

GRUPLARDA DAVRANIŞ

BAŞKALARININ VARLIĞINDA DAVRANIŞ

- Başkalarının varlığında bireyin edimi bazen iyileşirken bazen kötüleşmektedir.
- Eğer bir koşucuysak ve zorlu bir eğitimden geçerken başkalarının varlığında yalnız olduğumuzdan daha iyi koştuğumuzu dikkat edersek bu başkalarının varlığının edimimizi iyileştirdiğini gösterir.
- Bir tiyatro oyuncusu yalnızken sözlerini doğru olarak söylerken seyircilerin varlığında sözleri şaşırabilir. Bu da başkalarının varlığının edimimizi kötüleştirdiğini gösterir.



TOPLUMSAL HIZLANDIRMA

- Bazen insanlar başkaları varken yalnızken olduğundan daha iyi edim sergilerler. Bu tepkiye **toplumsal hızlandırma** adı verilir.
- Triplett bisiklet yarışçılarının, yalnız çalıştıkları zamanlarla karşılaştırıldığında, diğerleriyle yarışırken daha hızlı göründüklerine dikkat etti. Bu gözlemine sınamak için bir deney tasarladı . Çocukların grup halinde bir balık oltası çekerken yalnızken olduğundan daha fazla çalışıp çalışmadığını görmek istedi. Beklendiği gibi, çocuklar başkalarının varlığında daha çok çalışıyorlardı.



- Öte yandan bazen başkalarının varlığı edimi kötüleştirmekte ve verimi kötüleştirmektedir. Başkalarının varlığına karşı gösterilen bu tepkiye **edimin toplumsal ketlenmesi** adı verilmektedir. Yalnızken sözleri akıcı söyleye bilen bir tiyatrocunun seyirci varlığında dili sürçmekte ve hatalar yapmaktadır.



BAŞKALARININ VARLIĞI NIÇİN EDİMİN KALİTESİNİ BAZEN ARTIRIRKEN BAZEN AZALTMAKTADIR?

- Bir açıklama Zajonc tarafında önerilmiştir. buna göre, başkalarıyla birlikte olma ,bireyde dürtü ya da güdülenme düzeyini, dolayısıyla da genel uyarılmışlık halini artırmaktadır. Artan uyarılmışlık halinin edimi kötüleştirip kötüleştirmeyeceği yapılan iş ya da duruma bağlıdır.



BAŞKALARININ VARLIĞI BİZİ NİÇİN GÜDÜLEMEDİR?

- İlk açıklamaya göre başkalarının yalnızca varlığında doğuştan getirdiğimiz oldukça yalın uyarılma eğilimimiz vardır.
- İkinci bir görüşte başkalarının varlığı bizi güdüler çünkü onlar tarafından değerlendiriliyor olmaktan kaygılanır ve olumlu bir izlenim vermek isteriz. Bu tepkiye **değerlendirme kaygısı** denir.
- Üçüncü bir görüş, başkalarının varlığının dikkat dağıtıcı olmasıdır.



- Daha yakın bir geçmişte, Jim Blacovich ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan dördüncü bir biyopsikolojik açıklama önerilmiştir. Başkalarının varlığı iki farklı fizyolojik tepki örüntüsünden birine yol açabilir: meydan okuma ya da tedit.



TOPLUMSAL KAYTARMACILIK

- Bir bireyin ortak bir etkinliğe katkıları değerlendirildiğinde bireyler genellikle yalnızken olduğundan daha az çalışmaktadırlar. Bu **etkiye toplumsal kaytarmacılık** denir.
- Karau ve Williams ın ortak çaba modeline göre, bir kişinin bir grup modeline göre, bir kişinin bir grup görevinde ne kadar çalışacağı iki ana etmene bağlıdır:
 - 1) kişinin kendi katkısının grup başarısı için ne kadar önemli olduğuna ilişkin inancı
 - 2) kişinin grup başarısının olası çıktısına verdiği değer



- Eğer insanlar katkılarının başkaları tarafından değerdendirebileceğine inanırlarsa, toplumsal kaytarmacılık ortadan kalkabilir.
- 1) insanlar yabancılarla çalıştıklarında toplumsal kaytarmacılığın niçin en yüksek olduğunu
- 2) tanıdıkların birlikte çalıştıklarında niçin azaldığını
- 3) insanlar yüksek düzeyde değerdindikleri bir grupta çalıştıklarında niçin ortadan kalktığını açıklayabilir.



