatmin edildiği, başarılı bir iş için gerekli olan faaliyetler desteklendiği ölçüde güdüleyici olmaktadır.

**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.

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

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

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. CI (Danışan): Astların düşünce ve önerilerini dinleyerek, bir grup olarak astlarla problemi tartışırlar. Anca kararları yöneticiler alır. Astların düşüncelerini kararlara yansıtabilir veya yansıtmayabilir.
**GII (Grup Yönelimli):** Yönetici ve astlar durumu bir grup olarak tartışırlar ve grup olarak karar alırlar.
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.
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 almamın mantıksal nedenlerini astlarım kabul edecekler mi?
F. Bu problemi çözmede belirlenecek örgütsel amaçları astlar paylaşacaklar mı?
G. Alınan kararları uygulamada astlar arasında çatışma var mı?

**YENİ LİDERLİK YAKLAŞIMLARI**
**DÖNÜŞÜMSEL LİDERLİK**
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 kavram yeniliğe, değişime ve reforma dönüktür. Dönüşümsel liderlik modeli, lider ve izleyicilerin etik, arzu, beklenti ve insan ilişkilerini bir üst seviyeye çıkartmayı hedefler. 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 düşe, 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 başarılacağına inanılır.
Karizmatik liderlik davranışının temelini oluşturan karizma kavramı, 1980’li yıllara kadar politik, sosyal ve dini liderlik açısından ele alınmıştır. 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.

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

**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.

**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.
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, kabu l etmesi ve kendine karşı daima net doğru olabilmesidir. Diğer bir deyişle “Birey; kendi öz değerlerine, kişiliğine, tercihlerine ve duygularına bağlı olduğu ölçüde otantiktir”.

**Otantiklik:** Kendi kendini bilmek, kendini doğru olarak ifade edebilmektir.
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
• Akıllarını kullanırlar ancak vicdan duyguları da davranışlarında baskın rol oynar.

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**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 3. Ünite

ÜNİTE – 3**
 **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. Fiziksel açıdan birlikte olan insanlar, her ne kadar gruba benzese de eğer birbirleriyle iletişimleri yoksa grup değildirler.

**GRUP ÇEŞİTLERİ**
**Formel ve informel Gruplar**
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. işletmelerde birçok işgören emir grupları altında çalışırlar.

Görev veya proje grupları ise, genellikle geçici olarak kurulur veya bir araya gelirler. Takımlar, nisbeten sürekli iş grupları olup; her düzeyde üyelerine ortak bir amaç, bağlılık sağlamak, örgütün içersinde fonksiyonel bir bütün oluşturmak amacıyla oluşturulan birleşmelerdir informel 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. iki grup süreklilik açısından ayırt edici bir özellik taşırlar.
informal gruplar üyelerine bazı avantajlar sağlarlar: Birincisi grup üyelerini bir arada tutan sosyal değerleri bütünleştirir ve pekiştirirler. ikinci olarak informal gruplar, üyelerine sosyal tatmin imkanı sağlarlar. Üçüncü olarak informal gruplar, üyelerine daha fazla bilgi aktararak onları kolay yönlendirirler. Dördüncü olarak informal gruplar üyelerine rehberlik ederek, grup normlarını öğretir, davranışlarını standartlaştırır ve diğer insanlardan neler beklenebileceğine ilişkin onları aydınlatır.

**Birincil ve ikincil 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. Aile, çocukluk çağının oyun grupları, gençlik grupları, askerlik ve iş arkadaşlığı grupları, dostluklar bu birincil grupların başlıca örnekleridir.
ikincil gruplarda ilişkiler zihinsel, Ussal-rasyonel ve sözleşmeli olur. ilişkiler formel ve açıkca tanımlanmış sorumluluklarla kişisel olmama eğilimindedir. Bunlar, kendiliklerinden bir tatmin duygusu yaratan gruplar olmayıp, bu duyguyu kendi üyelerini amaçlarına ulaştıracak araçları vermekle sağlarlar. Bu gruplarda üyelerin ilişkileri sınırlıdır.

