

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**ORTAKLAŞA DAVRANIŐCI TOPLUMLARIN ALT GRUPLARINDA
PROFESYONEL KİMLİĞİN KONUMU**

DOKTORA TEZİ

**HAZIRLAYAN
NURCAN KEMİKKİRAN**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. A. SELAMİ SARGUT**

ANKARA-2019

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**ORTAKLAŞA DAVRANIŐCI TOPLUMLARIN ALT GRUPLARINDA
PROFESYONEL KİMLİĞİN KONUMU**

DOKTORA TEZİ

**HAZIRLAYAN
NURCAN KEMİKKİRAN**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. A. SELAMİ SARGUT**

ANKARA-2019



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 01/02/2019

Öğrencinin Adı, Soyadı: Nurcan Kemikkıran

Öğrencinin Numarası: 21210178

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. A. Selami SARGUT

Tez Başlığı: Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 135 sayfalık kısmına ilişkin, 01 / 02 / 2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %6'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Onay

01 / 02 / 2019

Prof. Dr. A. Selami SARGUT

Öğrenci Danışmanı

Nurcan Kemikkıran tarafından hazırlanan “Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu” adlı bu çalışma jürimizce Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 21/01/2019

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı- Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi: Prof. Dr. A. Selami Sargut, Başkent Üniversitesi

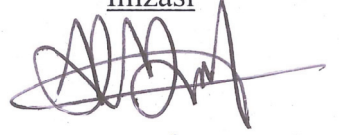
Jüri Üyesi: Prof. Dr. H. Cenk Sözen, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Prof. Dr. H. Okan Yeloğlu, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Rabia Arzu Kalemci, Çankaya Üniversitesi

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Umut Koç, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

İmzası



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../20....

Prof. Dr. İpek KALEMCI TÜZÜN
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Doktora tez çalıőmam boyunca bana her konuda destek ve katkı veren, yol gösteren, çok değerli görüş ve önerilerini esirgemeyen danıőman hocam Prof. Dr. A. Selami Sargut'a teőekkürü borç bilirim.

Ayrıca, doktoram boyunca her türlü desteği ve katkıyı sağlayan hocalarım Prof. Dr. A. Kadir Varoğlu'na, Prof. Dr. H. Nejat Basım'a, Prof. Dr. H. Cenk Sözen'e, Prof. Dr. H. Okan Yeloğlu'na ve emeği geçen tüm akademisyenlere en içten dileklerle teşekkür ederim. Tez jürisi hocalarım Doç. Dr. Rabia Arzu Kalemci'ye, Doç. Dr. Umut Koç'a teşekkür ederim. Doktora eğitimim sırasında tanıştığım, moral ve motivasyon kaynaklarım, dostlarım Meral Kızrak'a, Esra ınar'a ve Esra Aydın'a tüm kalbimle teşekkür ederim. Ayrıca, mesai arkadaşlarım Adil Sezengz'e ve Bekir Elitok'a teşekkür ederim.

Sabri, desteği ve anlayışı için kıymetli eşim Hakan Kemikkıran'a, canım kızım Melis Kemikkıran'a ve canım oğlum Mert Kemikkıran'a teőekkürlerimi sunarım. Beni her zaman destekleyen canım annem Fatma Demirhan'a ve rahmetli babam Kazım Demirhan'a teőekkürü borç bilirim.

ÖZET

Bu çalışmada, köklerini yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısından alan sosyal kimlik kuramı ve kimlik kuramı temel alınmıştır. Profesyonellerin toplum için katkıları göz önüne alındığında profesyonellerin grup içinde yer alması, özellikle grubun merkezinde ve karar aşamalarında yer almasının, grupların ve toplumların gelişimi açısından önemli olduğu değerlendirilerek, profesyonellerin gruplardaki konumunun nerede olduğu, bu çalışmanın temel sorunsalını teşkil etmektedir.

Ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'nin biri yatay ortaklaşa davranışçı, diğeri dikey ortaklaşa davranışçı olan iki alt grubu örneklem olarak alınmıştır. Yatay ortaklaşa davranışçı gruptan 306, dikey ortaklaşa davranışçı gruptan 309 olmak üzere toplam 615 katılımcıdan veri toplanarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada, grup algısı Sosyal Kimlik Kuramının varsayımları doğrultusunda incelenerek, profesyonel kimliğin konumu hakkında öngörülen hipotezler sınanmış, üst karşıtlık ile ifade edilen kimliksizleşme değerleri ile grup içindeki konum, diğeri bir ifadeyle, grubun merkezi veya çeperinde yer alma durumu irdelenmiştir. Profesyonellerin grup içindeki konumunda düzenleyici olduğu öngörülen grubun algılanan varlığı, iç grup türdeşlik algısı, ortak kimlik grubu algısı ve ortak bağ grubu algısı, çalışmanın örnekleme olan iki zıt grup üzerinde test edilmiştir. Sözü edilen iki grup, grubun algılanan varlığı, iç grup türdeşlik algısı, ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısı ve profesyonellik açısından karşılaştırılmıştır.

Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun merkezinde yer alacağı hipotezi, kimliksizleşmenin bir boyutu için reddedilmiş, iki boyutu için desteklenmiştir. Dikey ortaklaşa davranışçı grupta, profesyonellerin grubun çeperinde yer alacağı hipotezi, kimliksizleşmenin bir boyutu için reddedilmiş, iki boyutu için desteklenmiştir. Ayrıca bu çalışmada karşılaştırılan iki farklı grupta da profesyonelliğin grup içindeki konumu açıklama düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, sosyal kimlik kuramındaki diğeri varsayımların, grup içindeki konumda daha etkili olduğu sonucuna götürerek sosyal kimlik kuramını destekler nitelikte katkı sağlanmıştır. Bu çalışmada nicel çalışmanın, öncesinde nitel çalışma yapılarak desteklenmesi ile gerçek gruplarla çalışılmasının, sosyal kimlik kuramına katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Kimlik, Rol kimliği, Profesyonellik, Grubun Merkezi-Çeperi, Dikey-Yatay Ortaklaşa Davranış

ABSTRACT

This study is based on the theory of identity and social identity theory which takes its roots from the perspectives of structural symbolic interactionism. Due the contributions of professionals to the society, their taking part in a group, especially in its center and decision-making stages is important for the development of groups and societies. Therefore the research question for this study is the position of the professionals in the groups.

Two subgroups of Turkey, described as a collectivist country, were considered as the samples of this study. One of these subgroups is horizontal collectivist and the other is the vertical collectivist. The data were collected from a total of 615 participants, including 306 participants from the horizontally collectivist group and 309 participants from the vertical collectivist group. In this study, the group perception was examined in accordance with the assumptions of Social Identity Theory and the hypotheses about the position of the professional identity were tested. The relationship between the meta contrast ratio which is denoted as depersonalization rate and the position in the group as being in the center or periphery was scrutinized. The predicted moderators of the relationship between professionalism and ingroup position as entitativity, ingroup homogeneity, common bond group perception and common identity group perception were tested in two opposite group samples of this study. The two groups were compared in terms of entitativity, ingroup homogeneity, common bond group perception and common identity group perception and professionalism.

In the horizontal collectivist subgroup, the hypothesis that the professionals would be at the center of the group was rejected for one dimension of depersonalization and supported for two dimensions of depersonalization. In the vertical collectivist subgroup, the hypothesis that the professionals would take place in the periphery of the group was rejected for one dimension of depersonalization but supported for two dimensions. In this study, it was found that the variance explained the position of professionalism within the group was low in two different groups compared. This situation contributed to the social identity in that its other assumptions are more explanatory in determining ingroup position. The study further contributed to the social identity theory since its quantitative data were supported by prior qualitative study, and the sample was made up of real groups of individuals.

Keywords: Social Identity, Role Identity, Professionalism, Group Center-Periphery, Vertical-Horizontal Collectivism

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I

SOSYAL KİMLİK KURAMI

1.1. Çalışmanın Sorunsalı ve Amacı	5
1.2. Sosyal Kimlik	9
1.3. Kimliksizleşme	14
1.4. Grubun Tipik Üyesi (Prototype).....	16
1.5. Tipik Üyelik Derecesi (Grubun Merkezi-Çeperi)	21

BÖLÜM II

ORTAKLAŞA DAVRANIŞÇI TOPLUMLARIN ALT GRUPLARINDA SOSYAL KİMLİK

2.1. Ortaklaşa Davranışçı Toplumlar.....	26
2.2. Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Grupları.....	30
2.3. Ortak Bağ-Ortak Kimlik Grubu	36

BÖLÜM III

KİMLİK KURAMI VE PROFESYONEL KİMLİK

3.1. Kimlik Kuramı (Role Dayalı Kimlik)	40
3.2. Profesyonel Kimlik.....	42

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA MODELİ, TASARIMI VE YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Modeli	52
4.2. Hipotez Geliştirme	52
4.3. Evren ve Örneklem.....	60
4.4. Ölçüm Araçları	60
4.4.1. Grup Kültürü Ölçeği	61
4.4.2. Ortak Kimlik/Ortak Bağ Grubu Ölçeği	62
4.4.3. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği	70
4.4.4. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği	74
4.4.5. Profesyonellik Ölçeği	77
4.4.6. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği).....	82

BÖLÜM V

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Grup Kültürü ve Grup Karşılaştırma Bulguları.....	93
5.2. Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular.....	97
5.2.1. Yatay Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular.....	98
5.2.2. Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular.....	100
5.3. Profesyonellik ile Grup İçindeki Konum İlişkisinde Düzenleyici Etkiye İlişkin Bulgular	101
5.3.1. Yatay Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları.....	101
5.3.2. Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları.....	109
5.4. Hipotezlere Ait Bulgular	115

BÖLÜM VI
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

6.1. Araştırmanın Yazına Katkısı	133
6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	134
6.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler	135
KAYNAKÇA.....	136
EKLER	156
Ek- 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu	156
Ek- 2. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi ve Kimliksizleşme İndeksi Hesaplama	161

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.	Ortak Kimlik Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi.....	64
Tablo 2.	Ortak Kimlik Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi.....	64
Tablo 3.	Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Faktör Yükleri	65
Tablo 4.	Ortak Kimlik Grubu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	66
Tablo 5.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri	67
Tablo 6.	Ortak Bağ Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi.....	68
Tablo 7.	Ortak Bağ Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi.....	68
Tablo 8.	Ortak Bağ Grubu Ölçeği Faktör Yükleri	69
Tablo 9.	Ortak Bağ Grubu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	70
Tablo 10.	Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi	72
Tablo 11.	Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Faktör Yükleri.....	73
Tablo 12.	Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	74
Tablo 13.	İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi	75
Tablo 14.	İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Faktör Yükleri.....	76
Tablo 15.	İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	77
Tablo 16.	Profesyonellik Ölçeğinden Çıkarılan Maddeler	79
Tablo 17.	Profesyonellik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi	80
Tablo 18.	Profesyonellik Ölçeği Faktör Yükleri.....	81
Tablo 19.	Profesyonellik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri	82
Tablo 20.	A Grubunun Analizi Sonucu Kodlama Sayısına Göre Dügümler	84
Tablo 21.	A Grubunun Analizi Sonucu Kodlama Sayısına Göre Dügümler	85
Tablo 22.	Tipik Üyeliğe Yakınlık Uzaklık Ölçeğinden Çıkarılan Maddeler.....	88
Tablo 23.	Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi	89
Tablo 24.	Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Faktör Yükleri.....	90

Tablo 25.	Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	92
Tablo 26.	A Grubu için Kültür Değerleri.....	93
Tablo 27.	B Grubu için Kültür Değerleri.....	93
Tablo 28.	A Grubu OKG/OBG Algısı İlişkili Örneklem T Testi Sonuçları.....	94
Tablo 29.	B Grubu OKG/OBG Algısı İlişkili Örneklem T Testi Sonuçları.....	94
Tablo 30.	GAV Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	95
Tablo 31.	İTA Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	96
Tablo 32.	Profesyonellik Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	96
Tablo 33.	Tipik Üyeliğe İlişkin 10 Soru için A Grubunun KUI Değerleri.....	97
Tablo 34.	Kimliksizleşmenin Boyutlarına Göre A Grubunun KUI Değerleri.....	97
Tablo 35.	Tipik Üyeliğe İlişkin 10 Soru için B Grubunun KUI Değerleri.....	98
Tablo 36.	Kimliksizleşmenin Boyutlarına Göre B Grubunun KUI Değerleri.....	98
Tablo 37.	A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar.....	99
Tablo 38.	Korelasyon Katsayısına Göre Değişkenler Arasındaki İlişkinin Yönlü ve Kuvveti.....	99
Tablo 39.	B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar.....	100
Tablo 40.	A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OKG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	102
Tablo 41.	A Grubunda OKG Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306).....	102
Tablo 42.	A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OBG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	103
Tablo 43.	A Grubunda OBG Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306).....	103

Tablo 44.	A Grubunda OBG Etki Analizi Sonuçları (N=306)	104
Tablo 45.	A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	105
Tablo 46.	A Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306).....	105
Tablo 47.	A Grubunda GAV Etki Analizi Sonuçları (N=306)	106
Tablo 48.	A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, İTA ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	107
Tablo 49.	A Grubunda İTA Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306).....	107
Tablo 50.	A Grubunda İTA Etki Analizi Sonuçları (N=306)	108
Tablo 51.	B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OKG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	109
Tablo 52.	B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OBG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	110
Tablo 53.	B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	110
Tablo 54.	B Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)	111
Tablo 55.	B Grubunda GAV Etki Analizi Sonuçları (N=309)	112
Tablo 56.	B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, İTA ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar.....	113
Tablo 57.	B Grubunda İTA Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)	113
Tablo 58.	B Grubunda İTA Etki Analizi Sonuçları (N=309)	114
Tablo 59.	Hipotezlerin Sonuçları	115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	52
Şekil 2. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	66
Şekil 3. Ortak Bağ Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	69
Şekil 4. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	73
Şekil 5. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	76
Şekil 6. Profesyonellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	81
Şekil 7. A Grubunun Kodlama Benzerliğine Göre Kümelenen Düğümler	84
Şekil 8. B Grubunun Kodlama Benzerliğine Göre Kümelenen Düğümler	85
Şekil 9. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	91

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	:	Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
CFI	:	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
EDV	:	Evrensel Dünya Vatandaşlığı
GAV	:	Grubun Algılanan Varlığı
GFI	:	Goodness of Fit Index (İyilik uyum indeksi)
İDO	:	İç Denetim Odaklılık
İTA	:	İç Grup Türdeşlik Algısı
KFA	:	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	:	Kaiser-Meyer- Olkin Örnek Yeterliliği
KSZ_EDV	:	Kimliksizleşmenin Evrensel Dünya Vatandaşlığı Boyutu
KSZ_İDO	:	Kimliksizleşmenin İç Denetim Odaklılık Boyutu
KSZ_TİA	:	Kimliksizleşmenin Türk İslam Anlayışı Boyutu
KSZI	:	Kimliksizleşme İndeksi
KUI	:	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
NFI	:	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
OBG	:	Ortak Bağ Grubu Algısı
OKG	:	Ortak Kimlik Grubu Algısı
PROF	:	Profesyonellik
RMSEA	:	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
TİA	:	Türk İslam Anlayışı

GİRİŞ

Benliğin çok yönlü yapısı, birbirine bağlı ve birbirinden bağımsız, birbirini destekleyen ve birbirine zıt parçalardan oluşması, Mead'in "*benlik toplumu yansıtır*" görüşünde hayat bulmaktadır (Stryker ve Burke, 2000: 286). Yapısal simgesel etkileşimcilik, sosyal etkileşimin sosyal benliği, böylelikle de sosyal davranışı şekillendirdiğini savunmaktadır (Thoits, 1983: 175). O halde, yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısına göre kimlikler bireylere kim olduğu ve ne yapması gerektiği hakkında geri bildirim vererek onlara amaç ve anlam kazandırmaktadır (Owens ve diğerleri, 2010: 483). Sosyal yapının şekillendirdiği rolleri üstlenen birey, sosyal rolünün farkındalığı ve kabulü ile kendini anlamlı sosyal varlık olarak görmektedir (Thoits, 1983: 175). Bu sayede, toplumdaki diğer kişiler yönünden sosyal yerini bulmakta, sosyal yer de bir dizi davranışı başka deyişle rolü beraberinde getirmektedir (Thoits, 1983: 175). Ayrıca, sosyal anlamda kim olduğunu benliğinde şekillendirdiğinde de nasıl davranması gerektiği sorusuna yanıt bulmaktadır (Thoits, 1983: 175). Köklerini yapısal simgesel etkileşimcilikten alan kimlik kuramı, benlik, sosyal yapı ve rol performansı ilişkisini konu alırken (Serpe, 1987: 44), sosyal kimlik kuramı da grup üyeliğini, benliği kapsayan grubu, gruplar arası ilişkileri, grup algısını, iç grup etkisini konu almakta (Terry ve diğerleri, 1999: 229), birey ile benliğin gömülü olduğu sosyal yapı ve süreçleri arasında bağlantıyı kurmaktadır (Brewer, 2001: 115). Böylece, her iki kuram da kimliğin sosyal davranışa yön verdiği ortak noktasında buluşmaktadır (Hillman ve diğerleri, 2008: 442). Rol kimlikleri bir kimliğe ait rolleri yerine getirmeyi, sosyal kimlik, sosyal bir kategoriye ait olmayı ifade ederken, bireysel kimlik, bireyin kendini belli özelliklerin birleşimi olarak tanımlamasını ifade etmektedir (Merolla ve diğerleri, 2012: 150).

Sosyal kimlik, bireyin benlik algısını gruplar arası karşılaştırmalardan ve grup üyeliğinden edinmesini ifade etmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 85). Sosyal grup üyeliği ile benlik, bireyden daha kapsayıcı sosyal birime doğru genişlemektedir (Brewer, 2001: 119). Bireyler sosyal gruplara yönelip sosyal kimlik edinerek, inanış, tavır, duygu, algı ve davranış yönünden öznel belirsizliği azaltma, benliği geliştirme (Hogg ve Terry, 2000: 122), kim olduğunu anlamasına katkı sağlama, psikolojik ihtiyaçlarını karşılama (Badea ve diğerleri, 2010: 38) ve benlik saygısını geliştirmeyi amaçlamaktadır (Messick ve Mackie, 1989: 59). Sosyal Kimlik Kuramına göre bireyler, benlik saygısını artırmaya yönelik olarak,

bu olumlu kimliği elde edeceği gruplara yönelmekte, grubuyla elde ettiği kimlik tatmin edici olmazsa ya grubundan ayrılmakta ya da olumlu ayırt ediciliği elde etmeye çalışmaktadır (Brown, 2000: 747).

Sosyal kimlik, grup içi benzerliği ve grup dışından farklılığı öne çıkararak benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme olmak üzere iki süreç sonunda ortaya çıkmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Öyle ki sınıflandırma süreci sonunda sosyal dünya, iç grup-dış grup olarak bölümlenmektedir (Hogg, 2001: 187). Sosyal kimliği elde etmek üzere sınıflandırma yapılan kategorinin erişilebilir olması ve o kategoriye uyumun yakalanması gereklidir. Kategori uyumu ideal düzeye eriştiğinde (Hogg, 2006:119), benlik sınıflandırması anlamlı olduğunda (Wyer, 2010: 465), tipik üyeye dayalı kimliksizleşme gündeme gelmektedir.

Kimliksizleşme, grup üyeliği anlamlı olduğunda görülmekte, algı temeli tamamen farklılaşarak özgün birey olarak değil grup üyesi gibi hissedilmekte, benlik grup üyesi olarak kalıp yargılanmaktadır. Bu durumda kategori erişimi ve uyumundan söz edilebilmekte, birey kendini tipik üyeye doğrulamakta, benlik algısı ve davranışları grubun tipik üyesi doğrultusunda şekillenmekte, grubun normatif davranışları da içselleştirilmektedir. Böylece birey, davranışlarını grubun normatif davranışlarıyla uyumlu hale getirerek gruba özgü davranışları sergilemeye başlamakta, kendini artık bir birey olarak değil grubun birbirini yerini alabilen bir üyesi olarak görmektedir. Kısacası özgün kimlik, grup kimliği altında erimektedir.

Benlik sınıflandırması sonucunda birey, grubun tipik üyesine dönüşmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Sözü edilen tipik üyelik o kategoriye ait tavır ve davranışlar seti (Hogg, 2014: 339), gruba ait bir dizi nitelik (Hogg ve Reid, 2006: 10) olarak tanımlanmaktadır. Tipik üyelik, gruplar arası karşılaştırmalar sonucu oluşmakta (Hogg ve diğerleri, 2004: 254), grup içi benzerliği ve gruplar arası farklılığı en üst düzeye çıkararak “üst karşıtlık” ilkesine göre teşkil etmektedir (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Grup içinde üyeler arasındaki ayırım, grubun tipik üyesine uyum derecesine göre yapılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 126). Bir grup içinde, üyelerin tipik üyeye yakınlık derecesi, grup içindeki konumunu da belirlemektedir. Tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanlar “merkezde” yer alırken daha az yansıtanlar ise “eper üye” olarak nitelendirilmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Öyle

ki bir grupta, merkezden çepere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639).

Sosyal gruplara özgü en önemli özelliklerden bir olan grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması olarak tanımlanmaktadır (Hogg, 2006: 118). Grubun varlığı hem bilişsel temsil süreçlerindeki izlenimi hem de grubun nedensel aktör olarak, diğer varlıklar üzerinde gücü olup olmadığı hakkında algıları etkilediğinden gruplar arası karşılaştırmalarda önemli etmendir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Sosyal gruplara özgü diğer bir özellik olan iç grup türdeşlik algısı ise grup üyelerinin birbirlerini ve davranışlarını birbirine ne kadar benzer bulduğunu açıklamaktadır.

Diğer yandan kültür, bireylerin bilgileri nasıl işlediğini etkileyerek, düşünce tarzını şekillendirmekte, grup olgusunu önemli ölçüde açıklamaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplumlarda sosyal dünya gruplar olarak bölümlenmekte, karşılıklı bağımlı benlikler grubu kapsayıcı şekilde genişleyebilmektedir. Ancak, kültürler kendi içinde farklılık gösterebilmekte, grup düzeyinde kültürel farklılıklar da görülebilmekte, alt gruplarda algı ve davranış farklılıkları yaşanabilmektedir. Prentice ve diğerleri (2006: 84), “ortak kimlik” gruplarını, grup kimliğine olan bağlılığı grup üyelerine olan bağlılıktan daha güçlü olan gruplar, “ortak bağ” gruplarını da grup üyelerinin birbirine bağlılığı, grup kimliğine olan bağlılıktan daha güçlü olan gruplar olarak tanımlamıştır.

Profesyonellik, toplumda güç dengesini oluşturmak suretiyle sosyal yapılar için önemli bir mekanizmadır (Sadri, 2012: 87). Profesyonel olmak; dürüstlük, prestij, maddi kazanç gibi dışsal ödüller yanında bir sanatçı gibi işinden zevk almak, işinde belli bir düzeyde performans göstermek, işini hayatının merkezine almak, mesleğinde kaliteye ulaşmak, işine kendini adanmışçasına yaptığı işe önem vererek çalışmak (Schaefer, 1984: 271), yaptığı iş dolayısıyla sosyal bir değer elde etmek (Shohani ve diğerleri, 2018: 12), içsel olarak bir mesleği veya işi icra etmek, aynı zamanda da dışsal olarak hizmet verilenler veya müşteriler için çaba harcamak (Crucini, 1999: 10) olarak tanımlanmaktadır. Profesyonellik, sadece bir işi, bir mesleği ifa etmekten öte “doğruları”, normları, değerleri olan bir yapıyı ifade etmektedir. Toplumsal anlamda da profesyonellik önem taşımakta, toplumların gelişimine katkı sağlamakta, profesyonellere değer verilmektedir. Profesyonel kimliğin,

bireysel kazançları veya çıkarları yönünde hizmet etmeyeceği, toplumun beklentileri yönünde hareket edeceği, bilgisini kötü niyetli olarak kullanmayacağı beklenmektedir.

Bu çalışmada; ortaklaşa davranışçı toplumların dikey ortaklaşa davranışçı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruplarında, sosyal kimlik ve gruplar nasıl yapılırlar? Ortaklaşa davranışçı toplumların dikey ortaklaşa davranışçı, yatay ortaklaşa davranışçı gruplarında profesyonel kimliğe sahip olan üyeler, grup içinde nasıl konumlanır, ideal rol kimliğini kullanabilir mi? Profesyonel kimliğe sahip olanlar, grubun merkezinde yer alabilir mi? sorularına yanıt aranmıştır. Yazında, profesyonel kimlik ile rol kimliği ve sosyal kimliği birlikte ele alan ve profesyonel kimliğin grup içindeki konumunu irdeleyen çalışmaların sınırlı kalması, bu sorulara yanıt arama isteğini pekiştirmektedir.

Bu çalışmada öncelikle, sosyal kimlik ve sosyal kimlik oluşumu sürecine, Sosyal Kimlik Kuramının öngörülleri ışığında değinilmiştir. Ortaklaşa davranışçı toplumlar ile birlikte dikey ortaklaşa davranışçı, yatay ortaklaşa davranışçı alt grupların özellikleri, grup olgusu irdelenerek böyle alt gruplarda sosyal kimliğin nasıl algılandığı, nasıl yorumlandığı açıklanmıştır. Sonraki aşamada, profesyonel kimlik, rol kimliği olduğundan, öncelikle kimlik kuramına değinilerek, takip eden aşamada da profesyonel kimliğin özellikleri, ne anlamı ifade ettiği, nasıl yapılandırıldığı incelenmiştir.

Hofstede (1983a, 1983b ve 1985) çalışmalarında Türkiye'yi ortaklaşa davranışçı olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'nin dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı iki alt grubu, profesyonellik, grubun algılanan varlığı, iç grup türdeşlik algısı yönüyle karşılaştırılmıştır. Dikey ortaklaşa davranışçı grup ile yatay ortaklaşa davranışçı grup, ortak kimlik grubu algısı ve ortak bağ grubu algısı yönüyle de karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örnekleme olarak alınan dikey ortaklaşa davranışçı grupta ve yatay ortaklaşa davranışçı grupta, profesyonel kimliğin grup içindeki konumuna yönelik geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Araştırma modelinde, profesyonelliğin grup içindeki konumunda, gruba özgü bağlamsal özellikler olan ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısı, grubun algılanan varlığı ve iç grup türdeşlik algısının düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Profesyonellerin grubun merkezinde veya çeperinde yer almasında sözü edilen düzenleyici etki, araştırma kapsamında test edilmiştir. Bu araştırma çerçevesinde geliştirilen onbir hipotez analiz edilerek, bulgular tartışılmıştır.

BÖLÜM I

SOSYAL KİMLİK KURAMI

1.1. Çalışmanın Sorunsalı ve Amacı

Yapısal Simgesel Etkileşimcilik bakış açısı, toplumun benliği, benliğin de insan davranışını şekillendirdiği görüşüne sahiptir. Köklerini, Yapısal Simgesel Etkileşimcilik ile besleyen Kimlik Kuramı, toplumun, roller aracılığıyla davranışı şekillendirdiğini, Sosyal Kimlik Kuramı da grup kimliği aracılığıyla davranışı şekillendirdiğini savunmaktadır. Simgesel etkileşimcilik bakış açısıyla kimlik kuramı, diğer kişilerle etkileşim sonucunda oluşan ortak anlamların bağlamın yorumlarını ve tanımlarını şekillendirdiğini, bağlamın da bireylerin eylemlerini şekillendirdiğini savunmaktadır (Stryker, 2007: 1088). Böylece benlikler, diğer kişilerle etkileşim ile birlikte, diğerlerinin tepkisiyle şekillenmektedir (Stryker, 2007: 1088).

Sosyal kimlik, belirsizliği azaltarak, bireyin sosyal dünyadaki yerini bulmasına olanak sağlamakta, gruplar arası karşılaştırma yapılarak, erişilebilir ve uyum sağlanabilecek kategorilere yönelim gerçekleşmekte bu sayede benlik sınıflandırması yapılmakta, sosyal dünya iç grup-dış grup olarak ayrılmaktadır. Sosyal kimlik, grup içi benzerliği ve grup dışından farklılığı öne çıkaran benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme olmak üzere iki süreç sonunda ortaya çıkmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Sözü edilen benlik sınıflandırma süreci ile algılanan grup içi benzerlik ve gruplar arası farklılık (Voci, 2006: 74) vurgulanarak iç grup-dış grup ayrımı yapılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 123). Esasen sınıflandırma süreci sonunda bireyin benlik algısı farklılaşmakta (Hornsey, 2008: 206; Hogg ve Reid, 2006: 11), birey kendini iç grup üyesi olarak, iç gruptan ayrılamaz görmektedir (Yuki, 2003: 167; Smith ve diğerleri, 2006: 1176). İkinci süreç olan benliği geliştirme süreci, grubun olumlu değerlendirilmesi ve sosyal dünyanın anlamlı hale getirilmesiyle neticelenmektedir. Öyle ki, gruplar arası sosyal karşılaştırma, grubun olumlu farklılığının değerlendirilmesine odaklanmaktadır (Hogg, 2001: 186).

Hofstede, Türkiye'yi ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirmiştir. Böyle toplumlarda grup yapısı öne çıkmaktadır. Bireyci toplumlarda benlik algısı ile birey ve diğer

bireyler arasında ayırım yapılırken, ortaklaşa davranışçı toplumlarda grup ile diğer gruplar arasında yapılmaktadır. Ortaklaşa davranışçı kültürde, bireyler farklı benlik yönlerini bağlantılı algılarken bireyci kültürlerde benliğini ayrı algılamaktadır (Brown ve diğerleri, 2017: 20). Dolayısıyla, bireyci kültürlerde bireysel hedefler ve çıkarlar önemli iken, ortaklaşa davranışçı kültürlerde grup uyumu, benliğin sosyal grupla bütünleşmesi önemlidir (Brown ve diğerleri, 2017: 18).

Ulusal kültürde alt gruplar da oluşmakta, her grubun kendine özgü kültürü olduğundan (Levine ve Moreland, 1990: 590), alt kültürlerde normlarda farklılık gözlenmektedir (Sunstein, 1996: 911). Dikey ortaklaşa davranışçı kültürde, diğer bir ifadeyle dışa kapalı, sıkı bağlanmış bir grupta, grubun kararlarına itaat edilmesi gerekmekte, grup tarafından verilen görevleri yerine getirme zorunluluğu bulunmaktadır. Böyle gruplarda, güçlü dayanışma normları ve yaptırımlar ile grup içindeki güven, işbirliği ve dayanışma yaratılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla böyle gruplarda grubun çıkarları doğrultusunda hareket etmek, çıkarlar konusunda işbirliği yapmak gerekmektedir. Buna karşın yatay ortaklaşa davranışçı kültürde gruba itaat, boyun eğme görülmemekte, faaliyetlere eşit olarak katılım sağlanmakta, kararlar uzlaşılıyla alınmaktadır.

Bu çalışmanın ana kavramlarından olan profesyonellik, çok tartışılan ve tartışılmaya da devam edecek bir kavramdır. Bir toplumun sanayileşmesi, profesyonel becerilerin gelişimine bağlı olmakta (Goode, 1957: 195), profesyoneller, evrensel olarak kabul edilen alanlarda hizmet vermekte ve toplumda kültürel yönelime destek vermektedir (Sciulli, 2005: 935). Profesyonellik, güçlü bir yapısal gerçeklik (Clouder, 2003: 215), anlaşmaları denetleyen karmaşık karar mekanizması (Roberts ve Dietrich, 1999: 979), güven ve güvenilirlik (Hanlon, 1998: 58), deneyim, eğitilmiş muhakeme (Brint, 2006: 120), sosyal bir kategori, bir fikir sistemi (Popkewitz, 1994) olarak tanımlanmaktadır. Profesyonel bilgi içeriğinde iş uygulamaları, hizmet verilenlerin durumu ve profesyonel davranış biçimi yer almakta, profesyoneller hem yöneten hem yönetilen olarak profesyonel ussallığı teşkil etmektedir (Fournier, 1999: 285). Bu bakımdan, profesyonel tavırlar, mesleki eğitim ve deneyimle edinilmekte, profesyonel eğitim sonucunda, hizmet verilenlere öncelik anlayışı gelişmektedir (Holm, 2002). Öte yandan, profesyonellik için vazgeçilmez unsur olan özerklik, profesyonel işi yaparken muhakeme ve karar verme konusunda özgür olduğunu hissetmek (Hall, 1968: 93), iş uygulamalarında özgür olmaktır (Engel, 1970: 12).

Profesyoneller, yöneticilerin, hizmet verilenlerin, müşterilerin ve toplumun mesleklerine, yaptıkları işe saygı göstererek, müdahale etmemesini, onlara özerk alan bırakılmasını istemektedir (Grunig, 2000: 25).

Bununla birlikte profesyoneller için “doğru” sadece davranış denetimini değil, güvenilir olmanın yolunu da ifade etmektedir (Fournier, 1999: 287). Diğer bir ifadeyle profesyonelleşme, profesyonel normlar, değerler ve sembollerin içselleştirilmesiyle elde edilmektedir (Du Toit, 1995: 164). Görüldüğü üzere profesyonellik, mesleki, ahlaki ve etik değerleri ile bir çeşit öz denetim sağlamakta, aşırı rekabeti engelleyerek, mesleki dayanışmaya ve iş performansında tatmine vurgu yapmaktadır (Evetts, 2013: 785).

Profesyonellik, yapılan işle tarif edilse de toplumsal açıdan ele alındığında, bir işi yürütmekten çok daha fazlasını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Profesyonellik, sivil toplumda güç ve güven unsuru addedilerek, adeta sivil toplum için merkezi otoriteye karşı tampon mekanizma işlevi görmektedir. Böyle olunca da profesyoneller, toplumun kendilerine duyduğu güvene karşılık olarak, sahip olduğu bilgiyi kötü amaçlı kullanmayı engelleyici normatif değer sistemi geliştirmektedir. Bunun yanında profesyonellik güveni temsil etmekte, güvenilmeye değer olmayı, bilgisini sivil toplumun çıkarları yönünde kullanmayı, dürüst olmayı gerektirmektedir. Yukarıda açıklanan gerekçelerle, profesyoneller toplumlar için, toplumların demokratik yapısı, toplum ile devlet arasında güç dengesi için önemli etmeni teşkil etmektedir.

Bu çalışmada, ortaklaşa davranışçı toplumların alt gruplarında grup algısı Sosyal Kimlik Kuramının varsayımları doğrultusunda incelenecek, bu gruplarda profesyonel kimliğin konumu hakkında öngörülen hipotezler test edilecektir. Bir grup içinde, üyelerin tipik üyeye yakınlık derecesi, grup içindeki konumunu belirlemektedir. Tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanlar “merkezde” yer alırken daha az yansıtanlar ise “çeper üye” olarak nitelendirilmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Öyle ki bir grupta, merkezden çepere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Bu çalışmada, üst karşıtlık ile ifade edilen kimliksizleşme değerleri ile grup içindeki konum, diğer bir ifadeyle, grubun merkezi veya çeperinde yer alma durumu incelenecektir. Sosyal kimliğin temel olgularından olan kimliksizleşme, benliğin yeniden tanımlanması, benlik sınıflandırmasının grup üyesi olarak yapılması (Voci, 2006: 74), algı

temelinin farklılaşması (Hogg, 2001: 187) olarak tanımlanmaktadır. Kimliksizleşme sonucunda gruba özgü davranışlar önem kazanmakta (Hogg, 2006: 119; Hogg ve Hains, 1998: 326), birey kimliği grup kimliği altında erimektedir (Brewer, 2001: 117).

Profesyonellerin toplum için katkıları göz önüne alındığında profesyonellerin grup içinde yer alması, özellikle grubun merkezinde ve karar aşamalarında yer almasının, grupların ve toplumların gelişimi açısından önemli olduğu değerlendirilerek, profesyonellerin alt gruplardaki konumunun nerede olacağı, bu çalışmanın temel sorunsalını teşkil etmektedir.

Bu çalışmada ortaklaşa davranışçı toplumun, dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen iki alt grubu, profesyonellerin grupta yer alması, grubun profesyonelliği, profesyonellerin grup içindeki konumu yönüyle karşılaştırılacaktır. Bu bakımdan gruplar arası karşılaştırmalarda önemli bir unsur olan (Lickel ve diğerleri, 2000: 224), grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması olarak tanımlanan (Hogg, 2006: 118) grubun algılanan varlığı, her iki grup için de ölçülecek, gruplar arasında karşılaştırılacak ve bağlamsal bir etmen olarak düzenleyici etkisi araştırılacaktır. Lickel ve diğerleri (2000: 225) uzun süreli, sınırları geçirgen olmayan grupların algılanan varlığının daha yüksek olduğunu, kapalılık ihtiyacı, bireycilik-toplulukçuluk gibi yerleşik algı farklılıkları, gruplar arası rekabet gibi bağlamsal faktörler ile grubun diğer özelliklerinin grubun algılanan varlığını etkilediğini ileri sürmektedir.

Bu çalışmada irdelenecek olan diğer bir bağlamsal değişken ise grup üyelerinin birbirlerini benzer görmesi, benzer duygu, düşünce ve davranışları gösterdiğine yönelik algı olarak tanımlanabilecek iç grup türdeşlik algısıdır. Grubun türdeşlik algısı, dış gruptan ayırt ediciliği sağlama isteğini göstermekte (Leach ve diğerleri, 2008: 146), grubun algılanan varlığı yüksekse grup içi de türdeş olarak algılanmakta (Lickel ve diğerleri, 2000: 224), grup türdeşliği, sosyal çekimi ve özdeşleşmeyi güçlendirmek suretiyle normlara uyumu artırabilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 126).

Bu çalışmada yer alan diğer bağlamsal değişkenler ortak kimlik grubu algısı ve ortak bağ grubu algısıdır. Bir grupta, grup kimliğine bağlı olmak veya grup üyelerine bağlı olmak tanımları, sırasıyla ortak kimlik grubu algısı veya ortak bağ grubu algısı altında kavramsallaştırılmıştır. Şöyle ki “ortak bağ” gruplarında grup üyelerine bağlılık, gruba

bağlılıktan, “ortak kimlik” gruplarında ise grup kimliğine olan bağlılık, grup üyelerine bağlılıktan çok daha güçlüdür (Prentice ve diğerleri, 2006: 84). Sosyal Kimlik Kuramına göre gruptan söz edebilmek için grup üyeleri ile ilişki kurmak gerekli olmadığından sosyal kimliklerde kişisel olmayan bağlar görülmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 83). Bu çalışmada, ortak kimlik grubu algısı ile ortak bağ grubu algısı, bağlamsal düzenleyici değişkenler olarak araştırma modeline dahil edilmiştir.

Sosyal kimlik alanındaki pek çok çalışma senaryolu ortamda veya deney ortamı oluşturularak test edilmiştir. Abrams ve Hogg (2004)’a göre, bir kuramı test etmenin en iyi yolu gerçek yaşama taşımak iken sosyal kimlik kuramının gerçek yaşama taşınmasının problematik olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın sosyal kimlik yazına en önemli katkısının, büyük ve gerçek gruplarda çalışılması olduğu değerlendirilmiştir. Sosyal kimliğin ana öğelerinden olan kimliksizleşmeye yönelik ölçeği geliştirmek üzere niteliksel bir çalışma yapılarak, tipik üyeliği belirleyebilecek sorular tespit edilmiştir. Bu çalışmada nicel çalışmanın, öncesinde nitel çalışma yapılarak desteklenmesi ile gerçek gruplarla çalışılmasının, sosyal kimlik kuramına katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Çalışmanın modeli ile profesyonellerin grup içindeki konumu, düzenleyici olduğu öngörülen grubun algılanan varlığı, iç grup türdeşlik algısı, ortak kimlik grubu algısı ve ortak bağ grubu algısı, çalışmanın örnekleme olan iki zıt grup üzerinde test edilmiştir.

1.2. Sosyal Kimlik

Sosyal kimliğin asıl unsuru, bireyin benlik algısını gruplar arası karşılaştırmalardan ve grup üyeliğinden edinmesidir (Brewer ve Gardner, 1996: 85). Dolayısıyla, sosyal benlik ile sosyal ilişkiler, iç grup-dış grup, benzerlik ve farklılıklar önem kazanmaktadır (Brewer ve Gardner, 1996: 87). Diğer bir deyişle, sosyal benlik ile benlik sınırları genişlemekte, benlik algısında grubun ne derece temsil edildiğine odaklanılmakta (Brewer ve Gardner, 1996: 84), birey, benlik kavramını önemli ölçüde, sahip olduğu sosyal gruplar ve kategorilerden almaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Grup üyeliği ile benlik, bireyden daha kapsayıcı sosyal birime doğru genişlerken, birey ile diğerleri arasındaki sınırlar, iç grup-dış grup sınırlarına dönüşmektedir (Brewer, 2001: 119). Böylelikle, grup kimliği kişiler arası ilişkilerden, kişiler arası bağlılıktan ziyade ortak kimliğe bağlılığı göstermektedir (Brewer, 2001: 119).

Ayrıca sosyal kimlik, temel güdünün öznel belirsizliği azaltma olduğunu vurgulamaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 122). Sosyal kimlik kuramı da gruplar arası karşılaştırmaları esas almakta, iç grup - dış grup ayırımına vurgu yapmakta (Yuki, 2003: 168; Karasawa, 1995: 329), grup kategorisinin belirginliği (Karasawa, 1995: 329) ve grupla özdeşleşmenin gruplar arası karşılaştırmalardan kaynaklandığını savunmaktadır (Yuki, 2003: 168; Karasawa, 1995: 329). Grup üyeliği belirginleştğinde benlik algısı grup normu, dış grup algısı da dış grup kalıp yargılama şeklinde kendini göstermekte (Owens ve diğerleri, 2010:488), benlik kavramı grupla tanımlandığında, kendi grubunu dış gruptan farklı görme ve grup içi kayırmacılık da gözlenmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 227).

Sosyal kimlik, grup içi benzerliği ve grup dışından farklılığı öne çıkaran benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme olmak üzere iki süreç sonunda ortaya çıkmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). İlk süreç olan benlik sınıflandırma sürecinin anlaşılması için öncelikle sosyal sınıfın anlaşılması gereklidir. Şöyle ki sosyal sınıf veya kategori, ortak özellikleri taşıyan topluluk olarak tanımlanmakta (Lickel ve diğerleri, 2000: 225), sosyal bağlam, tavır, davranış ve düşünceleri anlamlı hale getirmek üzere kullanılmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255). Sözü edilen sınıflar hiyerarşik olarak sıralanmakta, kapsamına göre farklılık göstermekte, bazıları daha geniş kapsamlı iken bazıları daha dar kapsamlı olmaktadır (Mummendey ve Wenzel, 1999:163).

Grup davranışının bilişsel temeli olan benlik sınıflandırma süreci ile algılanan grup içi benzerlik (Hogg ve Terry, 2000: 123; Voci, 2006: 74) ve gruplar arası farklılık (Voci, 2006: 74) vurgulanarak iç grup-dış grup ayırımı yapılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 123). Esasen sınıflandırma süreci sonunda sosyal dünya, iç grup-dış grup olarak bölümlenmekte (Hogg, 2001: 187), bireyin benlik algısı farklılaşmaktadır (Hornsey, 2008: 206; Hogg ve Reid, 2006: 11). Böylece birey grupla birlikte kimlik kazanmakta (Hogg ve Reid, 2006: 11), kendini iç grup üyesi olarak, iç gruptan ayrılamaz görmektedir (Yuki, 2003: 167; Smith ve diğerleri, 2006: 1176; Hogg, 2014: 339). Sözü edilen sınıflandırma sonucu grup üyeleri bireyler olarak değil, grubun niteliklerinin somut hali olarak görülmektedir (Hogg ve Reid, 2006: 10). Sosyal grup üyeliği sosyal bağlamla uyumlu hale getirildiğinde ve aktif kullanıma geçtiğinde başka deyişle belirginleştğinde, grup sosyal bağlamı oluşturmakta (Hogg ve Terry, 2000: 125) ve birey kendini sosyal grup üyeliği ile tanımladığında sosyal dünyadaki yeri belirginleşmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 125; Hogg ve diğerleri, 2004: 254). Benlik

sınıflandırması sonucu grup normlarına uyum, kalıp yargılar, grupla dayanışma, gruplar arası ayrımcılık gibi pek çok grup olgusu gelişmekte (Hogg ve Hains, 1998: 338), gruba özgü tavır ve davranışlar sergilenmeye başlanmaktadır (Smith ve diğerleri, 2006: 1176). Ayrıca benlik sınıflandırma, sosyal beğenilirlik yoluyla grup içinde güven ve dayanışmaya da vesile olmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 254). Bu sayede sosyal grup üyeliği, bireyin kendini tanımlaması için önemli bir girdi teşkil ederek (De Cremer, 2004: 316), bireye kim olduğunu anlaması ve davranışlarına yön vermesi yönünden önemli katkı sağlamaktadır (Smith ve diğerleri, 2006: 1175).

Sosyal kimlikte ikinci süreç olan benliği geliştirme sürecinde (Terry ve diğerleri, 1999: 227; Owens ve diğerleri, 2010: 488; Hogg ve Terry, 2000: 124), dış grupların niteliği, grup karşılaştırmaları, benlik algısı, grup kalıp yargıları, gruplar arası ayrımcılık etkili olmaktadır (Owens ve diğerleri, 2010: 488). Şöyle ki, sosyal kimlik ile inanış, tavır, duygu, algı ve davranış yönünden belirsizliği azaltmak amaçlanmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 124). Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeliğinin bireye kim olduğunu anlamak yönünden katkı sağladığını, psikolojik ihtiyaçlarını karşıladığını (Badea ve diğerleri, 2010: 38), gruplar arası ayrımın benlik saygısını geliştirdiğini savunmaktadır (Messick ve Mackie, 1989: 59). Bu bakımdan grup üyeleri, grupla özdeşleşmelerini geliştirmek amacıyla davranışlarını sosyal kimlikle uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 232).

Benliği geliştirme süreci, grubun olumlu değerlendirilmesi ve sosyal dünyanın anlamlı hale getirilmesiyle neticelenmektedir. Nitekim grupların tanımlayıcı özellikleri ve sosyal anlamları diğer gruplardan, başka deyişle diğer gruplarla yapılan karşılaştırmalar neticesinde edinilmektedir (Hogg, 2001: 186). Öyle ki, gruplar arası sosyal karşılaştırma, grubun olumlu farklılığının değerlendirilmesine odaklanmaktadır (Hogg, 2001: 186). Bu bakımdan grup üyeliği ile birlikte iç grubun nitelikleri diğer gruplara göre olumlu değerlendirilmektedir (Turner, 1975: 8; Stets ve Burke, 2000: 226). Zira bireyler olumlu benlik algısına sahip olmak, benlik saygısını artırmak üzere gruplarını olumlu olarak değerlendirmek, olumlu olarak algılamak istemekte (Messick ve Mackie, 1989: 59), benliğin değeri, grubun değeri ile bağlantılandığında kimlik de gelişmektedir (Voci, 2006: 74). Bu süreçte, olumlu sosyal kimlik elde edilmeye ve korunmaya çalışılmakta, sosyal kimliği üst düzeyde algılayacak sosyal kategorilere yönelim gerçekleşmekte (Mummendey ve Wenzel, 1999:163), olumlu ve önemli benlik yönleri sosyal kategori şeklinde yapılmaktadır

(Simon ve Hastedt, 1999: 486). Şöyle ki, sosyal kimliğin istenen ve aranan ortak inanışları, olumlu sosyal kimlik algısının temelini teşkil etmektedir (Turner, 1975: 9). Diğer bir ifadeyle sosyal kimliğin edinilmesiyle, grup üyeleri arasında algı ve eylem birliği gerçekleşmekte (Stets ve Burke, 2000: 226), iç grup benzerliği vurgulanarak “*biz birbirimize benzeriz*” ve dış grup ayrımı vurgulanarak “*dış gruptan farklıyız*” anlayışı gelişmektedir (Hornsey, 2008: 206). Grup sınırlarının belirginleşmesi ile iç grup üyeleri de olumlu değerlendirilmektedir (Hogg ve diğerleri, 1995: 161). Bu sayede sosyal kimlik, diğerlerinin, iç grup-dış grup ayrımına göre değerlendirilmesine hatta dünyaya bakışın bile şekillendirilmesine olanak sağlamaktadır (Brewer ve Gardner, 1996: 91).

Sosyal kimlik, en genel anlamıyla grup davranışlarını şekillendirmektedir. Öne çıkan sosyal kimliğe ilişkin normlar, bireyin tavır-davranış ilişkisini etkilemekte, bireyin psikolojik olarak benlik algılaması ile birlikte iç grup üyesinin inanç, algı, tavır ve davranışları benimsenmektedir (Smith ve diğerleri, 2006: 1175). Bu nedenle, sosyal kimlik yaklaşımına göre normlar, tavır-davranış ilişkisine yön vermektedir (Smith ve diğerleri, 2006: 1191; Melkumov ve diğerleri, 2015: 44). Diğer bir deyişle, grup üyeliği benlik algısında önemli yer tutanlar için grup normları amaçlı davranışları şekillendirebilmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 239). Üstelik grup türdeşliği, sosyal çekimi ve özdeşleşmeyi güçlendirmek suretiyle normlara uyumu artırabilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 126).