TOPLUMSAL ETKİ KURAMI

- Toplumsal etki kuramı bu başkalarının etkilerinin (olumlu ya da olumsuz) ne kadar güçlü olduğu sorusunu yanıtlama çabasının bir ürünüdür.
- Latane (1981) tarafından geliştirildiği biçimiyle, bu kurama göre, başka insanların birey üzerindeki etkisi üç özelliklerine bağlıdır: sayıları, güçleri ve fiziksel ve zamansal yakınlıkları.



- Gözlemcilerin sayısı arttıkça etkileri de artar. Tiyatro oyuncusunu düşünürsek, seyircinin etkisi, hazır bulunan insanların sayısı arttıkça artmalıdır. Oyuncu 50 kişi önünde oynarken beş kişi önünde olduğundan daha fazla sahne korkusu yaşamalıdır.
- Diğer bir etmende toplumsal güçlerin gücü, yani gözlemcilerin gücüdür.güç gözlemcilerin konum yaş ya da bireyle ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenir.
- Üçüncü bir etmen seyircinin gölgesinin kişinin üzerinde olması, yani zamansal ve fiziksel olarak kişiye yakınlığıdır.



BİREYSELLİK YİTİMİ

- Bazen insanlar bir kalabalık içinde kendilerini kaybeder ve yalnızken olabileceğinden daha farklı davranır görünmektedirler.
- Arada sırada kalabalığın davranışı kontrolden çıkar. Bir kasaba öğrenciler gece yarısı partileri ve ortalıkta çıplak gezmeleriyle mahalle sakinlerini rahatsız etmişler , başka kentte henüz yaşı küçük alkol kullanıcılarını basan polis öğrencilerin ayaklanarak pencereleri aşağıya indirmelerine ve arabalara zarar vermelerine yol açmıştı.



BÖYLESİ KALABALIK DAVRANIŞLAR NASIL AÇIKLANA BİLİR?

- 19. yy. sosyoloğu Gustave Le Bon kalabalıklar içinde kişinin heyecan ve çoşkularının gruba yayıldığına işaret etti. Bir kişi bir şey yaptığında, herkes aynısını yapmak eğilimindedir. Olağan durumlarda, yapılan yapılan şeyin diğerlerinin büyük çoğunluğu için kabul edilemez bile olsa bu böyledir. Le Bon buna “toplumsal bulaşma adını verdi”.



KALABALIK

- Son olarak başkalarının varlığının önemli diğer bir sonucu da kalabalık yaşantısı olabilir. Sabahları ve akşamları kalabalık saatlerde otobüslere tıklımış insanlar kalabalığı hissetmek eğilimindedirler.
- *Kalabalık* var olandan daha fazla mekan isteğiyle ilişkili psikolojik bir rahatsızlık duygusu ve stres durumudur.kendimizi kalabalıkta hissetme gerçekte sahip olduğumuz mekanın miktarından bağımsız olabilir. Fiziksel olarak bir yere sıkıştığımızda kalabalıkta olma duygusu yaşama eğilimimiz daha yüksektir. Fakat bazen çevremizde geniş bir mekan olduğunda bile kalabalık içindeymiş duygusunu yaşarız.