**GRUP GELİŞİM SÜRECİ**
Grup statik bir olgu değildir. Gruplar dört aşamalı bir süreç sonucunda oluşurlar.
Bu süreçler;
• Karşılıklı kabul
• iletişim ve karar verme
• Güdü ve üretkenlik
• Kontrol ve organizasyon aşamalarıdır.

**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.
iletişim ve Karar Verme: Grup üyeleri birbirlerini benimseyip kabul ettikten sonra grup, çeşitli konulardaki duygu ve
şkirlerini daha açıklıkla tartışmaya başlar. Bu aşamada üyeler birbirlerinin zıt şkirlerine daha toleranslı bir biçimde bakar ve bu tartışmalardan yeni ve olumlu sonuçlar çıkartma yoluna giderler.

**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.

**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.
 **GRUPLARA KATILMA NEDENLERİ**
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.

**Güvenlik;**genelde çalışanlar birlikte çalıştıkları arkadaşlarının da kendileriyle aynı sorunları, ilgileri ve acıları
paylaştıklarını hissettiklerinde daha motive olurlar.

**Sosyal Gereksinimler;**genelde diğer insanlar gibi, arkadaşlarımızın büyük bir çoğunluğu iş yerinden tanıdığımız
kişilerdir. insanlar 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.
 **Saygınlık;**çalışma yaşamını birbirlerine güven duyan insanlarla birlikte paylaşmanın ve saygınlığı yüksek olan grupların önemi iş hayatının ayrılmaz bir parçasıdır.

**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.

**GRUBUN BAŞARISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER**
**Grubun Kompozisyonu:**Grubun kompozisyonu başarıda önemli bir rol oynar. Grup kompozisyonu, grup üyelerinin homojen veya heterojen oluşu ile ilgili olarak tanımlanır. Grubun homojen oluşu, grup üyelerinin benzer özelliklere sahip olduklarını gösterir.

**Grubun Büyüklüğü:**Eğer gruptaki üye sayısı çoksa yani büyükse her üyenin kaynağının çok olması grubun daha büyük sayı da ve birbirinden bağımsız olan görevleri tamamlayabilmesini kolaylaştırır. büyük olduğu zaman bazı katılımcıların konuşması kısıtlanabilir.

**Grup Normları:** Normlar, davranışları, toplumda hangi tür davranışların istenilir, hangi tür davranışların da istenmedik olduğunu belirten kurallar sistemini ifade eder. Diğer bir ifade ile normların belirli durumlardaki beklenilen davranış veya davranış kalıplarıdır.

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.
**iletişim 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 değişmeler.

**B) BİREYSEL ÇEVRE**
**Grup Üyelerinin Biyografik Özellikleri:** Üyelerin yaşı, etnik kökenleri ve fizyolojik özellikleri.
**Grup Üyelerinin Yetenek ve ilgileri:** 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.
**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.
**Zaman:**Grup üyelerinin bir arada geçirdikleri zamanın çokluğu, aralarındaki etkileşime, ortak tutum, ilgi ve ihtiyaçlarını keşfetmelerine olanak tanıyacak bir boyut kazandırır.
**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.

**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.
**iş ya da Hedef Çevresi:** Yapılan işin veya ulaşılmak istenen hedeflerin belirginliği, karmaşıklığı, alışıla gelmişliği, türü, bireysel ya da işbirliğine dayanan yaklaşımlar açısından yürütme alternatifleri.
**Dış Tehditler:** Dış çevreden gelen tehditler, grup bağlılığını artırıcı bir rol oynarlar.
**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.