Sosyal kimliği elde etmek üzere sınıflandırma yapılan kategorinin erişilebilir olması ve o kategoriye uyumun yakalanması gereklidir. Öyle ki benlik sınıflandırma kuramına göre herhangi bir kategorinin öne çıkabilmesi için bireyin o kategoriye erişimi ile kategori ve gerçeklik arasında uyum gereklidir (Haslam ve diğerleri, 1995: 511). Söz konusu kategori erişimi ile kategori uyumu arasındaki etkileşim aracılığıyla sosyal uyuma ulaşılmaya çalışılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 125). Nitekim algılayana ait özelliklerle ifade edilen “kategori erişimi” ile duruma ait özelliklerle ifade edilen “uyum” arasındaki etkileşim, bir sosyal kimliğin aktif hale gelip gelmemesinde belirleyicidir (Stets ve Burke, 2000: 231). Bireyin önem ve değer verdiği, sıkça başvurulan kategoriler sürekli erişime olanak sağlayabilir veya sosyal bağlam dolayısıyla durumsal erişim söz konusudur (Hogg ve Terry, 2000: 125). Kategori erişiminin olması, bireyin kolaylıkla elde edebileceği, kendi amaçları ve hedeflerine uygun (Stets ve Burke, 2000: 230), doğal yatkınlığı olan, deneyimi, beklentileri ve ihtiyaçlarına uygun (Reid ve Ng, 2000: 85) kategoriye yönelmesini ifade

etmektedir. Diğer bir ifadeyle ya kategori, içinde bulunulan durum için erişilebilirdir ya da kategori benlik kavramı için önemli, değerli olduğundan sıklıkla başvurulan benlik yönüdür (Hogg, 2006:119). Kısacası, bireyler ya kendileri için önemli, değerli olan kategorilere ya da sosyal bağlamdan kaynaklı olarak kolaylıkla erişebilecekleri sosyal kategorilere yönelmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 255).

Öte yandan sosyal veriler ile kategori özelliklerinin birbiri ile eşleşmesi (Voci, 2006: 74), gerçek dünyayı yansıtma algısı (Hornsey, 2008: 208), “uyum” olarak ifade edilmekte, st karşıtlık ilkesi, kategori ile gerçekliğin karşılaştırması işlevi görmekte, kategori gerçekliği elde edildiğinde kullanımına geçilmektedir (Voci, 2006: 74). şöyle ki, benliği geliştirme veya belirsizliği azaltma ihtiyacı nedeniyle erişilebilir veya sürekli erişilebilir kategorilere yönelim gerçekleşmektedir (Hogg, 2001: 188).

Gruba uyum, karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır (Reid ve Ng, 2000: 85). Karşılaştırmalı veya yapısal uyum, sosyal kategorilerin belirginleşmesi ve bağlamla ilişkisinin kurulmasını ifade etmektedir (Voci, 2006: 85). Böylece sosyal yapı önem kazanmakta (Reid ve Ng, 2000: 85), gruplar arası benzerlik veya karşılaştırmaları ele almakta (Hogg ve diğerleri, 2004: 255; Hogg, 2006:119; Hogg ve Terry, 2000: 125), bağlamdaki benzerlik ve farklılıklara en iyi açıklama getiren kategorinin ne çıkmasını (Hogg, 2001: 188) vurgulamaktadır. Eğer diğer gruplardan farklılık fazla, grup içi farklılık azsa, uyumun iyi olduğu algılanmakta, başka bir deyişle karşılaştırmalı uyumdan söz edilmektedir (Hornsey, 2008: 208). Karşılaştırmalı uyumun yüksek olması, st karşıtlık oranının da fazlalığına işaret etmektedir (Voci, 2006: 74; Hornsey, 2008: 208). Sadece karşılaştırmalı uyum değil, benzerlik ve farklılıkların karşılaştırmasının sosyal anlamı sonucu gerçekleşen kategori seçimi de uyum açısından önemlidir (Voci, 2006: 74).

Normatif uyum ise sosyal yapının beraberinde getirdiği içerik (Reid ve Ng, 2000: 85) ile gruptaki üyelerin davranış şeklinin açıklanmasında kullanılmakta (Hogg ve diğerleri, 2004: 255), gruba özgü niteliklerin sergilenmesinin anlaşılarak sosyal dünyanın anlamlandırmasına olanak sağlamaktadır (Hogg, 2006:119). Bu durum kategori içeriğinin, kültür gibi kalıp yargısal olarak algılanmasını (Stets ve Burke, 2000: 230), kategori şartlarının bağlama özgü davranışlara sebebiyet vermesini (Hogg ve Terry, 2000: 125),

bağlamın sosyal anlamı ile bağdaşan ve benlik geliştirme ihtiyacını karşılayan kategorinin öne çıkmasını ifade etmektedir (Hogg, 2001: 188). Daha açık bir deyişle, grubun kalıp yargıları ile sosyal davranış uyumlu olduğunda normatif uyum da yüksek olmaktadır (Hornsey, 2008: 208).

Kategori şartlarının ideal uyumu sunması, kategorinin iç grup benzerliğini, dış gruptan farklılığı sağlayarak iç grup tipik üyesi altında şekillenerek grubun ayırt ediciliğini temin etmesi ile mümkündür (Hogg ve Terry, 2000: 125). Grup üyeliğinin belirgin olması, öne çıkması, bilişsel ve sosyal bir süreç olup (Hogg, 2006: 119), bireyin kategoriye uyumu zayıfsa diğer erişilebilir kategorilere yönelmekte, o bağlamda ideal uyumu sağlamaya çalışmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255; Hogg, 2006: 119; Hogg ve Reid, 2006: 12). Öne çıkan kategori, grubun varlığını, dış gruptan farklılığını ortaya koyan, iç grup-dış grup tipik üyeliğini belirgin hale getiren kategoridir (Hogg ve diğerleri, 2004: 255).

Sosyal kimliğin edinilmesiyle birlikte kimliksizleşme (depersonalization) yaşanması, bireyin kendini grup üyesi olarak algılaması temel sürecini açıkladığından kimliksizleşme ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

1.3. Kimliksizleşme

Sosyal kimlik açısından temel olgu olan kimliksizleşme (Hogg ve Terry, 2000: 122), benliğin yeniden tanımlanması, benlik sınıflandırmasının grup üyesi olarak yapılması (Voci, 2006: 74), algı temelinin farklılaşması olarak tanımlanmaktadır (Hogg, 2001: 187). Dolayısıyla kimliksizleşme, kategori erişimi ve uyum arasındaki etkileşim tarafından belirlenmektedir (Voci, 2006: 75). Kategori uyumu ideal düzeye eriştiğinde (Hogg, 2006:119), benlik sınıflandırması anlamlı olduğunda (Wyer, 2010: 465), tipik üyeye dayalı kimliksizleşme gündeme gelmekte, birey kimliği grup kimliği altında erimekte (Brewer, 2001: 117), birey ve grup arasındaki psikolojik farklılık ortadan kalkmaktadır (Yuki, 2003: 166). Bu sayede birey kendini ve diğer grup üyelerini çok boyutlu bireyler olarak değil tipik üyeliğin somut varlığı olarak görmeye başlamaktadır (Hogg ve Hains, 1998: 326). İç grup üyeleriyle algı benzerliği gerçekleşmekte (Wyer, 2010), biliş, algı ve davranış, grup normları, kalıp yargı veya tipik üyeler gibi grup standartları tarafından düzenlenmektedir (Hogg ve diğerleri, 1995:160). Böylece, duygular ve algıları tipik üyeye uyumlu hale

gelmekte (Hogg, 2014: 339), tipik üyelere benzemek için düşünme ve hissetme tarzı da değişmektedir (Hogg ve Reid, 2006: 11). Birey kendi davranışlarını tipik üye ile belirgin hale getirirken, diğerlerinin de nasıl davranacağı hakkında öngörüye sahip olmakta, tipik üyelik de nasıl davranılacağı ve hissedileceğini tarif ettiğinden ve öngördüğünden normatif davranışlara yönelerek (Hogg ve diğerleri, 2004), davranışlarını grubun normatif davranışlarıyla uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Melkumov ve diğerleri, 2015: 44). O halde, bireysel kimlik öne çıktığında, birey kendini ayırık, özgün bir birey olarak görerek kişisel özelliklerine odaklanırken (Wyer, 2010: 453), sosyal kimlik öne çıktığında özgün birey yerine grup üyesi olarak varlık bulmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 123). Benlik algısı ve davranışları grubun tipik üyesi doğrultusunda şekillenmekte (Hogg ve Terry, 2000: 123), iç grup özelliklerine odaklanarak kendini diğer grup üyeleri ile birbirinin yerini alabilen grup üyesi olarak görmektedir (Wyer, 2010: 453; Brewer, 2001: 118; Hornsey, 2008: 208).

Kimliksizleşme, pek çok grup olgusunu, gruba özgü algı, tavır ve davranışı beraberinde getirmektedir. Öyle ki kimliksizleşme sonucunda grubun algılanan varlığı, grup içi benzerlikler, gruplar arası farklılıklar ve gruba özgü davranışlar önem kazanmaktadır (Hogg, 2006: 119; Hogg ve Hains, 1998: 326). Birey, dış grupları birbirine benzer algılayarak kalıp yargılarken aynı zamanda kendisini de kalıp yargılayarak gruba özgü duygu, davranış sergileme yönüyle normlara uymaya çalışmakta (Hogg, 2006:119), tipik üyeliğe uyumu geliştirerek iç grup normatif davranışını üretmektedir (Hogg ve Reid, 2006: 11). Ayrıca, kimliksizleşme grup olgusunu şekillendirmekte (Voci, 2006; Hogg ve Hains, 1998: 326), grup uyumu, grup kalıp yargısı, grupça harekete geçme (Stets ve Burke, 2000: 231) gündeme gelmektedir. Bu durum grup bağıntısı (cohesion), liderlik (Hornsey, 2008:209), grup içi kayırmacılık (Voci, 2006) gibi pek çok sürecin temelinde yatmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 231; Hornsey, 2008:209; Voci, 2006). Sözü edilen kimliksizleşme sonucunda, grup normları içselleştirilmekte, iç grup türdeşlik algısı artmaktadır (Hornsey, 2008). Grup içinin türdeşlik algısı (Messick ve Mackie, 1989: 57; Voci, 2006: 86; Hogg, 2001: 188), dış gruptan farklılığı arttıkça da (Hogg, 2001: 188; Voci, 2006: 86), kimliksizleşme daha fazla gerçekleşerek grup olgusu güçlenmektedir (Voci, 2006: 86). Üstelik grubun olumlu değerlendirilmesi iç grup düzeyinde bağıntı algısına ve işbirliği davranışlarına olanak sağlamaktadır (Voci, 2006). Kısacası sosyal kategori üyeliği ile benliğin bilişsel temsili grup davranışlarını yönlendirmektedir (Yuki, 2003: 166).

Brewer (1991: 477), insanların kendini doğrulama ve başkalarına benzeme ihtiyacı ile tek ve özgün olma ihtiyacı arasındaki gerilimin sosyal kimliği belirlediğine işaret etmektedir. Nitekim İdeal Ayırt Edicilik Kuramına (Optimal Distinctiveness Theory) göre birey-grup üyeliğinde, bireyin diğerlerinden farklı olma ihtiyacı ile diğer grup üyelerine benzeme isteği arasında dengeye ulaşılan bir düzey vardır (Badea ve diğerleri, 2010: 22). Şöyle ki, benlik sınıflandırma bireyselliğe ağırlık verdiğinde, ortak kimlik oluşturma ihtiyacı, kimliksizleşmeye ağırlık verdiğinde ise farklılaşma ihtiyacı yoğunlaşmaktadır (Brewer, 1991: 478). Bir kategoride ideal ayırt edicilik, bireyin farklı olma ihtiyacı ile diğerlerine benzeme ihtiyacının eşit olduğu noktada gerçekleşmektedir (Brewer, 1991: 478). İdeal ayırt edicilik noktasına ulaşıldığında, grupla özdeşleşme ve gruba bağlılık üst düzeyde gerçekleşmektedir (Brewer, 1991: 478). Bu nedenle, çok büyük veya çok kapsayıcı gruplarda, farklı olma yönünde güdü oluşmakta, aynı şekilde kişisel ayırt edicilik de daha büyük grup arayışına itebilmektedir (Brewer, 1991: 478).

Benlik sunumunda grup tarafından özümlenme veya farklı olma arasında dinamik denge görülmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 91). Benzer bir denge benlik sınıflandırmasında da görülmekte, kişiler arası ilişkilerde yeterli yakınlığı göremeyen bir kişi ortaklaşa kimliğe yönelmekte aksine uzun süre bireyselliğini yitirmiş bir şekilde sosyal kimliğe sahip olan bir kişi de bireysel kimliğine yönelmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 91). Yinelemek gerekirse, grup üyeliği öne çıktığında bireyler özgün bireyler gibi değil, grup üyesi olarak davranırken (Voci, 2006: 74), grup üyeliği belirgin olmadığında ise grubun normları yerine bireyin kişisel, kendine özgü özellikleri davranışlarına yön vermektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 228).

1.4. Grubun Tipik Üyesi (Prototype)

Sosyal grubun tipik üyesi, grup üyelerinin kendini tipik üyeye doğrulaması, grup içi davranışlara yön göstermesi, algıları somutlaştırması yönüyle, grupla birlikte belirsizliğin azaltılmasında önemli bir yere sahiptir. Öyleyse grup normlarının bilişsel olarak temsili grubun tipik üyeleri tarafından yapılmakta, grup üyeleri, grubun tipik üyeleri ile değerlendirilmektedir (Hogg ve Reid, 2006: 10). Şöyle ki benlik sınıflandırması sonucunda birey, grubun tipik üyesine dönüşmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Tipik üyelik, sosyal kimliğin bilişsel temsili (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 503), iç grubu en iyi tanımlayan

özelliklerin temsili (Hogg ve Hains, 1998: 326; Hogg, 2001: 187; Zouhri ve Rateau, 2015: 670; Hornsey, 2008: 208; Yuki, 2003: 167) olarak tanımlanmaktadır. İlave olarak tipik üyelik, grup üyelerinin grup hakkındaki görüşlerinin temsili (Jetten ve diğerleri, 2003; Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505), o kategoriye ait tavır ve davranışların bulanık seti (Hogg, 2014: 339), gruba ait niteliklerin “kontrol listesi” değil bulanık bir dizi nitelik (Hogg ve Reid, 2006: 10), grup üyelerinin iç grup-dış grup tanımında ortak uzlaşısı (Hogg, 2014: 339) olarak da ifade edilmektedir. Hatta Hogg ve diğerleri (2004: 254) tipik üyeyi, ortalama grup üyeliğinden ziyade dış grupla kutuplaşan, ideal, varsayımsal üyelik olarak açıklamaktadır.

Gruplar, algılanan veya gerçek tipik üyelikle yapılandırılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 122). Şöyle ki, grubun tipik üyeliğinin formlarından biri merkezi eğilimlere dayalı, grup üyeleri tarafından gerçekte paylaşılan ortak özelliklerdir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505). Grubun tipik üyeliğinin diğer bir formu ise ideallere dayalıdır, grubun hedeflerine fayda sağlayan ideal grup üyeliği özellikleridir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Böyle özellikler en uç, abartılı özellikleri tanımladığından, istisna hatta varsayımsal tipik üyeliği ifade etmektedir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Ancak, grubun tipik üyesi, nesnel gerçeklik değil, öznel tanımlamadır (Hornsey, 2008: 209).

O halde tipik üyeler nasıl şekillenmektedir? En genel ifadeyle tipik üyelik, gruplar arası karşılaştırmalar sonucu oluşmakta (Hogg ve diğerleri, 2004: 254), dış gruba göre şekillenmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 124). Şöyle ki tipik üyelik grup içi benzerliği ve gruplar arası farklılığı en üst düzeye çıkaran “üst karşıtlık” ilkesine göre teşkil etmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 124; Hogg ve Reid, 2006: 10; Jetten ve diğerleri, 1997: 638). Üst karşıtlık prensibine göre grubun türdeşlik algısı, dış gruptan ayırt ediciliği sağlama isteğini göstermektedir (Leach ve diğerleri, 2008: 146). Sosyal kimlikler de iç grup benzerliğini, dış gruptan farklılığı vurgulayan, inanış, tavır, düşünce ve duyguları tarif eden ve öngören grubun tipik üyeleri ile açığa çıkmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Öyleyse, olumlu ve önemli benlik yönleri, grup içi türdeşliğin, gruplar arası farklılığın artmasına olanak sağlayarak üst karşıtlığın artmasını beraberinde getirmektedir (Simon ve Hastedt, 1999: 484).

Grup olgusunu şekillendiren tipik üyeler pek çok işlevi üstlenmektedirler. Zira tipik üyeler hem gruba ait benzerlikleri, hem de karşılaştırılan dış gruplarla farklılığı somut hale getirmekte (Hogg, 2014: 339; Yuki, 2003: 167; Hogg, 2006:118), grup üyeliğine özgü

nitelikleri, benzerlikleri, yapısal ilişkileri ortaya koymakta (Hogg ve diğerleri, 2004: 253), grup üyeliği davranışlarını öngörmekte (Hogg ve diğerleri, 2004: 253), algıya temel oluşturmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 257). Ayrıca grup içindeki tavır, duygu ve davranışlara yön göstermekte (Hogg ve Reid, 2006; Hogg ve Hains, 1998: 326), grup içindeki çeşitliliği, farklılıkları eriterek gruptaki bütün üyeleri yansıtmakta, kalıp yargı geliştirmektedir (Hogg ve Reid, 2006). Tipik üyeler olayların nasıl yorumlanacağına ışık tutmakta (Hogg ve Reid, 2006; Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 517), grubun yaşamını sürdürmesine katkı sağlamakta (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 517), grubun çekirdek değerlerini somutlaştırma işlevi görmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 781), grubu bir kategori olarak tanımlamakta, grubun sınırlarını çizmekte, grubun algılanan varlığını en üst düzeye çıkarmakta (Hogg, 2006: 118), mevcut veya aday grup üyeleri için ortak standartları da tanımlamaktadır (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Böylece, bireyin ve diğer grup üyelerinin algıları tipik üye altında erimekte, görünmez olmaktadır (Yuki, 2003: 167). Ayrıca grubun tipik üyeleri, grubu tanımlayıcı niteliklerle sosyal kimliğin yorumlanarak bireysel düzeyde tavır, davranışlarda hayat bulmasına, grup kimliğinin aktif hale gelmesine olanak sağlamaktadır (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505). Nitekim grup içi uzlaşma, tipik üyeliğin normatif hale gelmesine olanak sağlamaktadır (Hogg ve Reid, 2006: 13).

Grup içinde normların geliştirilmesi, normatif davranışların sergilenmesi yönünden de tipik üyeler görev üstlenmektedir. Öyle ki grup sınırları normlar vasıtasıyla çizilmekte (Hogg ve Reid, 2006: 23), tipik üyelik normlar ile yansıtılmakta (Hogg ve Reid, 2006: 18), benlik sınıflandırması sonucunda normlar, bağlama dayalı iç grup tipik üyeliği yoluyla içselleştirilmektedir (Hogg, 2006: 124; Hogg ve Reid, 2006: 23; Hogg ve diğerleri, 2004: 259). Gruplarda hem tanımlayıcı hem de öngören normlar aracılığıyla grup üyeleri üzerinde sosyal etki yaratılmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259). Normlara uyum sadece yüzeysel uyumu değil aynı zamanda benliği tanımlayan tipik üyeliğe uyum ile davranış dönüşüm sürecini de göstermektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 259). Bununla birlikte bağlama dayalı olan normlar, iç grup benzerliği ve dış gruplardan farklılığı vurguladığından, dış grup normlarından zıtlasmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259). Grup üyeliğinin önemli göstergelerinden biri grup normlarına uyum olduğundan grup üyesi olduğunu göstermek isteyen üyeler de grup normlarına uygun davranış sergilemektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 782). Grubun tipik üyeleri, mizaçlarından, karakterlerinden bağımsız olarak normlara uymakta, grup normu dayanışmayı da desteklese rekabeti de desteklese, normlara

uyumaktadır (Steinel ve diğeri, 2010: 789). Böylece bir dizi grup üyeliği özelliğini gösteren, grubun hem emredici hem de betimleyici normlarına uyan, grubu temsil eden (Jetten ve diğeri, 2002: 106; Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 508) grubun tipik üyeleri ya örnek grup üyeleri ya da ideal tip olarak gösterilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 123). Bu nedenle, aynı sosyal bilgiyi alan sosyal grup üyelerinin tipik üyeleri de aynıdır ve ortaktır (Hogg ve Terry, 2000: 124).

Bir grup üyesinin tipik üyelik yönünden grubu temsil derecesi, karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum tarafından belirlenmektedir (Reid ve Ng, 2000: 85). Zira kendisini tipik üyelik yönünden diğeri iç grup üyeleri ile karşılaştıran bireyin kategori erişimi ve uyumu, grup içinde tipik üyeliğe uyumunu belirlemektedir (Reid ve Ng, 2000: 85). Öyleyse gruptaki üyeler, birbirine karşı duygularını, tipik üyeliğe benzerlik algısına göre şekillendirdiğinden kimliksizleşme, algılanan tipik üyeye benzerlik yönüyle grup içi çekime de yol açmaktadır (Hogg ve diğeri, 1995:174).

Mummendey ve Wenzel (1999:167)'e göre tipik üyelik a) belirgin veya bulanık b) dar veya geniş kapsamlı (hayatın pek çok yönünü kapsayan) c) dar veya geniş (temsilci üyeler arasında büyük farklılık) d) basit veya karmaşık (çok boyutlu) olabilmektedir. Messick ve Mackie (1989: 47) ayrıca, grubun tipik üyesinin belirginliğinin grup üyelerinin tamamının uzlaşmasına bağlı olduğuna işaret etmektedir.

Mummendey ve Wenzel (1999:168)'e göre,

“Kategorinin algılanan tipik üyeliğinin belirgin olmaması, dar kapsamlı olması, geniş dağılımlı olması ve yüksek karmaşıklığa sahip olması, gruplar arası farklılığın kabul edilmesine hatta olumlu değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır”.

Grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması olarak tanımlanmaktadır (Hogg, 2006: 118). Grubun varlığı hem bilişsel temsil süreçlerindeki izlenimi hem de grubun nedensel aktör olarak, diğeri varlıklar üzerinde gücü olup olmadığı hakkında algıları etkilediğinden gruplar arası karşılaştırmalarda önemli etmendir (Lickel ve diğeri, 2000: 224). Eğer grubun algılanan varlığı yüksekse grup içi de türdeş olarak algılanmaktadır (Lickel ve diğeri, 2000: 224). Bazı gruplar geçirgen iken bazı gruplar geçirgen değildir, böyle gruplara girmek ve böyle gruplardan ayrılmak çok

zordur, bazı gruplar kısa süreli iken meslek grupları gibi bazı gruplar ise uzun sürelidir (Lickel ve diğerleri, 2000: 225). Uzun süreli, sınırları geçirgen olmayan grupların algılanan varlığı daha yüksek olmaktadır (Lickel ve diğerleri, 2000: 225). Öte yandan kapalılık ihtiyacı, bireycilik-toplulukçuluk gibi yerleşik algı farklılıkları, gruplar arası rekabet gibi bağlamsal faktörler ile grubun diğer özellikleri grubun algılanan varlığını etkilemektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224).

Belirsizliği azaltma açısından gruplar birbirinden nasıl farklılaşır? Öncelikle tüm gruplar belirsizliği aynı derecede azaltmazlar (Hogg, 2014: 339). Tipik üyeliği belirgin olan, tipik üyelik yönünden uzlaşması yüksek olan, algılanan varlığı yüksek olan gruplar belirsizliği azaltmak açısından daha başarılıdır (Hogg, 2014: 339). Böyle gruplar iyi yapılandırılmıştır, sınırları belirgindir, üyelerin birbiriyle etkileşimi nedeniyle ortak hedef anlayışı gelişmiştir (Hogg, 2014: 339). Tipik üyelik üzerinde uzlaşılması, grubun kim olduğunun anlaşılmasını, tavır, davranış ve duyguların belirginleşmesini sağlayarak, tipik üyeyle doğrulama yoluyla belirsizliği azaltmaktadır (Hogg, 2014: 339). Eğer bireyin benlik kavramı yönünden belirsizliği fazlaysa bir gruba ait olma isteği artar, böyle gruplar belirsizliği azaltan, algılanan varlığı yüksek olan, belirgin, uzlaşılan tipik üyesi olan gruplardır (Hogg, 2006:121; Hogg ve diğerleri, 2004: 256). Ne var ki tipik üyelikte iç grup üyeliği ve dış grup üyeliğinin sosyal karşılaştırma boyutuna göre farklılık görülmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 254). Bu farklılık, küçük ve yeni gruplarda çok çarpıcı düzeye ulaşabilirken uzun süreli gruplarda çok az, neredeyse kalıcı olabilmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 254).

Bununla birlikte, grubun tipik üyeleri, dış grup ve iç grup karşılaştırmaları sonucu açığa çıktığından karşılaştırma yapılan bağlama dayalıdır (Hogg, 2006:118; Hogg ve Reid, 2006: 23; Hogg ve Terry, 2000: 124; Hogg ve diğerleri, 2004: 254; Jetten ve diğerleri, 1997: 637). Bu nedenle grubun tipik üyeleri değişmez değildir, belli derecelerde farklılaşır, bağlama karşılık verir, yeni tipik üyeler şekillenir veya eskisinde değişimler yaşanır (Hogg, 2001: 187; Hornsey, 2008: 209). Bu öngörüden hareketle, grubun tipik üyesinin özellikler listesi olduğu, sabit olduğu, değişmez olduğu geleneksel bakışı yerine, karşılaştırmalı kategorilere bağlı olarak tipik üyede farklılaşma olduğunu varsaymak yerinde olacaktır (Messick ve Mackie, 1989: 52).

Özetlemek gerekirse, sosyal kimlik, bireyin sosyal dünyada yerini bulmasına olanak sağlamakta, bireyler kolayca erişebilecekleri, karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum açısından ideal uyumu yakalayabilecekleri kategorilere yönelmektedir. Sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma ve benliği geliştirme süreçleri sonunda ortaya çıkmaktadır. Sözü edilen süreçler sonunda yaşanan kimliksizleşme ile özgün olarak değil grup üyesi olarak varlık bulunmakta, algılar, inanışlar ve düşünceler de grubun tipik üyeleri ile örtüşmektedir. Grubun tipik üyeleri grup içi algıya temel oluşturarak, gruba ait özellikler, dış gruptan farklılıkları somut hale getirerek, grup üyeliği davranışlarını öngörerek belirsizliği azaltmak açısından asıl unsuru teşkil etmektedir.

Ayrıca, grupların ayırt ediciliği, birbirinden farklılığının anlaşılması yönünden grup türdeşliği ve grubun algılanan varlığının dikkat çekici olduğu değerlendirilmektedir. Şöyle ki, grup türdeşliği, normlara uyumu artırabilmekte, dış gruptan ayırt ediciliği sağlama yönündeki arzuyu göstermektedir. Diğer yandan grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığı, grup olgusunun gücünü göstermesi yönünden önem arz etmektedir. Grubun algılanan varlığı yüksek olduğunda iç grup da türdeş algılandığından her iki kavramın paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, tipik üyenin belirgin, geniş kapsamlı, düşük karmaşıklığa sahip olması, grubun uzun süreli ve dışa kapalı olmasının grubun algılanan varlığını yüksek olmasına neden olacağı anlaşılmaktadır.

Bir grubun üyeleri acaba tipik üyeye yakınlık açısından eşdeğer ve tipik üyeye eşit mesafede midir? Sorusuna bir sonraki bölümde yanıt aranacaktır.

1.5. Tipik Üyelik Derecesi (Grubun Merkezi-Çeperi)

Grubun tipik üyeliği, benlik saygısı ve grup üyesi olma isteği gibi duygusal etmenlerden ziyade benlik algısı ile grup ilişkisine dayalı olduğundan bazı üyeler tipik üyeliği diğerlerine göre daha iyi temsil etmektedir (Jetten ve diğerleri, 2003). Bu nedenle, tipik üyelik yönünden bir gruptaki tüm üyeler eşdeğer değildir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 131; Haslam ve diğerleri, 1995: 510). Kısacası grup içinde tipik üyeye uyum derecesine göre üyeler birbirinden ayrılabilir (Hogg ve Terry, 2000: 126). Grubun üyeleri, tipik üyeliği ne kadar karşıladıklarına göre değerlendirilmekte (Hogg ve Reid, 2006: 10), bir üyenin dış gruptan farklılığı, iç grup benzerliği arttığında tipik üyeliği artmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 638; Haslam ve diğerleri, 1995: 511). Böylece tipik üyelik arttıkça, normatif

davranışlara uyum da artmaktadır (Hogg ve Reid, 2006: 17). Gruptaki bir üyenin tipik üyeye olan benzerlik algısının derecesi “*kendini kalıp yargılama*” olarak ifade edilmektedir (Leach ve diğerleri, 2008: 146).

Grup üyeliği öne çıktığında grup üyeleri kendilerini özgün birey yerine grup üyesi ve grubunu diğer gruplardan üstün olarak görmektedir (Hutchison ve diğerleri, 2008: 875). Zira sosyal kimlik ve sınıflandırma, grup normları ve değerlerinin bireysel kimliğin önüne geçtiğini savunmaktadır (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58). Dolayısıyla, grup içinde üyeler arasındaki ayırım, grubun tipik üyesine uyum derecesine göre yapılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 126). Başka bir ifadeyle, grup üyesinin davranışları, diğer grup üyeleri tarafından kabul edildiğinde sözü edilen grup üyesi, diğer grup üyeleri tarafından olumlu değerlendirilmekte, grup normlarına uyan grup üyelerine kayırmacılık gösterilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 669).

Grubun tipik üyelerine karşı diğer grup üyeleri saygı, beğeni gibi olumlu duygularla yaklaşmaktadır. Şöyle ki grubun tipik üyelerinin diğer grup üyeleri tarafından beğenilmesi sosyal çekim olarak nitelendirilmekte, tipik üyelik arttıkça, sosyal çekim de artmaktadır (Hogg ve diğerleri, 1995: 161; Hogg ve Hains, 1998: 326; Hogg ve diğerleri, 2004: 257). Hatta grup üyelerinin hepsi tipik üyeye uyumlu ise grupta sıkı sosyal çekim açısından söz edilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 126). Bu bakımdan, tipik üyeliği daha fazla yansıtan üyeler, grubun ahengi ve varlığına daha fazla katkı sağladıkları için böyle üyelere diğer grup üyeleri tarafından daha fazla saygı duyulmaktadır (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Üstelik grup üyeleri arasında tipik üyelik yönünden uzlaşma varsa, tipik üyenin beğenilmesi konusunda da uzlaşma olmakta (Hogg ve Terry, 2000: 128), daha tipik üyeler daha popüler olmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 257; Hogg, 2006: 122). Öyleyse, tipik üyeliğe bağlı olarak diğer grup üyelerinin beğenilmesi ve olumlu algılanması grup içi bağlılığın duygusal yönünü göstermektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 257). Tipik üyeler genellikle gruba hizmet davranışları gösterdiklerinden, tipik üyelerin grup çıkarları yönünde davranış göstereceklerine karşı güven duyulmakta, yenilikçilik yönünde onlara daha fazla esneklik tanınmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 262). Hatta grup içinde tipik üyelik ifadeleri, söyleyişleri kullanan üyeler, grup tarafından daha tipik üye olarak algılanmakta, daha fazla karşılıklı konuşma imkânı bulmakta, diğer grup üyelerini daha fazla etkileyebilmektedir (Reid ve Ng, 2000: 86).

Bu açıdan değerlendirildiğinde, grup üyelerinin çekiciliği, birbirine karşı duyguları tipik üyelik derecelerine bağlı olmaktadır (Mummendey ve Wenzel, 1999:163; Hogg ve diğerleri, 1995:174). Grubun tipik üyesinden etkilenme de grup ile özdeşleşme düzeyine bağlı olmakta, özdeşleşme düzeyi arttıkça daha tipik olan üyeden daha fazla etkilenilmekte, ona daha fazla dikkat edilmektedir (Hogg, 2006:125). Aksine, tipik üyelikten önemli ölçüde farklı olan grup üyeleri, dış grup üyeleri gibi kategorize edilmektedir (Hogg ve diğerleri, 1995:174).

Bir grup içinde, üyelerin tipik üyeye yakınlık derecesi, grup içindeki konumunu da belirlemektedir. Nitekim belli bir bağlamda grubun tipik üyeleri davranışlara ve benlik algısına rehberlik etmekte (Hogg, 2001: 187), grubun ortak anlamlandırma noktasını teşkil etmekte (Zouhri ve Rateau, 2015: 670), tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanlar “*merkezde*” yer alırken daha az yansıtanlar ise “*çeper üye*” olarak nitelendirilmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Öyle ki bir grupta, merkezden çepere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşılık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Grubun merkezinde olanlar grubun türdeşliğini ve uzlaşmasını temsil etmekte grubun olumlu sosyal kimliğini korumakta ve sürdürmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015). Böyle üyeler, gruba güçlü bir şekilde bağlı olduklarından, benlik saygılarını büyük ölçüde gruptan almaktadırlar (Jetten ve diğerleri, 1997: 654). Bu nedenle, grubun varlığına yönelik tehditler merkezde yer alan üyeleri daha fazla etkilemektedir (Jetten ve diğerleri, 1997: 654).

Diğer yandan, grubun çeperinde yer alanlar ise kimi durumlarda bireyselleşme davranışı gösterdiklerinden grubun uygulamalarından ayrılmakta, gruptan farklı düşünce ve davranışlara sahip olabilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Dolayısıyla, grubun çeperinde olanlar ile grubun tipik üyelerinin gruba karşı duyguları farklı olmaktadır (Jetten ve diğerleri, 2002:107). Böyle üyeler, bağlama yönelik ipuçlarını daha fazla takip etmekte, gruptaki konumlarını, statülerini yükseltme isteklerine bağlı olarak bu ipuçlarından faydalanma amacı gütmekte, davranışlarını bu doğrultuda şekillendirmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010). Sözü edilen üyeler, gruba hizmet davranışlarını, böyle davranmak kendileri için gelecekte fayda sağlayacaksa uygulamakta, gruptaki konumlarını geliştirmek üzere uygulayacakları davranışlarında grup normlarına dikkat etmektedirler (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 132). Ayrıca, çeperdeki üyeler durumsal değişimlerden etkilenmekte, durumsal değişikliklerde risk altına girebilmektedirler (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 146). Bununla birlikte çeperdekiler, grubun çıkarları yönünde hareket etmekten öte stratejik

kaygılarla kendi konumlarına öncelik vererek davranış sergilemektedir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 146). Aynı şekilde, çeperdeki üyelerin davranışları, gruba gelecekte dâhil olma veya bağlamın uygunluğu yönündeki beklentilerine göre farklılık gösterdiğinden böyle üyelerin gruba verdiği karşılıklarda değişiklikler, dalgalanmalar gözlenmektedir (Jetten ve diğerleri, 2003: 130).

Çeperdeki üyelerin gruba karşı davranışlarının, diğer grup üyelerinin davranışlarından büyük oranda etkilendiği ortaya konmuştur. Şöyle ki çeperdeki grup üyelerinin gruba katkısının, diğer grup üyeleri tarafından kendilerine duyulan saygı düzeyine bağlı olarak değiştiği, merkezdeki üyelerin ise sözü edilen saygı düzeyinden bağımsız olarak gruba katkı sağlayacakları varsayılmaktadır (De Cremer, 2002: 1337). Nitekim çeperdeki grup üyeleri, diğer grup üyeleri kendilerine saygı duyduğunda, gruba dâhil oldukları, grup tarafından kabul edildikleri anlamı çıkararak, gruba katkı düzeyini artırabilmektedir (De Cremer, 2002: 1339). Benzer şekilde, çeperde olan üyelerin gruba aidiyet düzeyleri, merkezdekilerine göre daha düşük olduğundan, grup tarafından kabul edilmelerine, gruba dâhil olmalarına yönelik bilgilerden daha fazla etkilenmektedirler (De Cremer, 2002: 1340). Sözü edilen üyeler, diğer grup üyeleri ile olumlu ilişkiler kurarak, ait olma ihtiyacını karşıladıklarında, grubun çıkarları konusunda hareket etme eğilimleri artabilmektedir (De Cremer, 2002: 1340).

Bununla birlikte Gómez ve diğerleri (2014: 222), çeperdeki üyeler dışındaki üyelerin de diğer grup üyelerinin algılarından etkilendiklerine dikkat çekmiştir. Zira gruptaki üyelerin tipik üye olma yönündeki çabaları, güç, statü ve grubun ödüllere sahip olma beklentileri ile açıklanmaktadır (Gómez ve diğerleri, 2014: 222). Bu nedenle grup üyeleri, diğer grup üyelerinin kendilerini tipik üye olarak algılamadıklarını düşündüklerinde, kendilerini tehdit edilmiş hissederek, diğer grup üyelerine benzerliklerini vurgulayarak bu algıyı düzeltme çabası içine girmektedirler (Gómez ve diğerleri, 2014: 222). Hatta birey, grubu önemli ve değerli olarak algıladığında, kaynaklara ulaşma derecesi, statü ve gruptan elde edilecek benlik saygısı dolayısıyla tipik üye konumu onun için daha çekici görünmektedir (Gómez ve diğerleri, 2014: 223).

Grup içinde tipik üyeye saygı, beğeni, sosyal çekim söz konusu olduğuna göre çeperde olanlara, normlara uymayanlara da olumsuz duygular besleneceğini öngörmek yanlış

olmayacaktır. Gerçekten, gruplarda normlara uygun davranış göstermeyen, normlar konusunda beklentileri karşılamayan üyeler küçümsenmekte (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58), grup tarafından olumsuz değerlendirilmekte, bu üyelere grup tarafından ayrımcılık gösterilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015). Çünkü grubun normlarına uymayan üyeler, grubun olumlu değerlendirilmesini tehlikeye atmakta (Lewis ve Sherman, 2010: 212), grubun olumlu sosyal kimliğinin meşruiyeti konusunda belirsizlik oluşturmaktadır (Marques ve diğerleri, 2001: 437; Hogg ve Terry, 2000: 126). Grubun bütünlüğünü, grubun tipik üyesinin belirginliğini azaltmakta (Hogg ve Terry, 2000: 126), hem gruba hem de grup üyelerinin şahsi kimliklerine karşı tehdit de oluşturmaktadır (Eidelman ve Biernat, 2003: 603). Üstelik gruplar, bağlama bağlı olarak, grup üyeleri arasındaki farklılığı en aza indirecek, gruplar arası farklılığı da en üst düzeye çıkaracak şekilde yapılan sınıflandırma süreci sonunda teşkil ettiğinden, grubun tipik olmayan üyeleri, bu ayrımı bulanık hale getirmektedir (Lewis ve Sherman, 2010: 213; Hogg ve Terry, 2000: 126). Öyle ki, dış grupta olanlar, grubun ayırt ediciliğine katkı sağlarken, çeperdekiler, grubun ayırt ediciliğine zarar vermektedir (Mummendey ve Wenzel, 1999:163). Dolayısıyla, tipik üyeliği yüksek olanlar, grubun kimliğine katkı sağlayanlardan övgü ile söz ederken çeperdeki üyeleri kötülemekte, kendi tipik üyelikleri tehdit altında olduğunda, grubun varlığını koruma stratejileri geliştirmektedir (Schmitt ve Branscombe, 2001:515). Aynı şekilde, grubun kendilerini reddedeceğini düşünen çeperdeki üyeler grubun türdeş olmadığı algısına sahipken gelecekte gruptan kabul göreceğini umanlar ise grubu türdeş olarak algılamaktadır (Jetten ve diğerleri, 2003: 135).

Anlaşılabacağı üzere, tipik üyelik yönüyle tüm grup üyelerinin aynı olmadığı, tipik üyeliğe yakınlık derecesinin grup içinde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Tipik üyeliğe yakın olan üyeler grubun merkezi, tipik üyeliğe uzak olanlar ise grubun çeperi olarak nitelendirilmekte, merkezden çepere doğru üst karşıtlık azalmaktadır.

Çalışmanın bu aşamasına kadar Sosyal Kimlik Kuramının yaklaşımları ve öngörülleri ile grup olgusu incelenmiştir. Acaba, Sosyal Kimlik Kuramında tarif edilen grup olgusu, kültürden bağımsız olarak her toplumda, toplumun alt gruplarında aynı şekilde mi varlık bulmaktadır? Ortaklaşa davranışçı toplumlar, böyle toplumların alt grupları sosyal kimliğe, sözü edilen kuramın öngörülleriyle mi hayat vermektedir? Bu sorulara yanıt aramak üzere, ortaklaşa davranışçı toplumların nitelikleri, bu toplumların alt grupları, alt gruplarının sosyal kimliği nasıl yorumladıkları, nasıl algıladıkları, bir sonraki bölümde değerlendirilecektir.

BÖLÜM II

ORTAKLAŞA DAVRANIŞÇI TOPLUMLARIN ALT GRUPLARINDA SOSYAL KİMLİK

2.1. Ortaklaşa Davranışçı Toplular

Hofstede (1983b: 76) kültürü “*ortak zihinsel programlama*” olarak tanımlamaktadır. Zira birey ve grup davranışları, ulusal kültür bağlamına gömülüdür (Michailova ve Hutchings, 2006: 385). Şöyle ki, bireycilik ve ortaklaşa davranış, o kültürdeki bireylerin bilgileri işleme tarzını, düşünce şeklini etkilemektedir (Bhagat ve diğerleri, 2002: 208). Ayrıca, kültürel anlamda güvenilecek, grup olabilecek kişilere ilişkin nitelikler ve dış gruplar tanımlanmaktadır (Triandis, 1982: 144). Kültüre göre, aile veya aşiret, dini veya siyasi gruplar, diğer gruplara göre öncelik kazanabilmektedir (Triandis, 1982: 144).

Ortaklaşa davranışçılık, bireylerin, sıkı bağlı bir şekilde bir veya daha fazla topluluğun normları, görevlerini yerine getirdiği, topluluğun amaçlarını, hedeflerini kendi amaçlarının üzerinde tuttuğu sosyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Bhagat ve diğerleri, 2002: 208). Ortaklaşa davranışçılık değerlerin, geleneklerin korunmasına, çoğunluğa uymaya, güvence arayışına (Cukur ve diğerleri, 2004: 616), sosyal roller, statüler (Ma ve Schoeneman, 1997: 263) ve ilişkilere önem vermektedir (Ma ve Schoeneman, 1997: 263; Triandis, 2001: 909). Aile güvencesi, büyüklere saygı, öz disiplin, karşılıklı destek ve geleneklere saygılı olma davranışları ile tarif edilmekte (Gelfand ve diğerleri, 1996), atalara ve geçmişe saygı duyulmaktadır (Jeffrey ve diğerleri, 2004: 559). Esasen, ortaklaşa davranışçılığı yüksek olan kültürlerde, durağanlık, sosyal değişimlere kapalılık, dini değerlerle yetiştirilme, normlar yönünden türdeşlik, dışa kapalılık, dış kültürlerin etkisinde kalmamaya çalışma, büyük aileler ve grubun ortak kaderi anlayışı yüksektir (Triandis, 2006: 211).

Kültürel anlamda ortaklaşa davranışçı toplumlarda, bağlam, içerikten daha önemlidir (Triandis, 2004: 90; Triandis, 2000a). Davranışlar, normlar ve roller gibi dışsal unsurlara bağlı olmakta, insanlar değişken, çevre ise durağan olarak algılanmaktadır (Triandis, 2004: 90). Böyle toplumlarda bireyler, topluluk veya grup içine doğmakta (Hofstede, 1983b: 79; Michailova ve Hutchings, 2006), büyük aileleri ile birlikte yaşamakta, birbirine sıkı bağlı

bireylerle, sıkı bütünleşik yapı gözlenmektedir (Hofstede, 1983b: 79). Aileler çocuklarına sürekli danışmanlık yapmakta, yönlendirmekte, hatta özel hayatına müdahale edebilmekte (Triandis ve diğerleri, 1988: 325), çocuklar da uygun davranışı gösterme ve itaat odaklı yetiştirilmektedir (Bond ve Smith, 1996: 127). Bu bakımdan, bireyin toplumdaki yeri, kendisini tanımlamasında en önemli unsuru teşkil etmektedir (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 57). Üstelik fikirler önceden başkaları tarafından oluşturulmakta ve bireysel hayat, kurumlar veya örgütlerden sonra gelmektedir (Hofstede, 1983a: 62). Ayrıca, ortaklaşa davranışçı kültürler kaynakları adalet esasına göre dağıtmakta (Triandis, 2001: 916), en önemli ilişkiler dikey olmaktadır (Triandis ve diğerleri, 1988: 325).

Ortaklaşa davranışçı toplumlar açısından grubun sosyal yapı içinde önemli bir yer teşkil ettiği görüşü hâkimdir. Şöyle ki böyle toplumlarda bireyler, çoğunluğa itaat etme eğiliminde olduklarından grup üyelerine ve grubun hedeflerine uymaya ve kendi davranışlarının diğerleri üzerindeki etkisine önem vermektedir (Bond ve Smith, 1996). Bu nedenle, grup üyeliğinin devamı, kimlikler için önemli dayanaktır (Bond ve Smith, 1996: 127). Zira bu toplumlarda “biz” olgusu hâkimdir ve kimlikler, sosyal sisteme dayalıdır (Hofstede, 1983a: 62). Ortaklaşa davranışta birey ve iç grup ayrımı bulanıklaşarak, tavır ve inanışlar büyük ölçüde iç grup tarafından yönlendirilmekte (Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris, 2013: 242), davranışın çıkış noktası, kaynağı grup olmaktadır (Carpenter, 2000: 43). İlave olarak, bireyin grupla ilişkisi yoğun, karşılıklı bağımlılık ilişkisi yüksek, gönüllü üyeliğe dayalı olmayan tarzdadır (Triandis ve diğerleri, 1988: 325). Böyle kültürlerde, gruba karşı ahlaki zorunluluk hissedilmekte, gruba sadakat gösterilmekte, kendilerine zarar verse de grubun çıkarları yönünde hareket edilmektedir (Michailova ve Hutchings, 2006). Ortaklaşa davranışçı kültürlerde grup için cesur davranışlar gösterme, vatanseverlik, gerektiğinde grup için kendini feda etme önemli değerlerdir (Triandis, 2006: 211). Dolayısıyla, gruptaki birinin başarısı tüm grubu gururlandırırken başarısızlığı da tüm grubu utandırabilmekte (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 173), grup içinde rekabet istenmemektedir (Jeffrey ve diğerleri, 2004: 558). Sözü edilen kültürlerde, grubun durağan ve uzun süreli olduğu algısı nedeniyle, grubun talepleri fazla olsa bile yerine getirme zorunluluğu hâkim olmaktadır (Triandis ve diğerleri, 1988: 324). Öyle ki, grubun talepleri kapsamlı olabilmekte (Triandis ve diğerleri, 1988: 324), fakat her durumda grubun istekleri, beklentileri, “ahlaki” kabul edilmektedir (Triandis, 2001: 917).

Bununla birlikte, bireyler grubun fikirlerine aykırı fikir öne sürememekte, grubun çıkarlarına uygun hareket etmekte ve hayatlarında sorunla karşılaştıklarında gruplarından destek almakta (Hofstede, 1983b: 79), bireyin gruba bağlılığı karşılığında grup da bireyi koruyup gözetmektedir (Noordin ve diğerleri, 2002: 38). Böyle kültürlerde bireyler, grubun çıkarları için çalışmakta (Triandis, 2004: 90; Hofstede, 1985: 35; Wagner, 1995: 153), grubun talepleri, beklentileri yönünde hareket etmekte, nadiren grubun beklentilerinin dışına çıkmakta (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399), bireysel hedefleri ile grubun hedefleri çeliştiğinde ise grubun hedefleri öncelikli olmaktadır (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399).

Ortaklaşa davranışçı ve bireyci kültürler arasındaki temel ayrım da gruba bakış açılarından kaynaklanmaktadır. Zira sözü edilen iki kültür, iç grup-dış grup ayrımı ve dış gruba yönelik davranışlar yönüyle farklılaşmaktadır (Hofstede, 1985: 354; Rhee ve diğerleri, 1996: 1038). Şöyle ki, diğer kişiye karşı davranış şekli büyük oranda o kişinin iç-grup dış grup üyesi olup olmasına bağlı olmakta (Triandis, 2006: 211), diğer kişi iç grup üyesi olduğunda oldukça fedakâr, yardımsever, hassas, destekleyici iken (Triandis, 2000b: 150), dış grup üyesine karşı zalimce davranılabilmektedir (Triandis, 2006: 211).

Triandis (2001: 914) de,

“bireyci kültürlerde en uzak mesafe benlik ile diğerleri arasında; ortaklaşa davranışçı kültürlerde ise en uzak mesafe iç grupla dış grup arasındadır” ifadesiyle, bireyci-ortaklaşa davranışçı kültürlerin temel ayrımına dikkat çekmektedir.

Ortaklaşa davranışçı kültürlerde grup normları ve tavırlarına (Triandis, 2004: 90), grup içindeki ahenk, grubun başarısı (Carpenter, 2000: 40), grup içindeki uyuma önem verilmekte (Triandis ve diğerleri, 1988), üyeler sıklıkla bir araya gelmekte (Triandis ve Suh, 2002: 1439) ve grup üyelerine bağlılık gözlenmektedir (Hofstede, 1985: 348). Ne var ki benlik tanımları, dayanışma ile uyumlu olduğundan, grubun çıkarları doğrultusunda hareket edilmektedir (Wagner, 1995: 155). Bireyler grupları, örgütleri veya ülkelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmekte, grubuna karşı yüzünü düşürmek istememektedir (Hofstede, 1983b: 88). Ancak, ortaklaşa davranışçı kültürün bireyleri kendi gruplarını olduğundan daha üstün görme kandırmacası içinde olmakta (Triandis, 2011: 10), gruba dışarıdan baskı geldiğinde grup içindeki bağlılıkta artış görülmektedir (Triandis, 2000b: 151).

Kültür çalışmalarında birey ve grup davranışlarına benlik açısından da yaklaşılmaktadır. Şöyle ki benliğin bağımlı veya bağımsız oluşu, kültüre bağlı olduğundan (Carpenter, 2000: 42), kültür çalışmalarında bireyin benliğinin bireysel mi kişiler arası mı olduğuna bakılmaktadır (Brewer ve Gardner, 1996: 83). Zira grup üyelerinin nasıl değerlendirileceği, grup normları tarafından belirlenmekte, grup normlarının bireyci veya toplulukçu olması da bu değerlendirmeyi etkilemektedir (McAuliffe ve diğerleri, 2003). Başka bir deyişle kültürel normlar, bireysel sosyalleşme ve deneyimler, kendini doğrulama ve başkalarına benzeme ihtiyacı ile tek ve özgün olma ihtiyacı arasındaki görece gerilimi belirlemektedir (Brewer, 1991: 478).

Ortaklaşa davranışçı toplumlarda bireysel benlik yerine ortaklaşa benlik aktif hale gelerek (Triandis, 2000a), benlik diğer grup üyeleri ile birbirine bağlı olmakta (Triandis, 2004: 90) benlik, kendisi için önemli olanları ve iç grubu kapsayacak şekilde genişleyerek (Ma ve Schoeneman, 1997: 263), karşılıklı bağımlı benliğe dönüşmektedir (Shavitt ve diğerleri, 2006: 326). Şöyle ki karşılıklı bağımlı benlik, birey için önemli olan kişiler veya iç grup ile benliğin birlikteliğini ifade etmekte (Carpenter, 2000: 41), sözü edilen karşılıklı bağımlılık, diğerlerinin duygu ve düşüncelerini gözeterek, aktörün sosyal ilişkideki davranışlarını şekillendirmesi, diğerlerinin etkisinde kalmasını açıklamaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 227). Diğerlerinin benlikle kaynaştırılması (self-other merging), diğerlerinin benliğe dâhil edilmesini tanımlarken, kimliksizleşme ve bireyin bir grup tarafından özümsemesi ile yakından ilişkilidir (De Cremer, 2004: 322). Sosyal pozisyonların kültürel olarak sıralaması yapıldığından kültür, role olan bağlılık, kültürel olarak o role verilen önem ve değeri etkilemektedir (Thoits, 1983: 177). Zira gruplar arası karşılaştırmalar değerler yönüyle yapılmakta, bu değerler de daha çok kültürel olmaktadır (Turner, 1975: 8).

Benlik kapsamı genişletilerek, diğer grup üyeleri benliğe dâhil edildiğinde, düşünce, algı ve davranışlar da etkilenmektedir (De Cremer, 2004: 316). Benliğin bu şekilde algılanması, benliği sosyal bağlamın parçası yapmakta, farklılığını azaltmakta, bireyin kendine özgü düşünceleri ve yetkinliklerinin o bağlamda anlaşılabilmesine yol açmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 227). Ortaklaşa davranışta görülen karşılıklı bağımlı, kapsayıcı benlik dolayısıyla davranışlar bireysel olarak değil grup tarafından ve önemli kişiler tarafından belirlendiğinden davranış denetiminin çevrenin elinde olduğunu söylemek

mümkün olabilmektedir (Ma ve Schoeneman, 1997: 263). Böylece karşılıklı bağımlı benlik, diğer iç grup üyelerinin ihtiyaçları, istekleri ve hedefleri ile ilgilenmekte, dış grup üyelerine karşı ise ilgisiz kalmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 229). Netice itibariyle, karşılıklı bağımlı benlik için bağımlı oldukları ile uyum içinde olmak çok önemlidir (Markus ve Kitayama, 1991: 247). Sosyal etkileşimler, sorumluluklar ve rollerin olduğu bağlam dolayısıyla (Carpenter, 2000: 43) karşılıklı bağımlılık kültürel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (De Cremer, 2004: 322). Böylece ortaklaşa davranışçı kültürlerde benlik, aile, iş grubu, aşiret, dini grup, kan bağına dayalı gruplar, hemşehrilik grubu gibi bir grupla birlikte nitelendirilmektedir (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399).

Bu aşamada, ulusal kültürün ortaklaşa davranışçı olmasının tüm alt grupları aynı şekilde tarif edip etmediği, grup olgusunun alt gruplar açısından farklılaşıp farklılaşmadığı konusunun irdelenmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

2.2. Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Grupları

Ulusal kültür tek olarak tanımlandığından kültür içinde çok kökenlilik dolayısıyla farklılıklar görülebilmektedir (Bhagat ve diğerleri, 2002: 205). Kültürler tamamen saf değildir, bağlama, zamana dayalı olarak kendi içinde farklılık gösterebilmekte sözü edilen kültürel özelliklerden hangisinin öne çıktığına göre değerlendirilmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 246). Öyleyse ulusal kültürün bireyci, ortaklaşa davranışçı olarak ikiye ayrılması, gruplar arasındaki farklılığın altta yatan nedenlerini açıklamakta yetersizliğe sebep olabilmektedir (Cukur ve diğerleri, 2004: 614). Nitekim bir kültürdeki gruplar arasında hedefler, ihtiyaçlar, güdüler ve davranışlar yönünden farklılık varsa, tüm gruplar yönünden kültürel anlamda genelleme yapmak doğru olmayabilir (Rhee ve diğerleri, 1996: 1038). Bu nedenle bireyci-ortaklaşa davranışçı kültürün detaylandırılması, kültürel farklılığın çok boyutlu olması nedeniyle de bağlamın dikkate alınması gerekmektedir (Rhee ve diğerleri, 1996: 1051). Şöyle ki, demografik etmenler nedeniyle ortaklaşa davranışçı kültürlerin bir kısmı bireyci, bireyci kültürlerin bir kısmı ise ortaklaşa davranışçı nitelikler sergileyebilmektedir (Triandis, 2011: 3).

Kültürler, yatay ve dikey kültürler olarak da incelenmektedir. Yatay kültürlerde bireyler diğerlerinden farklı olmayı, diğerlerinin önüne geçmeyi istememekte (Triandis, 2011:

7), eşitliği esas almakta (Triandis, 2000b: 148; Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) pek çok yönden, en başta da statü yönünden benzerliğe vurgu yapmakta, sosyal kaynaşmaya değer vermektedir (Cukur ve diğerleri, 2004: 614). Böyle kültürlerde bilgiler hem yukarıdan aşağıya hem de aşağıdan yukarıya doğru aktarılmaktadır (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209). Diğer yandan, dikey kültürler hiyerarşiyi esas almakta, bireylerin birbirinden farklı olduğunu, tepede olanların daha güçlü, ayrıcalıklı olduğunu kabul etmekte (Triandis, 2000b: 148; Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), bilgiyi yukarıdan aşağıya doğru aktarmakta (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) ve hiyerarşik olarak işlemektedir (Michailova ve Hutchings, 2006). Sözü edilen kültürlerde bireyler diğerlerinden farklı, özgün veya daha iyi olmayı istemektedir (Triandis, 2011: 7). Ayrıca bireylerin kendi penceresinden, umutları, ihtiyaçları ve istekleri açısından dünyayı görmesi, olayları yorumlaması olarak tanımlanan “kendini kandırma” (self-deception) eğilimi dikey kültürlerde artış göstermektedir (Triandis, 2011: 11).

Diğer yandan grubun türdeş olup olmaması grup davranışlarını şekillendirebilmektedir. Şöyle ki her kültürde, normlara uymayan grup üyelerine tepki duyulur ancak bazı kültürlerde tolerans daha yüksek olabilir (Chan ve diğerleri, 1996: 4). Türdeş olmayan gruplarda, uyuşmazlığı önlemek adına normlara uyulması yönünden toleranslı olunmakta (Triandis, 1996), grup normlarından sapanlara karşı daha esnek olunmaktadır (Chan ve diğerleri, 1996: 4). Bir kültürün dışa kapalılığı arttıkça, türdeşliği de artmakta olup böyle kültürlerde değerler, normlar ve anlayış yönünden benzerlik görülmektedir (Chan ve diğerleri, 1996: 4). Bireyler arasındaki karşılıklı bağımlılık arttıkça, faaliyetlerin sorun çıkarmayacak şekilde, çatışma olmayacak şekilde yürütülmesini sağlamak üzere faaliyetleri düzenleyecek normları oluşturma eğilimi artmaktadır (Chan ve diğerleri, 1996: 4). Dolayısıyla, türdeş kültürlerde normlar belirgin hale getirilebilir, normlara uyum sıkı bir şekilde denetlenebilir (Triandis, 1996).

Bireyin gruba ilişkisi, toplumsal kültürün yanında, toplumsal kültürün gruba yansımaları ile anlaşılabilir (Rhee ve diğerleri, 1996: 1051), bireyin bireycilik veya ortaklaşa davranışçılık derecesi, gruba ilişkisini belirlemektedir (Earley ve Gibson, 1998: 265). Kültürel anlamda grupların yapılandırılmasında dış grup, iç grupta kimlerin olduğu, iç grubun büyüklüğü, iç gruba dâhil olmanın ne ölçüde kolay olduğu, grupta yaş, cinsiyet veya sosyal sınıfa önem verilip verilmemesi, benlik saygısı, güç ve etkinlikler yönüyle benlik algısı belirleyici olmaktadır (Triandis, 1982:142). Zira dikey-yatay, ortaklaşa davranışçılık-

bireycilik gruplar düzeyinde de görülmekte grup çalışmalarında da uygulanabilmektedir (Triandis ve Gelfand, 1998).

Kültürel anlamda dikeye (güç ve başarı) karşı yatay eksen (yardımseverlik ve evrensellik) üzerinde çalışmalar yürütülmektedir (Triandis, 1996: 410). Eğer ortaklaşa davranış değerlerine yardımseverlik eklenirse Yatay Ortaklaşa Davranış (Y-OD), güç eklenirse Dikey Ortaklaşa Davranış (D-OD); bireyciliğe başarı eklenirse Dikey Bireycilik (D-B), evrenselcilik (eşitlik) eklenirse Yatay Bireycilik (Y-B) elde edilmektedir (Triandis, 1996: 410). Bireycilik ve ortaklaşa davranışçılığın dikey-yatay boyutları, kültürel anlamda farklılık yaratmaktadır (Triandis ve Gelfand, 1998:125). D-OD, Y-OD, D-B, Y-B ilk olarak bireylerin birbiri ile eşit olup olmadığını, güçlülerle güçsüzler arasındaki ilişkiyi, ikinci olarak da birey-grup ilişkisini, bireyin kendi ihtiyaçlarını gruba feda edip etmeyeceği konusunu ele almaktadır (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471). Tüm kültürlerde her dört kategori (D-OD, Y-OD, D-B, Y-B) de görülebilmekte, kültürel yönelim bileşke şeklinde ifade edilmekte (Chirkov ve diğerleri, 2005: 470), ağırlıklı olarak sözü edilen kategoriden hangisine girdiği ile tarif edilmektedir (Triandis, 1996: 411).

Ulusal kültürün ortaklaşa davranışçı olmasının büyük ölçüde dikey ortaklaşa davranışa işaret ettiği görülmektedir. Şöyle ki D-OD, ortaklaşa davranışçılığın en temel unsuru olup (Singelis ve diğerleri, 1995: 269), geleneksellik, D-OD'a yönelimi artırmaktadır (Triandis, 1996: 410). Nitekim ortaklaşa davranış ile yüksek güç mesafesinin birlikteliğini vurgulamakta (Singelis ve diğerleri, 1995: 269), dikeylik eşitsizliğin kabul edilmesini, güç mesafesi de bu eşitsizliğe dayalı olarak ödül sisteminin kurulmasını ifade etmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269). Bu bakımdan, birey kendini bir grubun üyesi olarak, benliğini gruba bağımlı olarak tanımlamakta (Singelis ve diğerleri, 1995: 244), diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olmakta (Probst ve diğerleri, 1999: 175), grubuna hizmet etmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269).

Bununla birlikte, D-OD'ta dış grup iç gruptan, iç grupta tepede olanlar da alt düzeyde olanlardan farklı görülmekte (Triandis, 2000b: 150), iç gruptaki tüm üyelerin eşit olmadığı (Singelis ve diğerleri, 1995: 244; Probst ve diğerleri, 1999: 175), otorite farkı olduğu kabul edilmektedir (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174). D-OD, güce öncelik tanınmasını (Cukur ve diğerleri, 2004: 616), iyi yapılandırılmış güç hiyerarşisini ifade etmektedir

(Chirkov ve diğeri, 2005: 471; Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris, 2013: 233). Öyle ki grubun otoritelerine ve iç gruba itaat edilmekte, boyun eğilmektedir (Triandis, 2001: 910; Shavitt ve diğeri, 2006: 326).

Ayrıca D-OD, iç grup otoritelerinin taleplerinin, bireyin kendi ihtiyaçlarının önünde tutulmasını (Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris, 2013: 233; Alavi ve McCormick, 2004: 115; Chirkov ve diğeri, 2005: 471; Probst ve diğeri, 1999: 189), grubun varlığını sürdürmesi için bireysel otoriteden vazgeçilmesini ifade etmektedir (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174). Grubun ve grup liderlerinin çıkarları için bireysel çıkarların, hedeflerin, ihtiyaçların feda edilmesini (Chirkov ve diğeri, 2005: 471; Triandis ve Gelfand, 1998:125; Probst ve diğeri, 1999: 188; Singelis ve diğeri, 1995: 269; Triandis, 2001: 910) de vurgulamaktadır. Üstelik grubun üyeleri, grubun hedefleri için kişisel hedeflerini feda etme konusunda istekli olmakta (Triandis ve Gelfand, 1998:119), grubun otoriteleri tarafından iç grubun faydası için hareket edilmesi istendiğinde, yapılması istenen şeyden hiç hoşlanmasa bile yerine getirmektedirler (Triandis ve Gelfand, 1998:119; Singelis ve diğeri, 1995: 269). Dolayısıyla, bireysel kazançların, diğer grup üyelerininkinden daha fazla veya az olmasına önem verilmezken, gruptaki her bir üyenin mümkün olduğu kadar çok kazanmasına önem verilmektedir (Probst ve diğeri, 1999: 188). Diğer bir ifadeyle grup üyeleri kendi kişisel hedeflerinden vazgeçmek pahasına iç grubun statüsünü ve grup içindeki bağıntıyı artırmaya çalışmaktadır (Shavitt ve diğeri, 2006: 326).

Bu noktadan hareketle, Dikey Ortaklaşa Davranışçı gruplar içinde karşılıklı bağımlılığın yüksek olduğu (Alavi ve McCormick, 2004: 115), grup içinde uyum ve ahengin sağlanmaya çalışıldığı (Shavitt ve diğeri, 2006: 327), iç grubun bütünlüğüne vurgu yapıldığını öne sürmek mümkün olmaktadır (Triandis ve Gelfand, 1998:119). Bu durum, dayanışma (Probst ve diğeri, 1999: 187; Michailova ve Hutchings, 2006) ve üyeler arasında sık bilgi alışverişini beraberinde getirirken (Michailova ve Hutchings, 2006) gruplar arasındaki rekabeti desteklemektedir (Triandis ve Gelfand, 1998: 119). Üstelik iç grup otoriteleri tarafından dış gruba karşı eylemde bulunulması istenirse, böyle gruptakiler dış gruba saldırgan davranış sergileyebilmekte hatta şeref kültürü varsa dış gruba karşı düşmanca davranılabilmektedir (Triandis, 2000b: 150).

Diğer yandan Yatay Ortaklaşa Davranışçı gruplarda, benlik grupla bütünleşmiş, iç grup üyeleri ile kaynaşmış (Triandis ve Gelfand, 1998:119; Triandis, 2001: 910; Bhagat ve diğerleri, 2002: 210) olmasına rağmen gruba itaat yoktur (Alavi ve McCormick, 2004: 115), otoriteye boğun eğilmemektedir (Triandis ve Gelfand, 1998:119). Zira grup üyeleri arasında farklılık olmadığı anlayışı gelişmiştir (Alavi ve McCormick, 2004: 115). Diğer iç grup üyeleri ile önceliklerinin aynı olduğu, benzer olduğu düşüncesine sahip olduğundan (Bhagat ve diğerleri, 2002: 210; Triandis ve Gelfand, 1998:119), ortak hedefler vurgulanmaktadır (Triandis ve Gelfand, 1998: 119; Shavitt ve diğerleri, 2006: 327). Bu gruplarda tüm faaliyetlerde eşit bir şekilde yer alınmakta, kararlar uzlaşma yoluyla verilmekte (Triandis, 2011: 7), davranışlar grup ile uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174). Hayırseverliğe, başkalarına yardım etmeye öncelik tanınmakta (Cukur ve diğerleri, 2004: 616; Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), işbirliği davranışları göstermek temel özellikler arasında sayılmaktadır (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327). Böylece, eşitlik, saygı ve paylaşım yönüyle sosyal kimliğin normları oluşturulmaktadır (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471).

Dikey Bireycilik (D-B), dikeycilik ve düşük güç mesafesi birlikteliği, eşitsizliğin kabul edilmesi ancak eşitsizliğin kurumsallaştırılması veya norm haline dönüştürülmesinin kabul edilmemesi olarak ifade edilmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269). Şöyle ki dikey bireyci gruplarda bireyin özerk benliğe sahip olduğu, bağımsız olduğu kabul edilmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 245; Alavi ve McCormick, 2004: 115; Triandis ve Gelfand, 1998:119). Böyle gruplarda bireyler kendi istekleri doğrultusunda (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174), kendi başına hareket etmeyi istemektedir (Triandis, 2001: 910). Ancak, bireyler arasında statü yönünden farklılık olabileceği, herkesin eşit olmadığı kabul edilmekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 245; Alavi ve McCormick, 2004: 115; Probst ve diğerleri, 1999: 176), bireylerin en iyi olmaya odaklanması olağan karşılanmaktadır (Triandis, 2011: 7). Bu bakımdan bireyler kendini rekabet, güç, başarı veya prestij ile öne çıkarmak istemekte (Shavitt ve diğerleri, 2006), bireysel statüyü yükseltmeye çalışmakta (Shavitt ve diğerleri, 2006; Triandis ve Gelfand, 1998:119; Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), hiyerarşide daha yüksek pozisyon için (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471) bireysel çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak için (Alavi, ve McCormick, 2004: 115; Probst ve diğerleri, 1999: 188), gruplarındaki diğer kişilerden daha çok para kazanmak için (Probst ve diğerleri, 1999: 188), en iyi olmak için çaba göstermektedir (Triandis ve Gelfand, 1998:119). Böylece, bireyler

arasında rekabet ortamı oluşmaktadır (Singelis ve diğerleri, 1995: 245; Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174; Triandis ve Gelfand, 1998:119; Probst ve diğerleri, 1999: 188; Chirkov ve diğerleri, 2005: 471). Sonuç olarak da diğerlerinden daha iyi olmak için grup içinde mücadele verilmekte (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), grup içinde daha az dayanışma gösterilirken, diğer gruplarla daha fazla dayanışma içinde olunabilmektedir (Probst ve diğerleri, 1999: 187).

Yüksek düzeyde yatay bireyci değerlere sahip gruplarda ise bireyler özerk benliğe sahip olduğundan kendisini bağımsız olarak görmekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 245; Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), herkesin eşit olduğunu düşünmekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 245; Triandis, 2011: 7), öne çıkmayı istememektedir (Triandis, 2011: 7). Böyle bireyler diğerlerinden seçkin olmak veya yüksek statüye erişmekle ilgilenmemekte (Triandis ve Gelfand, 1998:119), özgün olmayı, gruptan bağımsız bir şekilde kendi istekleri doğrultusunda davranmayı tercih etmekte (Triandis, 2001: 910; Triandis ve Gelfand, 1998:119; Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174), evrenselciliğe öncelik tanımaktadır (Cukur ve diğerleri, 2004: 616). Sözü edilen gruplarda özgüvene (Probst ve diğerleri, 1999: 176; Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), bireysel gelişime, farklılıklara saygı duymaya ve tolerans göstermeye (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), alçak gönüllülüğe vurgu yapılmaktadır (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327).

Yukarıda sözü edilen dördü kültürel ayrım, Fiske'nin görüşleri ile paralellik göstermektedir. Şöyle ki Fiske (1992: 690), sosyal yaşamın her alanının farklı prensiplerle yönetildiğini iddia etmektedir. Bunlardan ilki olan toplumsal paylaşım (communal sharing); grubu oluşturan bireylerin eşitliğini, bireysel kimlikten öte ortaklığın esas alınmasını, diğer kişilerle ortak özellikleri olduğu düşüncesiyle diğerlerine karşı ince ve fedakâr davranılmasını, bireyin ait olduğu grubun kaynaklarından faydalanılmasını ifade etmektedir (Fiske, 1992: 690). Otorite sıralaması (authority ranking) ise ilişkilerin asimetrikliğini, sıralı hiyerarşiyi, diğerine göre yüksekte veya aşağıda olmanın önemli bir sosyal gerçeklik olduğunu, üst kademede olanların prestiji, ayrıcalığı ve önceliği ile alt kademdekilerin eylemlerini denetlemesini, grubun kaynaklarının, kademeye göre dağıtılmasını, üst kademede olanların, kaynaktan daha çok pay almasını tanımlamaktadır (Fiske, 1992: 691). Öte yandan eşitlik esası (equality matching); eşitliği, bire bir karşılığı, kaynakların eşit miktarda dağıtılmasını, eşit pay dağıtımına, dengesizlik olmamasına önem verilmesini ifade

etmektedir (Fiske, 1992: 691). Dördüncü ve son olarak piyasa fiyatlandırması (market pricing) da ilişkilerin oransallığını, etkileşimlerin oransallığa göre kurulmasını, kaynakların, grup üyelerinin katkıları oranında dağıtılmasını vurgulamaktadır (Fiske, 1992: 692).

Fiske'nin kategorilerinden toplumsal paylaşım (communal sharing) ortaklaşa davranışçılığa, piyasa fiyatlandırması (market pricing) bireyciliğe, eşitlik esası (equality matching) yatay ilişkilere ve otorite sıralaması (authority ranking) da dikey ilişkilere karşılık gelmektedir (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327). Şöyle ki, “*Yatay Ortaklaşa Davranış, toplumsal paylaşım (communal sharing) ve eşitlik esası (equality matching); Dikey Ortaklaşa Davranış, toplumsal paylaşım ve otorite sıralaması (authority ranking); Yatay Bireycilik, piyasa fiyatlandırması (market pricing) ve eşitlik esası; Dikey Bireycilik ise piyasa fiyatlandırması ve otorite sıralamasına karşılık gelmektedir.*” (Singelis ve diğerleri, 1995: 245).

İlk bölümde yer verilen Sosyal Kimlik Kuramı tarafından açıklanan grup olgusunun, kültürel anlamda farklılık gösterip göstermediği konusu bir sonraki bölümde gözden geçirilecektir.

2.3. Ortak Bağ-Ortak Kimlik Grubu

Sosyal psikolojide gruplar, bireysel grup üyelerinin toplamı gibi düşünülmektedir (Prentice ve diğerleri, 2006: 84). Sosyal Kimlik Kuramına göre gruptan söz edebilmek için grup üyelerinin birbirine bağlı olması (Prentice ve diğerleri, 2006: 84), grup üyeleri ile ilişki kurmak gerekli olmadığından (Stets ve Burke, 2000: 227; Brewer ve Gardner, 1996: 83), sosyal kimliklerde kişisel olmayan bağlar görülmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 83). Zira grup kimliği ile birlikte diğer grup üyeleri ile hiç iletişim olmasa dahi ortaklaşa davranış, ortak sorunlara çözümler geliştirilebilmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 86). Ancak, pek çok sosyal rol ve meslekler, rol ilişkileri (örn. doktor-hasta) veya genel sosyal kategori (medikal profesyoneller) ile yürütüldüğünden, bazı sosyal kimliklerde hem kişiler arası hem de ortaklaşa kimliğin birlikteliği söz konusudur (Brewer ve Gardner, 1996: 83). Bu bakımdan, gruba bağlılık ile grup üyelerine bağlılık, farklı iki kavramdır (Prentice ve diğerleri, 2006: 84).

Yukarıda bahsedilen grup üyelerine bağlılık ve gruba bağlılık, “ortak bağ” ve “ortak kimlik” grubu kavramlarıyla açıklanmaktadır. Şöyle ki “ortak bağ” gruplarında grup üyelerine bağlılık, gruba bağlılığın önüne geçtiğinden, böyle gruplarda grup üyelerine olan bağlılık, gruba bağlılığa nazaran daha güçlüdür (Prentice ve diğerleri, 2006: 84). Diğer yandan “ortak kimlik” grupları, sosyal kimlik kuramı ile açıklanan gruplar gibidir başka deyişle gruba olan bağlılık, grup kimliğine olan bağlılık ile açıklanır, gruba bağlılık grup üyelerine bağlılıktan çok daha güçlüdür (Prentice ve diğerleri, 2006: 84). Ortak bağ gruplarında, grup üyelerinin birbiri ile ilişkisi önemlidir, grubun varlığı bireyler arası ilişkiye bağlıdır (Prentice ve diğerleri, 2006: 92). Diğer yandan, ortak kimlik grupları, mevcut kadrodan bağımsız olduğundan, ortak bağ gruplarına kıyasla daha kalıcı ve uzun ömürlüdür (Prentice ve diğerleri, 2006: 92). Böylece, ortak kimlik grupları iç uyuma gerek duymadığından iç çatışmalara karşı daha dayanıklı iken grup içi anlaşmazlıklar, ortak bağ gruplarının yıkımına neden olabilmektedir (Prentice ve diğerleri, 2006: 93).

Ortak bağ ve ortak kimlik grupları ödül dağıtımını açısından da farklılaşmaktadır. Ödül dağıtımından kısaca bahsetmek gerekirse, bazı gruplar ödülün dağıtımında adalet esasına göre hareket etmekte başka deyişle, grup üyeleri gruba katkıları oranında pay almaktadır (Prentice ve diğerleri, 2006: 92). Bazı gruplar ise eşitlik esasını tercih etmekte başka deyişle ödül, grup üyelerine eşit miktarda dağıtılmaktadır (Prentice ve diğerleri, 2006: 92). Sözü edilen ödül dağıtımını, ortak bağ gruplarında adalet esasına, ortak kimlik gruplarında ise eşitlik esasına göre yapılmaktadır (Prentice ve diğerleri, 2006: 92).

Grup küçükse, gruba özdeşleşme yüksekse ve ortak sorumluluk azsa gruptaki dayanışma ve işbirliği davranışları artmaktadır (Wagner, 1995: 166). Ayrıca, gruptaki dayanışmada bireycilik-toplulukçuluk kültürünün esas ve düzenleyici etkisi vardır (Wagner, 1995: 166). Ortaklaşa davranışçı toplumlar, birbirine bağımlı hissettiğinden işbirliği davranışları gösterme eğilimindedir (Wagner, 1995: 167). Bu bakımdan, grubun büyüklüğü ve özdeşleşmenin grup dayanışmasına etkisi, ortaklaşa davranışçı toplumlarda daha düşüktür (Wagner, 1995: 167).

Gruplar, dışa kapalı ve açıklık yönünden de farklılık göstermektedir. Zira grup ilişkilerini güçlü dayanışma normları ile ifade eden gruplarda kapalı ağ yapısı, zayıf dayanışma normları ile ifade eden gruplarda ise açık ağ yapısı görülmektedir (Witteck, 1999:

10). Kapalı ağ yapısında görülen sıkı bağlar, geçmiş bağlantılar ve zaman içinde pekişen etkileşimler sonucu oluşmakta, güçlü ilişkiler de güvenin artmasına olanak sağlamaktadır (Burt, 2005). Şöyle ki, diğer üyelerin güvenini kazanmak önem arz ettiğinden (Ruef, 2002: 432), sıkı bağlar yoluyla aktörler arasında güven ve işbirliğini artıran normatif ortam oluşmaktadır (Coleman, 1988). Başka bir deyişle, sosyal normlar ve yaptırımlar, güven ve işbirliğini desteklemektedir (Coleman, 1988; Gargiulo ve Benassi, 2000). O halde sıkı bağlı gruplarda, karşı tarafın sorumluluklarını yerine getireceği yönünde duyulan güven, çıkarlar doğrultusunda işbirliği yapmanın önünü açmakta (Coleman, 1988), zorluklar karşısında güvence de sunmaktadır (Gargiulo ve Benassi, 2000). Çünkü böyle grupların üyeleri grubun kararlarına uymaya, grup tarafından kendilerine verilen görevi yerine getirmeye önem vermektedir (Kalish ve Robins, 2006: 79).

Güçlü bağlı gruplarda güven ve duygusal desteğe olan ihtiyacın yüksekliği (Ruef, 2002: 439) dolayısıyla değiş tokuş ilişkileri yoğun olmakta (Burt, 2005), ağın kapalılığı, dış grupla ilişkilerin kesilmesi hatta tamamen kopmasına da yol açabilmektedir (Kalish ve Robins: 79). Nitekim sosyal kimlikleri, dünyayı “biz” ve “onlar” şeklinde yorumlamalarına yol açmaktadır (Kalish ve Robins: 79). Ayrıca, kapalı ağ yapısının olması, benzeri sevmeye ile ilişkili olmaktadır (Witteck, 1999: 10). Wittek (1999: 18)’ e göre, “*diğer aktörleri yapısal olarak kendilerine benzer seçme eğilimi, güven seçiminin ağın grup düzeyi özellikleri tarafından belirlendiğini göstermektedir*”. Sargut (2006: 7)’ a göre de “*Kapalı ağdüzeneği bir gruptaki çeşitlenmenin azaldığının kanıtıdır. Kapalılık, bireyin davranış ve düşüncelerine de yansımaktadır*”.

Grup olgusuna kültürel açıdan bakılacak olursa; batı toplumlarında güvenin kaynağı ortak kategori üyeliği iken doğu toplumlarında doğrudan veya dolaylı kişiler arası bağlardır (Yuki ve diğerleri, 2005). Bu sebepten dolayı, ortak bağ grupları doğu toplumları, ortak kimlik grupları ise batı toplumları ile uyumludur (Yuki ve diğerleri, 2005). Nitekim Doğu Asya toplumlarındaki ortaklaşa davranış, grubun ilişkisel ahengi ve dayanışmasına önem vermekte, böyle toplumlarda benlik, diğer grup üyelerine bağlı olmakta, gruplar da iç grup-dış grup ayırımından çok ilişki ağına dayanmaktadır (Yuki, 2003: 168).

Ortaklaşa davranışçılık, grup halinde bütünleşme başka deyişle gruplaşma derecesi olarak tanımlanmakta, ortaklaşa davranışçı kültürlerde gruplar güçlü olmakta (Hofstede ve

McCrae, 2004: 63), böyle kùltürler grup içi etkileşimi ve değiş tokuşu desteklediğinden içe dönük kişilere de sosyal temas fırsatı sunmaktadır (Hofstede ve McCrae, 2004: 77). Ayrıca, küçük içgruplar ve sözü edilen grupların dışı kapalı yapısı, ortaklaşa davranışçı toplumlarda gruplara has özelliklerdir (Sargut, 2006: 10).

Tekrar etmek gerekirse, tüm kùltürlerde her dört kategori (D-OD, Y-OD, D-B, Y-B) de görülebilmekte, kùltürel yönelim bileşke şeklinde ifade edilmektedir (Chirkov ve diğeri, 2005: 470). Bu çalışmada, dikey ortaklaşa davranışçı grup ile dikey ortaklaşa davranışçılığı, yatay ortaklaşa davranışçılığına göre daha yüksek olan grup; yatay ortaklaşa davranışçı grup ile yatay ortaklaşa davranışçılığı, dikey ortaklaşa davranışçılığına göre daha yüksek olan grup kast edilmektedir.

Ortaklaşa davranışçı toplumlardaki alt grupların, sosyal kimlik yönünden farklılaştığı anlaşıldıktan sonra şimdi de böyle gruplarda profesyonel kimliğin konumu irdelenecektir. Profesyonel kimlik, rol kimliği olduğundan öncelikle kimlik kuramı incelenecektir.

BÖLÜM III

KİMLİK KURAMI VE PROFESYONEL KİMLİK

3.1. Kimlik Kuramı (Role Dayalı Kimlik)

Simgesel etkileşimcilik bakış açısıyla kimlik kuramı, diğer kişilerle etkileşim sonucunda oluşan ortak anlamların bağlamın yorumlarını ve tanımlarını şekillendirdiğini, bağlamın da bireylerin eylemlerini şekillendirdiğini savunmaktadır (Stryker, 2007: 1088). Böylece, benlikler, diğer kişilerle etkileşim ile birlikte, diğerlerinin tepkisiyle şekillenmektedir (Stryker, 2007: 1088).

Sosyal yapı bağlamı, kimliklerle birlikte rol seçiminde etkili olduğundan (Serpe, 1987: 46), bireyin davranışlarını açıklayabilmek için bireyi sosyal yapıdan ayırmanın mümkün olmadığını anlamak gerekmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 226). Kimlik, bireyin kim olduğunu anlamasında ona yol göstermekte (Hillman ve diğerleri, 2008: 441), birey rolü ile özdeşleştiğinde, onu kabul ettiğinde, o rolü harekete geçirmektedir (Thoits, 1983: 176). Kimlik anlamının benlik yapısında içselleştirilmesi, role dayalı kimliklerin temelini teşkil etmekte (Owens ve diğerleri, 2010:479), bireyin amaçlı eylemi, planlı davranışları kimliği ile açıklanabilmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Başka bir deyişle kimlikler, sosyal role bağlı olarak içselleştirilip, anlam verilerek ortaya çıkmaktadır (Ramarajan, 2014: 603).

Stets ve Burke (2000: 226)'e göre *“rol kimliği, rol beklentilerini yerine getirmeyi, rol paydaşları ile ilişki kurmayı ve rolün sorumluluğunda olan kaynakları kontrol etmeyi içermektedir”*.

Netice itibariyle, role dayalı kimliklerde, role olan bağlılık, rol davranışı ve benlik saygısı ilişkisi, önceki davranışlar ve rol performansı ilişkisi, ideal benlik beklentilerinin karşılanma durumu, rol kimliği sergilendiğinde, kendileri için önemli olan kişilerin tepkileri, önceki davranışlar dolayısıyla alınan ödüller etkilidir (Owens ve diğerleri, 2010: 481-482).

Merolla ve diğerleri (2012: 151)'e göre *“Kimlik kuramı bireyleri oldukça küçük ve kendine özgü sosyal ilişki ağında yaşayan, sözü edilen ağlara rolleri ile katılım*

sağlayan bireyler olarak görür. Bu küçük ağlar, sosyal yapıların hiyerarşisi ile iç içe geçerken, büyük sosyal yapılar sınırlar sağlayarak, bireylerin daha küçük olan sosyal yapılara geçişi olasılığını etkiler.”

Sosyal yapı, kimlikler, rol beklentileri, sosyal yapı içinde etkileşim örüntülerinde etkili olurken, benlik yapısı da bireysel seçimlerle kimlik sıralaması, hangi kimliğin öne çıktığı konusunda belirleyici olmaktadır (Serpe, 1987: 53). Kimlik kuramına göre, kimlikler, bilişsel bir şema içinde yer almakta, kimlik hiyerarşisi toplumun bir yansıması olarak görülmektedir (Stryker, 2007: 1092). Kimlikler merkezi olmasına ve belirginliğine göre belli bir hiyerarşi içinde yer almaktadır (Stryker, 2007: 1092). Başka bir deyişle, sosyal yapı içindeki bireyin pozisyonu, sosyal ilişkilerini, sosyal yapının unsurları da kimlik hiyerarşisini belirlemektedir (Serpe, 1987: 45). Kimlik hiyerarşisi, bireyin kimlikten içsel veya dışsal yönlerden memnuniyeti, kimliğe bağlılığı, kimliğe yatırımı ile çevresindekilerin desteği sonucu belirlenmektedir (Stryker ve Serpe, 1994: 17). Zira rol kimliği çok yönlüdür, belli bir hiyerarşi içindedir, kimliklerin belirgin hale gelmesi, etkileşimli bir ortamda görülme olasılığı ile birlikte (Owens ve diğerleri, 2010: 482), o kimliğe bağlı davranışların görülme olasılığının da artması anlamına gelmektedir (Stryker ve Burke, 2000: 286; Hillman ve diğerleri, 2008: 443). Bireyler, hangi durumda kimliğini öne çıkaracağını zamanla belirlemekte, bazı kimlikler farklı bağlamlarda da öne çıkmaktadır (Stryker ve Serpe, 1994: 18).

Kimlik hiyerarşisinde üstte yer alan kimlikler, durumdan fazla etkilenmeyerek, daha sık etkin olmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 231). Kimlik kuramına göre kimlik belirginliği (identity salience) o kimliğe olan bağlılığın bir sonucu olduğundan (Owens ve diğerleri, 2010:488; Serpe, 1987: 45), kimlikler, role olan bağlılık derecesine göre hiyerarşik olarak sıralanmaktadır (Thoits, 1983: 176). Öyleyse, bağlılık arttıkça kimlik, hiyerarşide üste çıkmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 230). Kimliklerin belirginleşmesi, bireyin o kimliğe verdiği öneme (Ramarajan, 2014: 612), role verdiği anlama (Thoits, 1983: 177), bireyin amaçları ve hedeflerine bağlıdır (Stets ve Burke, 2000: 231). O halde benlik algısının merkezinde olan kimlikler, durumla ilgili olsun veya olmasın belirgin kimlik olarak kalıcı olmaktadır (Ramarajan, 2014: 612).

Bağlılık, rolle birlikte oluşan ağda diğerleri ile olan ilişkileri ifade etmekte ve bağlılık diğerleri ile olan anlamlı ilişkilerin kaybedilmesi maliyeti ile ölçülmektedir (Stryker ve

Burke, 2000: 286). Role bağıllığın iki şekli olan etkileşimli bağıllık ve duygusal bağıllık, kimliğin öne çıkmasında ayrı ayrı etki yapmaktadır (Serpe, 1987: 53). Şöyle ki etkileşimli bağıllık, rolle birlikte yürütülen faaliyetler, bunların sıklığı, etkileşimde bulunulan kişi sayısı (Serpe, 1987: 53), etkileşimlerin kapsamı ve genişliği anlamı taşıırken, duygusal bağıllık, bireyin o role olan duygusal yatırımınıdır (Owens ve diğerleri, 2010:482). Öte yandan, role olan bağıllığa ilişkin iki yaklaşımdan biri, zaman-enerji yaklaşımı iken diğeri ağ yaklaşımıdır (Thoits, 1983: 177). Bahse konu zaman-enerji yaklaşımı, rol kimliği sayısı fazla olduğunda, birini kaybetmenin veya yeni bir kimlik kazanmanın etkisinin daha az olacağını savunmaktadır (Thoits, 1983: 177). Ağ yaklaşımı ise kimlikler iç içe geçmiş olduğunda kaybın ve kazancın etkisinin daha fazla olacağını iddia etmektedir (Thoits, 1983: 177). Netice itibariyle, bireyin role bağıllığı ve rol seçimi sosyal yapı tarafından şekillendirilmektedir (Serpe, 1987: 45). Böylece, Mead'in "*toplum benliği, benlik de sosyal davranışı şekillendirir*" özdeyişi "*bağıllık kimlik belirginliğini, kimlik belirginliği de rol seçimi davranışını şekillendirir*" şeklinde geliştirilebilir (Stryker ve Burke, 2000: 286).

Kimlikler, bireyin benlik algısı yönünden önemine göre farklılık göstermektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 229). Zira kimlikler durumdan duruma taşınmakta (Owens ve diğerleri, 2010:488), sosyal ilişkilerin durağanlığına dayalı olarak, sosyal yapıda hareketlilik olmadığı sürece benlik yapısının durağanlığına vurgu yapmaktadır (Serpe, 1987: 44). Öyle ki, rol kimlikleri, aynı rolü üstlenen kişiler düşünüldüğünde, daha geniş bir alanı kapsadığından, rol kimliğinin davranışlara ilişkin öngöründe bulunabilmesi için böyle kimliklere sahip olan kişilerin bir grupla güçlü bir şekilde özdeşleşmemesi gereklidir (Terry ve diğerleri, 1999: 229).

3.2. Profesyonel Kimlik

Profesyoneller, modern toplumlarda önemli roller üstlenmekte (Muzio ve diğerleri, 2013: 699), sosyal bağlamın yapılandırılmasında etkili olmaktadır (Roberts ve Dietrich, 1999: 989). Şöyle ki profesyoneller hem mesleklerinin ifa edilmesinde hem de kurumsal tasarımların gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetler ve düzenlemelerde sivil toplumun güven unsuru olmuştur (Sciulli, 2005). Örnek vermek gerekirse, profesyoneller sivil toplumun en önemli unsurlarından olan mesleki denetimi merkezi otorite dışında sunmaktadır (Evetts, 2013: 785). Ayrıca, sivil toplumlarda sosyal düzenin sağlanmasında ve sosyal değişimlerde bütünleştirici rol de üstlenmektedirler (Sciulli, 2005: 916). Bir toplumun

sanayileşmesi, profesyonel becerilerin gelişimine bağlı olup profesyonellik, toplumun özelliklerine de sahip olmaktadır (Goode, 1957: 195). Üstelik profesyoneller, çağdaşları tarafından evrensel olarak kabul edilen alanlarda hizmet vermekte ve toplumda kültürel yönetime destek vermektedir (Sciulli, 2005: 935). Bu nedenle, profesyonellerin sahip oldukları avantajlar veya öncelikler toplum tarafından belirlenmektedir (Goode, 1957: 196). Öyle ki profesyoneller geçmişte bir mesleği icra eden, normlara uyan birey olarak daha az görünür bir konumda iken günümüzde değer kazanarak, önemli bir konumda yer almaktadır (Bureau ve Andersen, 2014:270).

Bir konuda uzmanlığın kazanılması, kendine özgü becerilerin gelişimini beraberinde getirmekte, iş seçimleri profesyonelliği yansıtmaktadır (Fine, 1996). Bir mesleğin üyeleri hem profesyonel yaşamın gereklerini hem de yardımcı, destek faaliyetlerini yerine getirmekte, bir meslek ile diğerleri arasında temelde yöntem ve teknik açıdan farklılık gözlenmektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 328). Profesyonellik, ticari yasaların bireysel düzeyde nasıl uygulanacağına rehberlik etmekte, yasal gereklilikleri bireysel taahhütte dönüştürmektedir (Schaefer, 1984: 269). Profesyonel yetkinlik, profesyonel bilgi, uzmanlık ve profesyonel tavırlara sahip olmaktır (Lan ve diğerleri, 2016: 330). Profesyonel bilgi; kuramsal altyapısı da olan akademik prensiplerin profesyonel beceriler şeklinde uygulanması (Lan ve diğerleri, 2016: 330), uzmanlık; sorunların çözümünde bilgisini kullanabilmek, profesyonel tavır ise profesyonel duygular, profesyonel bilgi, profesyonelliğin temsil edilmesi ve bu üç olgunun birbiri ile etkileşimidir (Lan ve diğerleri, 2016: 332).

Profesyonellik, yeni gelenlerin “iyi profesyonel” kalıplarına döküldüğü güçlü bir yapısal gerçeklik (Clouder, 2003: 215), bireysel olarak yasal cezalandırmanın yapılamadığı durumlarda, anlaşmaları denetleyen karmaşık karar mekanizması (Roberts ve Dietrich, 1999: 979) olarak tanımlanmaktadır. Güven ve güvenilirlik (Hanlon, 1998: 58), deneyim, eğitilmiş muhakeme ve işin mesleki yönüne bağlılık (Brint, 2006: 120), meslek dayanışması, toplumsal etik, toplumun güveninden öte statü ve ayrıcalık verilen, kim olduğu ve ne yapıldığını ifade eden bir sosyal kategori, bir fikir sistemi (Popkewitz, 1994) de profesyonelliği tanımlayan diğer özelliklerdir. Profesyonel olmak; dürüstlük, prestij, maddi kazanç gibi dışsal ödüller yanında bir sanatçı gibi işinden zevk almak, işinde belli bir düzeyde performans göstermek, işini hayatının merkezine almak, mesleğinde kaliteye ulaşmak, işine kendini adanmışçasına yaptığı işe önem vererek çalışmak (Schaefer, 1984: 271), yaptığı iş dolayısıyla sosyal bir değer elde etmek (Shohani ve diğerleri, 2018: 12), içsel

olarak bir mesleği veya işi icra etmek, aynı zamanda da dışsal olarak hizmet verilenler veya müşteriler için çaba harcamaktır (Crucini, 1999: 10). Ayrıca profesyonellik, bir işe bağlı olmak, kimlik doğrulamasını gösteren tavırlar, işbirliği tavırları sergilemek, bilgi birikimine sahip olmaktır (Shohani ve diğerleri, 2018: 10). Pek çok mesleği içeren bir olgu olan profesyonellik, bilgide, veri analizinde ve işini yaparken belli standartlara sahip olmak açısından kaygı duymaktır (Swales, 2003: 145). Zira profesyonelliğin özü; uzmanlık bilgisi ve becerilerini geliştirmeye bağlılık, standart etik davranış kurallarına bağlılık ve mesleki alanı koruma ve geliştirme bağlılık (Crucini, 1999: 12), o alanda hizmet vermeye karşı bağlılık duymaktır (Schaefer, 1984: 270). Bu nedenle, profesyonellik ve bireysel sözleşmelerin birbirinin alternatifi olduğu söylenebilir (Roberts ve Dietrich, 1999: 983). Üstelik profesyonelliğin sınırları, dışarıdan bilgi girişini sağlarken, bilginin dışarı sızmasını engellemektedir (Sparkes, 2002: 482).

Öte yandan profesyonelleri, yaratıcı profesyoneller, kariyer profesyonelleri ve klinik profesyoneller olmak üzere temelde üç kategoriye ayırmak mümkündür (Scott, 2008: 227). Sözü edilen yaratıcı profesyoneller, mesleklerinde normatif, düzenleyici, kültürel veya bilişsel unsurları oluşturma ve bunların kullanımını denetleme uğraşısı vermektedir (Scott, 2008: 227). Kariyer profesyonelleri ise mesajı geliştirmekte, birbirinden farklı noktalara iletmekte ve uygulamaktadır (Scott, 2008: 227). Profesyonel prensipleri, bireysel müşterilerin veya kurumsal müşterilerin veya kamu idarelerinin sorunlarının çözümünde kullananlar ise klinik profesyonel olarak nitelendirilmektedir (Scott, 2008: 228). Anlaşılabacağı üzere, profesyoneller içindeki en büyük çoğunluğu bu kategori teşkil etmektedir (Scott, 2008: 228).

Profesyonel bilgi içeriğinde iş uygulamaları, hizmet verilenlerin durumu ve profesyonel davranış biçimi yer almakta, profesyoneller hem yöneten hem yönetilen olarak profesyonel ussallığı teşkil etmektedir (Fournier, 1999: 285). Bir mesleğin profesyonel yetkinliği için doğruların tanımlanması ve uygulanması gerekmekte, bilgi, profesyonel davranış ve eylemlerdeki denetim, profesyonel yetkinliği teşkil etmektedir (Fournier, 1999: 289). Ayrıca doğruluk, kamu yararı, sosyal refah, verimlilik gibi meşruiyet ölçütleri, profesyonel yetkinliği gerekli kılmaktadır (Fournier, 1999: 289). Profesyonel yetkinliğin, çalışanlar, müşteriler ve örgütün çıkarları arasında iletişimi sağlayan bir çeşit tercüme mekanizması işlevi gördüğü söylenebilir (Fournier, 1999: 293).

Yazında, profesyonelliğin özelliklerine de işaret edilmektedir. Şöyle ki Greenwood (1957) profesyonelliğin özelliklerini; a) bilginin gelişimine olanak sağlayan, uygulama ile araştırmanın birlikteliğini, ussallığı ihtiva eden, profesyonelin ilgi alanını ve belli olguları açıklayan sistematik kuram b) kapsamlı eğitimle birlikte oluşan profesyonel bilgiye duyulan güven ve profesyonelin muhakemesinin kabulünü ifade eden profesyonel otorite c) eğitim, çıraklık dönemi ve deneyim süreci sonunda toplum tarafından güç verilmesi, ayrıcalık tanınmasını ifade eden toplumsal kabul ve onay d) profesyonellerin birbiriyle ve hizmet verdikleri ile olan ilişkilerini tarif eden, profesyonellerin bireysel çıkarlarını değil, hizmet verdiklerinin ve toplumun çıkarları yönünde hareket etmesinin beklendiği, etik e) sosyal değeri, normları ve sembolleri ile kendine has kültür olarak ifade etmektedir. Popkewitz (1994: 2) de profesyonelliğin temel özelliklerini, teknik bilgi, ödüllerin mesleki denetimi ve iş etiği olarak değerlendirmektedir.

Profesyonel kimliğin, benlik saygısı açısından önemi dikkate değerdir. Zira bedensel veya el emeği ile yapılan işler iş ve benliği birbirinden ayrı tutarken profesyonellik, benlik gelişimi ile birlikte işlemekte, kimliğin benliği geliştirdiğini göstermektedir (Fine, 1996: 100). Sözü edilen profesyonel benlik algısı, akademik sistemden belli derecede etkilenmekte, eğitim süresi uzadıkça profesyonel benlik algısındaki etkisi de artmakta (Kelly ve Courts, 2007: 333), stajyerlik dönemi, profesyonel kimliğin yapılandırılmasında önemli katkı sağlamakta, iş deneyimi, profesyonel kimliğin bireysel kimliği gizlemesine, üstünü örtmesine yol açmaktadır (Cohen-Scali, 2003). Mesleğin adaylık ve staj dönemlerinde, tecrübeli olanların davranışları örnek alınarak uzun dönemli kimlik elde edilmektedir (Hudson, 2002: 8). Profesyonel kimlik, iş dünyasındaki etkileşim ile birlikte benlik yönlerinin temsili ile gelişmekte, deneyim ile birlikte yeteneklerin, becerilerin ve teknik uzmanlığın gelişmesi ile ortaya çıkmaktadır (Cohen-Scali, 2003). Bu nedenle profesyonel kimlik; amacı olan, iş arkadaşları arasında birlik, liderlik, taktikler ile bir ideolojiye benzetilmektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 332). Üstelik profesyonel davranışın gösterildiği, uygulamaların yerine getirildiği yönündeki olumlu geri bildirimlerle profesyonel benlik algısı da gelişmektedir (Clouder, 2003: 219). Bir işe karşı bağlılık ve uzmanlık bilgisi, profesyonelin benlik saygısı için temel gereklilikler olduğundan (Fine, 1996: 113), kimliğin olumlu değeri arttıkça öz saygı da artmaktadır (Petriglieri, 2011:643). Bu öngörülerden hareketle profesyoneller, yaptıkları işle nitelendirildiğinden, benlik anlamının büyük bir kısmını, yaptıkları iş dolayısıyla edinmektedir (Pratt ve diğerleri, 2006).