**ÖRGÜT İÇİNDEKİ GRUPLARI YÖNETME**
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. **syal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 4. Ünite

ÜNİTE – 4

ÖNYARGI**
Duckitt 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. 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, antidemokratik 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 kalıp yargılar
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

**Önyargının Tanımlanması:**Sosyal psikolojide önyargı çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. Örneğin, “bir sosyal grup
üyesi için, sadece o grup üyesi olması nedeniyle geliştirilen (genellikle olumsuz) tutum”dur. Ya da “belirli bir dışgrup
hakkında olumsuz, dogmatik kanaatlerdir” . 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” 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

**KALIPYARGI:**Kalıp yargıyı tarif eden çeşitli tanımlar birbirine çok benzerdir. “Bir kalıp yargı, bir sosyal grubun ve onun
üyelerinin zihinsel bir temsilidir”. “Kalıp yargılar, bir sosyal grubun üyeleri hakkında yaygın bir biçimde paylaşılan
genellemelerdir “ . “Önyargıyı muhafaza eden bilişsel çerçeve kalıp yargıdır. Bir kalıp yargı, bir grubun üyeleri hakkında,
sadece o grubun üyeleri olmaları nedeniyle sahip olunan bir dizi inanç ve beklentilerdir”.
Kalıp yargı terimi ilk defa 1922’de Lipmann tarafından kullanılmış ve “zihindeki resim” olarak tarif edilmişti. Günümüzde
sosyal psikolojide kalıp yargılar ağırlıklı olarak sosyal biliş yaklaşımı içinden çalışılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bir kalıp
yargı bir resimden daha fazla bir şeydir; bir kalıp yargı kendine ait zihinsel yaşamı olan bilişsel bir yapıdır. Kalıp yargı, bir
şema olarak sosyal algı ünitesinde tanımlanan ve pek çok özelliği olan diğer şemalara benzer.

**Etnosentrizm:** Üyesi olunan grubun (içgrubun) diğer bütün gruplardan üstün olduğuna ilişkin inançtır. Kalıp yargı: Belirli
bir sosyal grup hakkındaki bilgi ve inançlardan oluşan bilişsel çerçevelerdir.
Kalıp yargı ve önyargı arasındaki ilişkiye dair en etkili yaklaşımlardan biri Devine’in ayrışma (dissociation) modelidir. Bu
modele göre, toplumdaki grupların çoğuna ilişkin kalıp yargılarımız vardır ve toplumun üyeleri olarak bizler,
toplumsallaşma sürecinde tekrar tekrar bu kalıp yargılarla karşılaşarak, bu kalıp yargıların içsel, zihinsel bir temsilini
ediniriz.

**AYRIMCILIK:** Bir kişiye sadece grup üyeliğinden dolayı olumsuz (bazen olumlu) davranış gösterilmesidir. Daha kapsamlı
tanımlamak gerekirse “ayrımcılık, belirli bir grubun üyelerine, sadece o grubun üyesi oldukları için olumsuz (bazen de
olumlu) davranışlar gösterilmesidir.
Allport, önyargıdan en uç ayrımcı davranışa doğru tırmanan beş basamak ayırt etmiştir : - 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.

**ÖNYARGI KURAMLARI**
**Sosyal Biliş Yaklaşımı:** 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 d a söz edildiği gibi
sosyal biliş yaklaşımı, sosyal dünyadan gelen çok miktarda algısal bilgiyle boğuştuğumuzu varsayar.
insanlar 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 pekçok boyutta gerçekleştirilebilir. Bunlar arasında en çok
bilinenleri, cinsiyet, ırk, milliyet, din, yaş, meslek ve gelir durumudur.
Sosyal kategorizasyonla iki grup arası mesafe büyütülür; iki grubun üyeleri birbirinden tamamen farklı, aynı grubun üyeleri
ise benzer olarak algılanır.

**Dışgrup Homojenliği:** Dışgruplar içgruplardan daha homojen, yani birbirlerine daha benzer olarak algılanmaktadır.
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. içgrup üyeleri daha karmaşık ve birbirinden farklı özellikler e
sahip oldukları için bir kalıpyargı içine sokulamaz.