Yapılan çalışmalarda, profesyonel kimliğin belli bir süreç sonunda geliştiği, aşamalı ve uzun bir süreç olduğu öne sürülmektedir. Profesyonellik eğitimi sadece uzmanlık eğitimi değil, profesyonel sosyalleşme ile birlikte değerlerin, standartların, muhakemenin ve bağlılığın kazandırıldığı “profesyonel görünüşün yaratımı” eğitimidir (Beck ve Young, 2005:188). Profesyonel tavırlar, profesyonelleri gönüllü veya amatörlerden ayıran mesleki eğitim ve deneyimle edinilmekte (Holm, 2002: 66), profesyonel eğitim sonucunda, hizmet verilenlere öncelik anlayışı gelişmektedir (Holm, 2002: 72). Sosyal yapısalcı bakış açısına göre profesyonellik, profesyonel dünyaya adım atılmasının ardından sosyal etkileşim sonucu gelişmektedir (Clouder, 2003: 216). Dış çevrenin kimliği fark etmesi, bireyin kimliğinin farkına varması, profesyonelliğin koşullarının içselleştirilmesi (Du Toit, 1995: 164-165), bireylerin sosyal olarak profesyonellik yönünde yapılandırılması ve uyum yönünde şekillendirilmesi bu süreçte gerçekleşmektedir (Clouder, 2003: 220).

Sosyalleşme sürecinin profesyonelliğin elde edilmesinde önemli bir süreç olduğuna işaret edilmektedir. Öyle ki bireyin profesyonelleşmesi, bir meslekle birlikte mesleğin değerleri, etiği ve uygulamalarının benimsenmesi olduğundan bu durum profesyonel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır (Sparkes, 2002: 483). Profesyonel kimlik, iki farklı sosyalleşme ortamı sonucunda ortaya çıkmaktadır; birincisi, iş için sosyalleşme, diğeri de iş nedeniyle sosyalleşmedir (Cohen-Scali, 2003: 247). İş için sosyalleşme, aile veya okul çevresinde görülmekte, iş nedeniyle sosyalleşme ise eğitim ortamı ve sosyal etkileşim sonucu gerçekleşmektedir (Cohen-Scali, 2003: 247). En genel anlamıyla profesyonel sosyalleşme, içinde normların, değerlerin olduğu çekirdeğe doğru yol almak gibidir, bu yolculuk sonunda profesyonellerin, diğer profesyonellere ve dışarıya karşı davranışları gelişmektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 325). Bu süreçte, bireyler pek çok söylemin etkisi altına girerken, kimliğindeki değişimin farkına bile varamamaktadır (Clouder, 2003: 220).

Bireyin bir bağlamda kendisini ideal olarak nasıl algıladığı, kişisel özellikler ve sosyal kimliğini içeren “*arzu edilen profesyonel imge*” olarak adlandırılmaktadır (Roberts, 2005: 688). Söz konusu profesyonel imgenin sosyal kimlik boyutu ise kişinin ait olmak istediği gruplar ile farklı olmak istediği gruplar yönüyle nasıl algılanmak istediğini ifade etmektedir (Roberts, 2005: 688). Arzu edilen profesyonel imge, diğerlerinin kendisini nasıl görmesini istediği ile ilgili olup, bilgi, deneyim, yetenek, değerler, deneyimler gibi bireysel nitelikleri de ihtiva etmektedir (Roberts, 2005: 688). İyi gelişmiş kimliklere sahip olan profesyoneller, kimlikleri ile uyumsuz işlerde, kalıcı olan kimliklerini bir çeşit “yama” gibi

kullanmakta, bu kimlikleri ile boşlukları doldurmaktadır (Pratt ve diğeri, 2006: 254). Ancak benzer durumla karşılaşan, daha az gelişmiş kimliklere sahip olan profesyoneller ise kimliklerini “destekleyici” olarak kullanmaktadır (Pratt ve diğeri, 2006: 254). Bununla birlikte, profesyonel kimlik ihlalleri, böyle kimliğe sahip olanlarda tedirginlik, huzursuzluk, stres yaratmakta (Pratt ve diğeri, 2006: 257), çelişen durumlarda profesyonelliklerinin ağır basması beklenmektedir (Wallace, 1995: 228). Bu bakımdan, pek çok kişi için profesyonel kimlik, ırk, cinsiyet, yaş, milliyet gibi kimliklere göre daha belirgin ve önemlidir (Hogg ve Terry, 2000: 121).

Özerkliğe sahip olmanın, profesyonelliğin vazgeçilmez unsurlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Esasen profesyonellerin özerkliği, uygulamalar için yasal hak edinilmesi, işe ilişkin yapılan muhakemenin ancak diğer profesyoneller tarafından sorgulanabilir olması yoluyla edinilmektedir (Hall, 1968: 93). Ancak, profesyonel özerklik elde edilirken, özerkliğin tanımındaki bulanıklık nedeniyle güçlükler yaşanmaktadır (Shohani ve diğeri, 2018: 12). Şöyle ki özerklik, profesyonel işi yaparken muhakeme ve karar verme konusunda özgür olduğunu hissetmek (Hall, 1968: 93), alınan eğitime paralel olarak iş uygulamalarında özgür olmaktır (Engel, 1970: 12). Profesyoneller, yöneticilerin, hizmet verilenlerin, müşterilerin ve toplumun mesleklerine, yaptıkları işe saygı göstererek, müdahale etmemesini, onlara özerk alan bırakmasını istemektedir (Grunig, 2000: 25). Zira işle ilgili özerkliğin veya denetimin müşteriye veya hizmet verilene veya diğer bir kişiye veya gruba geçmesi, verilen hizmetin kalitesini düşürmektedir (Engel, 1970: 12). Profesyoneller, iş uygulamalarında bireysel düzeyde müşteri veya hizmet verilenlerle, aynı zamanda da işverenleri olan resmi örgüt ile gerginlikler yaşayabilmekte, profesyonellik gerekleri ile işverenlerin talepleri arasında çatışma olabilmektedir (Hudson, 2002: 9).

Teknik yetkinlik boyutu dışarıda tutularak, bürokratikleşme arttıkça, profesyonellik azaldığından, özerklik yüksek olduğunda bürokratikleşme de azalmaktadır (Hall, 1968: 103). Maaşlı profesyoneller de, örgütte çalışanlar ve müdürlerin çoğu profesyonelse, verdikleri hizmeti veren az sayıda kişi varsa, kendilerine örgüt dışından iş teklifi fazlaysa, işlerinde daha fazla özerk olmaktadır (Wilensky, 1964: 147). Zira bir mesleğin profesyonel otoriteye sahip olabilmesi, teknik temeline, yargılama yetkisine, eğitim standardına ve toplumu hizmetlerinin güvenilirliği konusunda ikna etmesine bağlıdır (Wilensky, 1964: 138).

Profesyonelliğin sadece mesleki bilgi veya uzmanlık olmadığı, etik değerler, ilke, normlar ve sembollerle bütünleşen bir kimliği ifade ettiği vurgulanmaktadır. O halde profesyonellik sadece teknik bilgi veya yüksek kalitede iş çıktısını değil, hizmet verilenlerin çıkarlarının korunmasını, hizmet verilenlerin ve toplumun çıkarlarının bireysel çıkarlar veya kâr amacının önünde tutulmasını gerektirmektedir (Wilensky, 1964: 140). Nitekim müşterinin çözemediği sorunlar profesyonele taşınmakta (Goode, 1957: 196), profesyoneller ile diğerleri arasında büyük oranda bilgi asimetrisi görülmekte (Tonon, 2008: 286), profesyonellerin belirsizlik durumlarında ve çok çeşitli koşullarda hizmet vermeleri gerekmektedir (Wallace, 1995: 233).

Profesyoneller, hizmet verdiklerinin, toplumun, hükümetlerin güvenini kazanmak üzere etik kurallar, mesleki ahlak kuralları geliştirmektedir (Beck ve Young, 2005:188). Böylece sosyal farkındalığın etkinliğini sağlamak üzere etik kurallar, profesyonel davranışları yönlendirmekte (Roberts ve Dietrich, 1999: 978), profesyonellerin sorumluklarını açıklamaktadır (Sadri, 2012: 88). Sözü edilen kurallara uyum, profesyonelliğin önemli bir yönünü teşkil etmekte (Shohani ve diğerleri, 2018: 12), güç dengesinin sağlanması, eşitlik ve demokrasi gibi değerlerin öne çıkarılması işlevini görmektedir (Sadri, 2012: 89). Ayrıca, bireysel profesyonel ile toplumda bir yeri ve rolü olan profesyonellik kurumu arasındaki bağlantı sözü edilen “etik kurallar” tarafından kurulmaktadır (Roberts ve Dietrich, 1999: 989). Etik sayesinde alanda standartlaşma sağlanmakta, belki de en önemlisi güven ilişkisinin temelini teşkil eden doğal sansür tesis edilmektedir (Crucini, 1999: 15).

Profesyonellik, teknik gerekliliklerin yanında, kalite, sosyal güven, kamu çıkarı faaliyetleri ile normatif değer taşımaktadır (Muzio ve diğerleri, 2013: 713). Şöyle ki profesyoneller, uzmanlık bilgisi edinmek için önemli ölçüde yatırım yapmaktadır (Tonon, 2008: 286). O halde profesyonellerin işe alınması, eğitimi, profesyonelliklerinin gelişimi süreçleri düşünüldüğünde fırsatçı davranış göstermelerinin kendileri için çok büyük maliyetler getireceği açıktır (Tonon, 2008: 277). Profesyoneller, gerçekleri çarpıtarak kariyerlerini tehlikeye atmak istemediklerinden bilgi ve deneyimin güvenilir bir şekilde kullanılması şeklinde “disiplin mekanizması” teşkil etmektedir (Tonon, 2008: 277). Bununla birlikte profesyoneller, özerkliklerini sağlamak, etik davranışlarını geliştirmek, ayrıcalıklı statülerini ve haklarını korumak, meşruiyetlerini tesis etmek üzere koruma kalkını geliştirmektedir (Beck

ve Young, 2005:183). O nedenle profesyonel yetkinliğe sahip olabilmek müşterilere ve mesleğe hesap verebilirliği içermektedir (Fournier, 1999: 286). İlave olarak, profesyonel uygulamacılar için uygun davranış kuralları, yetkinlik, doğrular ve bilgiyi ihtiva etmekte, “doğru” sadece davranış denetimini değil, güvenilir olmanın yolunu da ifade etmektedir (Fournier, 1999: 287). Profesyonel bilgi sistemleri de “doğrulara” anlam vermeye ve meşruiyeti kazandırmaya çalışmaktadır (Fournier, 1999: 285). Zira profesyonelliğin var olabilmesi ve hayatta kalabilmesi için hizmet verilenlerin bağlılığı ve güveni gereklidir (Scott, 2008: 225). Profesyonelle hizmet verilenler arasındaki ilişkide en önemli unsur olan bilgi, profesyonelle karşı güvene dayalı bağımlı ilişkinin kaynağıdır (Crucini, 1999: 13).

Sözü edilen normatif değer sistemi nedeniyle profesyonellerin iş uygulamaları, sorunları algılamaları, çözüm önerilerinde benzerlikler bulunmaktadır (Evetts, 2006: 135). Zira ortak profesyonel kimliği paylaşanlar, işleri dolayısıyla sundukları hizmetle ilgili kavramlar, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm yollarına ilişkin görüş birliğine sahiptirler (Bucher ve Strauss, 1961: 330). Profesyonel ilişkiler de eğitim, işbirliği, destek ve güveni esas almaktadır (Evetts, 2011: 409). Bununla birlikte, kendilerine duyulan güvenin sorumluluğunu taşıyan profesyoneller de çevrelerini tarayarak öğrendikleri ile bilgilerini güncel tutmaya çalışmaktadır (Sciulli, 2005: 936).

Anlaşılabacağı üzere profesyonel, teknik temeli olan sistematik bilgi veya belli bir eğitim sonunda kazanılan ilkelere sahip olmalı ve profesyonel normlara bağlı olmalıdır (Wilensky, 1964: 138). Diğer bir ifadeyle profesyonelleşme, profesyonel normlar, değerler ve sembollerin içselleştirilmesiyle elde edilmekte (Du Toit, 1995: 164), profesyonel statü için bir dizi ahlaki normlara uyum gerekmektedir (Wilensky, 1964). Teknik yetkinlik ve profesyonel normlara uyum, profesyonellik derecesini belirlemekte (Wilensky, 1964), profesyonel normlar ve kurallar sadece profesyonellerin işlerini nasıl yürüteceğini değil aynı zamanda profesyonellerin topluma, insanlığa karşı sorumluluklarını da açıklamaktadır (Sadri, 2012: 88). Bu süreçte, üniversite ortamı gibi resmi düzey ve gayri resmi yaptırımlar, akranlarla ilişkiler gibi gayri resmi düzey, normların öğrenilmesinde etkili olmaktadır (Du Toit, 1995: 164). Öyle ki tüm profesyonel alanlarda, profesyonel normlardan uzaklaşmak, itibar kaybı gibi vahim sonuçlar doğurmaktadır (Tonon, 2008: 286). Profesyonel olmayanlar, eylemlerinin sonuçlarından endişe etmelerine gerek kalmadığından daha siyasi yönelimli olabilmektedirler (Tonon, 2008: 286). Oysaki profesyonellerin hizmet verdikleri,

çoğu zaman standartlar, normlar veya etik değerlerin farkında olmasa bile profesyonellerin bu unsurlara riayet etmesi gerekmektedir (Goode, 1957: 197).

Görüldüğü üzere profesyonellik, mesleki, ahlaki ve etik değerleri ile bir çeşit öz denetim sağlamakta, aşırı rekabeti engelleyerek, mesleki dayanışmaya ve iş performansında tatmine vurgu yapmaktadır (Evetts, 2013: 785). Profesyonellik, bilgi ve uzmanlık, sorunların ana kaynağını bulma gücü ve çözümlere erişme denetimini ifade etmektedir (Evetts, 2013: 788). Ayrıca, rekabet, hiyerarşi, amir denetimi yerine eşit sorumluluk, yardımlaşma, destek olma anlayışı sergilemektedir (Evetts, 2013: 788). Üstelik profesyoneller, kimi zaman siyasi bağlantıları aracılığıyla seçkin sınıfa dâhil olmakta, piyasa veya mesleki denetimde görevlendirilmektedir (Evetts, 2013: 781).

Profesyonelliğin kurumsallaşma aracı olduğu, profesyonellerin kurumsal aktör olarak işlev gördüğü hususu araştırmacılar tarafından tartışılmaktadır. Bu bakımdan etik kurallar profesyonel davranışı şekillendirirken, bireyler de geri bildirimle profesyonellik kurumunu şekillendirmekte (Roberts ve Dietrich, 1999: 989), profesyonel normlar da kurumsallaşmayı teşkil etmektedir (Bureau ve Andersen, 2014:278). Öte yandan profesyonel aktörlerden, kurumsalcı sosyoloji ve ussal seçim kurumsalcılığının farklı beklentileri vardır; ussal seçim kurumsalcılığının beklentisi, profesyonellerin, diğer profesyoneller tarafından onaylanan normlara uyması iken kurumsalcı sosyolojinin beklentisi ise profesyonellerin ortaklaşa hareket etmesi, profesyonel faaliyetlerin aktörler arasındaki etkileşime veya işin koşullarına bağlı olmasıdır (Bureau ve Andersen, 2014:276). Profesyoneller, kurumsal aktörler olarak kurumsal unsurları tanımlamakta ve uygulamakta, kurumların en önemli ve etkili çağdaş unsurları içinde yer almaktadır (Scott, 2008: 223). Nitekim, pek çok profesyonel meslekler, bireyler, gruplar ve örgütlerin ne yapması gerektiğine yönelik normatif unsurlara dayalı olarak kurumların yapılandırılmasında aktif rol üstlenmekte (Scott, 2008: 225), kurumsal alanda etki yaratmakta, yankı uyandırmakta, sosyal ve ekonomik yaşama düzen, yapı ve anlam kazandırma yollarından biri olarak kurumsal kategori içinde yerini almaktadır (Muzio ve diğerleri, 2013: 705). Nitekim profesyonellik kurumsal değişimin hem önemli unsuru hem de nihai hedefidir (Muzio ve diğerleri, 2013: 700). Öyle ki kimi meslekler normatif inanışları ortaya koymaya ve yaygınlaştırmaya uğraşmakta, kimi meslekler de uzmanlık alanları ile normatif sonuçlara erişen prensipler ve standartlar geliştirmektedir (Scott, 2008: 225).

Profesyonel alanda normatif denetim, uygulamaların denetimi yapılmakta, normatif baskı uygulanmaktadır (Scott, 2008: 225). Üstelik bazı mesleklerin alanı düzenleyici güçleri de bulunmaktadır (Scott, 2008: 226). Profesyonel otorite, kültürel, bilişsel, normatif veya düzenleyici unsurları belirlemede, kurumsal bakış açısı da belirsizliği azaltmakta böyle unsurların temin edilmesine büyük önem atfetmektedir (Scott, 2008: 227). Ayrıca profesyonel ideolojiler, profesyonelliklerinin tanımını yaparak kültürel sermayeleri ile hükümet ve toplumun nezdinde meşruiyetlerini sağlamaya çalışmaktadır (Hanlon, 1998: 51). Şöyle ki profesyonel alanın meşruiyeti elde edildiğinde eğitim, sağlık, adalet gibi sosyal alanlar kısmi veya tümüyle denetim altına alınabilmektedir (Hanlon, 1998: 58). Zira bireysel müşteriler herhangi bir suistimale uğradığında, önceki gibi güven duymayacaktır (Goode, 1957: 196). Bu nedenle herhangi bir toplumda itibar ve kazanç, profesyonel rolün gereklerini yerine getiren uygulamacılara verilmektedir (Goode, 1957: 196). Toplum tarafından saygı görmek ve itibar kazanmak üzere her bir husus, toplum tarafından kabul edilen etik değerler doğrultusunda belirlenmektedir (Goode, 1957: 197). Anlaşılan odur ki profesyonellik, modern toplumlarda ekonomik ilişkilerde güveni temsil etmekte, güvenilmeye değer olmayı, bilgisini hileli işlerde kullanmamayı, gizliliği korumayı gerektirmektedir (Evetts, 2006: 134). Dolayısıyla profesyoneller her zaman takdir, güven ve güç unsuru olarak kabul edilmiştir (Sciulli, 2005: 935). Sözü edilen gücü bilgi ve uzmanlık ile mesleki standartlar sağlamaktadır (Grunig, 2000: 26). Netice itibariyle, pek çok araştırmacı için profesyonellik, bilgiye dayalı kategori olarak düşünülse de profesyonellik, yapılan işin yapısal, mesleki ve kurumsal olarak düzenlenmesi, belirsizlik ve risklerle başa çıkılmasıdır (Evetts, 2006: 135).

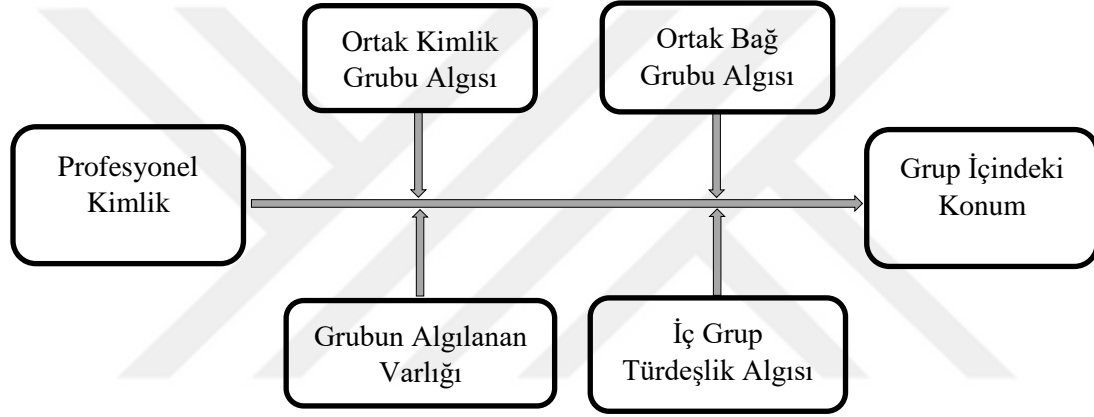
Profesyonellik, yapılan işle tarif edilse de toplumsal açıdan ele alındığında, bir işi yürütmekten çok daha fazlasını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Profesyonellik, sivil toplumda güç ve güven unsuru addedilerek, adeta sivil toplum için merkezi otoriteye karşı tampon mekanizması işlevi görmektedir. Böyle olunca da profesyoneller, toplumun kendilerine duyduğu güvene karşılık olarak, sahip olduğu bilgiyi kötü amaçlı kullanmayı engelleyici normatif değer sistemi geliştirmektedir. Profesyonel kimlik, eğitim ve öğretim dönemi, iş deneyimi, sosyalleşme süreci, profesyonellerin birbiri ile etkileşimi neticesinde gelişmektedir. Sonuçta profesyonel kimlik ihlallerinin böyle kimliğe sahip olanlarda rahatsızlık yaratacağı kaçınılmaz bir olgu olacaktır. Tekrar edilecek olursa Wallace (1995: 228), çelişen durumlarda profesyonelliğin ağır basmasının beklendiğini vurgulamakta, Hogg ve Terry (2000: 121) de pek çok kişi için profesyonel kimliğin, ırk, cinsiyet, milliyet gibi kimliklere göre daha belirgin ve önemli olduğuna işaret etmektedir.

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA MODELİ, TASARIMI VE YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın kavramsal çerçevesi neticesinde aşağıda yer alan araştırma modeli ve hipotezlere erişilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Hipotez Geliştirme

Kültür, sosyal kimlik kavramı ve grup olgusunu farklılaştırabilmektedir. Ortaklaşa davranışçı olarak nitelendirilen doğu toplumları ile bireyci olarak nitelendirilen batı toplumlarının grup algısı aynı değildir. Ancak, ortaklaşa davranışçı toplumların, dikey-yatay alt gruplarında grup olgusunun farklılaştığı görülmektedir. Şöyle ki dikey ortaklaşa davranış, büyük ölçüde ortaklaşa davranışçı toplumların özelliklerini yansıtmaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı gruplarda, benlik grupla bütünleşmiş olmasına rağmen gruba itaat edilmemekte, otoriteye boğun eğilmemektedir. Zira grup üyeleri arasında farklılık olmadığı, kademe, derece olmadığı, hiyerarşi olmadığı anlayışı gelişmiştir. İç grup üyelerinin eşit olduğu düşünülerek, önceliklerinin de benzer olduğu algısı taşınmaktadır. Bu gruplarda ortak hedef vurgusu yapılmakta, tüm faaliyetlerde eşit bir şekilde yer alınmakta,

kararlar uzlaşa yoluyla verilmekte, davranışlar grup ile uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır. Böyle gruplarda işbirliği davranışları göstermek temel özellikler arasında sayılmaktadır. Ayrıca, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruplarda eşitlik, saygı ve paylaşım yönüyle sosyal kimliğin normları oluşturulmaktadır (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471). İlave olarak, yatay ortaklaşa davranışçı gruplar ödüllü eşitlik esasına göre dağıtacağından ortak bağ grubu oluşmayacağı, ortak kimlik grubunun oluşacağı değerlendirilmiştir. Böylece, şu hipoteze ulaşılmıştır;

***Hipotez 1:** Ortaklaşa davranışçı toplumların yatay ortaklaşa davranışçı alt grubunda, grup üyelerinin ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısından anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*

Dikey ortaklaşa davranışçı grupta birey benliğini gruba bağımlı olarak tanımlayarak, diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde, grubuna hizmet etmektedir. Böyle gruplarda bireyler, grup içindeki bağlılığı artırmaya çalışmaktadır. Dikey ortaklaşa davranış, grup için kendini feda etme, grubun önceliklerinin bireysel önceliklerin önüne çıkmasını tarif etmektedir. Böyle gruplarda grup içindeki hiyerarşi ve ödüllerin gruba katkı yönünde, güç eşitsizliği yönünde dağıtılması, ortak bağ gruplarının adalet esasına göre ödül dağıtımını çağrıştırmaktadır.

Ortaklaşa davranışçı toplumlarda grup olgusunda esas unsur olan güveni tesis edebilmek üzere doğrudan veya dolaylı ilişki olması başka deyişle bağ kurulması gereklidir. Grup içindeki güveni de dışa kapalı gruplar ve çeşitlenmenin azlığı ile sağladıkları anlaşılmaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplumlarda sosyal kimlik, ortak bağ grubunun oluşturulması şeklinde açığa çıkmakta, grupların bu şekilde oluşturulmasının temelinde de “karşılıklı bağımlı benlik” ve “diğerlerinin benlikle kaynaştırılması” süreçleri yatmaktadır. Ortak bağ grupları da grupta uzlaşma, işbirliği ve dayanışmayı öngörmektedir. Böyle gruplar için diğer grup üyeleri ile bağ kurmak ve uzlaşma esas olduğundan, çatışmaların, anlaşmazlıkların yaşanması grubun varlığına yönelik en önemli tehdit unsuru olmaktadır. Ayrıca dikey ortaklaşa davranış, temelde ortaklaşa davranışın özelliklerini yansıtmakta, ortaklaşa davranışçı toplumlarda ödül grup üyelerine gruba katkıları oranında, başka deyişle adalet esasına göre dağıtılmaktadır. Ortak bağ gruplarında da ödül, adalet esasına göre dağıtılmaktadır. Böylece dikey ortaklaşa davranışçı alt gruplarda ortak bağ grubu oluşacağı sonucuna varılarak, şu hipotez geliştirilmiştir;

***Hipotez 2:** Ortaklaşa davranışçı toplumların dikey ortaklaşa davranışçı alt grubunda, grup üyelerinin ortak bağ grubu algısı, ortak kimlik grubu algısından anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*

Grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığı, grup olgusunun gücünü göstermesi yönünden önem arz etmektedir. Şöyle ki grup üyelerinin grubun bir aktör olarak diğer varlıklar üzerindeki gücünü, gücünün derecesini ifade eden, grubun yapılandırılış şekli ve yapısı hakkındaki görüşlerini ifade eden bir olgudur. Yazında, grubun algılanan varlığının gruplar arası karşılaştırmalar açısından önem taşıdığı belirtilmektedir. Grup sınırlarının geçirgenliği, dışarıdan gruba katılmak isteyenlerin gruba kolayca kabul edilip edilmemesi, grubun kalıcı olup olmadığı, grubun dışa kapalı olup olmadığı, grupların birbiri ile rekabet derecesi grubun algılanan varlığını etkilemektedir.

Dikey ortaklaşa davranış, güce öncelik tanınmasını, iyi yapılandırılmış güç hiyerarşisini, grubun varlığını sürdürmesi için bireysel otoriteden vazgeçilmesini ifade etmektedir. Böyle gruplarda bireyler, grubun otoriteleri tarafından verilen görevi, hiç hoşlanmasa bile yerine getirmekte, gruplar arasındaki rekabeti desteklemektedir. Grup üyeleri, kişisel hedeflerinden vazgeçmek pahasına, kendi istek ve amaçlarını grubun arkasına atabilmektedir. Böylece dikey ortaklaşa davranışçı gruplar içinde karşılıklı bağımlılığın yüksek olduğu, iç grubun bütünlüğüne vurgu yapıldığını öne sürmek mümkündür.

Grubun uzun süreli ve dışa kapalı olmasının grubun algılanan varlığının yüksek olmasına neden olacağı anlaşılmaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplumların niteliklerinin, dikey ortaklaşa davranış altında şekillendiği öngörüsünden de hareket edilerek, dikey alt gruplarda güvene dayalı, dışa kapalı, sıkı bağlı yapısı ile grubun algılanan varlığının yüksek olacağı değerlendirilmektedir.

Yatay Ortaklaşa Davranışçı grupların dikey gruplardan en başta gruba veya otoriteye itaat etmemek yönünden, diğer grup üyeleriyle eşit olduğu algısı yönünden farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, benlik grupla bütünleşmiş olmasına rağmen, grup olgusunun dikey alt gruplar kadar güçlü olmadığı başka deyişle grubun algılanan varlığının dikey gruplar kadar güçlü olmadığı anlaşılmaktadır. Böylece aşağıda yer alan hipoteze ulaşılmıştır;

Hipotez 3: *Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta grubun algılanan varlığı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*

Sosyal gruplara özgü diğer bir özellik olan iç grup türdeşlik algısı, grup üyelerinin birbirlerini benzer görmesi, benzer duygu, düşünce ve davranışları gösterdiğine yönelik algısıdır. Grupların ayırt ediciliği, birbirinden farklılığının anlaşılması yönünden grubun algılanan varlığı yanında grup türdeşliğinin de dikkat çekici olduğu değerlendirilmektedir. Sözü edilen algı, dış gruptan ayırt ediciliği sağlama isteğini göstermekte, grubun algılanan varlığı yüksekse grup içi de türdeş olarak algılanmaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplumların yatay ortaklaşa davranışçı alt gruplarında grubun türdeşlik algısının dikey alt gruplara oranla daha düşük olacağı öngörülmektedir. Böylece aşağıda yer alan hipoteze erişilmiştir;

Hipotez 4: *Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta iç grup türdeşlik algısı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*

Acaba, böylesi bir süreç sonunda kimliğini geliştiren, normatif değer sistemine sahip olan profesyoneller hangi gruplarda daha fazla yer alabilecek, grup içinde nasıl konumlanacak? Sorusu akla gelmektedir.

Yinelemek gerekirse, rol kimliği, kimlik anlamının içselleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmakta, role ilişkin davranışların yerine getirilmesi, role ilişkin kaynakların elde edilmesi ve rol ilişkilerinin kurulmasını gerektirmektedir. Kimlikler, o role olan bağlılıkla birlikte bir hiyerarşi içinde yer almakta, hiyerarşide üst sıralarda olan kimlikler daha sık ve durumdan bağımsız olarak aktif hale gelmektedir. Başka bir deyişle role olan bağlılık, sonuç davranışı belirlemektedir. Profesyonel kimliğe sahip olanlar, benlik anlamının büyük çoğunluğunu yaptıkları işten aldıklarından, benlik algısının merkezinde olan kimlikler de kalıcı olduğundan, durumdan duruma değişmediğinden, profesyonel kimliğin, kimlik hiyerarşisinde üstte yer alacağı değerlendirilmektedir. Profesyonellik, kalite, sosyal güven, kamu çıkarları yönünde hareket etme gibi normatif değerler taşımaktadır. Bunun yanında profesyonellik güveni temsil etmekte, güvenilmeye değer olmayı, bilgisini sivil toplumun çıkarları yönünde kullanmayı, dürüst olmayı gerektirmektedir.

Yatay Ortaklaşa Davranışçı gruplarda, grup içinde üyelerin önceliklerinin benzer olduğu düşünülerek ortak hedefe gidilmek üzere çalışılmaktadır. Bu gruplarda üyelerin

birbiri ile eşit olduğu varsayılarak, faaliyetleri yürütmek üzere eşit bir şekilde hareket edilmektedir. Böyle gruplarda gruba itaat edilmemekte, otoriteye boğun eğilmemektedir. Dolayısıyla yatay ortaklaşa davranışçı grupta grup olgusunun dikey alt gruplar kadar güçlü olmadığı, sonucuna varmak mümkün olabilecektir. Sonuç olarak, yatay ortaklaşa davranışçı bir gruba ideal rol kimliği ile giren profesyonellerin, profesyonel ilke ve normlarına uymaya devam edebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle de profesyonellerin yatay alt grupta daha fazla yer alacağı, profesyonelliğin bu grupta yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Böylece aşağıda yer alan hipoteze erişilmiştir;

Hipotez 5: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik, dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.

Tekrar hatırlatmak gerekirse, bir grup içinde, üyelerin tipik üyeye yakınlık derecesi, grup içindeki konumunu belirlemektedir. Tipik üyeler, grubun değerlerini, gruba özgü nitelikleri, grup normlarını, grubun standart özelliklerini yansıttıklarından, gruba ait duygu, düşünce, davranış ve algıları somut hale getirmektedir. Bir üye, davranışlarını tipik üyeye ne kadar uyumlu hale getirirse o kadar merkeze yaklaşmaktadır. Merkezde yer alan üyeler, gruba güçlü bir şekilde bağlılık göstermektedir. Bir üyenin kimliksizleşme derecesi, tipik üyeye yakınlık derecesini de ifade etmektedir. Öyle ki kimliksizleşme, pek çok grup olgusunu, gruba özgü algı, tavır ve davranışı beraberinde getirmektedir. Kimliksizleşme yaşayan bireyler davranışlarını, duygu, düşünce ve algılarını tipik üyeye uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı grupta grup olgusu, dikey alt gruplar kadar güçlü olmadığından, gruba itaat edilmediğinden, otoriteye boğun eğilmediğinden, grup üyeleri birbirini eşit olarak gördüğünden, profesyonel böyle bir gruba ideal rol kimliği ile girebilecek, profesyonel ilke ve normlarından ödün vermeksizin grup içinde varlığını sürdürebilecektir. Bu nedenle yatay ortaklaşa davranışçı bir gruba ideal rol kimliği ile giren profesyonellerin, profesyonel ilke ve normlarına uymaya devam edebileceği, grubun çeperinde yer almayacağı öngörülmektedir. Böylece şu hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 6: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik ile grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) arasında aynı yönde ve olumlu bir ilişki vardır.

Bir grupta, tipik üyeliği daha az yansıtanlar çerperde yer almaktadır. Merkezden çerpere doğru gidildikçe de tipik üyelik azalmaktadır. Grubun çerperinde yer alanların gruba bağılılığı daha düşük olmakta, düşünce ve davranışları ile gruptan ayrılabilir. Böyle üyeler, grubun tüm kararlarına katılma, grubun faaliyetlerine katılma veya grupla ortak hareket etme yönünde zorunluluk hissetmeyerek, duruma göre bireysel davranış gösterebilmektedir. Çerperdeki üyelerin gruba aidiyetlerinin, merkezdeki üyelerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Dikey ortaklaşa davranış, güce öncelik tanınmasını, iyi yapılandırılmış güç hiyerarşisini, grubun varlığını sürdürmesi için bireysel otoriteden vazgeçilmesini ifade etmektedir. Böyle gruplarda bireyler, grubun otoriteleri tarafından verilen görevi, hiç hoşlanmasa bile yerine getirmekte, gruplar arasındaki rekabeti desteklemektedir. Grup üyeleri, kişisel hedeflerinden vazgeçmek pahasına, kendi istek ve amaçlarını grubun arkasına atabilmektedir. Böyle gruplarda, diğer bir ifadeyle dışa kapalı, sıkı bağlanmış gruplarda, güçlü dayanışma normları ve yaptırımlar ile grup içindeki güven, işbirliği ve dayanışma yaratılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla böyle gruplarda grubun çıkarları doğrultusunda hareket etmek, çıkarlar konusunda işbirliği yapmak gerekmektedir.

Sonuç olarak, sıkı bağı, dışa kapalı dikey ortaklaşa davranışçı bir grupta, grup normları grubun çıkarları yönünde hareket etmeyi gerektirdiğinden, profesyonellik normları ise sivil toplumun çıkarları yönünde ve profesyonelliğe özgü normatif değer sistemine uygun hareket etmeyi gerektirdiğinden, profesyonellerin böyle gruplarda ideal rol kimliğini kullanması mümkün gözükmemektedir. Nitekim Sargut (2006: 7)'a göre de böyle gruplarda “*grubun önceliklerine uymayan davranış ve inanç sergileyen bireylerin cezalandırılmaları olasılığı artacaktır*”.

Profesyonel kimliğe sahip olanların, dikey ortaklaşa davranışçı bir grupta, ideal rol kimliğini kullanamayacakları, böyle bir gruba ideal rol kimliği ile giren profesyonellerin, ilke ve normlarına uymak yönünde direnç gösterirse kimi durumlarda bireyselleşme davranışı göstererek, grubun düşünce, davranış ve uygulamalarından ayrılarak grubun çerperinde yer alacağı öngörülmektedir. Böylece aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 7: *Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik ile grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) arasında zıt yönde ve olumsuz bir ilişki vardır.*

Ayrıca, profesyonellik ve grup içindeki konum ilişkisinde Ortak Kimlik Grubu algısının, Ortak Bağ Grubu algısının, Grubun Algılanan Varlığının ve İç Grup Türdeşlik Algısının durumsal etki yaratabileceği, profesyonellik ile grup içi konum arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği, ilişkinin şiddetini, yönünü etkileyebileceği, etkileşimsel etki yaratabileceği öngörülmektedir. Zira grubun tipik üyeleri, grup üyelerinin tipik üyelik derecesi, dış grup ve iç grup karşılaştırmaları sonucu açığa çıktığından, karşılaştırma yapılan bağlama dayalıdır. Tipik üyelik, karşılaştırma yapılan bağlamdan etkilendiğinden, tipik üyeliğe yakınlık veya uzaklık da grup içindeki konumu belirlediğinden bağlamın sözü edilen ilişkide etkili olacağı değerlendirilmiştir.

Bir grubun yapısını tanımlayan özelliklerden olan Ortak Kimlik Grubu algısı, grup kimliğine olan bağlılık, Ortak Bağ Grubu Algısı ise grubun üyelerine olan bağlılık ile birlikte grubun bir arada olduğunu açıklamaktadır. Ortak Kimlik Gruplarında grup üyelerinin birbirine bağlı olması, grup üyeleri ile ilişki kurmak gerekli değildir, grup içinde kişisel olmayan bağlar görülür. Böyle gruplarda ödül, grup üyelerine eşit miktarda dağıtılır, iç uyuma gerek duymaz, iç çatışmalara karşı daha dayanıklı olduğundan ortak bağ gruplarına kıyasla daha kalıcı ve uzun ömürlüdür. Grup üyelerinin Ortak Kimlik Grubu algısının, grup kimliğine olan bağlılık dolayısıyla grupta yer almasının, sözü edilen algının düşük-orta veya yüksek düzey olmasının bu grupta yer alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Böylece aşağıda yer alan hipoteze erişilmiştir;

Hipotez 8: *Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde ortak kimlik grubu algısının düzenleyici etkisi vardır.*

Ortak bağ grup gruplarında ise grup üyelerine bağlılık vardır, grup üyelerine olan bağlılık, gruba bağlılıktan daha güçlüdür, grup üyeleri gruba katkıları oranında pay alır, grubun varlığı bireyler arası ilişkiye bağlıdır, grup içi anlaşmazlıklar, grubun yıkımına neden olabilir, böyle gruplar ortak kimlik gruplarına kıyasla daha kısa ömürlüdür. Grup üyelerinin Ortak Bağ Grubu algısının, grup üyelerinin diğer üyelere olan bağlılıkları nedeniyle grupta yer almasının, sözü edilen algının düşük-orta veya yüksek düzey olmasının bu grupta yer

alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Böylece şu hipoteze ulaşılmıştır;

Hipotez 9: *Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde ortak bağ grubu algısının düzenleyici etkisi vardır.*

Grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığı, grup olgusunun gücünü göstermesi yönünden önem arz etmektedir. Şöyle ki grup üyelerinin grubun bir aktör olarak diğer varlıklar üzerindeki gücünü, gücünün derecesini ifade eden, grubun yapılandırılış şekli ve yapısı hakkındaki görüşlerini ifade eden bir olgudur. Grup sınırlarının geçirgenliği, grubun kalıcı olup olmadığı, grubun dışa kapalı olup olmadığı, grupların birbiri ile rekabet derecesi grubun algılanan varlığını belirlemektedir. Grupların ayırt ediciliği, birbirinden farklılığının anlaşılması yönünden grubun algılanan varlığı önemli bir unsurdur. Grup üyelerinin grubun varlığı hakkındaki algılarının, sözü edilen algının düşük-orta veya yüksek düzey olmasının bu grupta yer alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Böylece aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 10: *Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi vardır.*

Sosyal gruplara özgü diğer bir özellik olan iç grup türdeşlik algısı, grup üyelerinin birbirlerini benzer görmesi, benzer duygu, düşünce ve davranışları gösterdiğine yönelik algısıdır. Grupların ayırt ediciliği, birbirinden farklılığının anlaşılması yönünden grup türdeşliğinin de dikkat çekici olduğu değerlendirilmektedir. Sözü edilen algı, dış gruptan ayırt ediciliği sağlama isteğini göstermektedir. İç Grup Türdeşlik Algısı, normlara uyumu da artırabileceğinden tipik üyeliğe yakınlığı artırarak grup içindeki konumu belirleyebilecektir. İç Grup Türdeşlik Algısının, sözü edilen algının düşük-orta veya yüksek düzey olmasının bu grupta yer alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Böylece aşağıda yer alan hipoteze ulaşılmıştır;

Hipotez 11: *Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde iç grup türdeşlik algısının düzenleyici etkisi vardır.*

4.3. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, yatay ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup, Türkiye çapında 94 şubesi ile yaklaşık 50.000 üyesi olan meslek örgütlenmesi niteliğinde, resmi yapıya sahip bir Sivil Toplum Kuruluşudur. Resmi yapı, tüzüğü olması, üyelerin gruba kaydı ve gruptan ayrılmasının resmi olarak yapılmasını ifade etmektedir. Dikey ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup ise Türkiye çapında 42 şubesi ile yaklaşık 30.000 üyesi olan ideolojik, gayri resmi yapıya sahip bir Sivil Toplum Kuruluşudur. Gayri resmi yapı, üyelerin gruba kaydı ve gruptan ayrılmasının resmi olarak yapılmamasını ifade etmektedir. Çalışmanın başlangıç aşamasında her iki grubun merkez teşkilatı ile yapılan görüşmelerde, gruplarının adının gizli kalması talep edildiğinden bu çalışmanın örnekleme olan yatay ortaklaşa davranışçı grup, “A grubu”, dikey ortaklaşa davranışçı grup ise “B grubu” olarak kodlanmıştır. Pilot çalışma; A grubundan 94, B grubundan 101 olmak üzere toplam 195 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Roscoe (1975)’e göre örneklem büyüklüğü, çalışmadaki değişken sayısının en az 10 katı olmalıdır. (Akt. Büyüköztürk ve diğerleri, 2011: 97). Bu nedenle pilot çalışma sonrası elde edilen 57 soru üzerinden ana çalışmada A grubundan 306, B grubundan 309 olmak üzere toplam 615 katılımcıdan veri toplanmıştır.

4.4. Ölçüm Araçları

Ölçüm araçları olarak, Grup Kültürü Ölçeği, Ortak Kimlik/Ortak Bağ Grubu Ölçeği, Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği, İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği, Profesyonellik Ölçeği ve Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği) olmak üzere 6 adet ölçek kullanılmıştır. Ölçek çeviri, uyarlama ve geliştirme çalışmaları aşağıda açıklanmıştır. Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017:319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden bu çalışmada ölçekler 7’li likert olarak hazırlanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizinde IBMM SPSS 17 ve IBM AMOS 24 programları kullanılmıştır. Verilerin analizi de IBMM SPSS 17 programı kullanılarak yapılmıştır. Düzenleyici etki (moderatör) analizi SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

4.4.1. Grup Kültürü Ölçeği

Triandis ve diğerleri (1998) çalışmasında geliştirilen 16 senaryolu ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Senaryo kullanımı ile günlük yaşamdaki durumlara yakın örnekler verilebilmekte, katılımcıların soruları sosyal beğenilirliğe göre yanıtlamalarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir (Triandis ve diğerleri, 1998). Şöyle ki, 4 seçeneği sosyal beğenilirliğe göre değerlendirmek, bir soruyu değerlendirmekten daha zor olacak, 64 durumu (4 seçenek ve 16 soru) yanıtlarken, sosyal beğenilirliğin etkisi azalacaktır (Triandis ve diğerleri, 1998). Uyarlama aşamasında Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasından da faydalanılmıştır. Triandis ve diğerleri (1998) çalışmasında her senaryo için dört seçenek ile Yatay Ortaklaşa Davranışçılık, Dikey Bireycilik, Dikey Ortaklaşa Davranışçılık, Yatay Bireycilik eğilimi ölçülmektedir. Senaryolarda ilk tercih edilen seçenek yanındaki __ kısma "1", ikinci tercih edilen seçeneğin yanındaki __ kısma ise "2" yazılarak tercih sıralaması yaptırılmaktadır. Pilot çalışmada katılımcılardan iki tercihe göre yanıtlama yapmaları istenmiş, katılımcılar, 2. tercihin kendilerini tam yansıtmadığını belirtmiş, kimi katılımcılar da tek tercihle yanıt vermiştir. Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasında da aynı anket tek tercihle uygulandığından, pilot çalışmada iki tercih yanıtlayanların ilk tercihleri dikkate alınmış, ana çalışmada da anket tek tercihli olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, ölçüm kolaylığı sağlamak üzere aynı seçenekteki yanıtlar aynı kültüre yönelik olacak şekilde, 1. sorudaki sıraya göre yanıtların sırası değiştirilmiştir.

Örnek bir senaryo ve yanıtlara göre kültürel değerler şu şekildedir; Performans ve kıdem gibi faktörlerin eşit olduğunu farz ederek, bir çalışanın terfi etmesinde en önemli etmen sizce hangisidir?

- a- Kuruma sadık olması (*Yatay Ortaklaşa Davranışçı*)
- b- Geçmişte Kuruma katkısının çok olması (*Dikey Bireyci*)
- c- Yöneticilerin emirlerine itaat etmesi (*Dikey Ortaklaşa Davranışçı*)
- d- Çalışanın kendini o görev için uygun görmesi (*Yatay Bireyci*)

Pilot çalışma sonucunda A grubu için kültür değerleri;

Yatay Bireycilik (%38) > Yatay Ortaklaşa Davranışçılık (%34) > Dikey Ortaklaşa Davranışçılık (%15) > Dikey Bireycilik (%13)

Pilot çalışma sonucunda B grubu için kültür değerleri;

Yatay Bireycilik (%32) > Dikey Ortaklaşa Davranışçılık (%27) > Dikey Bireycilik (%21) > Yatay Ortaklaşa Davranışçılık (%20) olarak belirlenmiştir.

4.4.2. Ortak Kimlik/Ortak Bağ Grubu Ölçeği

Çalışmada Karasawa (1995) tarafından geliştirilen 7 sorulu ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Karasawa tarafından geliştirilen ölçekte Ortak Kimlik Grubu için 5 soru, Ortak Bağ Grubu için ise 2 soru yer almaktadır. Pilot aşama sırasında ölçeklerden madde çıkarması olabileceğinden pilot aşamaya mümkün olduğu kadar çok soruyla gitmek üzere yazındaki anahtar kavramlar esas alınarak, ortak kimlik grubu ölçeğinin 4. sorusu "Grubum içinde ödül dağıtımı söz konusu olduğunda, grup üyeleri ödülün eşit miktarda pay alır" sorusu ilave edilmiştir. Ortak Bağ Grubu ölçeğinde 2 soru yer aldığı için yeterli güvenilirlik değerine erişmek üzere Ortak Kimlik Grubu ölçeğine paralel olarak, Ortak Bağ Grubu ölçeğinin 3-6. soruları; "Grup üyelerine bağlılık duyarım", "Grubum içinde ödül dağıtımı söz konusu olduğunda, grubumun üyeleri ödülün gruba katkıları oranında pay alır", "Gruba daha çok katkı sağlayan üye, ödülün daha fazla pay alır", "Grup üyeleri ile ne sıklıkla görüşürsünüz?" ve "Grup üyeleri ile ne sıklıkla iletişim kurarsınız?" soruları ilave edilmiştir. Zira ilgili boyutta en az 3 soru olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 321).

Ortak Kimlik/Ortak Bağ Grubu Ölçeği'nin (Karasawa, 1995) Türkçe'ye uyarlaması Brislin ve diğerleri (1973) tarafından geliştirilen yöntemle yapılmıştır. Ölçek, iki bağımsız tercüman tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, çeviriler değerlendirilerek en uygun sözcük yapısı ve ifadelerle erişilmiştir. Daha sonra Türkçe çeviri üzerinden tekrar İngilizce'ye çeviri yapılmıştır. Çeviriler karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve orijinal İngilizce ölçek ile kıyaslama yapılmıştır. Bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra, ölçeğe eklenen sorularla birlikte iki farklı uzman görüşüne başvurulmuş olup ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu, maddelerin anlaşılır olduğu kanaati bildirilmiştir. Uzman görüşleri sonucunda ölçeğe son şekli verilmiştir.

Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017:319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden

bu çalışmada ölçekler 7'li likert olarak hazırlanmıştır. Her iki ölçek için ilk 4 soruda katılımcılardan 1'den 7'ye kadar kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “4: kararsızım”, “7: kesinlikle katılıyorum” açıklamasına yer verilmiştir. Her iki ölçekte 5. ve 6. sorularda katılımcılardan 1'den 7'ye kadar kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; “1: hiçbir zaman”, “4: bazen”, “7: her zaman” açıklamasına yer verilmiştir. Her iki ölçekte ters sorulara yer verilmemiştir. Pilot çalışma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır.

4.4.2.1. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Pilot Çalışma

Bilimin kuramsal yapısında yer alarak anlamsal veya işlevsel olarak tanımlanan olgular arası ilişkiler, ölçme ile fark edilerek “yapı” olarak açıklanmakta, yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011: 121). Faktör analizinden önce, maddelerdeki ortak varyansın ölçümü olarak tanımlanan KMO testi (Beavers ve diğerleri, 2013: 4) yapılarak, faktör analizi yapılacak yeterlilikte veri yapısının olup olmadığının anlaşılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:319). Pilot çalışmada KMO değeri 0,713 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(15)= 376,132$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017:319). Ortak Kimlik Grubu Ölçeği için özdeğer 2,84 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek, toplam varyansın %47,33'ünü açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yükleri 0,468 ile 0,790 arasında değerler almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.77$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.2.2. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Geçerlilik Analizi: Bilimin kuramsal yapısında yer alarak anlamsal veya işlevsel olarak tanımlanan olgular arası ilişkiler, ölçme ile fark edilerek “yapı” olarak açıklanmakta, yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011: 121). Faktör analizinden önce, maddelerdeki ortak varyansın ölçümü olarak

tanımlanan KMO testi (Beavers ve diğerleri, 2013: 4) yapılarak, faktör analizi yapılacak yeterlilikte veri yapısının olup olmadığının anlaşılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:319). Beavers ve diğerleri (2013) tarafından KMO değerlerine karşılık Ortak Varyans Dereceleri sınıflandırılmıştır. Yazarlar, KMO=0,90-1,00 aralığını “mükemmel”; KMO=0,80-0,89 aralığını “çok iyi”; KMO=0,70-0,79 aralığını “iyi”; KMO=0,60-0,69 aralığını “orta” ; KMO=0,50-0,59 aralığını “düşük”; son olarak da KMO=0,00-0,49 aralığını “faktör yok” şeklinde tanımlamışlardır.

Ana çalışmada KMO örneklem yeterliliği değeri 0,763 olarak bulunmuş olup (Tablo 1), elde edilen değer “iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013: 4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017:319).

Tablo 1. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,763
	yaklaşık ki-kare	1683,799
Bartlett Küresellik Testi	sd	15
	anlamlılık	,000

Bir maddenin açıkladığı toplam varyansı gösteren çıkartma değeri, o maddenin ortak varyans değerini ifade etmekte olup ortak varyans değeri 0,2’den küçük olan maddeler testten çıkarılarak analiz tekrarlanmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 319). Bu doğrultuda, ortak varyans değeri 0,166 olan 4. soru “Grubum içinde ödül dağıtımı söz konusu olduğunda, grup üyeleri ödülün eşit miktarda pay alır” çıkarılarak analiz tekrar yapılmıştır. Bu durumda, KMO örneklem yeterliliği testi tekrar yapılmış olup KMO değeri 0,751 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,751
	yaklaşık ki-kare	1620,599
Bartlett Küresellik Testi	sd	10
	anlamlılık	,000

Analiz tekrar yapıldığında tüm maddelerin ortak varyans değerinin 0,2'den büyük olduğu, ortak varyans değerlerinin 0,549-0,680 aralığında olduğu görülmüştür. Temel bileşenler analizi, varimax döndürme yöntemi ve Kaiser kıstasları, Keşfedici Faktör Analizinde genel kabul görmektedir (Costello ve Osborne, 2005: 7). Bu çalışmada temel bileşenler analizi ve varimaks döndürme yöntemi ile analizler yapılmıştır. Kaiser kriterlerine göre özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmaktadır (Costello ve Osborne, 2005). Ortak Kimlik Grubu Ölçeği için özdeğer 3,14 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Streiner (1994)'e göre tek boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %30'unu açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017: 320). Tek faktörlü yapıya sahip olan Ortak Kimlik Grubu Ölçeği, toplam varyansın %62,77'sini açıklamaktadır.

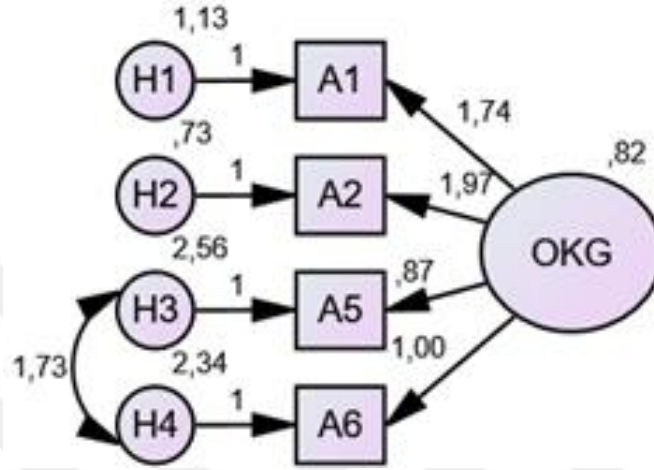
Gürbüz ve Şahin (2017: 320)'e göre 0,32'nin üzerinde olması gereken faktör yüklerini düşük (0,32-0,50), iyi (0,50-0,60), yüksek (0,60-0,70), mükemmel (0,70 üzeri) olarak sınıflandırmak mümkündür. Bu ölçek için maddelerin faktör yüklerinin 0,741 ile 0,824 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017)'in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin "mükemmel" olduğu görülmektedir. Tablo 3'de her bir maddeye ait faktör yükleri yer almaktadır.

Tablo 3. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Faktör Yükleri

Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,14 % Varyans: 62,77	
Maddeler	1.faktör
ifade 1	0,798
ifade 2	0,824
ifade 3	0,805
ifade 5	0,741
ifade 6	0,790

Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi: Doğrulayıcı Faktör Analizi, araştırmacının elde ettiği verinin, daha önce kurgulanmış olan faktör yapısı ile uyumunun test edilmesidir (Meydan ve Şeşen, 2015: 57). Faktör yapısının öngörüldükten sonra doğrulanması, maddelerin içeriklerinin analizi için önemli bir ölçüm aracıdır (Prudon, 2015:1). Burada, katılımcıların kovaryans matrisleri hesaplandıktan sonra öngörülen yapının, sözü edilen matrisle

çelişip çelişmediği incelenmektedir (Prudon, 2015:1). Ayrıca, değişkenler arasında öngörülen nedensel ilişkilerin olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile anlaşılmaktadır (Hurley ve diğerleri, 1997: 667). Bu çalışmada, keşfedici faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir. AMOS'ta hazırlanan model Şekil 2'de gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 2. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığından, AMOS tarafından sunulan öneriler incelenerek öncelikle 3. soru olan “Bu gruba bağlılık duyarım” sorusu ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında 5. ve 6. soruların hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Meydan ve Şeşen (2015: 41) tarafından, hata terimlerinin birbirine bağlanabilmesi için kuramsal açıdan ilişki olması gerektiği, model mantığına ters bir işlem yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda 5. ve 6. soruların bağlanmasında kurama ters düşecek bir ilişki kurulmadığı değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 4’de gösterilmiştir. Meydan ve Şeşen (2015: 37)’e göre doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri Tablo 5’de gösterilmiştir. Ortak Kimlik Grubu Ölçeğinin DFA sonuçları, Meydan ve Şeşen (2015: 37) tarafından ifade edilen değerler ile karşılaştırıldığında tüm değerlerin “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Ortak Kimlik Grubu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
2,300	0,981	0,998	0,999	0,998	0,046

Tablo 5. Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	
CMIN/DF≤4-5 AGFI=0,89-0,85 GFI=0,89-0,85 CFI≥0,95 NFI=0,94-0,90, RMSEA=0,06-0,08	
İyi Uyum Değerleri	
CMIN/DF≤3 AGFI ≥0,90 GFI ≥0,90 CFI≥0,97 NFI≥0,95, RMSEA≤0,05	

Kaynak: Meydan, C. H., ve Şeşen, H. 2015. Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ortak Kimlik Grubu Ölçeği Güvenilirlik Analizi: Sosyal bilim araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333). Ortak Kimlik Grubu ölçeği için yapılan keşfedici ve doğrulamalı faktör analizi sonucunda geriye kalan 4 madde ile yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, sözü edilen değer ($\alpha=.816$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Netice itibarıyla ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.2.3. Ortak Bağ Grubu Ölçeği Pilot Çalışma

Faktör analizinden önce, maddelerdeki ortak varyansın ölçümü olarak tanımlanan KMO testi (Beavers ve diğerleri, 2013: 4) yapılarak, faktör analizi yapılacak yeterlilikte veri yapısının olup olmadığının anlaşılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:319). Pilot çalışmada KMO değeri 0,698 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(15)= 451,772$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319). Ortak Bağ Grubu Ölçeği için özdeğer 2,85 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek, toplam varyansın %47,57'sini açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yükleri 0,356 ile 0,836 arasında değerler almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.742$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.2.4. Ortak Bağ Grubu Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ortak Bağ Grubu Ölçeği Geçerlilik Analizi: Ana çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,761 olarak bulunmuştur (Tablo 6). Kaiser-Meyer- Olkin

örneklem yeterliliği testi değerlerine göre elde edilen değer “iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013:4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p < 0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Tablo 6. Ortak Bağ Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,761
	yaklaşık ki-kare	1607,012
Bartlett Küresellik Testi	sd	15
	anlamlılık	,000

Bir maddenin açıkladığı toplam varyansı gösteren çıkartma değeri, o maddenin ortak varyans değerini ifade etmekte olup ortak varyans değeri 0,2’den küçük olan maddeler testten çıkarılarak analiz tekrarlanmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 319). Bu doğrultuda, ortak varyans değeri 0,077 olan 4. soru “Grubum içinde ödül dağıtımı söz konusu olduğunda, gruba daha çok katkı sağlayan üyeler, ödülünden daha fazla pay alırlar” maddesi çıkarılarak analiz tekrar yapılmıştır. Bu durumda, KMO örneklem yeterliliği testi tekrar yapılmış olup KMO değeri 0,755 olarak bulunmuştur (Tablo 7).

Tablo 7. Ortak Bağ Grubu Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,755
	yaklaşık ki-kare	1580,911
Bartlett Küresellik Testi	sd	10
	anlamlılık	,000

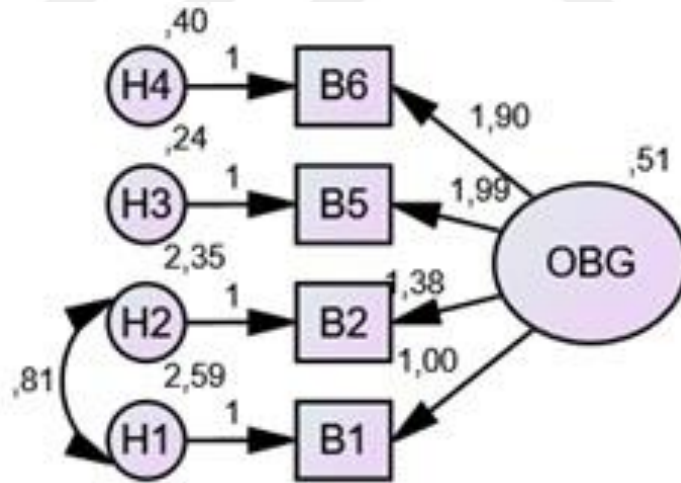
Analiz tekrar yapıldığında tüm maddelerin ortak varyans değerinin 0,2’den büyük olduğu, ortak varyans değerlerinin 0,417-0,729 aralığında olduğu görülmüştür. Ortak Bağ Grubu Ölçeği için özdeğer 3,12 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Streiner (1994)’e göre tek boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %30’unu açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017:320). Tek faktörlü yapıya sahip olan Ortak Bağ Grubu Ölçeği, toplam varyansın %62,29’unu açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yüklerinin 0,646 ile 0,854 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin

(2017: 320)'in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin “yüksek”-“mükemmel” aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 8’de her bir maddeye ait faktör yükleri yer almaktadır.

Tablo 8. Ortak Bağ Grubu Ölçeği Faktör Yükleri

Ortak Bağ Grubu Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,12 % Varyans: 62,29	
Maddeler	1.faktör
ifade 1	0,646
ifade 2	0,776
ifade 3	0,802
ifade 5	0,851
ifade 6	0,854

Ortak Bağ Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi: AMOS’ta hazırlanan model Şekil 3’te gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 3. Ortak Bağ Grubu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığından, AMOS tarafından sunulan öneriler incelenerek öncelikle 3. soru olan “Grup üyelerine bağlılık duyarım” ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında 1. ve 2. soruların hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Meydan ve Şeşen (2015: 41) tarafından, hata terimlerinin birbirine bağlanabilmesi için kuramsal açıdan ilişki olması gerektiği, model mantığına ters bir işlem yapılmaması

gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda 1. ve 2. soruların bağlanması kurama ters düşecek bir ilişki kurulmadığı değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 9’da gösterilmiştir. Ortak Bağ Grubu Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5 (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) ile karşılaştırıldığında tüm değerlerinin “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Ortak Bağ Grubu Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
2,690	0,978	0,998	0,999	0,998	0,052

Ortak Bağ Grubu Ölçeği Güvenilirlik Analizi: Sosyal bilim araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333). Ortak Bağ Grubu ölçeği için yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda geriye kalan 4 madde ile yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, sözü edilen değer ($\alpha=.799$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Netice itibarıyla ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.3. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği

Bu ölçeği hazırlamak üzere Voci (2006) çalışmasından faydalanılmıştır. Sözü edilen çalışmada, grubun algılanan varlığı ölçeğinin 6 sorudan oluştuğu ifade edilmekte ancak sadece 1., 2. ve 3. sorular çalışmada yer almaktadır. Sözü edilen ilk 3 soru Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan 4-8. sorular; “Grubumun üyeleri birbirine bağlıdır, birbiri ile etkileşim içindedir”, “Grubum, bu grubun üyesi olmak benim için önemlidir”, “Grubum uzun süreli ve kalıcıdır”, “Grubuma üye olmak veya grubumdan ayrılmak kolaydır”, “Grubuma yeni katılmış birine önemli bir görev vermeden önce o kişi hakkında istihbarat yapılır” ise grubun algılanan varlığı ile ilgili anahtar kavramlar esas alınarak eklenmiştir.

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği'nin (Voci, 2006) ilk 3 sorusunun Türkçe'ye uyarlanması Brislin ve diğerleri (1973) tarafından geliştirilen yöntemle yapılmıştır. Ölçek, iki bağımsız tercüman tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, çeviriler değerlendirilerek en uygun sözcük yapısı ve ifadelerle erişilmiştir. Daha sonra Türkçe çeviri üzerinden tekrar İngilizce'ye çeviri yapılmıştır. Çeviriler karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve orijinal

İngilizce ölçek ile kıyaslama yapılmıştır. Bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra, ölçeğe eklenen sorularla birlikte iki farklı uzman görüşüne başvurulmuş olup ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu, maddelerin anlaşılır olduğu kanaati bildirilmiştir. Uzman görüşleri sonucunda ölçeğe son şekli verilmiştir.

Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017:319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden bu çalışmada Ortak Kimlik Grubu Ölçeği ve Ortak Bağ Grubu Ölçeği 7’li likert olarak hazırlanmıştır. Katılımcılardan 1’den 7’ye kadar kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “4: kararsızım”, “7: kesinlikle katılıyorum” açıklamasına yer verilmiştir. 8 soruluk ölçeğin 7. sorusu ters soru olarak hazırlanmıştır. Pilot çalışma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır.

4.4.3.1. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Pilot Çalışma Analizleri

Pilot çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,839 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(28)= 554,605$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Bir maddenin açıkladığı toplam varyansı gösteren çıkartma değeri, o maddenin ortak varyans değerini ifade etmekte olup ortak varyans değeri 0,2’den küçük olan maddeler testten çıkarılarak analiz tekrarlanmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 319). Bu doğrultuda, ortak varyans değeri 0,064 olan 7. soru “Grubuma üye olmak veya grubumdan ayrılmak kolaydır” ve ortak varyans değeri 0,054 olan 8. Soru “Grubuma yeni katılmış birine önemli bir görev verilmeden önce o kişi hakkında istihbarat yapılır” çıkarılarak analiz tekrar yapılmıştır.

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği için geriye kalan 6 soru ile analize devam edilmiş; özdeğer 3,68 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek, toplam varyansın %46,04’ünü açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yükleri

0,685 ile 0,847 arasında değerler almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.863$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten başka soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.3.2. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ana çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,880 olarak bulunmuştur (Tablo 10). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi değerlerine göre elde edilen değerin “çok iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013:4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Tablo 10. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

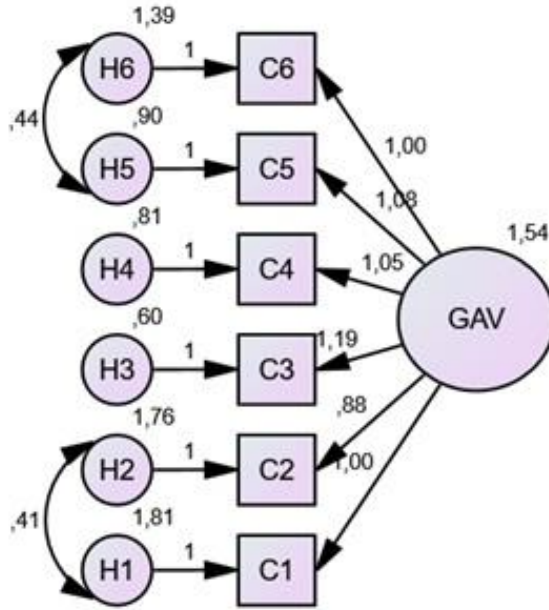
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,880
	yaklaşık ki-kare	2196,991
Bartlett Küresellik Testi	sd	15
	anlamlılık	,000

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği için özdeğer 4,01 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Streiner (1994)'e göre tek boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %30'unu açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017:320). Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek, toplam varyansın %66,77'sini açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yüklerinin 0,726 ile 0,876 arasında değerler aldığı görülmektedir. Tablo 11'de her bir maddeye ait faktör yükleri yer almaktadır. Gürbüz ve Şahin (2017: 320)'in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin “mükemmel” olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Faktör Yükleri

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 4,01 % Varyans: 66,77	
Maddeler	1.faktör
ifade 1	0,770
ifade 2	0,726
ifade 3	0,876
ifade 4	0,829
ifade 5	0,871
ifade 6	0,819

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi: AMOS'ta hazırlanan model Şekil 4'te gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 4. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığından, AMOS tarafından sunulan öneriler incelenerek 1. ve 2. sorular ile 5. ve 6. Soruların hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Meydan ve Şeşen (2015: 41) tarafından, hata terimlerinin birbirine bağlanabilmesi için kuramsal açıdan ilişki olması gerektiği, model mantığına ters bir işlem yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda sözü edilen soruların bağlanmasında

kurama ters düşecek bir ilişki kurulmadığı değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 12’de gösterilmiştir. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5 (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) ile karşılaştırıldığında CMIN/DF ile RMSEA değerlerinin “kabul edilebilir uyum”, diğerlerinin ise “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
4,936	0,947	0,982	0,987	0,984	0,080

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği Güvenilirlik Analizi: Sosyal bilim araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha değerinin 0,70’den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333). Bu ölçek için sözü edilen değer ($\alpha=.898$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Netice itibariyle ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği

Ölçekte kullanılan 1. ve 2. sorular, Leach ve diğerleri (2008) çalışmasında, 3. ve 4. sorular ise Yuki (2003) çalışmasında yer almaktadır. Sözü edilen 4 sorunun Türkçe’ye uyarlaması Brislin ve diğerleri (1973) tarafından geliştirilen yöntemle yapılmıştır. Ölçek, iki bağımsız tercüman tarafından Türkçe’ye çevrilmiş, çeviriler değerlendirilerek en uygun sözcük yapısı ve ifadelerle erişilmiştir. Daha sonra Türkçe çeviri üzerinden tekrar İngilizce’ye çeviri yapılmıştır. Çeviriler karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve orijinal İngilizce ölçek ile kıyaslama yapılmıştır. Bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra, iki farklı uzman görüşüne başvurulmuş olup ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu, maddelerin anlaşılır olduğu kanaati bildirilmiştir. Uzman görüşleri sonucunda ölçeğe son şekli verilmiştir.

Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017: 319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden bu çalışmada ölçekler 7’li likert olarak hazırlanmıştır. Katılımcılardan 1’den 7’ye kadar

kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “4: kararsızım”, “7: kesinlikle katılıyorum” açıklamasına yer verilmiştir. 4 soruluk ölçekte ters sorulara yer verilmemiştir. Pilot çalışma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır.

4.4.4.1. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Pilot Çalışma Analizleri

Pilot çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,806 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(6)= 348,206$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319). İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği için özdeğer 2,79 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek toplam varyansın %69,77'sini açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yükleri 0,784 ile 0,886 arasında değerler almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.855$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.4.2. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ana çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,831 olarak bulunmuştur (Tablo 13). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi değerlerine göre elde edilen değerler “çok iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013:4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Tablo 13. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

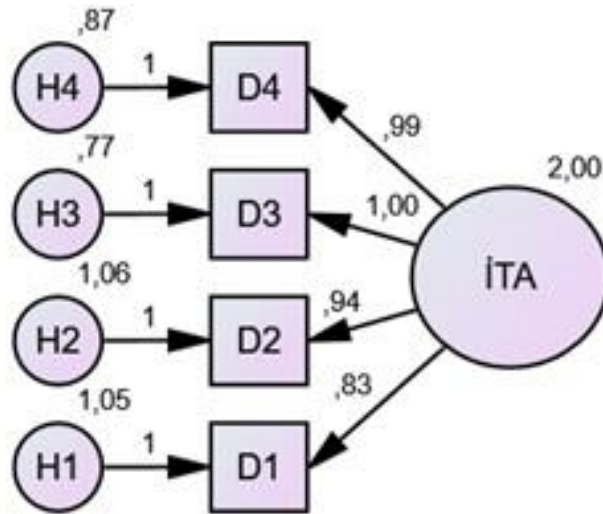
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,831
	yaklaşık ki-kare	1293,333
Bartlett Küresellik Testi	sd	6
	anlamlılık	,000

İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği için özdeğer 2,95 bulunmuş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Streiner (1994)'e göre tek boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %30'unu açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017:320). Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek toplam varyansın %73,79'unu açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yüklerinin 0,829 ile 0,882 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017: 320)'in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin "mükemmel" olduğu görülmektedir. Tablo 14'de her bir maddeye ait faktör yükleri yer almaktadır.

Tablo 14. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Faktör Yükleri

İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 2,95 % Varyans: 73,79	
Maddeler	1.faktör
ifade 1	0,829
ifade 2	0,853
ifade 3	0,882
ifade 4	0,871

İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi: AMOS'ta hazırlanan model Şekil 5'te gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 5. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 15’te gösterilmiştir. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5 (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) ile karşılaştırıldığında CMIN/DF ile RMSEA değerlerinin “kabul edilebilir uyum”, diğerlerinin ise “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 15. İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
3,697	0,971	0,994	0,996	0,994	0,066

İç Grup Türdeşlik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi: Sosyal bilim araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333). Bu ölçek için sözü edilen değer ($\alpha=.881$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Netice itibariyle ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.5. Profesyonellik Ölçeği

Profesyonellik ölçeğinde yer alan ilk 23 soru Erbil ve Bakır (2009) çalışmasından alınmış olup 24-28. sorular, “İşimi yaparken veya iş ortamında hata yapan arkadaşımı uyarır, hatasına devam ederse gerekli yerlere bildiririm”, “İşyerimde, sevdiğim çalışma arkadaşlarıma ayrıcalık gösteririm. Örneğin herkesin istediği bir göreve, arkadaşımı gönderirim”, “Benimle aynı dünya görüşüne sahip olan kişilerin terfi etmesine veya ödül almasına daha çok sevinirim”, “Amirim/yöneticim, işimle ilgili temel ilkelere, prensiplere aykırı bir davranış göstermemi isterse, söylediğini yaparım” ve “İşinde başarılı ancak sevmediğim bir kişinin terfi etmesi beni rahatsız eder” ise profesyonelliğe ilişkin anahtar kavramlar esas alınarak ilave edilmiştir. Ayrıca, 29. soru “Kişinin hem kendi idealleri hem de çevresel etkenler kariyer seçimi sürecinde göz önünde bulundurulmalıdır” Hao ve diğerleri (2014) çalışmasından, 30. soru da “Mesleğimin/İşimin gerektirdiği etik ilke ve standartlara uygun hareket ederim” Liddell ve diğerleri (2014) çalışmasından alınarak Türkçe’ ye uyarlanmıştır.

Ölçekte kullanılan 29. ve 30. soruların Türkçe’ ye uyarlaması Brislin ve diğerleri (1973) tarafından geliştirilen yöntemle yapılmıştır. Ölçek, iki bağımsız tercüman tarafından

Türkçe' ye çevrilmiş, çeviriler değerlendirilerek en uygun sözcük yapısı ve ifadelere erişilmiştir. Daha sonra Türkçe çeviri üzerinden tekrar İngilizce'ye çeviri yapılmıştır. Çeviriler karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve orijinal İngilizce ölçek ile kıyaslama yapılmıştır. Bazı düzeltmeler yapıldıktan sonra, ölçeğe eklenen sorularla birlikte iki farklı uzman görüşüne başvurulmuş olup ölçeğin Türk kültürüne uygun olduğu, maddelerin anlaşılır olduğu kanaati bildirilmiştir. Uzman görüşleri sonucunda ölçeğe son şekli verilmiştir.

Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017:319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden bu çalışmada ölçekler 7'li likert olarak hazırlanmıştır. Katılımcılardan 1'den 7'ye kadar kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; "1: kesinlikle katılmıyorum", "4: kararsızım", "7: kesinlikle katılıyorum" açıklamasına yer verilmiştir. 30 soruluk ölçeğin 25, 26, 27 ve 28. soruları ters soru olarak hazırlanmıştır. Pilot çalışma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır.

4.4.5.1. Profesyonellik Ölçeği Pilot Çalışma Analizleri

Pilot çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,841 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(28)= 518,189$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Pilot çalışmada 30 maddeden oluşan sorular sorulmuş, faktör yükleri 0,32'nin altında olan veya birden fazla faktöre çapraz yüklenen (Gürbüz ve Şahin, 2017:320) 22 ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler Tablo 16'da yer almaktadır. Geriye kalan 8 soru, iki faktör altında toplanmıştır. 17, 18, 20, 21, 23. soruların yer aldığı 1. Faktörün özdeğeri 2,97 olup toplam varyansın %37,20'sini açıklamaktadır. 8, 9 ve 10. soruların yer aldığı 2. faktörün ise özdeğeri 1,96 olup toplam varyansın %24,49'unu açıklamaktadır. Streiner (1994)'e göre çok boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %50'sini

açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017: 320). Her iki faktör birlikte toplam varyansın %61,69'unu açıklamaktadır. 1. faktörün faktör yükleri 0,634 ile 0,795 arasında, 2. faktörün faktör yükleri ise 0,724 ile 0,805 arasında değerler almıştır.

Tablo 16. Profesyonellik Ölçeğinden Çıkarılan Maddeler

1	İş arkadaşlarımla ve hizmet verdiğim kişilerin güvenini kazanmaya çalışırım
2	Hizmet verdiğim kişiler sorun çıkardığında önce onları sakinleştirip ikna etmeye çalışırım
3	İş arkadaşlarımla ve hizmet verdiğim kişilerle iletişim kanallarını sürekli açık tutarım
4	İş arkadaşlarımla sürekli işbirliği içindeyim
5	Kişiler arası ilişkilerde yeterliyim
6	Gerek iş arkadaşlarıma gerekse hizmet verdiğim kişilere düşüncelerimi rahat ve etkin bir şekilde ifade ederim
7	İş ilişkilerimde çoğu zaman hoşgörülü davranırım
11	İş yerinde gereksinimlerin artması motivasyonumu etkilemez
12	İşimi yaparken/mesleki anlamda problem çözme konusunda kendimi yeterli bulurum
13	İşimle ilgili prensiplerimi önemserim
14	İşimle ilgili önerilere, yeni fikir ve eleştirilere açığım
15	İşyerinde her zaman yaratıcı olmaya çalışırım
16	Olayları geçmiş deneyimlerimi kullanarak değerlendiririm
19	Çalışma alanımda yaptığım bütün uygulamaları kayıt etmeye çalışırım
22	Mesleki/İşimle ilgili sorunlara çözüm getirebilmek için sürekli bir arayış içindeyim
24	İşimi yaparken veya iş ortamında hata yapan arkadaşımı uyarır, hatasına devam ederse gerekli yerlere bildiririm
25	İşyerimde, sevdiğim çalışma arkadaşlarıma ayrıcalık gösteririm. Örneğin herkesin istediği bir göreve, arkadaşımı gönderirim
26	Benimle aynı dünya görüşüne sahip olan kişilerin terfi etmesine veya ödül almasına daha çok sevinirim
27	Amirim/yöneticim, işimle ilgili temel ilkelere, prensiplere aykırı bir davranış göstermemi isterse, söylediğini yaparım
28	İşinde başarılı ancak sevmediğim bir kişinin terfi etmesi beni rahatsız eder
29	Kişinin hem kendi idealleri hem de çevresel etkenler kariyer seçimi sürecinde göz önünde bulundurulmalıdır
30	Mesleğimin/İşimin gerektirdiği etik ilke ve standartlara uygun hareket ederim

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.818$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten ilave soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.5.2. Profesyonellik Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ana çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,887 olarak bulunmuştur (Tablo 17). Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi değerlerine göre elde edilen değerler “çok iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013:4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Tablo 17. Profesyonellik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

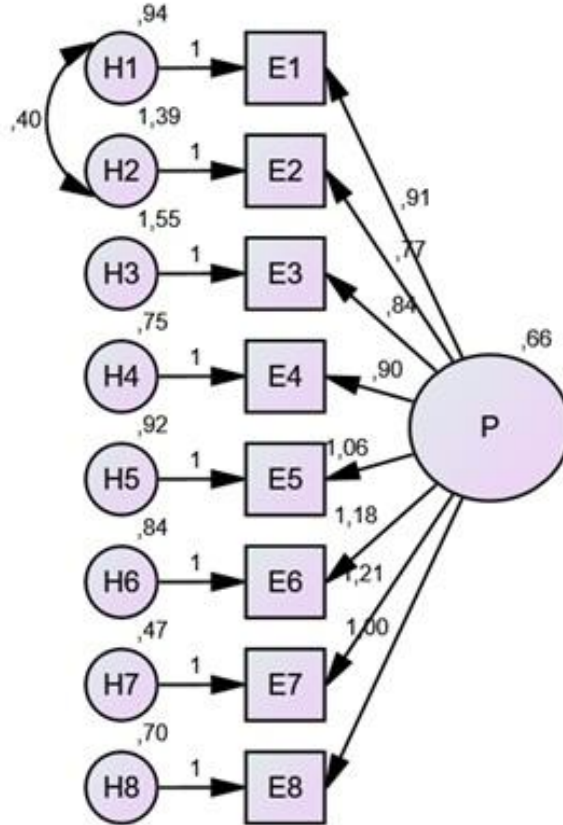
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,887
	yaklaşık ki-kare	1757,253
Bartlett Küresellik Testi	sd	28
	anlamlılık	,000

Pilot çalışmada iki faktörlü bir yapı gösteren Profesyonellik Ölçeği, ana çalışma sonucunda özdeğeri 3,98 olan tek faktörlü bir yapı göstermiştir. Streiner (1994)'e göre tek boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %30'unu açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017: 320). Tek faktörlü yapıya sahip olan ölçek, toplam varyansın %49,81'ini açıklamaktadır. Bu ölçek için maddelerin faktör yüklerinin 0,584 ile 0,818 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017: 320)'in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin “iyi” - “mükemmel” aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 18'de her bir maddeye ait faktör yükleri yer almaktadır.

Tablo 18. Profesyonellik Ölçeği Faktör Yükleri

Profesyonellik Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,98 % Varyans: 49,81	
Maddeler	1.faktör
ifade 1	0,721
ifade 2	0,606
ifade 3	0,584
ifade 4	0,694
ifade 5	0,720
ifade 6	0,744
ifade 7	0,818
ifade 8	0,730

Profesyonellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi: AMOS'ta hazırlanan model Şekil 6'da gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 6. Profesyonellik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığından, AMOS tarafından sunulan öneriler incelenerek 1. ve 2. soruların hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Meydan ve Şeşen (2015: 41) tarafından, hata terimlerinin birbirine bağlanabilmesi için kuramsal açıdan ilişki olması gerektiği, model mantığına ters bir işlem yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda sözü edilen soruların bağlanmasında kurama ters düşecek bir ilişki kurulmadığı değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 19’da gösterilmiştir. Profesyonellik Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5 (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) ile karşılaştırıldığında CMIN/DF, CFI ve RMSEA değerlerinin “kabul edilebilir uyum”, diğerlerinin ise “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Profesyonellik Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
3,979	0,945	0,971	0,967	0,957	0,070

Profesyonellik Ölçeği Güvenilirlik Analizi: Sosyal bilim araştırmalarında güvenilirlik katsayısını ifade eden Cronbach's Alpha değerinin 0,70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333). Bu ölçek için sözü edilen değer ($\alpha=0,850$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Netice itibariyle ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.6. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği)

Öncelikle, Bartel ve Wiesenfeld (2013), Jetten ve diğerleri (1997), Steinel ve diğerleri (2010), Van Kleef ve diğerleri (2007), Hogg ve diğerleri (2004), Hogg (2006), Terry ve diğerleri (1999), Hogg ve Reid (2006), Hogg ve Terry (2000), Hogg (2001), Mummendey ve Wenzel (1999), Hornsey (2008), Messick ve Mackie (1989) çalışmalarında yer alan grubun tipik üyeliğini tanımlayan kavramlar ve anahtar kelimeler incelenerek yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmıştır.

Yarı yapılandırılmış sorular aşağıda yer almaktadır;

- 1) Grubunuzu tanımlayan özellikler nelerdir, grubunuzu nasıl tarif edersiniz?
- 2) Grubunuzun çekirdek/temel değerlerini yani grubunuz tarafından doğru ve gerekli olduğu kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ilke ve inançları sıralar mısınız?
- 3) Diğer grupları, özellikle grubunuza en zıt nitelikte olan bir grubu düşünün. Sizin grubunuzu o gruptan ayıran, o gruba göre kutuplaştıran nitelikler nelerdir?
- 4) Grubunuzun üyesi olabilmek veya üyeliğine devam edebilmek için grubunuzun üyelerinin nasıl davranmaları, hangi kural ve esaslara uymaları gereklidir?
- 5) Grup üyeliğine özgü inanış, tavır ve duyguları nasıl tanımlarsınız?
- 6) Grup üyelerini tanımlayan nitelikler, ideal bir grup üyesinin taşıması gereken özellikler nelerdir?
- 7) Bir grup üyesi gruba uyum sağlayabilmek için hangi standartlara uymalıdır?

Bu ölçeği oluşturmak üzere niteliksel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme metodu kullanılmıştır. A Grubunun merkez teşkilatından 13 kişi (4 bayan, 9 erkek) ile B Grubunun merkez teşkilatından 11 kişi (10 erkek, 1 bayan) ile görüşülmüştür, grubun tipik üyeliğini anlamaya yönelik olarak algıları araştırılmış, temsiliyet düzeyini yüksek tutmak amacıyla, merkez teşkilatlar (karar alıcılar) örnekleme dahil edilmiş, her iki grubun verileri ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Görüşmede öncelikle katılımcılara, yapılacak çalışmanın amacı ve kapsamı açıklanarak, görüşme süreci ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Katılımcılara kimliklerinin ve grubun gizliliği konusunda teminat verildikten sonra araştırma için sözlü onayları alınmıştır. Katılımcılarla 40-60 dakika yüz yüze görüşme yapılmış, yarı yapılandırılmış sorular sorularak tüm katılımcıların görüşme verileri kayıt cihazı yoluyla elde edilmiştir. Veriler daha sonra Nvivo10.0 veri yönetim programına aktarılarak içerik analiziyle çözümlenmiştir. Bu aşamada, temalar (nodes) ve gruplamalar (classifications) tanımlanmıştır. Açıklama yapısı oluşturulurken, yazın, ilişkiler ve araştırma çerçevesi, tekrar tekrar değerlendirilmiş

ve incelenmiştir. Bu süreçte, yapılanma ve ilişkiler arasında tatmin edici açıklama seviyesine ulaşmak amaçlanmış, tatmin edici açıklayıcı seviyeye ulaşana kadar bu süreç devam etmiştir (Emerson ve Frosh, 2004; Flyvbjerg, 2001). Ayrıca veriler, niteliksel araştırma yöntemleri dersini almış iki doktora öğrencisi tarafından kodlanmıştır. Kodlayıcılardan bir tanesi, araştırma modeli ve kavramlar konusunda sonradan bilgilendirilmiştir. İki kodlayıcı arasındaki tutarlılık için Cohen Kappa değeri 0,66 olarak hesaplanmıştır. Böylece, kodlamanın tutarlı olduğu değerlendirilmiştir (Hayes ve Hatch, 1999; Wood, 2007).

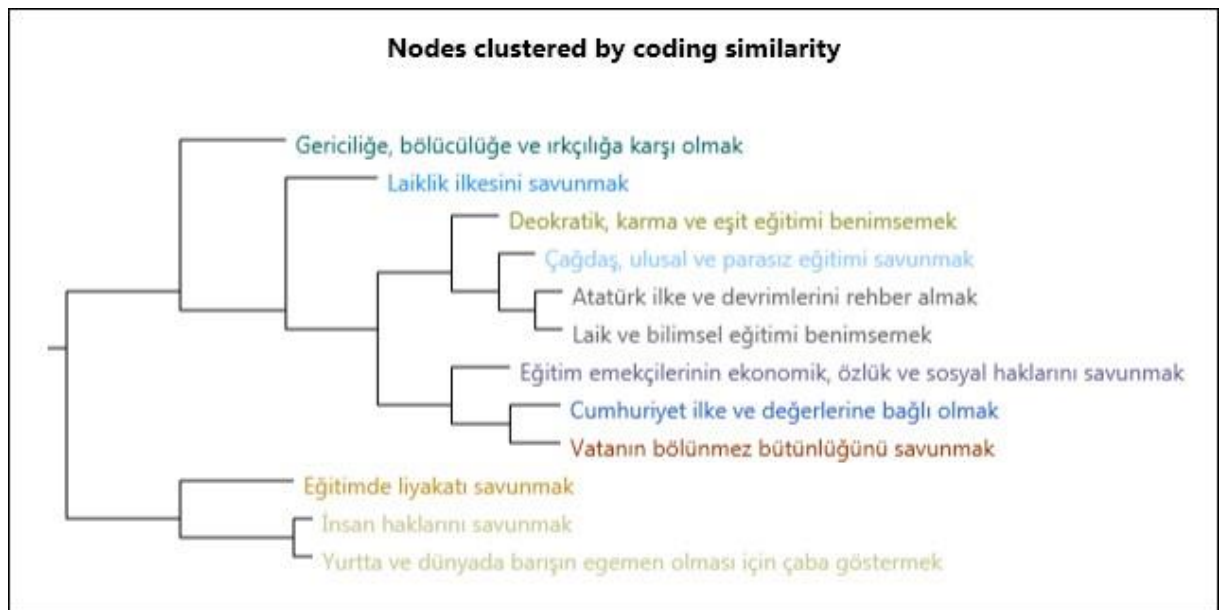
A Grubunun analizi sonucu kodlama sayısına göre düğümler Tablo 20’de, kodlama benzerliğine göre kümelenen düğümler Şekil 7’de gösterilmiştir.

Tablo 20. A Grubunun Analizi Sonucu Kodlama Sayısına Göre Düğümler

Nodes compared by number of coding references

Atatürk ilke ve devrimlerinin	Eğitim emekçilerinin ekonomik	Cumhuriyet ilke ve değerlerine bağlı olmak	Çağdaş, ulusal ve parasız eğitimi savunmak	Deokratik, karma ve eşit eğitim	Laiklik ilkesini savunmak
		Laik ve bilimsel eğitimi benimsemek	Vatanın bölünmez bütünlüğünü savunmak		
				Gericiliğe, bölücülüğe ve ırkçılığa karşı olmak	Eğitimde liyakat
					Yurtta
					İnsan haklarını

Şekil 7. A Grubunun Kodlama Benzerliğine Göre Kümelenen Düğümler



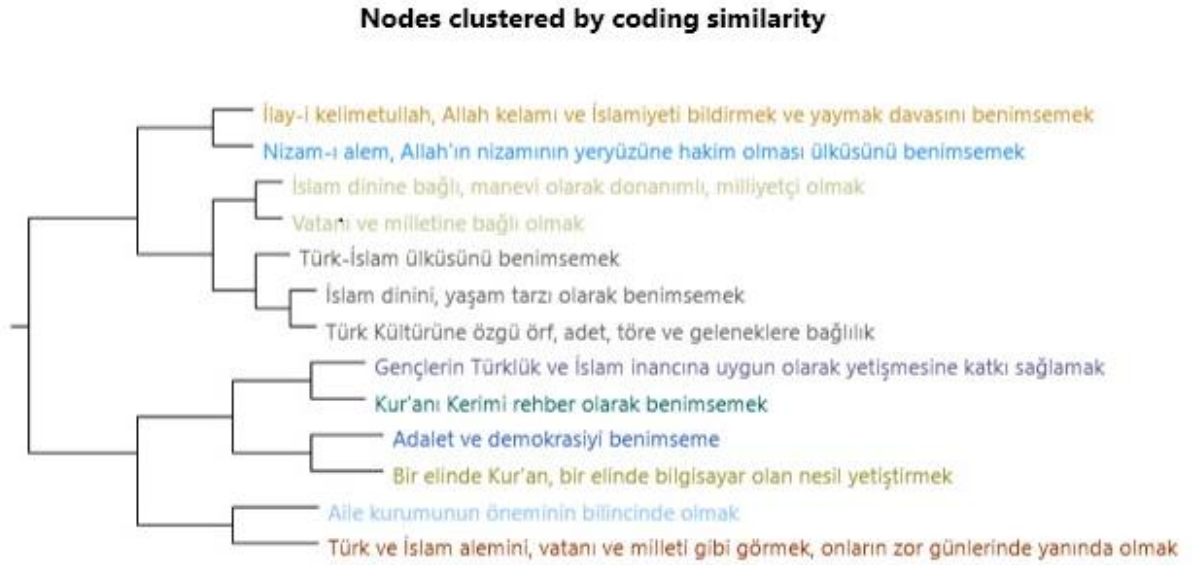
B Grubunun analizi sonucu kodlama sayısına göre düğümler Tablo 21’de, kodlama benzerliğine göre kümelenen düğümler Şekil 8’de gösterilmiştir.

Tablo 21. A Grubunun Analizi Sonucu Kodlama Sayısına Göre Düğümler

Nodes compared by number of coding references

İslam dinini, yaşam tarzı olarak benimsemek	Vatani ve milletine bağlı olmak	Türk-İslam ülküsünü benimsemek	Türk Kültürüne özgü örf, adet, töre ve geleneklere bağlılık	İlay-i kelimetullah, Allah kelamını ve İslamiyeti bildirmek ve yaymak davasını benimsemek	Bir elinde Kur'an, bir elinde bilgisayar olan nesil yetiştirmek	Kur'anı Kerimi rehber olarak benimsemek
		Nizam-ı alem, Allah'ın nizamının yeryüzüne hakim olması ülküsünü benimsemek	İslam dinine bağlı, manevi olarak donanımlı, milliyetçi olmak	Türk ve İslam alemini, vatanı ve milletini gibi görmek, onların zor günlerinde yanında olmak	Gençlerin Türklük ve İslam inancına uygun olarak yetişmesine katkı sağlamak	Adalet ve demokrasiyi benimsemek
						Aile kurumunun önemini bilincinde olmak

Şekil 8. B Grubunun Kodlama Benzerliğine Göre Kümelenen Düğümler



Yapılan analiz sonucunda, en çok kodlanan temalar ve kodlama benzerliğinden yola çıkılarak sözü edilen gruplar için aşağıdaki sorulara erişilmiştir.

A Grubu

- 1) Atatürk ilke ve devrimlerini rehber alırım
- 2) Eğitim emekçilerinin ekonomik, özlük ve sosyal haklarını savunurum
- 3) Cumhuriyet ilke ve değerlerine bağlıyım

- 4) Laik ve bilimsel eğitimi benimserim
- 5) Çağdaş, ulusal ve parasız eğitimi savunurum
- 6) Demokratik, karma ve eşit eğitimi benimserim
- 7) Laiklik ilkesini savunurum

B Grubu

- 1) Vatanım ve milletime bağlıyım
- 2) İslam dinini, yaşam tarzı olarak benimserim
- 3) Türk-İslam ülküsünü benimserim
- 4) İslam dinine bağlı, manevi olarak donanımlı ve milliyetçiyim
- 5) Türk Kültürüne özgü örf, adet, töre ve geleneklere bağlıyım
- 6) Nizam-ı alem, Allah'ın nizamının yeryüzüne hakim olması ülküsünü benimserim
- 7) İlay-i kelimetullah, Allah kelamı ve İslamiyeti bildirmek ve yaymak davasını benimserim
- 8) Kur'anı Kerimi rehber olarak alırım
- 9) Bir elinde Kur'an, bir elinde bilgisayar olan nesil yetiştirmek isterim
- 10) Türk ve İslam alemini, vatanım ve milletim gibi görürüm, onların zor günlerinde yanında olmaya çalışırım
- 11) Gençlerin Türklük ve İslam inancına uygun olarak yetişmesine katkı sağlarım

Anahtar kavramlara göre soruları ortaya çıkarma aşamasında, iki grubun birbirinden farkını belirginleştirmek ve kalıp yargı şeklinde beliren ve sorulduğunda üzerinde düşünülmezsizin ölçekteki en yüksek seçeneğin tercih edileceği (“*Nizam-ı alem, Allah'ın nizamının yeryüzüne hakim olması ülküsünü benimserim*”. “*İlay-i kelimetullah, Allah kelamı ve İslamiyeti bildirmek ve yaymak davasını benimserim*” vb.) sorular elenmiştir.

B Grubunda “İslam dininin yaşam tarzı olarak benimserim” gibi dine yönelik doğrudan sorular yerine dış denetim / iç denetim odağı kavramına yönelip Dağ (2002) çalışmasından yararlanılarak bu ölçğe 15 soru ilave edilmesi uygun değerlendirilmiştir.

Sözü edilen iki grup arasındaki önemli farklılıklardan birinin yerellik ve evrensellik olduğu düşüncesiyle, Roberts ve Wilson (2016) çalışmasından faydalanılarak Evrensel Vatandaşlık ölçeğinden 13 soru alınmıştır. Sonuç olarak A ve B gruplarını karşılaştırmaya yönelik, tipik üyeliği belirleyebilecek ve üyelerin grup içerisindeki konumunu tespit edebilecek nitelikte olduğu değerlendirilen 37 soruluk ölçek geliştirilmiştir. Semiz ve Altunışık (2016) tarafından, kategori sayısı arttıkça katılımcıların uç noktalarda yanıt verme eğiliminin azaldığı, katılımcılar tarafından kategoriler arasındaki farklılığın daha iyi algılandığı belirtildiğinden, ayrıca Gürbüz ve Şahin (2017: 319) tarafından 7 dereceli ölçeklerin eşit aralıklı olma özelliğinin yüksek olduğu belirtildiğinden bu çalışmada ölçekler 7’li likert olarak hazırlanmıştır. Katılımcılardan 1’den 7’ye kadar kendileri için uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiş, anketin başlangıç kısmında; “1: kesinlikle katılmıyorum”, “4: kararsızım”, “7: kesinlikle katılıyorum” açıklamasına yer verilmiştir. Ölçek, temelde iki grubun farklılığını ölçmek üzere hazırlandığından, 37 soruluk ölçekte ters sorulara yer verilmemiştir. Pilot çalışma sonucunda geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır.

4.4.6.1. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Pilot Çalışma Analizleri

Pilot çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,803 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonucunda $\chi^2(55)= 848,838$; Sig.=0,000; $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Pilot çalışmada 37 maddeden oluşan sorular sorulmuş, faktör yükleri 0,32’nin altında olan veya birden fazla faktöre çapraz yüklenen (Gürbüz ve Şahin, 2017:320) 26 ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler Tablo 22’de yer almaktadır. Geriye kalan 11 soru, üç faktör altında toplanmıştır. 1, 8, 24, 25 ve 26. soruların yer aldığı 1. faktörün özdeğeri 3,82 olup toplam varyansın %34,77’sini açıklamaktadır. 16, 20 ve 21. soruların yer aldığı 2. faktörün özdeğeri 1,70 olup toplam varyansın %15,46’sını açıklamaktadır. 5, 10 ve 22. soruların yer aldığı 3. faktörün özdeğeri 1,45 olup toplam varyansın %13,17’sini açıklamaktadır. Streiner (1994)’e göre çok boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %50’sini açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017:320). Her üç faktör birlikte toplam

varyansın %63,40'ını açıklamaktadır. 1. faktörün faktör yükleri 0,797 ile 0,925 arasında, 2. faktörün faktör yükleri 0,603 ile 0,830 arasında, 3. faktörün faktör yükleri ise 0,388 ile 0,797 arasında değerler almıştır.