**Hayalî ilişkisellik:** 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 ilişkisellik adı verilen olgudur. “Hayalî ilişkisellik, gözlemcilerin, gerçekte aralarında ilişki
bulunmayan iki olay arasında bir ilişki algılaması veya iki olay arasındaki ilişki düzeyini abartması” olarak tanımlanmıştır.
Günümüzde önyargı çalışmalarında sosyal biliş yaklaşımı çok yaygın bir biçimde kullanılsa da, bu yaklaşım çeşitli
açılardan eleştirilmektedir. ilk olarak, Wetherell ve Potter, sosyal biliş yaklaşımındaki birey algısını sorgular.
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 gereğimiş gibi sunmaktadır. Sosyal biliş yaklaşımı,
ikinci olarak sosyal ögeler ya da toplumu basit ve indirgemeci biçimde ele aldığı ger ekçesiyle eleştirilmektedir.

**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 kendisininbağnaz (güçlü önyargıları
olan kişi) olduğunu kabul etmez.
Otoriteryen kişilerin sadece bir azınlık grubuna değil, tüm azınlıklara güçlü önyargıları olan, bağnaz kişiler olduğu ortaya
çıkmıştır. 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-intraception?): 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.

Adorno ve arkadaşları otoriteryen 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 çabalayarak 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 süperego ya da bilinç geliştirirler. Gündelik dilde, bu, çocuğun kendini sürekli acımasızca sosyal
standartlara göre yargılaması anlamına gelir.
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.

**Sağ Kanat Otoriteryenizm Kuramı**
Adorno ve arkadaşlarının geliştirdikleri otoriteryen kişilik kuramına uzun süre ilgisiz kalınmıştır. Ancak, 1980’lerde
Altmeyer ile birlikte kurama yönelik ilgi tekrar canlanmıştır. Altemeyer, Adorno ve arkadaşlarının geliştirdiği F ölçeğini ve
bunun içerdiği dokuz boyutu eleştirir. Bunları n yöntemsel anlamda yüksek geçerliliğe sahip olmadıklarını ve görgül
araştırmalar tarafından çok az desteklendiğini belirtir. Bunun yerine, kendisi, otoriteryen kişilik için güvenilir bir biçimde
saptanabilecek sadece üç boyut olduğunu ileri sürer ve uzun yıllar bu üç boyutun varlığını göstermek için çalışır.

**Altemeyer’in otoriteryenizm boyutları şunlardır:**
1- Otoriteryen boyun eğme: Kişinin yaşadığı toplumdaki yerleşik ve meşru olarak algılanan otoritelere yüksek düzeyde
boyun eğme.
2- Otoriteryen 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’e göre, çocukların varolan otoriteryenizmleri farklı deneyimlerle azalıp yok olabilir. Azınlıklarla, geylerle,
(uyuşturucu) madde kullanıcılarıyla, radikallerle vb. (‘farklı’ olan ve otoriteryenizmi ölçen ölçeklerde hedef haline gelen
insanlarla) temas kurmuş ve bunun yanı sıra, ö zellikle de ergenlikte otoritelerin haksız davranışlarına maruz kalmış genç
insanlar daha az otoriteryen hale gelirler. “Dar çevreler”de yaşayanlar ve bu tür deneyim yaşamayanlar yüksek düzeyde
otoriteryen olarak yaşamlarına devam ederler. Altemeyer’in uzun yıllar boyunca yaptığı çalışmalar sonunda geliştirdiği
otoriteryenizm 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, otoriteryenizmle sol kanatta politika yapanlar arasında bir
korelasyon bulamamıştır, bu yüzden, ölçeği, sağkanat otoriteryenizm ölçeği ve kuramı da, sağ-kanat otoriteryenizm
kuramı olarak bilinir**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 5. Ünite

ÜNİTE 5**
 **GRUPLAR ARASI DAVRANIŞ :**İnsanların kendilerini ve diğerlerini ayrı sosyal grupların üyeleri olarak
görmelerini sağlayan herhangi bir algı, biliş ya da davranıştır.