Tablo 22. Tipik Üyeliğe Yakınlık Uzaklık Ölçeğinden Çıkarılan Maddeler

2	Talihsizlik olarak nitelenen durumların çoğu, yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ve benzeri nedenlerin sonucudur
3	İnsanın ne yapacağı konusunda kararlı olması, kadere güvenmesinden daima iyidir
4	Türk örf, adet ve geleneklerini sorgulamadan yaşatmaya çalışırım
6	Cumhuriyet ilke ve değerlerine bağlıyım
7	Bu dünya güç sahibi bir kaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur
9	Hangi kültür ya da ülkede olursa olsun yaşayabilirim
11	Eğitim emekçilerinin ekonomik, özlük ve sosyal haklarını savunurum
12	Kararlılık, bir insanın istediği sonuçları almasında en önemli etkidir
13	İnsanın yaşamının alacağı yönü, çevresindeki güç sahibi kişiler belirler
14	Atatürk ilke ve devrimlerini rehber alırım
15	Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü kadere bağlıdır
17	Dünyadaki eşitsizlikler ve problemlerden ötürü kendimi sorumlu hissetmiyorum
18	Zorluk içinde olan başka milletlerden insanlara yardım etmek yönünde çalışmayı isterim
19	Laik ve bilimsel eğitimi benimserim
23	Evrensel anlamda tüm insanların haklarıyla ilgiliyimdir ve bu haklara saygı duyarım
27	Laiklik ilkesini savunurum
28	İnsan ne yaparsa yapsın, hiç bir şey istediği gibi sonuçlanmaz
29	Halk, yeterli çabayı gösterse siyasal yolsuzluklar ortadan kaldırabilir
30	Türk veya Müslüman olan insanlara yapılan haksızlıklar beni daha çok ilgilendirir
31	Evrensel kardeşliğe inanırım, tüm dünya halkları kardeşlerdir
32	İnsan ilerlemek için güç sahibi (manevi yönü güçlü olan) kişilerin gönlünü hoş tutmak zorundadır
33	Genel olarak, bilim ve teknoloji tek ülke ya da bir grubun diğerleri üzerinde baskın olmasına ya da onları sömürmesine olanak sağlamıştır
34	İrk, dil, din ayrımı olmaksızın tüm dünya vatandaşları eşit haklara sahip olmalıdır
35	İnsan bugün yaptıklarıyla gelecekte olabilecekleri değiştirebilir
36	Büyük ideallere ancak çalışıp çabalayarak ulaşılabilir
37	Sınırların kalkacağı, dünya vatandaşlığına ulaşmayı arzu ederim

Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.738$) bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda bu ölçekten ilave soru çıkartılmadan ana çalışma verilerinin toplanmasına karar verilmiştir.

4.4.6.2. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Ana Çalışma Analizleri

Ana çalışmada elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış olup KMO değeri 0,843 olarak bulunmuştur (Tablo 23). Kaiser-Meyer- Olkin örneklem yeterliliği testi değerlerine göre elde edilen değer “çok iyi” olduğu görülmektedir (Beavers ve diğerleri, 2013:4). Bartlett küresellik testi sonucunda Sig.=0,000, $p<0,05$ değerleri elde edilmiştir. Sözü edilen değerlerin elde edilmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin anlamlı olduğu, faktör analizi uygulanabileceği anlamı taşımaktadır (Gürbüz ve Şahin 2017: 319).

Tablo 23. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,843
	yaklaşık ki-kare	3433,456
Bartlett Küresellik Testi	sd	55
	anlamlılık	,000

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeğinde yer alan 11 soru, üç faktör altında toplanmıştır. 1, 3, 9, 10 ve 11. soruların yer aldığı 1. faktörün özdeğeri 4,08 olup toplam varyansın %37,05’ini açıklamaktadır. 5, 6 ve 7. soruların yer aldığı 2. faktörün özdeğeri 2,03 olup toplam varyansın %18,42’sini açıklamaktadır. 2, 4 ve 8. soruların yer aldığı 3. faktörün özdeğeri 1,55 olup toplam varyansın %14,12’sini açıklamaktadır. Streiner (1994)’e göre çok boyutlu ölçeklerde faktörler, toplam varyansın en az %50’sini açıklamalıdır (Akt. Gürbüz ve Şahin, 2017:320). Her üç faktör birlikte toplam varyansın %69,59’unu açıklamaktadır. 1. faktörün faktör yüklerinin 0,829 ile 0,935 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017: 320)’in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin “mükemmel” olduğu görülmektedir. 2. faktörün faktör yüklerinin 0,760 ile 0,845 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017)’in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin “mükemmel” olduğu görülmektedir. 3. faktörün faktör yüklerinin ise 0,493 ile 0,825 arasında değerler aldığı görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2017)’in sınıflandırmasıyla faktör yüklerinin

“düşük” -“mükemmel” aralığında olduğu görülmektedir. Tablo 24’de her üç faktörün maddelerine ait faktör yükleri yer almaktadır.

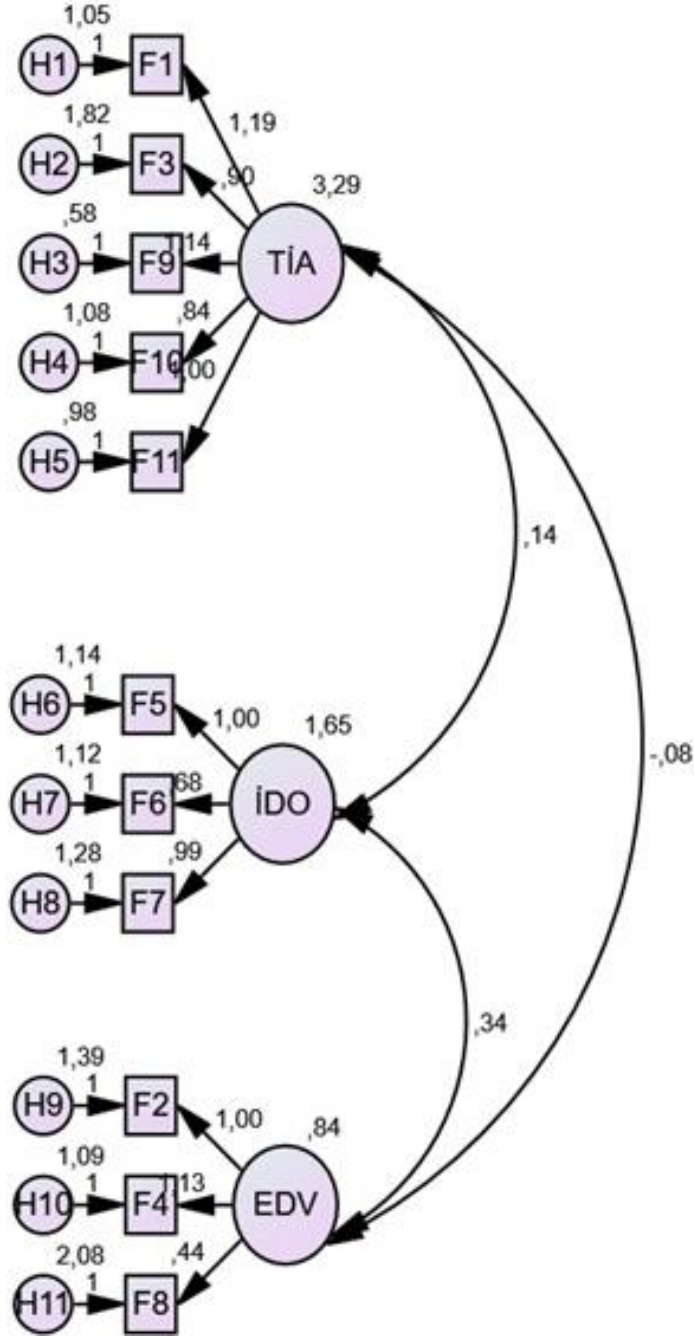
Tablo 24. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Faktör Yükleri

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları			
	1. faktör	Özdeğer: 4,08 % Varyans: 37,05	
	2. faktör	Özdeğer: 2,03% Varyans: 18,42	
	3. faktör	Özdeğer: 1,55% Varyans: 14,12	
Maddeler	1.faktör	2. faktör	3. faktör
ifade 9	0,935		
ifade 1	0,911		
ifade 11	0,909		
ifade 10	0,863		
ifade 3	0,829		
ifade 5		0,845	
ifade 7		0,841	
ifade 6		0,760	
ifade 4			0,825
ifade 2			0,768
ifade 8			0,493

1. faktörde yer alan sorular, Türklük, İslamiyet, geleneksellik ve yerelliğe ilişkin olduğundan, 1. faktör, “Türk İslam Anlayışı”; 2. faktörde yer alan sorular, iç denetim odaklılığına ilişkin olduğundan, 2. faktör, “İç Denetim Odaklılık”; 3. faktörde yer alan sorular ise evrensel dünya vatandaşlığına ilişkin olduğundan, 3. faktör “Evrensel Dünya Vatandaşlığı” olarak adlandırılmıştır.

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

AMOS’ta hazırlanan model Şekil 9’da gösterilmiştir. Hazırlanan modelin analizi sonucunda elde edilen model uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.



Şekil 9. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 25’de gösterilmiştir. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5 (Meydan ve Şeşen, 2015: 37) ile karşılaştırıldığında CMIN/DF, CFI ve RMSEA değerlerinin “kabul edilebilir uyum”, diğerlerinin ise “iyi uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
3,566	0,935	0,959	0,969	0,958	0,065

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği Güvenilirlik Analizi: 1. Faktör için Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.935$), 2. Faktör için Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.757$), 3. Faktör için Cronbach's Alpha değeri ($\alpha=.508$) bulunmuştur. 3. Faktör için 8. soru ölçekten çıkarıldığında Cronbach's Alpha ($\alpha=.603$) değerine erişmiştir. Cronbach's Alpha değerinin, 0,60 olması ölçek geliştirme çalışmalarında kabul edilebilir olduğundan (Gürbüz ve Şahin, 2017: 333) 8. soru ölçekten çıkarılmıştır. Böylece ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Grup Kültürü ve Grup Karşılaştırma Bulguları

Triandis ve diğerleri (1998) çalışması doğrultusunda grup kültürü değerleri % olarak hesaplanmıştır. A grubu için kültür değerleri Tablo 26'da, B grubu için kültür değerleri Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 26. A Grubu için Kültür Değerleri

Seçenek	Kültür Boyutu	Yanıtın Seçim Sayısı	%
a	Yatay Ortaklaşa Davranışçılık	1572	32
b	Dikey Bireycilik	728	15
c	Dikey Ortaklaşa Davranışçılık	685	14
d	Yatay Bireycilik	1911	39

Tablo 27. B Grubu için Kültür Değerleri

Seçenek	Kültür Boyutu	Yanıtın Seçim Sayısı	%
a	Yatay Ortaklaşa Davranışçılık	1088	22
b	Dikey Bireycilik	939	19
c	Dikey Ortaklaşa Davranışçılık	1434	29
d	Yatay Bireycilik	1483	30

Ana çalışma sonucunda A grubu için kültür değerleri;

Yatay Bireycilik (%39) > Yatay Ortaklaşa Davranışçılık (%32) > Dikey Bireycilik (%15) > Dikey Ortaklaşa Davranışçılık (%14)

Ana çalışma sonucunda B grubu için kültür değerleri;

Yatay Bireycilik (%30) > Dikey Ortaklaşa Davranışçılık (%29) > Yatay Ortaklaşa Davranışçılık (%22) > Dikey Bireycilik (%19) olarak belirlenmiştir.

A Grubunda OKG/OBG Algısı Karşılaştırma: A grubundan 306 üyeden alınan veri ile grup üyelerinin OKG algılarının OBG algılarından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İlişkili örneklem T Testi Sonuçları Tablo 28’de yer almaktadır.

Tablo 28. A Grubu OKG/OBG Algısı İlişkili Örneklem T Testi Sonuçları

OKG/OBG	N	Ort.	SS	SD	t	P
OKG	306	4,33	1,42			
				305	-2,927	0,004
OBG	306	4,51	1,19			

Analiz sonucunda [$t(305) = -2,927$ ve $p < 0,05$] değerleri elde edilerek, A grubu üyelerinin OKG algıları ile OBG algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Grup üyelerinin OBG algılarının ortalaması 4,51 olup, OKG algılarının ortalaması olan 4,33’den anlamlı düzeyde daha yüksektir. Birinci hipotez desteklenmemiştir.

B Grubunda OKG/OBG Algısı Karşılaştırma: B grubundan 309 üyeden alınan veri ile grup üyelerinin OBG algılarının OKG algılarından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İlişkili örneklem T Testi sonuçları Tablo 29’da yer almaktadır

Tablo 29. B Grubu OKG/OBG Algısı İlişkili Örneklem T Testi Sonuçları

OKG/OBG	N	Ort.	SS	SD	t	P
OKG	309	4,64	1,55			
				308	-0,814	0,416
OBG	309	4,70	1,40			

Analiz sonucunda [t(308)= -0,814 ve p>0,05] değerleri elde edilerek, B grubu üyelerinin OBG algıları ile OKG algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Grup üyelerinin OBG algılarının ortalaması 4,70, OKG algılarının ortalaması olan 4,64'ten yüksektir ancak farklılık anlamlı düzeyde değildir. İkinci hipotez desteklenmemiştir.

GAV Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma

A grubundan 306 üyeden ve B grubundan 309 üyeden alınan veri ile iki grubun GAV algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Tablo 30'da yer almaktadır.

Tablo 30. GAV Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Grup	N	Ort.	SS	SD	t	P
A	306	4,99	1,35	613	-2,914	0,040
B	309	5,31	1,39			

Yapılan analiz sonucunda [t(613)= -2,914 ve p<0,05] değerleri elde edilmiştir. A grubu üyeleri ile B grubu üyelerinin GAV algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. B grubu üyelerinin GAV algılarının ortalaması (5,31), A grubu üyelerinin GAV algılarının ortalamasından (4,99) daha yüksektir. Bu sonuçlar B grubunun A grubundan anlamlı düzeyde daha fazla grubun algılanan varlığı algısı taşıdığını göstermektedir. Üçüncü hipotez desteklenmiştir.

İTA Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: A grubundan 306 üyeden ve B grubundan 309 üyeden alınan veri ile iki grubun İTA algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Tablo 31'de yer almaktadır

Tablo 31. İTA Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Grup	N	Ort.	SS	SD	t	P
A	306	4,61	1,36			
				613	-1,231	0,219
B	309	4,76	1,46			

Yapılan analiz sonucunda [$t(613) = -1,231$ ve $p > 0,05$] değerleri elde edilmiştir. A grubu üyeleri ile B grubu üyelerinin İTA algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. B grubu üyelerinin İTA algılarının ortalaması (4,76), A grubu üyelerinin İTA algılarının ortalamasından (4,61) daha yüksektir. Ancak, bu sonuçlar B grubunun A grubundan anlamlı düzeyde fazla iç grup türdeşlik algısı taşıdığını göstermemektedir. Dördüncü hipotez desteklenmemiştir.

Profesyonellik Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: A grubundan 306 üyeden ve B grubundan 309 üyeden alınan veri ile iki grubun profesyonellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Tablo 32’de yer almaktadır

Tablo 32. Profesyonellik Açısından A ve B Grubu Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Grup	N	Ort.	SS	SD	t	P
A	306	5,99	0,80			
				597	1,954	0,040
B	309	5,86	0,96			

Yapılan analiz sonucunda [$t(597) = 1,954$ ve $p < 0,05$] değerleri elde edilmiştir. A grubu üyeleri ile B grubu üyelerinin profesyonellikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. A grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalaması (5,99), B grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalamasından (5,86) daha yüksektir. Bu sonuçlar A grubunun B grubundan anlamlı düzeyde daha fazla profesyonellik algısı taşıdığını göstermektedir. Beşinci hipotez desteklenmiştir.

5.2. Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

Voci (2006) çalışmasında yer alan hesaplama yöntemiyle, Tipik Üyeliğe Yakınlık/Uzaklık (Grup İçindeki Konum) Ölçeğinde yer alan 10 soruya yönelik olarak her soru ve her iki grup için KUI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) hesaplanmıştır. Yine aynı çalışmada yer alan hesaplama yöntemiyle her bir katılımcı için, gruplarına göre Kimliksizleşme İndeksi hesaplanmıştır. Ek-2’de örnek verilerek hesaplama yöntemi açıklanmıştır. Bu çalışmada, grup ortalamaları anlamında “üst karşıtlık”, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi adı altında bireysel anlamda grup içindeki “üst karşıtlık” ise, kimliksizleşme indeksi adı altında hesaplanmıştır. Bu noktadan hareketle, kimliksizleşmenin fazla olması, grup merkezini, düşük olması ise çeperi işaret etmektedir.

A grubu için 10 soruya verilen yanıtlarla her bir soru için KUI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) hesaplanarak Tablo 33’de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 33. Tipik Üyeliğe İlişkin 10 Soru için A Grubunun KUI Değerleri

Madde No	Ortalama Gruplar Arası Farklılık	Ortalama Grup İçi Farklılık	KUI
1	3,61	2,20	1,44
2	1,40	0,88	1,28
3	2,83	2,34	1,15
4	1,60	1,39	1,09
5	1,83	1,76	1,03
6	1,45	1,22	1,10
7	1,90	1,87	1,01
9	3,13	2,22	1,28
10	2,41	2,12	1,09
11	2,94	2,20	1,23

A grubu için Kimliksizleşmenin Boyutlarına göre KUI değerleri Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34. Kimliksizleşmenin Boyutlarına Göre A Grubunun KUI Değerleri

İndeks	TİA	İDO	EDV
KUI	1,24	1,05	1,18

B grubu için 10 soruya verilen yanıtlarla her bir soru için KUI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) hesaplanarak Tablo 35’de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 35. Tipik Üyeliğe İlişkin 10 Soru için B Grubunun KUI Değerleri

Madde No	Ortalama Gruplar Arası Farklılık	Ortalama Grup İçi Farklılık	KUI
1	3,61	1,19	2,10
2	1,40	1,72	0,88
3	2,83	1,36	1,62
4	1,60	1,76	0,94
5	1,83	1,93	0,97
6	1,45	1,65	0,92
7	1,90	1,95	0,98
9	3,13	1,36	1,75
10	2,41	0,95	1,75
11	2,94	0,94	2,03

B grubu için Kimliksizleşmenin Boyutlarına göre KUI değerleri Tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 36. Kimliksizleşmenin Boyutlarına Göre B Grubunun KUI Değerleri

İndeks	TİA	İDO	EDV
KUI	1,85	0,96	0,91

5.2.1. Yatay Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisini nedensellik açısından regresyon analizine tabi tutmadan önce sözü edilen değişkenler arasında korelasyona bakmak gerekmektedir, çünkü nedensellik için korelasyon gereklidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 262). A Grubu için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37. A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	ksz_TİA	ksz_İDO	ksz_EDV
Profesyonellik	-0,187**	0,191**	0,174**

** p<0,01

Gürbüz ve Şahin (2017: 262)'e göre korelasyon katsayısına göre değişkenler arasındaki ilişkinin yönlü ve kuvveti Tablo 38'de gösterilmiştir.

Tablo 38. Korelasyon Katsayısına Göre Değişkenler Arasındaki İlişkinin Yönlü ve Kuvveti

kuvvetli (-)	orta (-)	zayıf (-)	zayıf (+)	orta (+)	kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0.7$	0.3	$-0.3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0.3$	$0.3 < r \leq 0.7$	$0.7 < r \leq +1$

Kaynak: Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2017. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

A grubu için profesyonellik ve kimliksizleşmenin boyutları arasındaki korelasyonlar Tablo 38 (Gürbüz ve Şahin, 2017: 262) ile karşılaştırılmıştır. Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf ve olumsuz yönlü olup biri artarken diğeri azalmaktadır. Kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik arasındaki korelasyonda da Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı bir ilişki vardır. Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf ve olumlu yönlü olup biri artarken diğeri de artmaktadır. Kimliksizleşmenin EDV boyutu ile profesyonellik arasındaki korelasyonda da Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı bir ilişki vardır. Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf ve olumlu yönlü olup biri artarken diğeri de artmaktadır.

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: Bağımlı değişken olan grup içi konum ile bağımsız değişken profesyonellik arasındaki ilişkiyi nedensellik açısından bir model ile açıklamak üzere regresyon analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017:269). Profesyonelliğin grup içindeki konumun TİA boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu $[F(1,30)=11,072; p<0,05]$ tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=1,812-0,09 (profesyonellik)**, düzeltilmiş $R^2=0,032$ 'dir. Grup içindeki konumun TİA boyutunda %3,2'lik

varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Profesyonelliğin grup içindeki konumun İDO boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu [F(1,30)=11,534; p <0,05] tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=1,017+0,007 (profesyonellik)**, düzeltilmiş R²=0,033'dür. Grup içindeki konumun İDO boyutunda %3,3'lük varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Profesyonelliğin grup içindeki konumun EDV boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu [F(1,30)=9,521; p<0,05] tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=0,949+0,03 (profesyonellik)**, düzeltilmiş R²=0,027'dir. Grup içindeki konumun EDV boyutunda %2,7'lik varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece altıncı hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

5.2.2. Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

B Grubu için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 39'da gösterilmiştir.

Tablo 39. B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	ksz_TİA	ksz_İDO	ksz_EDV
Profesyonellik	0,386**	-0,201**	-0,382**

** p<0,01

B grubu için profesyonellik ve kimliksizleşmenin boyutları arasındaki korelasyonlar Tablo 38 (Gürbüz ve Şahin, 2017: 262) ile karşılaştırılmıştır. Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde orta kuvvetli ve olumlu yönlü olup biri artarken diğeri de artmaktadır. Kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik arasındaki korelasyonda da Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı bir ilişki vardır. Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde zayıf ve olumsuz yönlü olup biri artarken diğeri azalmaktadır. Kimliksizleşmenin EDV boyutu ile profesyonellik arasındaki korelasyonda da Sig. (2-tailed) değeri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı bir ilişki vardır.

Sözü edilen ilişki, 0,01 anlamlılık düzeyinde orta kuvvetli ve olumsuz yönlü olup biri artarken diğeri azalmaktadır.

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: Bağımlı değişken olan grup içi konum ile bağımsız değişken profesyonellik arasındaki ilişkiyi nedensellik açısından bir model ile açıklamak üzere regresyon analizi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 269). Profesyonelliğin grup içindeki konumun TİA boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu [F(1,30)=53,744; p<0,05] tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=0,817+0,215 (profesyonellik)**, düzeltilmiş R²=0,146'dır. Grup içindeki konumun TİA boyutunda %14,6'lık varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Profesyonelliğin grup içindeki konumun İDO boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu [F(1,30)=12,970; p <0,05] tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=0,998-0,007 (profesyonellik)**, düzeltilmiş R²=0,037'dir. Grup içindeki konumun İDO boyutunda %3,7'lik varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Profesyonelliğin grup içindeki konumun EDV boyutunu ne ölçüde belirlediğini anlamak üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarının anlamlı olduğu [F(1,30)=52,309; p<0,05] tespit edilmiştir. **Regresyon denklemi=1,149-0,036 (profesyonellik)**, düzeltilmiş R²=0,143'dir. Grup içindeki konumun EDV boyutunda %14,3'lük varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece yedinci hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

5.3. Profesyonellik ile Grup İçindeki Konum İlişkisinde Düzenleyici Etkiye İlişkin Bulgular

5.3.1. Yatay Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları

5.3.1.1. Ortak Kimlik Grubu Algısının Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, ortak kimlik grubu algısı ve profesyonellik ile ortak kimlik grubu algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 40) incelenmiştir.

Tablo 40. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OKG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,089	-0,341**	-0,187**	-0,185**	0,017
2. Ksz_İDO	-0,089	1	0,181**	0,191**	0,106*	-0,102*
3. Ksz_EDV	-0,341**	0,181**	1	0,174**	0,101*	-0,025
4. Profesyonellik	-0,187**	0,191**	0,174**	1	0,198**	-0,193**
5. OKG	-0,185**	0,106*	0,101*	0,198**	1	0,149**
6. Prof.x OKG	0,017	-0,102*	-0,025	-0,193**	0,149**	1

* p<0.05, ** p<0,01

Tablo 40’da görüleceği üzere, sadece Kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik, OKG ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda OKG’nin düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 41. A Grubunda OKG Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	1,062**	0,002	1,062**	0,002
Değişkenler				
Profesyonellik	0,006**	0,002	0,005**	0,002
OKG	0,002	0,002	0,003	0,002
Prof.x OKG			-0,002	0,002
R		0,203		0,219
R2		0,041		0,048
Düzeltilmiş R2		0,035		0,039
ΔR2		0,041		0,007

*p<0.05, ** p<0.01

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda, profesyonellik ile OKG algısının çarpımı ile elde edilen etkileşimsel terim anlamsız çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda OKG’nin düzenleyici etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

5.3.1.2. Ortak Bağ Grubu Algısının Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, ortak bağ grubu algısı ve profesyonellik ile ortak bağ grubu algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 42) incelenmiştir.

Tablo 42. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OBG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TIA	1	-0,089	-0,341**	-0,187**	-0,114*	0,043
2. Ksz_IDO	-0,089	1	0,181**	0,191**	0,121*	-0,156**
3. Ksz_EDV	-0,341**	0,181**	1	0,174**	0,088	0,014
4. Profesyonellik	-0,187**	0,191**	0,174**	1	0,140**	-0,284**
5. OBG	-0,114*	0,121*	0,088	0,140**	1	0,065
6. Prof.x OBG	0,043	-0,156**	0,014	-0,284**	0,065	1

* p<0.05, ** p<0,01

Tablo 42’de görüleceği üzere sadece Kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik, OBG ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda OBG’nin düzenleyici etkisi, hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 43. A Grubunda OBG Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	1,062**	0,002	1,062**	0,002
Değişkenler				
Profesyonellik	0,006**	0,002	0,005**	0,002
OBG	0,003*	0,002	0,003*	0,002
Prof.x OBG			-0,003*	0,002
R		0,213		0,243
R2		0,046		0,059
Düzeltilmiş R2		0,039		0,05
ΔR2		0,046		0,013

*p<0.05, ** p<0.01

Tablo 43’de yer alan 1. modelde, bağımsız değişken olan profesyonellik ile düzenleyici değişken olan OBG, 2. modelde ise 1. modelde yer alan değişkenlere ilave olarak etkileşimsel terim (profesyonellik ve OBG çarpımı) ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1.modelde yer alan değişkenler, kimliksizleşmenin İDO boyutundaki değişimin %4,6’sını, 2.modelde yer alanlar ise bağımlı değişkendeki değişimin %5,9’unu açıklamaktadır. Dolayısıyla, 2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %1,3’lük ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. 1 model için [F(2,30)=7,227; p<0,01], 2. model için [F(3,30)=6,634; p<0,01] bulunarak, her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Profesyonellik (B=0,005, p<0.01) ile düzenleyici değişken olarak modelde yer alan ortak bağ grubu algısının (B=0,003, p<0.05) çarpımı sonucu elde edilen etkileşimsel terim (B=-0,003, p<0.05) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, ortak bağ grubu algısının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Buna ilaveten, çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını anlamak üzere tolerans değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017:297) olup 1. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri $1-R^2$ ($1-0,046$)=0,954’den ve 2. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri de $1-R^2$ ($1-0,059$)=0,941’den büyük olduğundan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Düzenleyici model ile hiyerarşik regresyon analizinde etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:300). Sözü edilen etki büyüklüğünü belirlemek üzere SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak düzenleyici etki (moderatör) analizi yapılmış olup Tablo 44’de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 44. A Grubunda OBG Etki Analizi Sonuçları (N=306)

OBG	Etki	P
Düşük	0,0100	0,0002
Orta	0,0047	0,0600
Yüksek	0,0011	0,7643

Tablo 44’de görüleceği üzere düzenleyici değişken OBG düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisi anlamlıdır (p<0,05).

5.3.1.3. Grubun Algılanan Varlığı'nın Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, grubunun algılanan varlığı ve profesyonellik ile grubun algılanan varlığının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 45) incelenmiştir.

Tablo 45. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TIA	1	-0,089	-0,341**	-0,187**	-0,076	0,068
2. Ksz_IDO	-0,089	1	0,181**	0,191**	0,136**	-0,219**
3. Ksz_EDV	-0,341**	0,181**	1	0,174**	0,057	-0,102*
4. Profesyonellik	-0,187**	0,191**	0,174**	1	0,350**	-0,485**
5. GAV	-0,076	0,136**	0,057	0,350**	1	-0,058
6. Prof.xGAV	0,068	-0,219**	-0,102*	-0,485**	-0,058	1

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 45'de görüleceği üzere sadece kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik, GAV ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda GAV'ın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 46).

Tablo 46. A Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	1,062**	0,002	1,063**	0,002
Değişkenler				
Profesyonellik	0,005**	0,002	0,02*	0,002
GAV	0,002*	0,002	0,003*	0,002
Prof.xGAV			-0,004**	0,001
R		0,205		0,258
R2		0,042		0,066
Düzeltilmiş R2		0,036		0,057
ΔR2		0,042		0,024

*p<0.05, ** p<0.01

Tablo 46’da yer alan 1. modelde, bağımsız değişken olan profesyonellik ile düzenleyici değişken olan GAV, 2. modelde ise 1. modelde yer alan değişkenlere ilave olarak etkileşimsel terim (profesyonellik ve GAV çarpımı) ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1.modelde yer alan değişkenler, kimliksizleşmenin İDO boyutundaki değişimin %4,2’sini, 2.modelde yer alanlar ise bağımlı değişkendeki değişimin %6,6’sını açıklamaktadır. Dolayısıyla, 2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2,4’lük ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. 1 model için $[F(2,30)=6,647; p<0,01]$, 2. model için $[F(3,30)=7,158; p<0,01]$ bulunarak, her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Profesyonellik ($B=0,002, p<0.05$) ile düzenleyici değişken olarak modelde yer alan grubun algılanan varlığının ($B=0,003, p<0.05$) çarpımı sonucu elde edilen etkileşimsel terim ($B=-0,004, p<0.01$) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Buna ilaveten, çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını anlamak üzere tolerans değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017:297) olup 1. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri $1-R^2 (1-0,042)=0,958$ ’den ve 2. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri de $1-R^2 (1-0,066)=0,934$ ’den büyük olduğundan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Düzenleyici model ile hiyerarşik regresyon analizinde etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 300). Sözü edilen etki büyüklüğünü belirlemek üzere SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak düzenleyici etki (moderatör) analizi yapılmış olup Tablo 47’de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 47. A Grubunda GAV Etki Analizi Sonuçları (N=306)

GAV	Etki	P
Düşük	0,0066	0,0049
Orta	0,0021	0,4586
Yüksek	-0,0019	0,6158

Tablo 47’de görüleceği üzere düzenleyici değişken GAV düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p<0,05$).

5.3.1.4. İç Grup Türdeşlik Algısı'nın Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, iç grup türdeşlik algısı ve profesyonellik ile iç grup türdeşlik algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 48) incelenmiştir.

Tablo 48. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, İTA ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,089	-0,341**	-0,187**	-0,106*	0,064
2. Ksz_İDO	-0,089	1	0,181**	0,191**	0,103*	-0,189**
3. Ksz_EDV	-0,341**	0,181**	1	0,174**	0,098*	-0,033
4. Profesyonellik	-0,187**	0,191**	0,174**	1	0,182**	-0,438**
5. İTA	-0,106*	0,103*	0,098*	0,182**	1	0,180**
6. Prof.x İTA	0,064	-0,189**	-0,033	-0,438**	0,180**	1

* p<0,05, ** p<0,01

Tablo 48'de görüleceği üzere, sadece Kimliksizleşmenin İDO boyutu ile profesyonellik, İTA ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin İDO boyutunda İTA'nın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 49. A Grubunda İTA Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	1,062**	0,002	1,063**	0,002
Değişkenler				
Profesyonellik	0,006**	0,002	0,003*	0,002
İTA	0,002*	0,002	0,004*	0,002
Prof.x İTA			-0,005**	0,002
R		0,203		0,249
R2		0,041		0,062
Düzeltilmiş R2		0,035		0,052
ΔR2		0,041		0,021

*p<0,05, ** p<0,01

Tablo 49’da yer alan 1. modelde, bağımsız değişken olan profesyonellik ile düzenleyici değişken olan İTA, 2. modelde ise 1. modelde yer alan değişkenlere ilave olarak etkileşimsel terim (profesyonellik ve İTA çarpımı) ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1.modelde yer alan değişkenler, kimliksizleşmenin İDO boyutundaki değişimin %4,1’ini, 2.modelde yer alanlar ise bağımlı değişkendeki değişimin %6,2’sini açıklamaktadır. Dolayısıyla, 2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2,1’lik ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. 1 model için [F(2,30)=6,533; p<0,01], 2. model için [F(3,30)=6,633; p<0,01] bulunarak, her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Profesyonellik (B=0,003, p<0.05) ile düzenleyici değişken olarak modelde yer alan iç grup türdeşlik algısının (B=0,004, p<0.05) çarpımı sonucu elde edilen etkileşimsel terim (B=-0,005, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, iç grup türdeşlik algısının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Buna ilaveten, çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını anlamak üzere tolerans değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017:297) olup 1. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri $1-R^2$ (1-0,041)=0,959’dan ve 2. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri de $1-R^2$ (1-0,062)=0,938’dan büyük olduğundan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Düzenleyici model ile hiyerarşik regresyon analizinde etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:300). Sözü edilen etki büyüklüğünü belirlemek üzere SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak düzenleyici etki (moderatör) analizi yapılmış olup Tablo 50’ de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 50. A Grubunda İTA Etki Analizi Sonuçları (N=306)

İTA	Etki	P
Düşük	0,0095	0,0001
Orta	0,0022	0,4509
Yüksek	-0,0020	0,6270

Tablo 50’de görüleceği üzere düzenleyici değişken İTA düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisi anlamlıdır (p<0,05).

5.3.2. Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları

5.3.2.1. Ortak Kimlik Grubu Algısının Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, ortak kimlik grubu algısı ve profesyonellik ile ortak kimlik grubu algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar incelenmiştir (Tablo 51).

Tablo 51. B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OKG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,041	-0,246**	0,386**	0,267**	-0,074
2. Ksz_IDO	-0,041	1	0,236**	-0,201**	0,069	-0,056
3. Ksz_EDV	-0,246**	0,236**	1	-0,382**	-0,030	-0,030
4. Profesyonellik	0,386**	-0,201**	-0,382**	1	0,027	-0,039
5. OKG	0,267**	0,069	-0,030	0,027	1	0,219**
6. Prof.x OKG	-0,074	-0,056	-0,030	-0,039	0,219**	1

* p<0.05, ** p<0,01

Tablo 51’de görüleceği üzere kimliksizleşmenin hiçbir boyutunda profesyonellik, OKG ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, hiyerarşik regresyon analizi uygulanamamıştır.

Böylece, sekizinci hipotez olan OKG’nin düzenleyici etki yaratacağı hipotezi, her iki grup için de desteklenmemiştir.

5.3.2.2. Ortak Bağ Grubu Algısının Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, ortak bağ grubu algısı ve profesyonellik ile ortak bağ grubu algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 52) incelenmiştir.

Tablo 52. B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, OBG ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,041	-0,246**	0,386**	0,257**	-0,088
2. Ksz_İDO	-0,041	1	0,236**	-0,201**	0,030	-0,050
3. Ksz_EDV	-0,246**	0,236**	1	-0,382**	0,025	-0,007
4. Profesyonellik	0,386**	-0,201**	-0,382**	1	0,073	-0,080
5. OBG	0,257**	0,030	0,025	0,073	1	0,052
6. Prof.x OBG	-0,088	-0,050	-0,007	-0,080	0,052	1

* p<0.05, ** p<0,01

Tablo 52’de görüleceği üzere kimliksizleşmenin hiçbir boyutunda profesyonellik, OBG ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, hiyerarşik regresyon analizi uygulanamamıştır.

Netice itibariyle yatay ortaklaşa davranışçı grupta, düzenleyici değişken OBG düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmış, dikey grupta ise OBG algısının düzenleyici etki yaratmadığı görülmüştür. Böylece dokuzuncu hipotez kısmen desteklenmiştir.

5.3.2.3. Grubun Algılanan Varlığı’nın Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, grubun algılanan varlığı ve profesyonellik ile grubun algılanan varlığının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 53) incelenmiştir.

Tablo 53. B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,041	-0,246**	0,386**	-0,200**	0,338**
2. Ksz_İDO	-0,041	1	0,236**	-0,201**	-0,056	-0,17
3. Ksz_EDV	-0,246**	0,236**	1	-0,382**	0,076	-0,051
4. Profesyonellik	-0,386**	-0,201**	-0,382**	1	-0,194**	0,240**
5. Prof.xGAV	-0,200**	-0,056	0,076	-0,194**	1	0,010
6. GAV	0,338**	-0,017	-0,051	0,240**	0,010	1

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 53’de görüleceği üzere sadece Kimliksizleşmenin TİA boyutu ile profesyonellik, GAV ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin TİA boyutunda GAV’ın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 54. B Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	2,079**	0,027	2,097**	0,027
Değişkenler				
Profesyonellik	0,173**	0,028	0,157**	0,028
GAV	0,139**	0,028	0,143**	0,028
Prof.xGAV			-0,073**	0,026
R		0,461		0,483
R2		0,213		0,233
Düzeltilmiş R2		0,208		0,225
ΔR2		0,213		0,020

*p<0.05, ** p<0.01

Tablo 54’de yer alan 1. modelde, bağımsız değişken olan profesyonellik ile düzenleyici değişken olan GAV, 2. modelde ise 1. modelde yer alan değişkenlere ilave olarak etkileşimsel terim (profesyonellik ve GAV çarpımı) ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1.modelde yer alan değişkenler, kimliksizleşmenin TİA boyutundaki değişimin %21,3’ünü, 2.modelde yer alanlar ise bağımlı değişkendeki değişimin %23,3’ünü açıklamaktadır. Dolayısıyla, 2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2’lik ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. 1 model için [F(2,30)=41,332; p<0,01], 2. model için [F(3,30)=30,885; p<0,01] bulunarak, her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Profesyonellik (B=0,157, p<0.01) ile düzenleyici değişken olarak modelde yer alan grubun algılanan varlığının (B=0,143, p<0.01) çarpımı sonucu elde edilen etkileşimsel terim (B=-0,073, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Buna ilaveten, çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını anlamak üzere tolerans değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017:297) olup 1. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri $1-R^2$ ($1-0,213$)= $0,787$ ’den ve 2. modelde yer alan bağımsız

değişkenlerin tolerans değeri de $1-R^2$ ($1-0,233$)= $0,767$ 'den büyük olduğundan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Düzenleyici model ile hiyerarşik regresyon analizinde etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:300). Sözü edilen etki büyüklüğünü belirlemek üzere SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak düzenleyici etki (moderatör) analizi yapılmış olup Tablo 55'de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 55. B Grubunda GAV Etki Analizi Sonuçları (N=309)

GAV	Etki	P
Düşük	0,2359	0,0000
Orta	0,1534	0,0000
Yüksek	0,0801	0,0805

Tablo 55'de görüleceği üzere düzenleyici değişken GAV düşük ve orta düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p<0,05$).

Netice itibarıyla yatay ortaklaşa davranışçı grupta, düzenleyici değişken GAV düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmış, dikey grupta ise düzenleyici değişken GAV düşük ve orta düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Böylece onuncu hipotez kısmen desteklenmiştir.

5.3.2.4. İç Grup Türdeşlik Algısı'nın Düzenleyici Etkisi

Öncelikle, kimliksizleşmenin boyutları ile standartlaştırılmış profesyonellik, iç grup türdeşlik algısı ve profesyonellik ile iç grup türdeşlik algısının çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terim arasındaki korelasyonlar (Tablo 56) incelenmiştir.

Tablo 56. B Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, İTA ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar						
Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Ksz_TİA	1	-0,041	-0,246**	0,386**	0,154**	-0,193**
2. Ksz_İDO	-0,041	1	0,236**	-0,201**	-0,012	-0,108*
3. Ksz_EDV	-0,246**	0,236**	1	-0,382**	0,051	0,006
4. Profesyonellik	0,386**	-0,201**	-0,382**	1	0,049	-0,077
5. İTA	0,154**	-0,012	0,051	0,049	1	0,111*
6. Prof.x İTA	-0,193**	-0,108*	0,006	-0,077	0,111*	1

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 56'da görüleceği üzere sadece Kimliksizleşmenin TİA boyutu ile profesyonellik, İTA ve etkileşimsel terim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, kimliksizleşmenin TİA boyutunda İTA'nın düzenleyici etkisini araştırmak üzere hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 57. B Grubunda İTA Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)

	1. Model		2. Model	
	B	S.H.	B	S.H.
Sabit	2,079**	0,028	2,084**	0,027
Değişkenler				
Profesyonellik	0,202**	0,028	0,194**	0,027
İTA	0,072**	0,028	0,084**	0,028
Prof.xİTA			-0,094**	0,027
R		0,409		0,447
R2		0,167		0,200
Düzeltilmiş R2		0,162		0,192
ΔR2		0,167		0,033

*p<0.05, ** p<0.01

Tablo 57'de yer alan 1. modelde, bağımsız değişken olan profesyonellik ile düzenleyici değişken olan İTA, 2. modelde ise 1. modelde yer alan değişkenlere ilave olarak etkileşimsel terim (profesyonellik ve İTA çarpımı) ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. 1.modelde yer alan değişkenler, kimliksizleşmenin TİA boyutundaki değişimin %16,7'sini, 2.modelde yer alanlar ise bağımlı değişkendeki değişimin %20'sini açıklamaktadır. Dolayısıyla, 2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki

%3,3'lük ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. 1. model için $[F(2,30)=30,751; p<0,01]$, 2. model için $[F(3,30)=25,431; p<0,01]$ bulunarak, her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Profesyonellik ($B=0,194, p<0,01$) ile düzenleyici değişken olarak modelde yer alan iç grup türdeşlik algısının ($B=0,084, p<0,01$) çarpımı sonucu elde edilen etkileşimsel terim ($B=-0,094, p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, iç grup türdeşlik algısının profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Buna ilaveten, çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığını anlamak üzere tolerans değerlerine bakılmış (Gürbüz ve Şahin, 2017:297) olup 1. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri $1-R^2 (1-0,167)=0,833$ 'den ve 2. modelde yer alan bağımsız değişkenlerin tolerans değeri de $1-R^2 (1-0,20)=0,80$ 'den büyük olduğundan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Düzenleyici model ile hiyerarşik regresyon analizinde etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:300). Sözü edilen etki büyüklüğünü belirlemek üzere SPSS PROCESS 3.0 programı kullanılarak düzenleyici etki (moderatör) analizi yapılmış olup Tablo 58'de yer alan sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 58. B Grubunda İTA Etki Analizi Sonuçları (N=309)

İTA	Etki	P
Düşük	0,3048	0,0000
Orta	0,2038	0,0000
Yüksek	0,1027	0,0153

Tablo 58'de görüleceği üzere düzenleyici değişken İTA düşük, orta ve yüksek düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisi anlamlıdır ($p<0,05$).

Netice itibariyle yatay ortaklaşa davranışçı grupta, düzenleyici değişken İTA düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu anlaşılmış, dikey grupta ise düzenleyici değişken İTA düşük, orta ve yüksek düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Böylece onbirinci hipotez kısmen desteklenmiştir.

5.4. Hipotezlere Ait Bulgular

Çalışmanın 11 hipotezine ilişkin bulgular Tablo 59’da gösterilmiştir.

Tablo 59. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
Hipotez 1: Ortaklaşa davranışçı toplumların yatay ortaklaşa davranışçı alt grubunda, grup üyelerinin ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısından anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.	Reddedilmiştir
Hipotez 2: Ortaklaşa davranışçı toplumların dikey ortaklaşa davranışçı alt grubunda, grup üyelerinin ortak bağ grubu algısı, ortak kimlik grubu algısından anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.	Reddedilmiştir
Hipotez 3: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta grubun algılanan varlığı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta iç grup türdeşlik algısı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.	Reddedilmiştir
Hipotez 5: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik, dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.	Desteklenmiştir
Hipotez 6: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik ile grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) arasında aynı yönde ve olumlu bir ilişki vardır.	Kısmen desteklenmiştir
Hipotez 7: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik ile grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) arasında zıt yönde ve olumsuz bir ilişki vardır.	Kısmen desteklenmiştir
Hipotez 8: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde ortak kimlik grubu algısının düzenleyici etkisi vardır.	Reddedilmiştir
Hipotez 9: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde ortak bağ grubu algısının düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen desteklenmiştir
Hipotez 10: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen desteklenmiştir
Hipotez 11: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde iç grup türdeşlik algısının düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen desteklenmiştir

BÖLÜM VI

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu tez çalışması, yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısına sahip sosyal kimlik kuramı ve kimlik kuramının öngörülleri ışığında hazırlanmıştır. Simgesel etkileşimcilik bakış açısı diğler kişilerle etkileşim sonucunda oluşan ortak anlamların, bağlamın yorumlarını ve tanımlarını şekillendirdiğini, bağlamın da bireylerin eylemlerini şekillendirdiğini (Stryker, 2007: 1088), böylece toplumun benliği, benliğin de insan davranışını şekillendirdiğini savunmaktadır. Bu bakımdan Kimlik Kuramı, toplumun roller aracılığıyla davranışını şekillendirdiğini, Sosyal Kimlik Kuramı da grup kimliği aracılığıyla davranışını şekillendirdiğini savunmaktadır. Böylece benlikler, diğler kişilerle etkileşim ile birlikte, diğlerlerinin tepkisiyle şekillenmektedir (Stryker, 2007: 1088).

Bu çalışmada, örneklem olarak alınan yatay ortaklaşa davranışçı grup ile dikey ortaklaşa davranışçı grup, profesyonel kimliğin konumu ve gruba özgü bağlamsal değişkenler yönüyle karşılaştırılmıştır. Çalışmanın kavramsal kısmında öne sürülen onbir hipotez, araştırma modeli çerçevesinde sınanmıştır. Hipotezlerin sonucunun tartışılmasına geçmeden önce, her iki grubun kültür yönünden elde edilen sonuçları yorumlanacaktır.

Bu çalışmada grup kültürünü ölçmek üzere Triandis ve diğlerleri (1998) tarafından geliştirilen senaryolu kültür ölçeği kullanılmıştır. Aynı ölçek, Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasında da kullanılmıştır. Sözü edilen yazarlar, kültürel değerler açısından karşılaştırmalı bir çalışma yapmış, yatay bireycilik için Boston'da %45, İstanbul'da %43, Türkiye metropolünde %39 ve Türkiye'de taşrada %35 ile dört kültürel değerde yatay bireycilik değerlerini en yüksek kültürel değer olarak tespit etmiştir. Aynı çalışmada yazarlar, dikey bireycilik için Boston'da %20, İstanbul'da %19, Türkiye metropolünde %18 ve Türkiye'de taşrada %18 değerini ölçmüştür. Bu çalışmada, yatay bireycilik değerleri, Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasında ölçülen değerlerle benzerlik göstermiştir. Ancak, bireyci kültürel değerlere sahip olan Amerika ile ortaklaşa davranışçı kültüre sahip olan Türkiye'de birbirine bu kadar yakın yatay bireycilik ve dikey bireycilik değerleri görülmesinin nedeninin, kişisel özellikler olan

çevremerkezcilik (allocentrism) ve benmerkezcilik (idiocentrism) ile dikey bireycilik ve yatay bireycilik algısının ulusal kültüre göre farklılık göstermesi olduğu değerlendirilmektedir. Zira mevcut çalışmada da, her iki grupta yatay bireycilik değerleri, dört kültürel değer arasında en yüksek değer olarak belirlenmiştir.

Caldwell-Harris ve Ayçiçeği-Dinn (2006: 336), çevre merkezileri, diğer kişilerle yakın ilişki kuran, uyuma, ahenge önem veren, kendini eşsiz gören, benmerkezcileri ise diğer kişilerle rekabet eden, hayattan zevk almak isteyen, başkaları tarafından tanınmak isteyen, öz yeterliliği yüksek bireyler olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, dikey benmerkezcilik, kendini diğerlerinden farklı, onlardan üstün görmeyi, kısıtlı kaynaktan faydalanmayı istemeyi, yatay benmerkezcilik ise kendini diğerlerinden bağımsız ve diğerleri ile eşdeğer görmeyi istemeyi ifade etmektedir (Alavi ve McCormick, 2004). Öte yandan kültürel değer olan bireycilikte “bencillik”, kişisel çıkarların grup çıkarlarının önünde tutulması, ortaklaşa davranışta “bencillik”, grup çıkarlarının kişisel çıkarların önünde tutulması anlamını taşımaktadır (Wagner, 1995: 154). Böylece, “bencillik” kavramı bile kültürlere göre farklı anlaşıldığından, bu çalışmada elde edilen dikey ve yatay bireycilik değerlerinin, ölçekte yer alan kavramların ulusal kültüre göre farklı yorumlanmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Diğer yandan, öngörüldüğü gibi A grubunda yatay ortaklaşa davranışçılık değerinin, dikey ortaklaşa davranışçılık değerinden, B grubunda da dikey ortaklaşa davranışçılık değerinin, yatay ortaklaşa davranışçılık değerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Böylece, çalışmanın örneklemini olan A grubunun öngörüldüğü gibi yatay ortaklaşa davranışçı olarak, B grubunun ise dikey ortaklaşa davranışçı grup olarak nitelendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmanın birinci hipotezinde yatay ortaklaşa davranışçı olan grupta ortak kimlik grubu görüleceği öne sürülmüştür. Yapılan analiz sonucunda A grubu üyelerinin ortak kimlik grubu algıları ile ortak bağ grubu algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Grup üyelerinin ortak bağ grubu algılarının ortalaması ortak kimlik grubu algılarının ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. A grubunun ortak kimlik grubu olması beklenirken, ortak bağ grubu olduğu tespit edilmiş, birinci hipotez desteklenmemiştir. Bu çalışmanın ikinci hipotezinde, dikey ortaklaşa davranışçı olan grupta ortak bağ grubu görüleceği varsayılmıştır. Yapılan analiz sonucunda B grubu üyelerinin ortak bağ grubu algıları ile ortak kimlik grubu algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit

edilmemiştir. Grup üyelerinin ortak bağ grubu algılarının ortalaması, ortak kimlik grubu algılarının ortalamasından daha yüksek çıkmış, ancak farklılık anlamlı düzeyde görülmemiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada karşılaştırılan, ortaklaşa davranışçı ulusal kültürün iki alt grubu, ortak bağ grubu özelliği göstermiştir. Zira Triandis (2001: 916) ortaklaşa davranışçı kültürlerin kaynakları adalet esasına göre dağıttığını vurgulamakta, Prentice ve diğerleri (2006: 92) de ödül dağıtımının, ortak bağ gruplarında adalet esasına göre yapıldığını ifade etmektedir.

Bu çalışmanın birinci ve ikinci hipotezinin reddedilmesinin nedeni, her iki alt grubun, ulusal kültürün etkisi altında kalması olabilir. Nitekim Yuki ve diğerleri (2005) de ortak bağ gruplarının doğu toplumları, ortak kimlik gruplarının ise batı toplumları ile uyumlu olduğunu ifade etmektedir. Brown ve diğerleri (2017)'ne göre ortaklaşa davranışçı kültürlerde grup uyumu, benliğin sosyal grupla bütünleşmesi önem arz etmekte, böyle kültürlerde yaşayan bireylerin bağlama özgü, birbirinden farklı pek çok sayıdaki benlik yönleri, birbiriyle bağlantılı algılanmaktadır. Ayrıca, ortaklaşa davranışçı kültürlerde bir gruptaki bireyler, dış gruptakiler yerine kendi grubundan olanlarla işbirliği yapmak yönünde pozitif ayrımcılık gösterme eğilimindedir (Jetten ve diğerleri, 2006: 827). Diğer yandan, Yamagishi ve diğerleri (1998: 323), “evrensellik” tanımıyla bu durumu şu şekilde açıklamaktadır; bireycilik ve ortaklaşa davranışçılık tanımları, bireysel çıkarlar ve grup çıkarlarının karşılaştırılması yönüyle yapılmaktadır, ortaklaşa davranışta karşılıklılık aynı grubun içindedir, grup sınırlarını aşmamaktadır. Bir grupta, iç grubun ve dış grubun davranışlarının birbirinden farklı olması bekleniyorsa, ortaklaşa davranıştan bahsedilir, eğer bir grupla diğer grupların davranışlarının aynı olması bekleniyorsa o zaman bireycilik değil “evrensellik” söz konusudur (Yamagishi ve diğerleri,1998: 323). Dolayısıyla, sözü edilen iki grupta da dış grup davranışlarının iç gruptan farklı olması beklendiğinden her iki grubun evrensel olmadığı, ortaklaşa davranışçı olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, bu çalışmanın dördüncü hipotezinde B grubunda iç grup türdeşlik algısının A grubundan daha yüksek olması beklenirken hipotez desteklenmemiştir. Triandis ve diğerleri (1990: 1008), iç grup türdeşlik algısının ortaklaşa davranışçı kültürlerde, bireyci kültürlerle göre daha yüksek olduğunu savunmaktadır. Bu çalışmada iki alt grup arasında iç grup türdeşlik algısı yönünden anlamlı farklılık olmamasının nedenlerinden birinin de her iki grubun ulusal kültürün etkisi altında kalması olabilir. Hofstede, 1983a, 1983b ve 1985 çalışmalarında

Türkiye’yi ortaklaşa davranışçı olarak tanımlamıştır. Netice itibariyle ulusal kültürün baskın olduğu, Türkiye bağlamında her iki grubun da üst kültürün etkisi altında kaldığı söylenebilir.

Bu çalışmada, A grubu üyeleri ile B grubu üyelerinin grubun algılanan varlığı algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. B grubu üyelerinin grubun algılanan varlığı ortalaması, A grubu üyelerinin grubun algılanan varlığı ortalamasından daha yüksek çıkmış ve farklılığın anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiş ve üçüncü hipotez desteklenmiştir. Böylece, bu çalışmanın kavramsal kısmında açıklandığı şekilde, yazındaki çalışmalara paralel sonuç ortaya konmuştur. Şöyle ki, grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması olarak tanımlanan (Hogg, 2006: 118) grubun algılanan varlığı, grubun hem bilişsel temsil süreçlerindeki izlenimi hem de grubun nedensel bir aktör olarak, diğer varlıklar üzerinde gücü olup olmadığı hakkında algıları etkilemektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Bu çalışmada, B grubunun dışa kapalılığı ve grup üyelerinin grubun süreklilik algısı nedeniyle A grubuna göre algılanan varlığının daha yüksek olacağı öngörülmüştür. Böylece, Lickel ve diğerleri (2000) tarafından savunulan görüşler desteklenmiştir. Zira yazarlar, uzun süreli, sınırları geçirgen olmayan grupların algılanan varlığının daha yüksek olduğunu, kapalılık ihtiyacı, bireycilik-toplulukçuluk gibi yerleşik algı farklılıklarının, gruplar arası rekabet gibi bağlamsal faktörlerin grubun algılanan varlığını etkilediğini savunmaktadır. Levine ve Moreland (1990: 588) da yerel grupların, türdeş, sosyal kimliği güçlü, durağan olduğunu vurgulamaktadır. Yazarların görüşlerinin B grubunda grubun algılanan varlığının yüksek olmasını açıkladığı söylenebilir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi ile dikey ortaklaşa davranışçı B grubunda iç grup türdeşlik algısının yatay ortaklaşa davranışçı A grubuna göre anlamlı düzeyde yüksek olacağı öne sürülmüştü. Zira Lickel ve diğerleri (2000: 224) grubun algılanan varlığı yüksek olduğunda, grup içinin de türdeş olarak algılandığını vurgulamaktadır. Ancak, bu çalışmada dördüncü hipotez reddedilmiştir. Castano ve Yzerbyt (1998), psikoloji öğrencileriyle yapılan çalışma sonucunda; tipik iç grup boyutlarında ve özelliklerinde iç grubun, dış gruba göre daha fazla türdeş algılandığını tespit etmiştir. Yazarlar aynı çalışmada, yüksek özdeşleşmeye sahip olanların iç grup sınırlarını belirgin, algılanan varlığı yüksek algılayarak, sonuçta iç grup türdeşlik algısını etkilediklerini ortaya koymuştur. Oakes ve diğerleri (1995) ise 31 katılımcılı etkileşim halindeki üç grup üzerinde yapılan çalışma sonucunda; grupların 26 günlük eğitim sonucunda, birbirleriyle daha fazla görüşükten sonra gruplarını daha fazla

türdeş algıladıklarını, grup üyelerini kalıp iç grup normları ile tanımladıklarını tespit etmiştir. Leach ve diğerleri (2008), Hollanda'da yedi farklı çalışmada grupla özdeşleşmenin farklı boyutlarında sundukları farklı tasarımlarla Müslümanlar ve Müslüman olmayanlar arasında grupla özdeşleşmeyi farklı boyutlarda incelemişlerdir. Yazarlar, sözü edilen çalışmalarda iç grup türdeşlik algısının bireysel bir algı olmasına rağmen gruplar arası karşılaştırma algısından, üst karşıtıktan da etkilendiğini, iç grup türdeşlik algısının benlik tanımının benliği kalıp yargılama bileşeninden ziyade gruplar arası yönelimle daha çok bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir çalışmada Jetten ve diğerleri (2003), 143 üniversite öğrencisinin örneklem alındığı çalışma sonucunda; grubun kendilerini reddedeceğini düşünen çeperdeki üyelerin grubun türdeş olmadığı algısına sahipken, gelecekte gruptan kabul göreceğini umanların ise grubu türdeş olarak algıladığını tespit etmiştir. Yazarlar ayrıca, grupla özdeşleşmesi yüksek olan merkezdekilerin grubu türdeş olarak algıladığını ortaya koymuştur. Brown (2000: 751) da grupla özdeşleşmesi yüksek olanların, düşük olanlara göre gruplarını daha fazla türdeş algıladığını belirterek aynı görüşü desteklemektedir. Böylece, bu çalışmada dördüncü hipotezin reddedilmesinin, yüksek özdeşleşmeye sahip olan üyelerin, grup üyelerinin birbirleriyle görüşme derecesinin, gruplar arası karşılaştırma algısının, üst karşıtlığın, grupta merkez veya çeperde yer alma durumunun ve grup üyelerinin gruptan gelecekteki beklentilerinin iç grup türdeşlik algısını etkilemesi olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmanın beşinci hipotezi ile yatay ve dikey grup arasında profesyonellik yönüyle anlamlı bir farklılık olacağı öne sürülmüş ve analiz sonucunda hipotez desteklenmiştir. Şöyle ki, A grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalaması, B grubu üyelerinin profesyonellik algılarının ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu sonuçlar A grubunun B grubundan anlamlı düzeyde daha fazla profesyonellik algısı taşıdığını göstermiş ve beşinci hipotez desteklenmiştir. Böylece, bu çalışmanın kavramsal kısmında açıklandığı şekilde, yazındaki çalışmalara paralel sonuç ortaya konmuştur. Zira dikey ortaklaşa davranış, ortaklaşa davranış ile yüksek güç mesafesinin birlikteliğini vurgulamakta (Singelis ve diğerleri, 1995: 269), dikeylik eşitsizliğin kabul edilmesini, güç mesafesi de bu eşitsizliğe dayalı olarak ödül sisteminin kurulmasını ifade etmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269). Bu şekilde diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlı ilişki ile gruba hizmet davranışları gündeme gelebilmektedir. Böyle bir grup, hiyerarşi ve otoriteyi kabul etmekte, iç gruba itaat davranışları da görülmektedir. Dikey ortaklaşa davranış, iç grubun otoritelerinin taleplerinin,

bireyin kendi ihtiyaçlarının önünde tutulmasını (Alavi ve McCormick, 2004: 115) grubun varlığını sürdürmesi için bireysel otoriteden vazgeçilmesini (Schommer-Aikins ve Easter, 2014: 174), grubun ve grup liderlerinin çıkarları için bireysel çıkarların, hedeflerin, ihtiyaçların feda edilmesini (Triandis ve Gelfand, 1998:125) ifade etmektedir. Böyle bir grupta profesyonelliğin yatay ortaklaşa davranışçı gruba göre daha düşük olacağı öngörülmüştür. Nitekim profesyonel, teknik temeli olan sistematik bilgi veya belli bir eğitim sonunda kazanılan ilkelere sahip olmalı ve profesyonel normlara bağlı kalmalıdır (Wilensky, 1964: 138). Diğer bir ifadeyle profesyonelleşme, profesyonel normlar, değerler ve sembollerin içselleştirilmesiyle elde edilmektedir (Du Toit, 1995: 164). Bu nedenle, profesyonel normların grup normlarının önüne geçeceği değerlendirilerek dikey grupta profesyonelliğin yatay ortaklaşa davranışçı gruba göre daha düşük olacağı öngörülmüş ve hipotez desteklenmiştir.

Profesyonellerin grup içerisinde hangi konumda yer alacağı, merkezde mi, çeperde mi yer alacağına ilişkin hipotezlerin değerlendirilmesine geçmeden önce, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi ve Kimliksizleşme İndeksi değerlerini incelemek ve değerlendirmek yerinde olacaktır. Bu çalışmada, grup içindeki konum, kimliksizleşme değerleri ile tespit edilmiştir. Zira tipik üyelik, grup içi benzerliği ve gruplar arası farklılığı en üst düzeye çıkaran “üst karşıtlık” ilkesine göre teşkil etmektedir (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Böylelikle grup içinde üyeler arasındaki ayırım, grubun tipik üyesine uyum derecesine göre yapılmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 126). Bir grup içinde, üyelerin tipik üyeye yakınlık derecesi, grup içindeki konumunu da belirlemektedir. Şöyle ki tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanlar “merkezde” yer alırken daha az yansıtanlar “çeperde” yer almaktadır (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Öyle ki bir grupta, merkezden çepere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Karşılaştırmalı uyumun yüksek olması, üst karşıtlık oranının da fazlalığına işaret etmektedir (Voci, 2006: 74). Bu çalışmada, Voci (2006) çalışmasında yer alan hesaplama yöntemi kullanılarak, grup ortalamaları anlamında “üst karşıtlık”, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi adı altında; bireysel anlamda grup içindeki “üst karşıtlık” ise, kimliksizleşme indeksi adı altında hesaplanmıştır. Bu noktadan hareketle, kimliksizleşmenin fazla olması, grup merkezini, düşük olması ise çeperi işaret etmektedir.

İlk aşamada, A grubu ve B grubu için Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (KUI) değerleri hesaplanmıştır. Bu çalışmada kullanılan Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki

Konum Ölçeği); Türk İslam Anlayışı (TİA), İç Denetim Odaklılık (İDO) ve Evrensel Dünya Vatandaşlığı (EDV) olmak üzere üç boyutludur. A grubunda kimliksizleşmenin her üç boyutunda KUI değeri 1'den büyük, B grubunda ise sadece Türk İslam Anlayışı boyutunda KUI değeri 1'den büyük çıkmıştır. Voci (2006: 77)'e göre karşılaştırmalı uyum indeksinin 1'den büyük olması halinde iç grubun karşılaştırmalı uyuma sahip olduğu söylenebilir. Zira bu durumda dış gruptan farklılık, iç grup farklılığından yüksektir. Kimliksizleşme indeksi 1'den büyük ise, kimliksizleşme aktiftir, benlik-dış grup farklılığı, benlik iç grup farklılığından yüksektir (Voci, 2006: 77). Voci, ilk çalışmasında futbol taraftarlarını benlik sınıflandırma açısından kategori erişilebilirliğinin düşük olduğu ve yüksek olduğu durumda karşılaştırmıştır. Yazar, ikinci çalışmada örgüt ortamında yine erişilebilirliğin yüksek ve düşük olduğu bağlamda kimliksizleşme ve grup önyargısı, grubun algılanan varlığı gibi gruba ilişkin değerler yönünden analiz etmiştir. Her iki çalışma sonucunda kimliksizleşmenin karşılaştırmalı uyum ile grup olguları arasındaki ilişkiyi düzenlediğini tespit etmiştir. Wyer (2010: 455)'e göre benlik sınıflandırması ve sonucunda kimliksizleşme olup olmaması o sosyal bağlamda uyum olup olmamasına bağlıdır. Yazar tarafından 95 ve 221 üniversite öğrencisi ile sosyal kimlik açısından yapılan iki çalışma sonucunda katılımcılar, grup üyeliğinin kendileri için anlamlı olduğu, grupları tarafından desteklenen konuları açıklamışlardır. Sözü edilen konular kategori uyumunun sağlandığı konulardır (Wyer, 2010: 455). Kategori uyumu ideal düzeye eriştiğinde (Hogg, 2006:119), benlik sınıflandırması anlamlı olduğunda (Wyer, 2010: 465), tipik üyeye dayalı kimliksizleşme gündeme gelmekte, birey kimliği grup kimliği altında erimektedir (Brewer, 2001: 117). Böylece A grubunda her üç boyutta karşılaştırmalı uyumun olduğu, kimliksizleşmenin aktif olduğu, B grubunda ise sadece Türk İslam Anlayışı boyutunda kimliksizleşmenin aktif olduğu sonucuna varılabilir.

Dikey ortaklaşa davranışçı grubun ayırt edici özelliği olan Türk İslam Anlayışı boyutunda KUI değeri, A grubunun ayırt edici boyutları olan İç Denetim Odaklılık ve Evrensel Dünya Vatandaşlığı boyutlarının indeks değerinden oldukça yüksektir. Esasen, grup kimliği belirgin olduğunda gruplar arasındaki ideoloji farklılıkları daha abartılı olarak öne çıkabilmektedir (Hanel ve diğerleri, 2018: 52). Nitekim sosyal kimlik kuramına göre bireyler gruplarını dış gruplardan ayırt edici, iç grupta beliren yönler bulmakta istekli olmaktadır (Hanel ve diğerleri, 2018: 52). Şöyle ki ideolojik gruplar, birörnek duygular, tavırlar ve fikirler oluşturma amacıyla sosyal sınıfın özelliklerini öne çıkarırlar (Schweitzer,

1944: 415). Schweitzer (1944: 416)'a göre ideolojik gruplar yüz yüze iletişimin yerini alabilmekte, topluca eylemler için zemin oluşturabilmekte, takipçilerine sanki din gibi bir olgu sağlayabilmektedir. İdeolojik bir grubun sloganları, sosyal ülküsü, sembolleri ve kuramı bulunmaktadır (Schweitzer, 1944: 416). Bu bakımdan ideoloji, kendi etiğini oluşturabilmekte, grup bütünlüğünü sağlamakta, grubun hedefleri için coşkuyla çalışmayı, gerektiğinde grup için kendini feda etmeyi beraberinde getirmektedir (Schweitzer, 1944: 417). Zira ideolojilerde güvenilir davranışın kaynağı önemlidir, güven inanışlar açısından tanımlanır, inanışlar, kalıp yargıları tanımlar (Hernandez ve Minor, 2015: 33). Siyasi gruplar, dış gruplarla farklılığını ideolojik sınırlarla çizer, ideolojik kategorilerdeki grup üyeliği diğer grup üyeliklerinin aksine sorgulanan niteliktedir (Popan ve diğerleri, 2010: 87). Öyle ki, resmi olmayan ideolojik gruplar, bireysel ilişkiler ve karşılıklı güven sonucu oluşur, üyelik ilkeleri ile bir arada kalır, grup üyeleri, sözü edilen ilkelere uymak zorunda tutulur (Nahirny, 1962: 404). Böylece B grubunda karşılaştırmalı uyum indeksinin diğerine göre daha yüksek çıkmasının nedeninin B grubunun ideolojik, resmi olmayan yapıda olmasından kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Bu aşamada profesyonellerin grup içindeki konumuna yönelik hipotezlerin sonuçlarının tartışılmasına geçilebilir.

Mevcut çalışmanın altıncı hipotezinde, yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun merkezinde yer alacağı öngörülmüştü. A grubu için yapılan analiz sonucunda, kimliksizleşmenin TİA boyutunda profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin azaldığı, profesyonellerin grubun çerperinde yer aldıkları, İDO boyutunda profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin arttığı, profesyonellerin grubun merkezinde yer aldıkları, EDV boyutunda da profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin arttığı, profesyonellerin grubun merkezinde yer aldıkları tespit edilmiştir. Grup içindeki konumun TİA boyutunda %3,2'lik varyansın, İDO boyutunda %3,3'lük varyansın EDV boyutunda da %2,7'lik varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu tespit edilmiştir. Dikey ortaklaşa davranışçı B grubu için TİA boyutu, B grubunu diğer gruplardan ayıran en temel özelliktir. A grubunda TİA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin B grubuna yakın oldukları için grubun çerperinde yer aldığı söylenebilir. Steinel ve diğerleri (2010: 780), tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanların merkezde, daha az yansıtanların ise çerperde yer aldığını ifade etmektedir. Öyle ki bir grupta, merkezden çerpere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşılık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Ayrıca, grubun çerperinde yer alanlar kimi durumlarda bireyselleşme davranışı gösterdiklerinden grubun uygulamalarından ayrılmakta, gruptan

farklı düşünce ve davranışlara sahip olabilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Bu çalışmada da sözü edilen yazarların görüşlerine paralel çıktılar elde edilerek, A grubunun ayırt edici özelliği olan İDO ve EDV boyutunda kimliksizleşme sağlayanların merkezde, dış grup olan B grubunun ayırt edici özelliği olan TIA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır. Hipotezlerin oluşturulma aşamasında, kimliksizleşmede farklı boyutlar olacağı öngörülmemiş, TIA boyutu için altıncı hipotez desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutları için desteklenmiştir.

Bu çalışmada kimliksizleşmenin boyutlarından biri İDO' dur. İDO, bir pekiştireç veya davranışların sonucunun kendi davranışlarına bağlı olduğunu, şans, kader veya güçlü diğer kişilerin veya öngörülmeleyen diğer unsurların etkisi olmadığını düşünmektir (Rotter, 1990: 489). Rotter (1966: 1) öğrenme sürecinde, farklı öğrenme koşullarında iç denetim odaklılığın daha etkili olduğunu, Forte (2005: 65) iç denetim odağının bireyin etik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Çetin ve diğerleri (2013), iç denetim odaklı kişilerin zor koşullarda daha olumlu yaklaşım sergilediklerini, stresle başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğunu, kendilerine güvenlerinin daha fazla olduğunu, bağımsız davrandıkları ve psikolojik sermayelerinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Şahin ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışma sonucunda iç denetim odaklı kişilerin tüm çatışma çözme süreçlerinde proaktif ve olumlu davranış sergileyerek, çatışma çözmede etkin olduklarını tespit etmiştir. Basım ve Şeşen (2006), yaptıkları çalışma sonucunda iç denetim odaklıların diğerlerine karşı nazik, ince davranarak, yardımcı davranış sergilediğini ortaya koymuştur. Basım ve diğerleri (2010) de yaptıkları çalışma sonucunda iç denetim odaklı olanların rol çatışması ve rol belirsizliğinin üstesinden gelmede başarılı olduklarını tespit etmiştir. Deryakulu (2002) yaptığı çalışma sonucunda iç denetim odaklıların öğrenme sürecinde daha fazla bilişsel strateji kullandıkları, gelişimlerini daha çok test etme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Stanley ve Muramatsu (2011) yaptıkları çalışma sonucunda, iç denetim odaklılığın iş yükü düzeyi arttığında dahi, iş yükü düzeyini daha az görerek tükenmişliği azaltma işlevi gördüğünü ortaya koyarak, iş ortamları için iç denetim odaklılığın önemli değer taşıdığını ifade etmiştir. Cravens ve Worchel (1977) yaptıkları çalışma sonucunda; iç denetim odaklıların çıktılarını kontrol edebileceği anlayışına sahip olduklarından, ödül-performans ilişkisini kurarak görevle ilgili başarı veya başarısızlık yönüyle geri bildirim olumlu tepki verdiğini tespit etmiştir. Stanley ve diğerleri (2010) yaptıkları çalışma sonucunda iç denetim odaklıların stres altında daha az bunaldığı,

daha az depresyona girdiğini ortaya koymuştur. Görüldüğü üzere, iç denetim odaklılığın iş ortamı için önemli ve değerli bir özellik olduğu, profesyonellelikle bağlantılı olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca Cravens ve Worchel (1977) yaptıkları çalışma sonucunda, iç denetim odaklıların, liderlerinin gücü kullanma yöntemlerinden bağımsız olarak liderlerinin taleplerine daha az yanıt verdiğini ortaya koymuştur. Bu sonuç, iç denetim odaklıların kendi doğrularıyla hareket etme eğiliminde olması yönüyle profesyonellelik açısından önemli bir avantaj olarak nitelendirilebilir. Profesyonellelik, hizmet kalitesi açısından duygularını bastırmayı da gerektirmekte olup, duygusuz olmak anlamında olmayan bu özellik, çatışmaları ve gerginlikleri yönetmek anlamında önemli bir meziyettir (Swales, 2003: 145). Çetin ve diğerleri (2013) iç denetim odaklı kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, iç denetim odaklılığın psikolojik dayanıklılık yönüyle de profesyonelleliğe katkı sağladığı ifade edilebilir.

Bu çalışmada kimliksizleşmenin boyutlarından bir diğeri olan EDV, yatay ortaklaşa davranışçı A grubu için ayırt edici bir özelliktir. Yazında EDV, etnik özellikleri, siyasi görüşleri veya tarihleri nedeniyle bir grubun veya grup üyelerinin yargılanmasına karşı olmak (Beitz, 2005: 17), topluma, çevreye ve diğer insanlara karşı sorumluluk hissetmek olarak tanımlanmaktadır. Hem kendi ve diğer insanların kültürel değerlerinin farkında olarak iletişim kurabilmek, farklı ortamlarda rahatça çalışabilmek, hem kendi ülkesinde hem de dünyanın herhangi bir yerindeki toplumsal sorunlara karşı duyarlı olarak gerektiğinde görev almayı istemek, gönüllü faaliyetlerde bulunabilmek (Morais ve Ogden, 2011: 449) olarak da açıklanmaktadır. Farklı dinler ve geleneklerin güç sağladığını empatik bakış açısıyla değerlendirmek (Ghiloni, 2017: 218), diğerlerine karşı toleranslı olmak, açıklık, diğer kültürleri kabul etmek (Denton, 2011: 87), dünyayı tek bir topluluk olarak görmek (Antweiler, 2015: 51), yerele değil tüm dünyaya ilişkin konularda sorumluluk hissetmek (Unterhalter, 2008: 540) şeklinde de ifade edilmektedir. Bu bakımdan EDV, sosyal sorumluluk, toplumsal sorunlara karşı ilgili olmak, farklı kültürlere saygılı olmak ve iletişim boyutlarıyla profesyonellelik değerleriyle örtüşmektedir. Profesyonelleğin de evrensel değerleri olduğu için profesyonellelik arttıkça EDV boyutunda kimliksizleşmenin artması, bu boyutta kimliksizleşme gösterenlerin grubun merkezinde yer alması ile altıncı hipotezi destekleyen bir sonuç elde edilmiştir.

Çalışmanın yedinci hipotezinde dikey ortaklaşa davranışçı grupta, profesyonellerin grubun çeperinde yer alacağı öngörülmüştür. B grubu için yapılan analiz sonucunda, kimliksizleşmenin TİA boyutunda profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin arttığı, profesyonellerin grubun merkezinde yer aldıkları, İDO boyutunda profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin azaldığı, profesyonellerin grubun çeperinde yer aldıkları, EDV boyutunda da profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin azaldığı, profesyonellerin grubun çeperinde yer aldıkları tespit edilmiştir. Grup içindeki konumun TİA boyutunda %14,6'lık varyansın, İDO boyutunda %3,7'lik varyansın EDV boyutunda da %14,3'lük varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu tespit edilmiştir. Hipotezlerin oluşturulma aşamasında, kimliksizleşmede farklı boyutlar olacağı öngörülmemiş, çalışma sonucunda, TİA boyutu için yedinci hipotez desteklenmemiştir.

Diğer yandan İDO ve EDV boyutunda profesyonellik arttıkça kimliksizleşmenin azalması, sözü edilen boyutlarda kimliksizleşme gösterenlerin grubun çeperinde yer alması ile yedinci hipotezi destekleyen bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuçlardan, altıncı hipotezde olduğu gibi grubunun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme sağlayanların merkezde, dış grubun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır.

Çalışmanın yedinci hipotezinin TİA boyutunda desteklenmemesinin nedenleri şu şekilde açıklanabilir. Çalışmanın örneklemini olan A grubu ve B grubu, Sivil Toplum Kuruluşlarıdır. Sözü edilen kuruluşlar, demokrasiye geçişi sağlama, demokrasi kültürünü yayma, demokrasiyi benimsetme (Aslan, 2012: 52), demokrasinin sürekliliğini sağlama (Yılmaz, 2018: 253), devlet ile vatandaş arasındaki iletişimi tesis etme (Akboğa ve Arık, 2018), halkın yönetime katılmasına katkı sağlama (Tüz ve diğerleri, 2016: 112), farklı görüşlere saygı gösterme, uzlaşma sağlama, siyasi iktidarın halk tarafından denetimini sağlama (Akıncı, 2014: 198), halkın yönetime katılımını, müzakereci ve katılımcı yönetim anlayışını geliştirme, demokrasinin işlevsel kapasitesinin geliştirme (Kaypak, 2012: 172) yönleriyle demokrasiler için temel, vazgeçilmez unsurlardır. Bu yönleriyle STK'ların demokrasi kültürünü taşıma ve yayma işlevi üstlendiği sonucuna varılabilir. Dikey ortaklaşa davranışçı B grubunun STK olmasının, hiyerarşiyi ve dikey yapıyı yumuşatarak, profesyonellerin grup merkezinde yer alması sonucuna yol açabileceği değerlendirilmiştir. Ayrıca B grubunun resmi olmayan yapıda olmasının da hiyerarşiyi yumuşattığı ifade edilebilir. Şöyle ki resmi

olmayan yapı, grup üyelerinin iletişimine bağlıdır, grup etkileşimi sonucunda yazılı olmayan normlar ortaya çıkmaktadır (Keyton ve Beck, 2008: 490).

Çalışmanın yedinci hipotezinin TİA boyutunda desteklenmemesinin diğer nedenleri, B grubunun dini yönelimli olması dolayısıyla ve benlik saygısı yönüyle de açıklanabilir. Şöyle ki Barnett ve diğerleri (1996: 1169) tarafından yapılan çalışma sonucunda dine bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade edenlerin evrensel ahlak prensiplerine bağlı olduklarını da ifade ettiklerini, dine bağlılığın bireylerin evrensel etik ideolojilerinde de etkili olabileceği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, profesyonellik için önemli unsur olan etik değerler, profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu arasındaki olumlu yönlü ilişkiyi açıklayabilir. Buna ilave olarak, benlik saygısı, görüş birliği veya dini öğretiler yoluyla elde edilebilir (Mael ve Ashforth, 2001: 208). Schnittker (2001: 393), dine bağlılığın psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediği yönünde genel bir kanı olduğunu vurgulayarak, yaptığı çalışma sonucunda dine bağlılığın stresi azaltma işlevi gördüğünü tespit etmiştir (Schnittker, 2001: 406). Hill (2003: 72) tarafından yapılan çalışma sonucunda dine bağlılığın fiziksel ve ruh sağlığında etkili olduğu tespit edilmiştir. Böylece dine bağlılık, benlik saygısının elde edilmesi, stresi azaltma, fiziksel ve ruh sağlığı yönüyle, profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutunda arasındaki olumlu yönlü ilişkiyi açıklayabilir.

Çalışmanın yedinci hipotezinin TİA boyutunda desteklenmemesinin nedeni, bu grubun belirsizliği azaltma yönüyle yatay gruba göre daha etkili olmasından kaynaklanabilir. Yazında yer alan çalışmalar, bu olasılığı destekler niteliktedir. Zira tipik üyeliği belirgin olan, tipik üyelik yönünden uzlaşması yüksek olan, algılanan varlığı yüksek olan gruplar belirsizliği azaltmak açısından daha başarılıdır (Hogg, 2014: 339). Böyle gruplar iyi yapılandırılmıştır, sınırları belirgindir, üyelerin birbiriyle etkileşimi nedeniyle ortak hedef anlayışı gelişmiştir (Hogg, 2014: 339). Eğer bireyin benlik kavramı yönünden belirsizliği fazlaysa bir gruba ait olma isteği artar, böyle gruplar belirsizliği azaltan, algılanan varlığı yüksek olan, belirgin, uzlaşılan tipik üyesi olan gruplardır (Hogg, 2006:121; Hogg ve diğerleri, 2004: 256). Belirsizlik durumunda bireyler algılanan varlığı yüksek olan, güçlü ve yol gösterici lideri olan ideolojik ve ait olduğu toplumun veya ırkın diğerlerinden üstün olduğuna inanan, uyuşmazlığı yasaklayan, normatif davranışı tanımlayan gruplara yönelir (Hogg, 2014). Şöyle ki Hogg ve diğerleri (2010: 1062), benlik belirsizliği olduğunda algılanan varlığı yüksek olan grupların tercih edildiğini vurgulamıştır. Ayrıca yazarlar, böyle

grupların açık ve belirgin tipik üyeliği olduğunda belirsizliği azaltma yönünde çok etkili olduğunu, belirgin tipik üyelerin algılanan varlığı yüksek olan gruplarda görüldüğünü savunmaktadır. Hatta grubun algılanan varlığı, uzlaşısı sağlanan, türdeş, sınırları belirgin, belli ideolojiye sahip olan, güçlü lideri olan, bir sınıfın veya ırkın üstünlüğünü savunan, hiyerarşik, gruplara bile yol açabilir (Hogg ve diğerleri, 2010: 1062). Sözü edilen yazarlar tarafından Avustralyalı öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışma sonucunda, grupların kendini ve üyelerini koruyan davranışsal boyutları nedeniyle, benlik belirsizliği yaşayan bireylerin, tehdit edici veya tehlikeli ortamlarda belirsizlikle etkili bir şekilde baş ettiği algılanan radikal gruplara daha fazla yönelim gösterdiği ortaya konmuştur. Hohman ve Hogg (2011) tarafından yapılan bir çalışmada ise kendi ölümüne odaklanan, ölümden sonrası durum için belirsizlik yaşayan kişilerin milli gruplarla daha çok özdeşleşme gösterdiği anlaşılmıştır.

Çalışmanın yedinci hipotezinin TİA boyutunda desteklenmemesinin nedeni, bu grubun benliği geliştirme yönüyle yatay gruba göre daha etkili olmasından kaynaklanabilir. Nitekim Kurman (2001) tarafından yapılan bir çalışma bu duruma örnek olabilir. Sözü edilen yazar tarafından yapılan çalışmada İsrail’de 11. sınıf öğrencisi 323 katılımcı, kibutz ve şehirde yaşayanlar ile dindar ve sekülerlik yönleriyle incelenmiştir. Kibutz grubunun, şehir grubuna göre daha toplulukçu olduğu gözlenmiştir. Çalışma sonucunda benlik geliştirmede dini yönün önemli olduğu, yaşam şeklinin önemli olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, benlik geliştirmede dikey ortaklaşa davranışçılığın, yatay ortaklaşa davranışçılığa göre daha yordayıcı olduğu anlaşılmıştır. Sonuç olarak B grubunun belirsizliği azaltma, benlik geliştirme yönleriyle kimliksizleşmeye yol açtığı, bu nedenle de karşılaştırmalı uyum indeksinin TİA boyutunda daha yüksek olduğu söylenebilir. Sözü edilen nedenler, profesyonellerin grubun merkezinde yer alması sonucunu da beraberinde getirmiş olabilir.

Bu aşamada, düzenleyici etkiye ilişkin hipotezlerin sonuçları tartışılacaktır. Araştırma modeli ile profesyonellik ile grup içi konum ilişkisinde ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısı, grubun algılanan varlığı ve iç grup türdeşlik algısının düzenleyici etki yaratacağı, çalışmanın sekizinci, dokuzuncu, onuncu ve onbirinci hipotezleri ile öngörülmüştür. Sözü edilen düzenleyici etki analizleri her iki grup için de ayrı ayrı yapılmıştır.

Yatay ortaklaşa davranışçı grupta, düzenleyici değişkenler OBG, GAV ve İTA düşük düzeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin İDO boyutu (ksz_ido) üzerindeki etkisinin

anlamli olduğu anlaşılmıştır. OKG algısı ise dzenleyici etki gstermemiştir. Bu grupta dzenleyici etkinin sadece İDO boyutunda olması, grubun dış gruba gbre İDO boyutunda ayırt edici olmasından kaynaklanabilir. İDO boyutunda ortak kimlik grubu algısının dzenleyici etki yaratmaması, birinci hipotezin bulgusu ile benzerlik gstermektedir. Zira bu grupta ortak kimlik grubu algısı değil, ortak bađ grubu algısı anlamli dzenyede gbrlmüştür. OBG algısı, GAV ve İTA orta veya yüksek dzenyede olduğunda grubun ozellikleri dış gruba benzerlik yaratabileceğinden, bu grupta sadece dzenleyicilerin dūřuk dzenyeleri anlamli etki yaratmış olabilir. Bu grup iřin sekizinci hipotez desteklenmemiş, dokuz, on ve onbirinci hipotezler, dzenleyici değişkenler OBG algısı, GAV ve İTA dūřuk dzenyedeiken kimliksizleşmenin İDO boyutu iřin kısmen desteklenmiştir.

Bununla birlikte bu ęalıřmada yatay ortaklaşa davranışçı grup işin diğer ayırt edici boyut olan EDV boyutunda ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısı, grubun algılanan varlığı ve iş grup türdeşlik algısı dzenleyici etki gstermemiştir. Yatay ortaklaşa davranışçı grup işin EDV, dış gruba gbre ayırt edici boyut olmasına rağmen bu boyutta dzenleyici etki gbrlmemesinin, evrenselliğin temel varsayımlarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. şöyle ki evrensellik, tüm dünya vatandaşlarının eşitliği ölküsünü, öлке sınırlarını aşan yeni ahlaki değerleri benimseyerek, sosyal ve siyasi uygulamaların yerel boyuttan ęıkarılmasını (Bray, 2013) ifade etmektedir. Bu bakımdan, evrenseller işin ahlaki ve etik değerler işin başlangıç noktası grup veya topluluklar değil bireyler olduğundan, gruba veya topluluğa özđu ahlaki veya etik değerleri değil evrensel değerleri öne alırlar (Karacasulu ve Karakır, 2015). Zira evrenselliğin gücü, belli bir topluluğa ait bağların ęözölerek, költürler arası normlar ve değerlerin geliştirilmesidir (Karacasulu ve Karakır, 2015: 43). Bu yönüyle evrensellik, sınırları olmayan kimlik olarak nitelendirilebilir (Denton, 2011: 80). Bu çerçevede, evrensellik işin sözü edilen bağlam grup veya topluluğun ötesindedir. EDV anlayışı, grup normlarından ziyade evrensel ahlak, normlar, değerler ve etiği içermektedir. Netice itibariyle grup bağlamına özđu ortak kimlik grubu algısı, ortak bağ grubu algısı, grubun algılanan varlığı ve iş grup türdeşlik algısı, EDV boyutunda dzenleyici etkiyi sözü edilen nedenlerle yaratmamış olabilir.

Dikey ortaklaşa davranışçı B grubunda OKG algısı ve OBG algısının dzenleyici etki yaratmadığı, GAV dūřuk ve orta dzenyedeiken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisinin anlamli olduğu, İTA ise dūřuk, orta ve yüksek

düzyeydeyken profesyonelliğin kimliksizleşmenin TİA boyutu (ksz_tia) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görölmüştür. Bu grupta düzenleyici etkinin sadece TİA boyutunda olması, grubun dış gruba göre TİA boyutu ile ayırt edici olmasından kaynaklanabilir. TİA boyutunda ortak kimlik grubu algısının ve ortak bağ grubu algısının düzenleyici etki yaratmaması, ikinci hipotezin bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Zira bu grubun üyelerinin ortak bağ grubu algıları ile ortak kimlik grubu algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Grup üyelerinin ortak bağ grubu algılarının ortalaması, ortak kimlik grubu algılarının ortalamasından daha yüksek çıkmış, ancak farklılık anlamlı düzeyde görölmemiştir. Bu grup için GAV ve İTA temel ayırt edici niteliklerdir. GAV'ın yüksek düzeyi için profesyonelliğin kimliksizleşmede düzenleyici etki yaratmamasının nedeni grubun, profesyonelliğin önüne geçmesinden kaynaklanabilir. Böylece dikey grup için sekizinci ve dokuzuncu hipotez desteklenmemiş, on ve onbirinci hipotezler TİA boyutu için kısmen desteklenmiştir.

Sonuç olarak, her iki grupta da profesyonellik, grup içindeki konumda düşük düzeyde varyans açıklamıştır. şöyle ki profesyonellik, grup içindeki konumun yatay ortaklaşa davranışçı grupta en fazla %3,3'lük varyansını, dikey ortaklaşa davranışçı grupta ise en fazla %14,6'lık varyansını açıklamıştır. Profesyonellik, grup içindeki konumu çok düşük düzeyde açıklıyorsa grup içindeki konumda, grubu benimseme, grupla birlikte kimlik kazanma olgularının etkili olduğu sonucuna varmak mümkündür. Sosyal grup üyeliği, bireysel kimliğini, özgün birey varlığını arkaya iterek grup kimliğini öne çıkarmayı açıklamaktadır. Bir gruba dahil olan üye, sosyal dünya içindeki yerini bulabilmekte, grupla kendini tanımlayabilmektedir. O halde grup içindeki konumunu, gruba özgü değerleri benimsemesi, grubun tipik davranışlarını sergilemesi, gruba özgü, duygu, düşünce ve algılara sahip olması belirlemektedir.

Bu durum, sosyal kimlikteki diğer konuların, grup içindeki konumda daha etkili olduğu sonuca götürebilir. Nitekim sosyal kimlik ile temel güdünün öznel belirsizliğin, inanış, tavır, duygu, algı ve davranış yönünden belirsizliğin azaltılmasının amaçlandığı vurgulanmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeliğinin bireye kim olduğunu anlamak yönünden katkı sağladığını, psikolojik ihtiyaçlarını karşıladığını (Badea ve diğerleri, 2010: 38), gruplar arası ayırımın benlik saygısını geliştirdiğini savunmaktadır (Messick ve Mackie, 1989: 59). Zira bireyler olumlu benlik algısına sahip olmak, benlik

saygısını artırmak üzere gruplarını olumlu olarak değerlendirmek, olumlu olarak algılamak istemektedir (Messick ve Mackie, 1989: 59).

Grup üyeliğinin temelde iki önemli, teşvik edici unsurunun belirsizliği azaltma ve benlik saygısını geliştirme olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmanın örnekleme olan dikey ortaklaşa davranışçı grubun, yapısı, ideolojisi ve siyasi kimliği ile belirsizliği azaltmakta daha etkin rol oynayacağı vurgulanmıştır. Belirsizliği azaltmanın, ülkemizin temel kültürel değerlerinden olan belirsizlikten kaçınma eğilimi ile gruplara yönlendireceği de düşünülebilir. Böylece, belirsizliği daha fazla azaltan grubun grupça hareket etme yönünden daha etkili olacağını da söylemek yanlış olmaz.

Diğer yandan yatay ortaklaşa davranışçı grupta, grubun ayırt edici özelliği olmayan TİA boyutunda profesyonellik arttıkça, profesyonellerin çeperde yer alması, dikey ortaklaşa davranışçı grupta da benzer şekilde grubun ayırt edici özelliği olmayan İDO ve EDV boyutunda profesyonellik arttıkça profesyonellerin grubun çeperinde yer alması yine Sosyal Kimlik Kuramının temel varsayımlarını destekler niteliktedir. Şöyle ki Steinel ve diğerleri (2010: 780), tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtanların merkezde, daha az yansıtanların ise çeperde yer aldığını ifade etmektedir. Bir grupta, merkezden çepere doğru gidildikçe, tipik üyelik, dolayısıyla üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Ayrıca, grubun çeperinde yer alanlar kimi durumlarda bireyselleşme davranışı gösterdiklerinden grubun uygulamalarından ayrılmakta, gruptan farklı düşünce ve davranışlara sahip olabilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670).

Profesyonelliğin grup içindeki konumu çok düşük varyansta açıklamasının nedenlerinden bir diğeri de ortaklaşa davranış kültüründen kaynaklanabilir. Şöyle ki, ortaklaşa davranışçı kültürlerde profesyonellik, farklı iç grupların etkisiyle geriye atılabilecek, böyle toplumda profesyoneller, grubun çıkarları, devamlılığı ile profesyonelliğe bağlılık arasında bir ikilem yaşadığında, büyük olasılıkla profesyonellik standartlarından sapma gösterecektir (Jeffrey ve diğerleri, 2004: 559). Noordin ve diğerleri (2002: 38)'ne göre işe veya kariyere bağlılık duyan bireyler, kimlik algılarının büyük kısmını kariyerlerinden elde etmekte, zorluklar, güçlükler karşısında bile kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Yazarlar, bu durumun, grup hedefleri ve gruba bağlılığı vurgulayan ortaklaşa davranışçı kültürlerle tezatlık teşkil ettiğini ifade etmektedir.

Ortaklaşa davranış kültüründe öncelik verilen aile, grup kavramının, profesyonelliğin benimsenmesine engel olduğu sonucuna varılabilir. Profesyonellik, bireysel bir nitelik olarak, bireysel kültür değeri gibidir. Aile ve grup olgusu, bireysel değerlerin önüne geçtiğinde profesyonelliğin de arkaya itileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Zira çevremizde de görünüş itibarıyla profesyonel tavır sergileyen kişilerin, olası bir iş pozisyonu için, kendi çocuklarından daha başarılı, pozisyon için daha fazla bilgi, donanım ve deneyime sahip olan başka bir aday olsa dahi kendi çocuklarını işe yerleştirmeye çalıştığını görebiliyoruz.

Çalışmanın örnekleme olan yatay ortaklaşa davranışçı grup, meslek örgütlenmesi olmasına rağmen, profesyonelliğin, grubun merkezde yer almayı yüksek oranda açıklaması beklenirken açıklamaması, merkezde yer almayı neredeyse ihmal edilebilir bir düzeyde açıklaması düşündürücü bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki profesyonellik kavramı, liyakat olgusunu da beraberinde getirmektedir. Ülkemizin ortaklaşa davranışçı kimliğinden, aile ve gruba verilen önemden kaynaklı olarak profesyonel bakış açısının kültürel olarak yerleşmemesine, bu bakış açısının kazanılmamasına yol açtığı anlaşılmaktadır. Profesyonellik, gruplar, gruplardan oluşan toplumumuz için hakettiği yere oturmadığı sürece sorunsal olarak yerini korumaya devam edecektir. Zira profesyonel olmak, profesyonel normlar, değerler, profesyonel etiğe sahip olmak, işe uygun adam almak, tanıdığını, aynı dünya görüşüne sahip olanı değil, işe layık olanı, hak edeni önermek, bu konuda teşvik edici olmak profesyonel değerlerin topluma da yansımaya önayak olacaktır. Liyakat, sadece iş yaşamı açısından değil, yaşamın her alanında temel değer olma seviyesine eriştiğinde toplumsal eşitlik ve sosyal adalet kültürü yerleşecektir. Şöyle ki profesyonellik, sadece bir işi, bir mesleği ifa etmekten öte “doğruları”, normları, değerleri olan bir yapıyı ifade etmekte, normlar, değerlerin özümsemesiyle elde edilmektedir. Toplumsal anlamda da profesyonellik önem taşımakta, toplumların gelişimine katkı sağlamaktadır. Profesyonel kimliğin, bireysel kazançları veya çıkarları yönünde hizmet etmeyeceği, toplumun beklentileri yönünde hareket edeceği, bilgisini kötü niyetli olarak kullanmayacağı beklenmektedir. Profesyonellik, yapılan işle tarif edilse de toplumsal açıdan ele alındığında, bir işi yürütmekten çok daha fazlasını ifade etmektedir. Öncelikle profesyonellik güveni temsil etmekte, güvenilmeye değer olmayı, bilgisini sivil toplumun çıkarları yönünde kullanmayı, dürüst olmayı gerektirmektedir. Sözü edilen gerekçelerle profesyoneller toplumlar için, toplumların demokratik yapısı, toplum ile devlet arasında güç dengesi için önemli etmeni teşkil etmektedir.

Yatay ortaklaşa davranışçı grupta profesyonel olsa da dış gruba yakın değerleri benimseyenlerin çeperde yer alması dikkat çekici diğer bir sonuçtur. Böyle bir grupta, eşitlik anlayışının, profesyonel bakış açısının böyle kişileri de merkezde konumlandıracağı öngörülmüştür. Bu grupta sosyal kimliğin özelliklerini gösteren ortak kimlik grubu oluşmaması da aslında bu sonucu açıklamaktadır. Zira bu grup, ortaklaşa davranışçı üst kültürün etkisinde kalarak ortak bağ grubu özelliği göstermiştir. Dikey ortaklaşa davranışçı grupta ise karşılaştırmalı uyumun sadece grubun ayırdedici boyutu olan Türk İslam Anlayışı boyutunda görülmesi, diğer boyutlarda görülmemesi, merkezin çeperi yok ettiği, farklı düşüncede olanların grupta yer alamadığı sonucunu da beraberinde getirmektedir.

Yatay ortaklaşa davranışçı grup STK olmasına rağmen böyle bir grupta dahi profesyonelliğin grup içindeki konumu çok düşük düzeyde açıklaması, ülkemizde STK konusunu gündeme taşımaktadır. Batı toplumlarındaki STK anlayışı ile ülkemizdeki STK anlayışı ayrımını sergilemektedir. Zira STK'ların farklı görüşlere saygı gösterme, hoşgörülü olma, müzakereci ve katılımcı yönetim anlayışını benimseme, böylece demokrasi kültürünü yayma, taşıma, benimseme ve topluma benimsetme işlevi göreceklere varsayılmaktadır. Böyle bir grubun kendi içinde bile farklı görüşte olan profesyonellerin merkezde yer almaması, demokrasi kültürünün grup içinde dahi benimsenmediği, topluma bu yönüyle yapacağı katkının sorgulanması sonucunu beraberinde getirecektir.

6.1. Araştırmanın Yazına Katkısı

Sosyal kimlik alandaki pek çok çalışma (örneğin Hogg ve Hains, 1998; Hogg ve diğerleri, 2010; Hohman ve Hogg, 2011; Castano ve Yzerbyt, 1998; Wyer, 2010) senaryolu ortamda veya deney ortamı oluşturularak test edilmiştir. Abrams ve Hogg (2004)'a göre, bir kuramı test etmenin en iyi yolu gerçek yaşama taşımak iken sosyal kimlik kuramının gerçek yaşama taşınmasının problematik olduğu söylenebilir. Huddy (2001) de sosyal kimlik kuramcılarının kuramı, tarih ve kültürü de içeren gerçek dünyada test etmek yönünde isteksiz davrandıklarını vurgulamaktadır. Yazar ayrıca, politik kimliğin dayanıklılığı ve durağanlığı, kimliklerin derecelendirilmesi, kimlik tercihi nedenlerinin sosyal kimlik kuramının politik olgulara uygulanmasında başarılı olmasını engellediğini belirtmektedir.

Bu çalışmanın sosyal kimlik yazınına en önemli katkısı, biri 306 katılımcılı diğeri 309 katılımcılı büyük ve gerçek gruplarda çalışılmasıdır. Voci (2006), benlik sınıflandırma kuramına grup olguları açısından nicel ölçüme olanak sağlayacak bir yöntem önermiş, bu yöntemin yeni olduğu için test edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Voci'nin sözü edilen çalışması biri 90 katılımcılı, diğeri 74 katılımcılı iki grup ile yapılmıştır. Bu çalışmada, karşılaştırmalı uyum indeksi ve kimliksizleşme indeksi, Voci (2006) tarafından geliştirilen yönteme göre hesaplanmıştır. Voci (2006) çalışmasının kimliksizleşme ölçümünde, “takımı her koşulda desteklemek” gibi kimliksizleşmeye yönelik sorular sormuştur. Bu çalışmada ise kimliksizleşme yönelik soruları tespit etmeden önce niteliksel bir çalışma yapılarak, tipik üyeliği belirleyebilecek sorular tespit edilmiştir. Bu çalışmada nicel çalışmanın, öncesinde nitel çalışma yapılarak desteklenmesi ile gerçek gruplarla çalışılmasının, sosyal kimlik kuramına katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

Ayrıca bu çalışmada karşılaştırılan iki farklı grupta da profesyonelliğin grup içindeki konumu açıklama düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, sosyal kimlikteki diğer konuların, grup içindeki konumda daha etkili olduğu sonucuna götürerek sosyal kimlik kuramını destekler nitelikte katkı sağlanmıştır.