**ÜST DÜZEY HEDEFLER :** Gruplar arası bağlamda her bir grubun tek başına ulaşamayacağı, sadecegruplar arası işbirliği ile ulaşılabilecek türden hedeflerdir.
 **GERÇEKÇİ ÇATIŞMA KURAMI:**Gruplar arasındaki çatışmanın gerçek çıkar çatışmalarından kaynaklandığını ileri süren yaklaşımdır.
 **SOSYAL KATEGORİZASYON:**Sosyal dünyanın belirli özellikler (cinsiyet, yaş, ırk, din, milliyet vb.) temelinde
gruplara bölünmesidir.

**SOSYAL KİMLİK KURAMI:**Sosyal değişmeye aracılık eden psikolojik süreçleri sosyal kimlik kavramıçerçevesinde işe koşan bir gruplar arası ilişkiler kuramıdır.

**SOSYAL KİMLİK :**Bireyin bir gruba aidiyeti ile elde edilen kimliktir, bireyin kim olduğunu ve o grupüyeliğinin birey için ne anlam taşıdığını ifade eder.

**SOSYAL KARŞILAŞTIRMA:** 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 DEĞİŞME:** Sosyal kimlik kuramı bağlamında, alt statüdeki grubun kolektif biçimde üst statüyegeçmesini ifade eder.

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

**SOSYAL YARATICILIK :**Sosyal kimlik kuramı bağlamında, alt statüdeki grup üyelerinin statükoyudeğiştiremedikleri durumda, olumsuz olan sosyal kimliklerini olumluya çevirmek için bulduğu yolları ifade eder.

**GRUPLAR ARASI REKABET:**Sosyal kimlik kuramı bağlamında, alt statüdeki grupların statükoyu değiştirmek üzere üst statüdeki grup ya da gruplarla direkt olarak çatışmaya girmesini ifade eder.

**-En önemli bulunan kategoriler önem sırasına göre şöyledir:**
1) Dürüst olanlar - Dürüst olmayanlar
2) Kültürlüler - Kültürsüzler
3) Yalan söyleyenler - Yalan söylemeyenler
4) Yurtsever olanlar - Yurtsever olmayanlar
5) Mantıklılar - Mantıksızlar
6) İyiler - Kötüler
7) Yardımseverler – Benciller

**-En önemsiz bulunan kategoriler ise şöyledir:**
1) Şişmanlar – Zayıflar
2) Müslümanlar – Müslüman olmayanlar
3) Zenginler – Fakirler
4) Şanslılar – Şanssızlar
5) Türkler – Türk olmayanlar
6) Evliler – Bekarlar

**-Gruplar arası ilişkilerin geliştirilmesi:**
1) Propaganda ve eğitim
2) Gruplar arası temas
3) Üst düzey hedefler
4) İletişim
5) Uzlaşma

**-Temasın gruplar arası ilişkileri tam olarak nasıl geliştirdiği ile ilgili olarak yakından bakılması gereken 3 kuram:**
1) Benzerlik
2) Genelleme
3) Çok Kültürlü Bağlamda Temas Politikası

**-İletişim 3 şekilde olabilir:**
1) Pazarlık yapma
2) Arabulucudan yararlanma
3) Hakem yoluyla anlaşma

-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 “Hakeme Başvurma Yoluyla” çözülmesine bir örnektir.

-Kadınların toplumdaki statüsünü yükseltmek için mücadele etmek, sosyal kimlik kuramına göre; “sosyal değişme
stratejisi” içinde değerlendirilmelidir.
-İşbirliğini gerektiren ve gruplar tarafından paylaşılan hedeflere “üst düzey hedefler” denir.
-Sherif’in yaz kampı çalışmaları, “üst düzey hedeflerin” gruplar arası çatışmayı azalttığını göstermiştir**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 6. Ünite

ÜNİTE 6**
 **KİTLE DAVRANIŞI:** Bu terim genellikle çok sayıda insanın aynı yer ve zamanda bir uyum içinde, yoğun, duygusal
ve sosyal normları ihlal eden davranışları için kullanılmaktadır.

**GRUP ZİHNİ:** Bazı kuramsal yaklaşımlara göre, kitle üyeleri tarafından paylaşılan ve kitle davranışını mümkün
kılan ortak ruh halidir.

-Le Bon, kitleleşme sürecini 3 psikolojik mekanizmayla açıklar:
1) Anonimlik (Tanınmazlık)
2) Bulaşma
3) Telkine Yatkınlık (Etkiye Açık Olma)
 **KİMLİKSİZLEŞME:**Bireyin davranışları üzerinde normalde varolan sınırlamaların gevşemesinin saldırgan,
antisosyal ve bencil davranışlara yol açmasına aracılık eden psikolojik bir durumdur.
 **BELİREN NORM KURAMI:** Kitle davranışının normsuz ve başıboş 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.
-“Kararların demokratik yolla oylanarak alınması” grup davranışını kitle davranışlarından ayıran bir özelliktir.
-Kitle davranışını açıklamada ‘grup zihni’ kavramını kullanan yaklaşık “Le Boncu yaklaşım” dır.
-“Kitle, bireylerin basit bir toplamı değildir” ifadesi, kitle davranışında ‘bireyselci yaklaşımı’ temsil eden düşüncedir.
-Kitle davranışının belirli birtakım normlarla yönlendirildiğini ileri süren iki kuramsal yaklaşım “Sosyal Kimlik Yaklaşımı –Beliren Norm Yaklaşımı” dır.
-“Kitle davranışı her zaman yıkıcıdır” ifadesi kitlenin anlamlı bir sosyal süreç olduğu fikriyle ters düşer.
-Kitle davranışında, birey-grup ikilemine ilişkin olarak “bazı bilim insanları gözlenememesi nedeniyle ‘grup zihni’ kavramını bilim dışı görmekte ve reddetmektedirler” ifadesi doğrudur**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 7. Ünite

ÜNİTE 7**

**-Kişisel bilgilerimi nerden gelir? :**
1) Toplumsallaşma
2) Değer yargılarının yansıması
3) İnsanlardan geri bildirim
4) Kişisel algı
5) Etiketli uyarılma durumları
6) Çevresel belirsizlikle
7) Diğerleriyle karşılaştırma
8) Sosyal kimlik

**SOSYAL KARŞILAŞTIRMA :**Sahip olduğumuz düşünceler, duygular, inançlar ve davranışlarımızı
başka insanlarla kıyaslamaktır.

**SOSYAL KİMLİK :**Kişisel düşüncenin bir parçası, grup üyelerinin değerlerinin
duygusal anlam taşıyan hareketlerinin hep beraber elde edilmesidir.

**ŞEMA :**Organize edilmiş, yapılanmış bir uyarıcı ya da kavram hakkındaki bilgilerin bir bölümüdür.

-Ben psikologlarının benlik gelişim bozuklukları üzerine düşüncelerinde ben yetersizliğinin büyük yeri vardır.Buna göre bu
yetersizliğe sebep olan neden; “altbenin dürtüleri ile çevresel baskılar arasında uzlaşmaz çatışmaların yarattığı gerilim ve
doğuştan varolan yapısal eksiklik ve kusurlar” dır.

-‘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: “çocuk bütünlük duygusunu sürdürmede ve
kendine olan saygısını korumada güçlük çeker”

-‘Kimlik kelimesinin farklı anlamlarda kullanılması, bireyin toplum içinde çeşitli yönleriyle ortaya çıkmasını ifade etmekle
beraber her tür sosyal özellikte bir başka kimliğe işarettir.’ Buna göre burada vurgulanan kimlik türü “Sosyal Kimlik” tir.

-İnsanların ayrıca kendilerinin kişisel görünümlerine verdikleri önemin derecesi yönünden birbirlerinden farklılık
gösterilmesine “Kişisel Benlik Bilinci” denir

-Psiko-Sosyal teoride Eric Ericson kişilik gelişimini daha yoğun olarak “dönem görevleri ve benliği geliştirme” açısından
incelemiştir.