6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışmalar sonucunda, algıyı ölçen testlerin, testte yer almayan olgulardan etkilendiği anlaşılmıştır (Crowne ve Marlowe, 1960: 349). Öyle ki, kültürel olarak kabul görmüş ve onaylanmış davranışları gösterme eğilimi (Crowne ve Marlowe, 1960: 354), bireylerin sosyal normlara ve standartlara uygun yanıtlar vermesi (Zerbe ve Paulhus, 1987: 250), “sosyal beğenirlik” olarak tanımlanmaktadır. Sosyal beğenirlik, bireylerin kendilerini, hislerini olduğu gibi değil de olması beklenen gibi sunmalarını (Moorman ve Podsakoff, 1992: 132) vurgulamakta, kendini kandırma ve izlenim yönetimi olmak üzere iki şekilde kendini göstermektedir (Zerbe ve Paulhus, 1987: 250). Netice itibarıyla testlere verilen yanıtlar, sosyal yönden kabul görme veya doğru olanı yanıtlama yanılgısından etkilenmektedir (Schoderbek ve Deshpande, 1996: 409). Schoderbek ve Deshpande (1996: 412) tarafından bir Sivil Toplum Kuruluşunda yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışma sonucunda, anonim bir araştırma olmasına rağmen, sosyal beğenirlik ve izlenim yönetiminin, etik konulara yönelik sorularda önemli etki yarattığı anlaşılmıştır. Chung ve

Monroe (2003: 299) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise dindar olanların, olmayanlara göre daha fazla sosyal beğenirlik eğiliminde oldukları anlaşılmıştır. Benzer şekilde Batson ve diğerleri (1978), dini yönelim ile sosyal beğenirlik arasında olumlu yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Chung ve Monroe (2003: 291), testler etik unsurları da içeriyorsa, sosyal beğenirlik etkisinin arttığını ifade etmektedir. Bu çalışmada, gruplardan birinin dindar olması, profesyonellik sorularının etik olarak algılanmış olmasının sosyal beğenirliği artırabileceği değerlendirilmiştir.

6.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Mevcut çalışmada profesyonellerin, ortaklaşa davranışçı toplumun iki alt grubunda grup içindeki konumu araştırılmıştır. Bu çalışmada profesyonelliğin grup içindeki konumu düşük düzeyde açıkladığı, grup içindeki konunun sosyal kimliğin temel yaklaşımlarına daha çok bağlı olduğu değerlendirilmiştir. Bu durum, farklı alt gruplarda da test edilebilir. Ayrıca gruba özgü diğer olguların, grup içindeki konumu ne şekilde tespit ettiği açıklanabilir. Grubun çeperinde olanlar ile yapılacak niteliksel analizlerle çeperde olmaya yönelik açıklamalarla sosyal kimlik kuramına katkı sağlanabilir. Çeperdekilere iç grubun ve dış grubun yaklaşımı konusunda da araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrams, D. ve Hogg, M. A. 2004. Metatheory: Lessons from social identity research. *Personality and Social Psychology Review*, 8 (2): 98-106.
- Akboğa, S. ve Arık, E. 2018. Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarının medyada görünürlüğü. *İnsan ve Toplum*, 8(1), 37-65.
- Akıncı, S. 2014. Sivil toplum, sivil toplum kuruluşları ve sivil toplum kuramcıları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 11: 192-26.
- Alavi, S. B. ve McCormick, J. 2004. Theoretical and measurement issues for studies of collective orientation in team contexts. *Small Group Research*, 35 (2): 111-127.
- Antweiler, C. 2015. Cosmopolitanism and pancultural universals: Our common denominator and an anthropologically based cosmopolitanism. *Journal of International and Global Studies*, 7(1): 50-66.
- Aslan, S. 2012. Demokrasi bağlamında sosyal sermaye ve sivil toplum ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20): 45-58.
- Ayçiçeği-Dinn, A. ve Caldwell-Harris, C. L. 2013. Vertical collectivism, family-consciousness and urbanization in Turkey. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(47): 212-231.
- Badea, C., Jetten, J., Czukur, G. ve Askevis-Leherpeux, F. 2010. The bases of identification: When optimal distinctiveness needs face social identity threat. *British Journal of Social Psychology*, 49: 21-41.
- Barnett, T., Bass, K. ve Brown, G. 1996. Religiosity, ethical ideology, and intentions to report a peer's wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15: 1161-1174.
- Bartel, C. A. ve Wiesenfeld, B. M. 2013. The social negotiation of group prototype ambiguity in dynamic organizational contexts. *Academy of Management Review*, 38 (4): 503-524.

- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. 2010. Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1): 145-165.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. 2006. Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 159-168.
- Batson, C. D., Naifeh, S. J., Pate, S. 1978. Social desirability, religious orientation, and racial prejudice. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 17 (1): 31-41.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. C., Skolits, G. J., ve Esquivel, S. L. 2013. Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 18(6): 1-13.
- Beck, J. ve Young, M. F. D. 2005. The assault on the professions and the restructuring of academic and professional identities: A Bernsteinian analysis. *British Journal of Sociology of Education*, 26 (2): 183-197.
- Beitz, C. R. 2005. Cosmopolitanism and global justice. *The Journal of Ethics*, 9: 11-27.
- Bhagat, R. S., Kedia, B. L., Harveston, P. D. ve Triandis, H.C. 2002. Cultural variations in the cross-border transfer of organizational knowledge: An integrative framework. *Academy of Management Review*, 27(2): 204-221.
- Bond, R. ve Smith, P. B. 1996. Culture and conformity: A meta-analysis of studies using Asch's (1952b, 1956) line judgment task. *Psychological Bulletin*, 119(1): 111-137.
- Bray, D. 2013. Pragmatic ethics and the will to believe in cosmopolitanism. *International Theory*, 5(3): 446-476.
- Brewer, M. B. 2001. The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22(1): 115-125.
- Brewer, M. B. 1991. The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5): 475-482.

- Brewer, M. B. ve Gardner, W. 1996. Who is this "we"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (1): 83-93.
- Brint, S. 2006. Saving the "soul of professionalism": Freidson's institutional ethics and the defense of professional autonomy. *Knowledge, Work & Society*, 4(2): 101-129.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. 1973. *Cross-Cultural Research Methods*. New York, John Wiley & Sons Pub.
- Brown, R. 2000. Social Identity Theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30: 745-778.
- Brown, C. M., Shilling, A. A., Park, S W. 2017. A comparison of self-complexity in the United States and South Korea . *Self and Identity*, 16(1): 16-36.
- Bucher, R. ve Strauss, A. 1961. Professions in Process. *American Journal of Sociology*, 66 (4): 325-334.
- Burau, V. ve Andersen, L. B. 2014. Professions and professionals: Capturing the changing role of expertise through theoretical triangulation. *American Journal of Economics and Sociology*, 73 (1): 264-293.
- Burt, S. R. 2005. *Brokerage ve closure*. New York: Oxford University Press.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. 2011. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caldwell-Harris, C. L. ve Ayçiçeği-Dinn, A. 2006. When personality and culture clash: The psychological distress of allocentrics in an individualist culture and idiocentrics in a collectivist culture. *Transcultural Psychiatry*, 43(3): 331-361.
- Carpenter, S. 2000. Effects of cultural tightness and collectivism on self-concept and causal attributions. *Cross-Cultural Research*, 34(1): 38-56.
- Castano, E. ve Yzerbyt, V. Y. 1998. The highs and lows of group homogeneity. *Behavioural Processes*, 42(2-3): 219-238.

- Chan, D. K.-S., Gelfand, M. J., Triandis, H. C. ve Tzeng, O. 1996. Tightness-looseness revisited: Some preliminary analyses in Japan and the United States. *International Journal of Psychology*, 31(1): 1-12.
- Chirkov, V. I., Lynch, M. ve Niwa, S. 2005. Application of the scenario questionnaire of horizontal and vertical individualism and collectivism to the assessment of cultural distance and cultural fit. *International Journal of Intercultural Relations*, 29: 469-490.
- Chung, J. ve Monroe, G. S. 2003. Exploring social desirability bias. *Journal of Business Ethics*, 44 (4): 291-302.
- Clouder, L. 2003. Becoming professional: Exploring the complexities of professional socialization in health and social care. *Learning in Health & Social Care*, 2 (4): 213-222.
- Cohen-Scali, V. 2003. The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4): 237-249.
- Coleman, J. S. 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94: 95-120.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. W. 2005. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research and Evaluation*, 10(7): 1-9.
- Cravens, R. W. ve Worchel, P. 1977. The differential effects of rewarding and coercive leaders on group members differing in locus of control. *Journal of Personality*, 45(1): 150-168.
- Crowne, D. P. ve Marlowe, D. 1960. New scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4): 349-354.
- Crucini, C. 1999. The development and professionalisation of the Italian consultancy market after WWII. *Business and Economic History*, 28 (2): 7-18.

- Cukur, C.S., De Guzman, M.R.T. ve Carlo, G. 2004. Religiosity, values, and horizontal and vertical individualism- collectivism: A study of Turkey, the United States, and the Philippines. *Journal of Social Psychology*, 144(6): 613-634.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. 2013. Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 31-52.
- Dağ, İ. 2002. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 77-90.
- De Cremer, D. 2004. The closer we are, the more we are alike: The effect of self-other merging on depersonalized self-perception. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 22 (4): 316-325.
- De Cremer, D. 2002. Respect and cooperation in social dilemmas: The importance of feeling included. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (10): 1335-1341.
- Denton, S. M. 2011. The emergence of cosmopolitan group cultures and its implications for cultural transition: A case study of an international student support group. *International Journal of Intercultural Relations*, 35: 79-91.
- Deryakulu, D. 2002. Denetim odağı ve epistemolojik inançların öğretim materyalini kavramayı denetleme türü ve düzeyi ile ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22: 55-61.
- Du Toit, D. 1995. A sociological analysis of the extent and influence of professional socialisation on the development of a nursing identity among nursing students at two universities in Brisbane, Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 21: 164-171.
- Earley, P. C ve Gibson, C. B. 1998. Taking stock in our progress on individualism-collectivism: 100 years solidarity and community. *Journal of Management*, 24 (3): 265-304.
- Eidelman, S. ve Biernat, M. 2003. Derogating black sheep: Individual or group protection?. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39: 602-609.

- Emerson, P. ve Frosh, S. 2004. *Critical Narrative Analysis in Psychology A Guide to Practice*, EBL Books, MacMillan.
- Engel, G.V. 1970. Professional autonomy and bureaucratic organization. *Administrative Science Quarterly*, 15(1): 12-21.
- Erbil, N. ve Bakır, A. 2006. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 290-302.
- Evetts, J. 2013. Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology Review*, 61(5-6): 778-796.
- Evetts, J. 2011. A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(5): 406-422.
- Evetts, J. 2006. The sociology of professional groups. *Current Sociology*, 54(1): 133-143.
- Fine, G. A. 1996. Justifying work: Occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens. *Administrative Science Quarterly*, 41: 90-115.
- Fiske, A. P. 1992. The four elementary forms of sociality: Framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99 (4): 689-723.
- Flyvbjerg, B. 2001. *Making social science matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again?* EBLReader, Cambridge, Cambridge University Press.
- Forte, A. 2005. Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58: 65-77.
- Fournier, V. 1999. The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism. *Sociological Review*, 47 (2): 280-307.
- Gargiulo, M. ve Benassi, M. 2000. Traped in your own net? Network cohesion, structural holes, and the adaptation of social capital. *Organization Science*, 11(2): 183-196.
- Gelfand, M. J., Triandis, H. C. ve Chan, D. K -S. 1996. Individualism versus collectivism or versus authoritarianism?. *European Journal of Social Psychology*, 26 (3): 397-410.

- Ghiloni, A. J. 2017. Can cosmopolitanism work religiously? A response to David T. Hansen. *Religious Education*, 112 (3): 217-224.
- Gómez, Á., Jetten, J. ve Swann, W. B. Jr. 2014. The more prototypical the better? The allure of being seen as one sees oneself. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(2): 221-239.
- Goode, W. J. 1957. Community within a community: The professions. *American Sociological Review*, 22 (2): 194-200.
- Greenwood, E. 1957. The attributes of a profession. *Social Work*, 2: 44-55.
- Grunig, J. E. 2000. Collectivism, collaboration, and societal corporatism as core professional values in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 12(1): 23-48.
- Gümüş, A. T. 2014. Demokrasilerde sivil toplum ve devlet-sivil toplum ilişkisinde karşılaşılabilecek sorunlar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3-4: 529-572.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. 2017. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall, R. H. 1968. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33 (1): 92-104.
- Hanel, P. H. P., Wolfradt, U., Maio, G. R., Manstead, A. S. R. 2018. The source attribution effect: Demonstrating pernicious disagreement between ideological groups on non-divisive aphorisms, *Journal of Experimental Social Psychology*, 79: 51-63.
- Hanlon, G. 1998. Professionalism as enterprise: Service class politics and the redefinition professionalism. *Sociology*, 32 (1): 43-63.
- Hao, Y. F., Niu, H. J., Li, L. P, Yue, S. J. ve Liu, X.H. 2014. Measurement of professional identity in Chinese nursing students, *International Journal of Nursing Sciences*, 1: 137-144.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C. ve Onorato, R. S. 1995. Contextual changes in the prototypicality of extreme and moderate outgroup members. *European Journal of Social Psychology*, 25 (5): 509-530.

- Hayes, J. R. ve Hatch, J. A. 1999. Issues in measuring reliability, correlation versus percentage of agreement, *Written Communication*, 16: 354-367.
- Hernandez, P. ve Minor, D. 2015. Political identity and trust. *Harvard Business School Working Paper*, 16-012: 1-47.
- Hill, P. C. 2003. Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58 (1): 64-74.
- Hillman, A. J., Nicholson, G. ve Shropshire, C. 2008. Directors' identities, identification, and board monitoring and resource provision. *Organization Science*, 19(3): 441-456.
- Hofstede, G. 1985. The interaction between national and organizational value systems. *Journal of Management Studies*, 22(4): 347-357.
- Hofstede, G. 1983a. National cultures in four dimensions. *International Studies of Management and Organization*, 13(1-2): 46-74.
- Hofstede, G. 1983b. The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2): 75-89.
- Hofstede, G. ve McCrae, R. R. 2004. Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38 (1): 52-88.
- Hogg, M. A. 2014. From uncertainty to extremism: Social categorization and identity processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5): 338-342.
- Hogg, M. A. 2006. Social identity theory, İçinde, Burke, P. J. (Ed). *Contemporary Social Psychological Theories*, Stanford, California: Stanford University Press.
- Hogg, M. A. 2001. A Social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5 (3): 184-200.
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., Hinkle, S. 2004. The social identity perspective - Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*, 35 (3): 246-276.

- Hogg, M. A. ve Hains, S. C. 1998. Friendship and group identification: A new look at the role of cohesiveness in groupthink. *European Journal of Social Psychology*, 28: 323-341.
- Hogg, M. A., Hardie, E. A., Reynolds, K. J. 1995. Prototypical similarity, self-categorization, and depersonalized attraction: A perspective on group cohesiveness. *European Journal of Social Psychology*, 25 (2): 159-177.
- Hogg, M. A. ve Reid, A. S. 2006. Social identity, self categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16: 7-30.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. I. 2000. Social identity and self categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1): 121-140.
- Hogg, M. A., Meehan, C., ve Farquharson, J. 2010. The solace of radicalism: Self-uncertainty and group identification in the face of threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46: 1061-1066.
- Hohman, Z. P., ve Hogg, M. A. (2011). Fear and uncertainty in the face of death: The role of life after death in group identification. *European Journal of Social Psychology*, 41: 751-760.
- Holm, U. 2002. Empathy and professional attitude in social workers and non-trained aides. *International Journal of Social Welfare*, 11(1): 66-75.
- Hornsey, M. J. 2008. Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2/1: 204-222.
- Huddy, L. 2001. From social to political identity: A critical examination of social identity theory. *Political Psychology*, 22 (1): 127-156.
- Hudson, B. 2002. Interprofessionality in health and social care: The Achilles' heel of partnership? *Journal of Interprofessional Care*, 16 (1): 7-17.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T. Seers, A., Vandenberg, R. H. ve Williams, L. J. 1997. Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 667-683.

- Hutchison, P., Abrams, D., Gutierrez, R. ve Viki, G. T. 2008. Getting rid of the bad ones: The relationship between group identification, deviant derogation, and identity maintenance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44: 874-881.
- Jeffrey, C., Dilla, W. ve Weatherholt, N. 2004. The impact of ethical development and cultural constructs on auditor judgments: *A Study of Auditors in Taiwan. Business Ethics Quarterly*, 14(3): 553-579.
- Jetten, J., Branscombe, N. R., Spears, R. ve McKimmie, B. M. 2003. Predicting the paths of peripherals: The interaction of identification and future possibilities. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (1): 130-140.
- Jetten, J., Branscombe, N. R. ve Spears, R. 2002. On being peripheral: Effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 32: 105-123.
- Jetten, J., McAuliffe, B. J., Hornsey, M. J., Hogg, M. A. 2006. Differentiation between and within groups: the influence of individualist and collectivist group norms. *European Journal of Social Psychology*, 36 (6): 825-843.
- Jetten, J., Spears, R. ve Manstead, A. S. R. 1997. Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 27: 635-657.
- Kalish, Y. ve Robins, G. 2006. Psychological predisposition and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28: 56-84.
- Karacasulu, N. ve Karakır, İ. A. 2015. Cosmopolitan-communitarian dichotomy: Towards a third way? *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2): 21-48.
- Karasawa, M. 1995. Group distinctiveness and social identity of a low-status group. *Journal of Social Psychology*, 135 (3): 329-338.
- Kaypak, Ş. 2012. Yerel yönetimlerde katılımcı/müzakereci demokrasi sürecinde sivil toplum kuruluşlarının önemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 8 (17): 171-196.

- Kelly, S. ve Courts, N. 2007. The professional self-concept of new graduate nurses. *Nurse Education in Practice*, 7(5): 332-337.
- Keyton, J. ve Beck, S. J. 2008. Team attributes, processes, and values: A pedagogical framework. *Business Communication Quarterly*, 71 (4): 488-504.
- Kurman, J. 2001. Is self-enhancement related to modesty or to individualism-collectivism? a test with four Israeli groups. *Asian Journal of Social Psychology*, 4 (3): 225-237.
- Lan, H-C., Li, C.-P. ve Zheng, H-W. 2016. The construction of the indicators of professional competence for exercise instructors of the elderly. *Technology and Health Care*, 24: 325-335.
- Leach, C.W., Van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M.L.W., Pennekamp, S.F., Doosje, B, Ouwerkerk, J.W. ve Spears, R. 2008. Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1): 144-165.
- Levine, J.M. ve Moreland, R.L. 1990. Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41(1): 585-634.
- Lewis, A. C. ve Sherman, S. J. 2010. Perceived entitativity and the black-sheep effect: When will we denigrate negative ingroup members?. *The Journal of Social Psychology*, 150(2): 211-225.
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., Uhles, A. N. 2000. Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 (2): 223-246.
- Liddell, D. L., Wilson, M. E., Pasquesi, K., Hirschy, A. S, ve Boyle, K. M. 2014. Development of professional identity through socialization in graduate school. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 51(1): 69-84.
- Ma, V. ve Schoeneman, T. J. 1997. Individualism versus collectivism: A comparison of Kenyan and American self-concepts. *Basic & Applied Social Psychology*, 19 (2): 261-273.

- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. 2001. Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2): 197-222.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. 1991. Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98 (2): 224-253.
- Marques, J. M., Abrams, D. ve Serodio, R. G. 2001. Being better by being right: Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (3): 436-447.
- McAuliffe, B. J., Jetten, J. Hornsey, M. J. ve Hogg, M. A. 2003. Individualist and collectivist norms: When it's ok to go your own way. *European Journal of Social Psychology*, 33, 57-70.
- Melkumov, D., Breit, E. ve Khoreva, V. 2015. Directors' social identifications and board tasks: Evidence from Finland. *Corporate Governance: An International Review*, 23(1): 42-59.
- Merolla, D. M., Serpe, R. T., Stryker, S. ve Schultz, P. W. 2012. Structural precursors to identity processes: The role of proximate social structures. *Social Psychology Quarterly*, 75(2): 149-172.
- Messick, D. M. ve Mackie, D. M. 1989. Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40: 45-81.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. 2015. *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michailova, S. ve Hutchings, K. 2006. National cultural influences on knowledge sharing: A comparison of China and Russia. *Journal of Management Studies*, 43 (3): 383-405.
- Moorman, R. H. ve Podsakoff, P. M. 1992. A meta-analytic review and empirical test of the potential confounding effects of social desirability response sets in organizational behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65: 131-149.

- Morais, D. B. ve Ogden, A. C. 2011. Initial development and validation of the global citizenship scale. *Journal of Studies in International Education*, 15(5): 445-466.
- Mummendey, A. ve Wenzel, M. 1999. Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3 (2): 158-174.
- Muzio, D., Brock, D. M. ve Suddaby, R. 2013. Professions and institutional change: Towards an institutionalist sociology of the professions. *Journal of Management Studies*, 50 (5): 699-721.
- Nahirny, V.C. 1962. Some observations on ideological groups. *American Journal of Sociology*, 67(4): 397-405.
- Noordin, F., Williams, T., Zimmer, C. 2002. Career commitment in collectivist and individualist cultures: a comparative study. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1): 35-54.
- Oakes, P.J., Haslam, S. A., Morrison, B. ve Grace, D. 1995. Becoming an in-group: reexamining the impact of familiarity on perceptions of group homogeneity. *Social Psychology Quarterly*, 58 (1): 52-60.
- Owens, T. J., Robinson, D. T. ve Smith-Lovin, L. 2010. Three faces of identity. *The Annual Review of Sociology*, 36: 477-99.
- Petriglieri, J. L. 2011. Under threat: Responses to the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36 (4): 641-662.
- Popan, J. R., Kenworthy, J. B., Frame, M. C., Lyons, P. A. ve Snuggs, S. J. 2010. Political groups in contact: The role of attributions for outgroup attitudes in reducing antipathy. *European Journal of Social Psychology*, 40(1): 86-104.
- Popkewitz, T. S. 1994. Professionalization in teaching and teacher education: Some notes on its history, ideology, and potential. *Teaching & Teacher Education*, 10 (1): 1-14.

- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. ve Kaufmann, J. B. 2006. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49 (2): 235-262.
- Prentice, D. A., Miller, D. T. ve Lightdale, J. R. 2006. Asymmetries in attachments to groups and to their members: Distinguishing between common-identity and common-bond groups, İçinde, Levine, J. M. ve Moreland, R. L.(Ed), Small Groups, *Key Readings in Social Psychology*, New York and Hove: Psychology Press.
- Probst, T. M., Carnevale, P.J. ve Triandis, H. C. 1999.Cultural values in intergroup and single-group social dilemmas. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77 (3):171-191.
- Prudon, P. 2015. Confirmatory factor analysis as a tool in research using questionnaires: A critique. *Comprehensive Psychology*, 4(10): 1-19.
- Ramarajan, L. 2014. Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *The Academy of Management Annals*, 8(1): 589-659.
- Reid, S.A., Ng, S. H. 2000. Conversation as a resource for influence: evidence for prototypical arguments and social identification processes. *European Journal of Social Psychology*, 30 (1): 83-100.
- Rhee, E., Uleman, J. S. ve Lee, H. K. 1996. Variations in collectivism and individualism by ingroup and culture: Confirmatory factor analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(5): 1037-1054.
- Roberts, R. ve Wilson, D. 2016. Cross-Validation of a Global Citizenship Scale: Constructs for Evaluating Undergraduate Engineering Perspectives, *ASEE's 123rd Annual Conference & Exposition*, New Orleans, LA, June 26-29.
- Roberts, L. M. 2005. Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings. *Academy of Management Review*, 30 (4): 685-711.
- Roberts, J. ve Dietrich, M. 1999. Conceptualizing professionalism: Why economics needs sociology. *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (4): 977-998.

- Roscoe, J. T. 1975. *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. New York, Holt Rinehart and Winston.
- Rotter, J. B. 1990. Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45 (4): 489-493.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized expectancies for internal and external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1): 1-28.
- Ruef, M. 2002. Strong ties, weak ties and islands: Structural and cultural predictors of organizational innovation. *Industrial and Corporate Change*, 11(3): 427-449.
- Sadri, H. 2012. Professional ethics in architecture and responsibilities of architects towards humanity. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(9): 86-96.
- Sargut, A. S. 2006. Sosyal sermaye: Yapının sunduğu bir olanak mı, yoksa bireyin amaçlı eylemi mi?. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12: 1-13.
- Schaefer, T. E. 1984. Professionalism: Foundation for business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3 (4): 269-277.
- Schoderbek, P. P. ve Deshpande, S. P. 1996. Impression management, overclaiming, and perceived unethical conduct: The role of male and female managers. *Journal of Business Ethics*, 15: 409-414.
- Schmitt, M.T. ve Branscombe, N. R. 2001. The good, the bad, and the manly: Threats to one's prototypicality and evaluations of fellow in-group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37: 510-517.
- Schnittker, J. 2001. When is faith enough? The effects of religious involvement on depression. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 40 (3): 393-411.
- Schommer-Aikins, M. ve Easter, M. 2014. Cultural values at the individual level and the malleability of ways of knowing. *Educational Psychology*, 34 (2): 171-184.
- Schweitzer, A.1944. Ideological groups. *American Sociological Review*, 9 (4): 415-426.

- Sciulli, D. 2005. Continental sociology of professions today: Conceptual contributions. *Current Sociology*, 53(6): 915-942.
- Scott, W.R. 2008. Lords of the dance: Professionals as institutional agents. *Organization Studies*, 29(2): 219-238.
- Semiz, B. B. ve Altunışık, R. 2016. Pazarlama araştırmalarında likert tipi ölçeklerin özelliklerinin cevaplama tarzları üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (14): 578-598.
- Serpe, R. T. 1987. Stability and change in self: A structural symbolic interactionist explanation. *Social Psychology Quarterly*, 50 (1): 44-55.
- Shavitt, S., Lalwani, A. K., Zhang, J. ve Torelli, C. J. 2006. The horizontal/vertical distinction in cross-cultural consumer research. *Journal of Consumer Psychology*, 16 (4): 325-342.
- Shohani, M., Abedi, L. ve Rasouli, M. 2018. Professional attitude in iranian nursing students. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(6): 10-13.
- Simon, B. ve Hastedt, C. 1999. Self-aspects as social categories: the role of personal importance and valence. *European Journal of Social Psychology*, 29: 479-487.
- Singelis, T. M. Triandis, H. C. Bhawuk, D. R. S. ve Gelfand, M. J. 1995. Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29 (3): 240-275.
- Smith, J. R., Terry, D. J. ve Hogg, M. A. 2006. Who will see me? The impact of type of audience on willingness to display group-mediated attitude–intention consistency. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (5): 1173-1197.
- Sparkes, V. J. 2002. Interpretive paper: Profession and professionalisation. Part 1: Role and identity of undergraduate physiotherapy educators. *Physiotherapy*, 88(8): 481-492.
- Stanley, J. A. G. ve Muramatsu, N. 2011. Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32: 1065-1074.

- Stanley, J. A. G., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P ve Valles, J. R. 2010. Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8): 749-761.
- Stets, J. E. ve Burke, P. J. 2000. Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3): 224-237.
- Steinel, W., Van Kleef, G.A., Van Knippenberg, D., Hogg, M.A., Homan, A.C., Moffitt, G. 2010. How intragroup dynamics affect behavior in intergroup conflict: The role of group norms, prototypicality, and need to belong. *Group Processes and Intergroup Relations*, 13(6): 779-794.
- Streiner, D. L. 1994. Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *Research Methods in Psychiatry*, 39: 135–140.
- Stryker, S. 2007. Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75 (6): 1083-1102.
- Stryker, S. ve Burke, P. J. 2000. The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4): 284-297.
- Stryker, S. ve Serpe, R. T. 1994. Identity salience and psychological centrality: equivalent, overlapping, or complementary concepts?. *Social Psychology Quarterly*, 57(1): 16-35.
- Swales, S. 2003. Professionalism: Evolution and measurement. *Service Industries Journal*, 23(2): 130-149.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. 2009. Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(2): 153-163.
- Terry, D. J., Hogg, M. A. ve White, K. M. 1999. The theory of planned behaviour: Self identity, social identity and group norms. *British Journal of Social Psychology*, 38: 225-244.
- Thoits, P. A. 1983. Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation. *American Sociological Review*, 48 (2): 174-187.

- Tonon, J. M. 2008. The costs of speaking truth to power: How professionalism facilitates credible communication. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2): 275-295.
- Triandis, H. C. 2011. Culture and self-deception: A theoretical perspective. *Social Behavior & Personality*, 39 (1): 3-13.
- Triandis, H. C. 2006. Cultural aspects of globalization. *Journal of International Management*, 12: 208-217.
- Triandis, H. C. 2004. The many dimensions of culture. *Academy of Management Executive*, 18 (1): 88-93.
- Triandis, H. C. 2001. Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69 (6): 907-924.
- Triandis, H.C. 2000a. Dialectics between cultural and cross-cultural psychology. *Asian Journal of Social Psychology*, 3: 185-195.
- Triandis, H. C. 2000b. Culture and conflict. *International Journal of Psychology*, 35 (2): 145-152.
- Triandis, H. C., Chen, X-P., ve Chan, D K-S. 1998. Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29: 275-289.
- Triandis, H. C. 1996. The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51(4): 407-415.
- Triandis, H.C. 1982. Dimensions of cultural variation as parameters of organizational theories. *International Studies of Management & Organization*, 12 (4): 139-169.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M. ve Lucca, N. 1988. Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2): 323-338.
- Triandis, H. C., Gelfand, M. J. 1998. Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1): 118-128

- Triandis, H. C., McCusker, C. ve Hui, C. H. 1990. Multimethod probes of individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 1006-1020.
- Triandis, H. C. ve Suh, E.M. 2002. Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53: 133-60.
- Turner, J. C. 1975. Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5 (1): 5-34.
- Tüz, M., Çüçen, A. K., Akçağlar, S. 2016. Bursa'da bilim ve teknolojide sürdürülebilir projeler üreten sivil toplum kuruluşları (STK) arası diyalogun geliştirilmesi. *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(30): 111-132.
- Unterhalter, E. 2008. Cosmopolitanism, global social justice and gender equality in education. *Compare*, 38 (5): 539-553.
- Van Kleef, G. A., Steinel, W., Van Knippenberg, D., Hogg, M. A., Svensson, A. 2007. Group member prototypicality and intergroup negotiation: How one's standing in the group affects negotiation behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 46(1): 129-152.
- Voci, A. 2006. Relevance of social categories, depersonalization and group processes: Two field tests of self-categorization theory. *European Journal of Social Psychology*, 36: 73-90.
- Wagner, J. A. III. 1995. Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38 (1): 152-172.
- Wallace, J. E. 1995. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40: 228-255.
- Wilensky, H. L. 1964. The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70 (2): 137-158.
- Witteck, R. 1999. Closed structures, open structures, stable structures: Explaining structural form and temporal stability of informal social networks in organizations. *Bulletin de Methodologie Sociologique*, 63: 5-28.

- Wood, J. M. 2007. Understanding and computing Cohen's Kappa: A tutorial. *WebPsychEmpiricist*. Web Journal at <http://wpe.info/> (2007), erişim, 04 Ocak 2018.
http://works.bepress.com/james_wood/22/.
- Wyer, N. A. 2010. Selective self-categorization: Meaningful categorization and the in-group persuasion effect. *The Journal of Social Psychology*, 150(5): 452-470.
- Yamagishi, T., Jin, N., Miller, A.S.1998. In-group bias and culture of collectivism. *Asian Journal of Social Psychology*, 1(3): 315-328.
- Yılmaz, M. 2018. Sivil toplum ve sivil toplum kuruluşları: Türkiye' de bilgi hizmetlerine yönelik oluşturulmuş STK'lar ve bu kuruluşlara yönelik bir araştırma. *Journal of World of Turks*, 10 (1): 249-272.
- Yuki, M. 2003. Intergroup comparison versus intragroup relationships: A cross-cultural examination of social identity theory in North American and East Asian cultural contexts. *Social Psychology Quarterly*, 66 (2): 166-183.
- Yuki, M., Maddux, W. W., Brewer, M. B. ve Takemura, K. 2005. Cross-cultural differences in relationship- and group-based trust. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(1): 48-62.
- Zerbe, W. J., Paulhus, D. L. 1987. Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review*, 12 (2): 250-264.
- Zouhri, B. ve Rateau, P. 2015. Social representation and social identity in the black sheep effect. *European Journal of Social Psychology*, 45: 669-677.

EKLER

Ek- 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Başkent Üniversitesi'nde, "Yönetim ve Organizasyon" doktora programı tez çalışması için hazırlanmıştır. Yaklaşık 15 dakikada doldurulabilecek soru kâğıdı, siz ve grubunuzla ilgili soruları içermektedir. Aşağıda yer alan soruların doğru veya yanlış bir yanıtı bulunmamaktadır; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Sorulara yanıt verirken, "*olması gerektiğini düşündüğünüzü değil*", "*hali hazırda olanı*" belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması açısından önemlidir. Yanıtlarınız, hiçbir şekilde üçüncü şahıs veya kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Sonuçlar istatistiksel kurallara uygun olarak değerlendirileceğinden kişisel bir bilgiye ihtiyaç bulunmamaktadır. Grubunuzun adı hiçbir şekilde bilimsel yayınlarda açıklanmayacaktır. Araştırmamıza verdiğiniz değerli katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.

Prof. Dr. A. Selami Sargut

Doktora Öğrencisi Nurcan Kemikkıran

Aşağıda çeşitli senaryolar bulunmaktadır. Her senaryonun 4 tane seçeneği vardır. Sizden istediğimiz, kendinizi bu durumlarda hayal etmenizdir. Eğer seçeneklerden hiçbiri size uymuyorsa, seçenekler içinde size en yakın olanı işaretleyerek boş soru bırakmamaya çalışınız. Bu senaryolar için doğru ve yanlış yanıtlar olmayıp sizin fikrinizin en iyi seçenek olduğunu size hatırlatmak istiyoruz.

1) Arkadaşlarınızla beraber akşam yemeğini dışarıda yemeye karar verdiniz.

Hesabı paylaşmanın en iyi yolu sizce hangisidir?

- a- Kimin ne sipariş ettiğine bakmadan eşit olarak bölmek
- b- Herkesin kazancına göre ödeme yapması, çok kazananların daha fazla ödemesi
- c- Grubumuzun liderinin (ya da grupta yaşça büyük veya mevkie yüksek olanın) hesabı ödemesi ya da hesabı nasıl bölmemiz gerektiğine karar vermesi
- d- Herkesin kendi yediği yemeğin tutarı kadar ödeme yapması

2) İşyeriniz için bir sanat eseri almayı planlıyorsunuz. Aşağıdakilerden hangisi kararınızı vermenizde en önemli rolü oynar?

- a- Beraber çalıştığım iş arkadaşlarımlın beğenecek olması
- b- İyi bir yatırım olması
- c- Amirimın beğenecek olması
- d- Sadece kendi beğenime hitap etmesi

3) Kendinizi tek bir özelliikle ifade etmeniz gerekse aşağıdakilerden hangisini seçerdiniz?

- a- İşbirliğine yatkın
- b- Rekabeti seven
- c- İşine, görevine bağlı
- d- Eşsiz

4) Mutluluk;

- a- Birçok samimi arkadaşınızın olmasıdır
- b- Rekabet durumunda, yarışmalarda kazanan taraf olmaktır
- c- Toplumda önemli statüler elde etmektir
- d- Kendi özelini ve mahremiyetini korumaktır

5) Yokluğunuzda iş yerindeki birçok insanın işini zorlaştıracak büyük bir seyahate çıkmayı planlıyorsunuz. Gidip gitmeme konusunda kimin fikrini alırdınız?

- a- Eşim ya da yakın bir arkadaşımın
- b- Seyahat etmeyi planladığım yer hakkında bilgisi olan uzman kişilerin
- c- Anne babamın
- d- Kimsenin

6) Aşağıdaki dört kitaptan hangisi daha çok ilginizi çeker?

- a- Arkadaş edinmenin yolları
- b- İş hayatında başarılı olmanın yolları
- c- Sorumluluklarını yerine getirdiğinden emin olmanın yolları
- d- Daha az harcayarak daha çok eğlenmenin yolları

7) Performans ve kıdem gibi faktörlerin eşit olduğunu farz ederek, bir çalışanın terfi etmesinde en önemli etmen sizce hangisidir?

- a- Kuruma sadık olması
- b- Geçmişte Kuruma katkısının çok olması
- c- Yöneticilerin emirlerine itaat etmesi
- d- Çalışanın kendini o görev için uygun görmesi

8) Çok önemli bir sosyal etkinliğe katılmak için kıyafet satın aldığınızda aşağıdakilerden hangisi sizi en çok mutlu eder?

- a- Arkadaşlarımla kıyafeti beğenmesi
- b- Kıyafetin herkesi büyüleyecek kadar şık olması
- c- Ailemin kıyafeti beğenmesi
- d- Beğendiğim kıyafeti satın almış olmam

9) İdeal bir toplumda, milli bütçe öyle bir şekilde hazırlanmalıdır ki,

- a- Herkes temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek miktarda para kazanabilsin
- b- Topluma önemli katkıları olan kişiler ödüllendirilebilsin
- c- En üst düzeyde istikrar, adalet ve düzen sağlanabilsin
- d- İnsanlar eşsiz olduklarını hissedebilsin ve hedefleri doğrultusunda ilerleyebilsin

10) İnsanlar kendimi anlatmamı istediğinde,

- a- Arkadaşlarımla ve onlarla birlikte yapmaktan hoşlandığım şeylerden bahsederim
- b- Başarılarımla hakkında konuşurum
- c- Atalarımla ve onların gelenek ve göreneklerinden bahsederim
- d- Beni ben yapan farklı ve özgün yönlerim hakkında konuşurum

11) Nişanlılığın ve ailenizin iyi geçinemediğini farz edin. Ne yaptınız?

- a- Nişanlılığa, aileye uyum sağlaması için gayret göstermesini söyledim
- b- Nişanlılığa, ailemin maddi desteğine ihtiyacımın olduğunu ve politik davranmayı öğrenmesini söyledim
- c- Nişanlılığa, ailemin ve anne babamın benim için çok önemli olduklarını hatırlatır ve onların isteklerini yerine getirmesini söyledim
- d- Hiçbir şey

12) 5 kişiden oluşan takımlar bir bilim projesi yarışmasına katıldı. Sizin takımınız birinci oldu ve 5.000 TL para ödülü kazandı. Siz ve bir arkadaşınız, projenin %95'ini yaptınız. Sizce para ödülü nasıl dağıtılmalı?

- a- Kimin ne katkıda bulunduğu bakılmaksızın eşit olarak paylaşılmalı
- b- Ben ve arkadaşım paranın %95 ini almalıyız, kalan parayı da diğerleri almalı
- c- Grup lideri nasıl paylaşılacağına karar vermeli
- d- Beni en mutlu edecek şekilde paylaşılmalı

13) Kurumunuzca gerçekleştirilecek bir hayır etkinliği için müzik grubu seçecek olsanız, aşağıdakilerden hangisi kararınızda en önemli rol oynardı?

- a- İş arkadaşlarımın grubu beğenmesi
- b- Grubun kalabalık bir kitleyi çekecek olması
- c- Kurum yönetiminin grubu beğeniyor olması
- d- Grubu gerçekten beğeniyor olmam

14) Kişisel gelişiminiz için bir eğitim almak isterseniz aşağıdakilerden hangisini seçerdiniz?

- a- Arkadaşlarımın katılmayı planladığı eğitimi
- b- Herkesten daha başarılı olmama katkı sağlayacak olanı
- c- Ailemin almamı önerdiği eğitimi
- d- En ilgimi çeken

15) Bir grup arkadaşınız ile pideciye gittiniz. Ne tür pide sipariş etmeye nasıl karar verirsiniz?

- a- Grubun çoğunluğunun tercih ettiği pideyi seçeriz
- b- Pideciye en abartılı pideyi sipariş ederiz
- c- Grup lideri herkes adına siparişi verir
- d- Ben istediğim pideyi seçerim

16) Seçimlerde (okul-aile birliği, belediye vb.) hangi adaya oy verirdiniz?

- a- Arkadaşlarımın oy verdiği adaya
- b- Kişisel olarak bana ilerde faydalı olabilecek adaya
- c- Benim önemseydiğim bir gruba mensup ve seçildiğinde bu grubun statüsünü artıracak adaya
- d- En çok sevdiğim adaya

A.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Bu grubun tipik bir üyesi olarak tanımlanmam, yerinde bir tespittir	1	2	3	4	5	6 7
2	Bu grubun tipik bir üyesi olarak tanımlandığımda kendimi iyi hissedirim	1	2	3	4	5	6 7
Lütfen aşağıdaki sorulara yanıtınızın sıklık derecesini belirtiniz							
1-Hiçbir zaman 4- Bazen 7- Her zaman							
5	Kendinizi tanıtırken ne sıklıkla bu grubun adından bahsedersiniz?	1	2	3	4	5	6 7
6	Bu grubun bir üyesi olduğunuzu ne sıklıkla beyan edersiniz?	1	2	3	4	5	6 7
B.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Bu grup içerisinde düşünce ve davranışlarımı etkileyen çok sayıda üye vardır	1	2	3	4	5	6 7
2	En iyi arkadaşlarımın çoğu bu gruptandır	1	2	3	4	5	6 7
Lütfen aşağıdaki sorulara yanıtınızın sıklık derecesini belirtiniz							
1-Hiçbir zaman 4- Bazen 7- Her zaman							
5	Grup üyeleri ile ne sıklıkla görüşürsünüz?	1	2	3	4	5	6 7
6	Grup üyeleri ile ne sıklıkla iletişim kurarsınız?	1	2	3	4	5	6 7

C.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Grubumun diğer üyeleriyle kendimi aynı geminin yolcuları gibi hissediyorum	1	2	3	4	5	6 7
2	Herhangi bir hedefe ulaşmak, ancak bu gruptaki bütün üyeler birlikte çalışınca mümkündür	1	2	3	4	5	6 7
3	Bu gruptaki üyeler gerçek anlamda bir grup oluşturmaktadır	1	2	3	4	5	6 7
4	Grubumun üyeleri birbirine bağlıdır, birbiri ile etkileşim içindedir	1	2	3	4	5	6 7
5	Grubum, bu grubun üyesi olmak benim için önemlidir	1	2	3	4	5	6 7
6	Grubum uzun süreli ve kalıcıdır	1	2	3	4	5	6 7
D.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Bu gruptaki insanların birbirleriyle pek çok ortak yönü vardır	1	2	3	4	5	6 7
2	Bu gruptaki insanlar birbirlerine çok benzerler	1	2	3	4	5	6 7
3	Bu gruptaki insanların çoğu, değer ve tercihleri bakımından birbirlerine benzerler	1	2	3	4	5	6 7
4	Bu gruptaki insanların çoğu, benzer şekillerde davranış gösterir	1	2	3	4	5	6 7
E.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Karşımdaki insanı değerlendirirken ilk önce gözlemlerim	1	2	3	4	5	6 7
2	Hizmet verdiğim kişilerin kültürlerini, gelenek, örf ve adetlerini anlamaya çalışırım	1	2	3	4	5	6 7
3	Davranışlarım insanların sadece dış görünüşlerine göre değişiklik göstermez	1	2	3	4	5	6 7
4	Yaptığım işin sorumluluğunu tamamen üzerime alırım	1	2	3	4	5	6 7
5	Hem kendimin hem de iş arkadaşlarımın uygulamalarında eleştirel düşünürüm	1	2	3	4	5	6 7
6	İşyerindeki eksiklikleri belirleyerek gerekli yere bildiririm ve eksiklikleri gidermeye çalışırım	1	2	3	4	5	6 7
7	İşimle ilgili yaptığım bütün uygulamalarda neden-sonuç ilişkilerini göz önünde bulundururum	1	2	3	4	5	6 7
8	İşimde disiplinliyim	1	2	3	4	5	6 7

F.							
Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı belirtiniz							
1-Kesinlikle katılmıyorum 4- Kararsızım 7- Kesinlikle katılıyorum							
1	Türk-İslam ülküsünü benimserim	1	2	3	4	5	6 7
2	Tüm dünya vatandaşları, dil, din, ırk ayrımı gözetmeksizin eşittir	1	2	3	4	5	6 7
3	İnsanın dini inancının olması, hayatta karşılaşacağı birçok zorluğu daha kolay aşmasına yardım eder	1	2	3	4	5	6 7
4	Benden farklı kültürel değerlere sahip insanlarla birlikte çalışmaktan hoşnut olurum	1	2	3	4	5	6 7
5	Bir insanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonucudur	1	2	3	4	5	6 7
6	İnsan kendi yaşamına temelde kendisi yön verir	1	2	3	4	5	6 7
7	İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur	1	2	3	4	5	6 7
9	Gençlerin Türklük ve İslam inancına uygun olarak yetişmesine katkı sağlarım	1	2	3	4	5	6 7
10	Türk Kültürüne özgü örf, adet, töre ve geleneklere bağlıyım	1	2	3	4	5	6 7
11	Türk ve İslam alemini, vatanım ve milletim gibi görürüm, onların zor günlerinde yanında olmak için elimden geleni yaparım	1	2	3	4	5	6 7

Ek- 2. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi ve Kimliksizleşme İndeksi Hesaplama

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi Hesaplama

Örnek. F1 sorusu için 1. grubun KUI değeri

F1	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7
1. grup	38	13	13	13	9	6	8
2. grup	2	1	4	6	6	11	70

$$\text{Gruplar arası farklılık} = \sum_{i=1}^7 \sum_{k=1}^7 x_i * [(y_k * z_{ik})] \quad i = 1,2, \dots,7 \quad k = 1,2, \dots,7$$
$$z_{ik} = |i - k|$$

$$\begin{aligned} &= 38 * [(2 * 0) + (1 * 1) + (4 * 2) + (6 * 3) + (6 * 4) + (11 * 5) + (70 * 6)] + \\ &13 * [(2 * 1) + (1 * 0) + (4 * 1) + (6 * 2) + (6 * 3) + (11 * 4) + (70 * 5)] + \\ &13 * [(2 * 2) + (1 * 1) + (4 * 0) + (6 * 1) + (6 * 2) + (11 * 3) + (70 * 4)] + \\ &13 * [(2 * 3) + (1 * 2) + (4 * 1) + (6 * 0) + (6 * 1) + (11 * 2) + (70 * 3)] + \\ &9 * [(2 * 4) + (1 * 3) + (4 * 2) + (6 * 1) + (6 * 0) + (11 * 1) + (70 * 2)] + \\ &6 * [(2 * 5) + (1 * 4) + (4 * 3) + (6 * 2) + (6 * 1) + (11 * 0) + (70 * 1)] + \\ &8 * [(2 * 6) + (1 * 5) + (4 * 4) + (6 * 3) + (6 * 2) + (11 * 1) + (70 * 0)] \\ &= \mathbf{36056} \end{aligned}$$

$$\text{İç Grup Farklılığı} = \sum_{i=1}^7 \sum_{k=i+1}^7 x_i * [(x_k * z_{ik})] \quad i = 1,2, \dots,7 \quad k = i + 1, \dots,7$$
$$z_{ik} = |i - k|$$

$$\begin{aligned} &= 38 * [(13 * 1) + (13 * 2) + (9 * 4) + (6 * 5) + (8 * 6)] + \\ &13 * [(13 * 1) + (13 * 2) + (9 * 3) + (6 * 4) + (8 * 5)] + \\ &13 * [(13 * 1) + (9 * 2) + (6 * 3) + (8 * 4)] + \\ &13 * [(9 * 1) + (6 * 2) + (8 * 3)] + \\ &9 * [(6 * 1) + (8 * 2)] + 6 * [(8 * 1)] = \mathbf{10870} \end{aligned}$$

Toplam Karşılaştırma Sayısı

$$\begin{aligned} &= 38 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + 13 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + \\ &13 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + 13 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + \\ &9 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + 6 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] + \\ &8 * [2 + 1 + 4 + 6 + 6 + 11 + 70] = \mathbf{10000} \end{aligned}$$

$$\text{Ortalama Gruplar Arası Farklılık} = \frac{\text{İç Grup Farklılığı}}{\text{Toplam Karşılaştırma Sayısı}} = \frac{10870}{10000} = \mathbf{3,6056}$$

$$\text{İç Grup Karşılaştırma Sayısı} = \frac{n-(n-1)}{2} = \frac{100-(100-1)}{2} = \mathbf{4950}$$

$$\text{Ortalama İç Grup Farklılığı} = \frac{\text{İç Grup Farklılığı}}{\text{İç Grup Karşılaştırma Sayısı}} = \frac{10870}{4950} = \mathbf{2,1960}$$

$$\text{KUI} = \frac{\text{Ortalama Gruplar Arası Farklılık}}{\text{Ortalama İç Grup Farklılığı}} = \frac{3,6056}{2,1960} = \mathbf{1,44}$$

Kimliksizleşme İndeksi Hesaplama

Örnek. 1. Grupta F1 sorusu için 1 yanıtını veren katılımcılar için KSZİ

F1	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7
1. grup	38	13	13	13	9	6	8
2. grup	2	1	4	6	6	11	70

$$\begin{aligned} \text{Birey-Dış Grup Farklılığı} &= \sum_{i=1}^7 \sum_{k=1}^7 [(y_k * |i - k|)] \quad i = 1,2, \dots, 7 \quad k = 1,2, \dots, 7 \\ &= [(1 * 1) + (4 * 2) + (6 * 3) + (6 * 4) + (11 * 5) + (70 * 6)] = \mathbf{5,26} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Birey-İç Grup Farklılığı} &= \sum_{i=1}^7 \sum_{k=1}^7 [(y_k * |i - k|)] \quad i = 1,2, \dots, 7 \quad k = 1,2, \dots, 7 \\ &= [(13 * 1) + (13 * 2) + (9 * 4) + (6 * 5) + (8 * 6)] = \mathbf{1,92} \end{aligned}$$

$$\text{KSZI} = \frac{5,26+1}{1,92+1} = \mathbf{2,14}$$