-“Benzerlik durumu” Fransız düşünür Lean Fistenger’in Sosyal Kıyaslama Teorisinden biridir.

-Birey bulunduğu sosyal yapı içinde başka bireylerle ilişkisini sürdürür ve bu bireylerle olan ilişkileri toplumun belirlediği
kalıplar içinde yürürse “iyi bir izlenim” sağlanmış olur**Sosyal Psikoloji 2 Ders Notları/Ders Kitabı 8. Ünite

ÜNİTE 8**
 **CİNSİYET:**Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir.

**TOPLUMSAL CİNSİYET :** Bir toplumda kadın ve erkeğin en yaygın kişilik özelliklerine ilişkin inançlardır.

**BENLİK:** Bireyin kendisi hakkında sahip olduğu inançlardır.

**ŞEMA:** Bir kişi, bir grup, bir rol, bir olay vb. uyarıcılarla ilgili olarak yapılandırılmış bilişsel yapılardır.

**BENLİK ŞEMASI:**Bireyin kendisiyle ilgili belli bir özelliği hakkında nasıl düşündüğünü gösteren bilişsel bir yapıdır.

**TOPLUMSAL CİNSİYET KALIPYARGISI:** Erkek ve kadınların en yaygın kişisel özelliklerine ilişkin inançlardır.
 **KİŞİSEL KALIPYARGI:**Bireyin belirli bir grubun üyelerinin özelliklerine ilişkin inançlarıdır.

**KÜLTÜREL KALIPYARGI :**Bir grubun üyelerine ilişkin toplumsal inançlardır.

-Kitle iletişim araçları, ders kitapları, çeşitli sanat ürünleri üzerinde yapılan değerlendirmeler, cinsiyetlerin anlatımındaki
eğilimleri göstermiştir.Bunların en yaygın olanları:
1) Erkekler toplumsal görev ve rollerde gösterilirken, kadınlar genellikle ev işleri ve aile rolleriyle
özdeşleştirilir.
2) Erkekler uzman ve liderdirler; kadınlar ise ast, öneri alan, izleyen konumundadırlar.
3) Erkekler kadınlara göre daha atılgan, daha etkin ve etkili olarak gösterilir.

-Bir kişiyi değerlendirirken kalıp yargıları ya da bireyin kendine özgü niteliklerini kullanmamızı belirleyen nedir? Bu
konudaki davranışımızı belirleyen 3 farklı ölçüt vardır:
1) Bilgi (Bilgi düzeyimiz)
2) Grup üyeliğinin belirginliği
3) Güç dengesi

-Bugün bilimsel araştırmalar ve kuramlar, cinsiyet farklılıkları ve benzerliklerinin daha sağlıklı ve kapsamlı bir şekilde
anlaşılmasını sağlamaktadır.Bu konuda gerçekleştirilen kuramlar:
1) Biyoloji
2) Toplumsallaşma
3) Toplumsal roller
4) Toplumsal durumlar

-Toplumsal cinsiyet kavramıyla ilgili olarak “bir kültürden diğerine değişir” ifadesi doğru bir ifadedir.

-“Kendimizle ilgili düşüncelerimizdir” ifadesi benlik şeması için doğru bir ifadedir.

-“Taksi şoförlüğü” genellikle erkek işi olarak görülür.

-Kitle iletişim araçlarında genellikle erkeğin bir sunuluş biçimi “bozulan makine için ne yapılması gerektiğini açıklamak” tır.

-“Empati (duygudaşlık)” kadınlarla ilgili bir kalıp yargıdır.

-“Kadınsı özellikler” androjenliği ifade eder.

-Sosyal psikologlar “erkeklerin fiziksel şiddet eğilimi fazladır” ifadesini cinsiyet farklılıklarını açıklamada kanıt olarak
kullanmaktadırlar