- **Duygusal yüklülük.** Stanley ve Milgram insanların çok fazla uyarılmaya maruz kaldıkları her zaman duygusal yüklülük yaşadıklarını ileri sürdü. Toplusal yoğunluk aşırı uyarılma ve kalabalıklık duygularına neden olabilir.
- **Kontrol kaybı.** Yüksek toplusal yoğunluk insanlara davranışları üzerindeki kontrolü kaybettikleri duygusu verebilir. Sınırlı bir alanda çok sayıda insan olduğunda her bireyin özgürce etrafta dolaşma, istenmeyen temaslardan kaçınma kısaca durumu kontrol etme yeteneği azalmaktadır.
- **Yüklemeler.** Bu görüşe göre, öznel bir kalabalık yaşantısı iki öğeyi gerektirir: fizyolojik bir uyarılma durumu ve bu uyarılmayı çok fazla insanın varlığına yükleyen bilişsel bir etiket.





SOSYAL PSİKOLOJİDE GRUPLARIN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Günlük dilde bütün birlikteliklerden, topluluklardan grup olarak söz edilebilir. Fakat toplum bilimciler “grup” sözcüğünü daha teknik anlamda kullanmaktadırlar.

- Toplum bilimciler, bir grupta insanların karşılıklı bağımlı olduklarını ve karşılıklı etkileşim potansiyeline sahip olduklarını söylemektedirler. Bu tanıma göre, tüm öğrencilerin bir toplumsal kategori oluşturduğunu; 5/D sınıfının öğrencilerinin de grup oluşturduğunu söylenebilir.



- Giderek yaygınlaşan internet kullanımını da sanal ortamda da birçok grupların oluşmasını sağlamaktadır. Bunlar arasında hobi grupları, haber grupları, interaktif oyun grupları ve çeşitli sosyal paylaşım sitelerinde yer alan gruplar da gösterilebilir.

Ancak Sosyal Psikologlar, bu bilgisayar temelli toplumsal gruplaşmaları daha yeni yeni araştırmaya başlamışlardır.



GRUP YAPISI

- İnsanlar, bir grupta bir araya geldiklerinde bazı özellikleri bakımından özdeşleşebilirler. Davranış örüntüleri geliştirir, iş bölümü yaparlar ve farklı rolleri benimseyip üstlenirler.
- Merei(1949), küçük çocuk gruplarının yalnızca üç ya da dört toplantıdan sonra birçok gayri resmi kural geliştirdiklerini görmüşlerdir.



- Odada her çocuğun nerede oturacağına, her oyuncakla kimin oynayacağına ve grup bir araya geldiğinde izlenecek etkinlik sırasının ne olacağına karar veriyorlardı.
- Bu örüntülere grubun 'toplumsal yapısı' adı verilir.(Levine ve Moreland ,1998)



- Toplumsal yapının üç önemli ögesi: toplumsal kurallar, toplumsal roller ve toplumsal statüdür.
- Toplumsal kurallar, bir grubun üyelerinin nasıl davranacakları hakkındaki ortak beklenti ve ilkelerden oluşur. Toplumsal kurallar, bir bireyin özgül davranış ve inançlarının, toplumsal grup tarafından onaylanıp onaylanmadığını belirler.



- Örneğin; bir kızın, biriyle çıkan bir erkekten hoşlanması ve ona teklifte bulunması toplum tarafından hoş karşılanmaz. Kişi bu nedenle bu davranışından kaçınabilir.
- Roller, kişinin içinde bulunduğu gruptaki iş bölümünü tanımlar.
- Bazı gruplarda roller açıktır; hatta resmi bir çizelgede ya da yasal sözleşmelerde betimlenebilir.



- Bireyler var olan örüntüleri yeniden tanımlamaya ya da pazarlık etmeye çalışmakla birlikte, gruptaki konumlarının genellemelerine uymak zorundadırlar.
- Örneğin; okul hayatına yeni başlayan bir öğrenci, artık eğitim aldığı okulun kurallarına uymak zorundadırlar.
- Okulda, işte, ailelerimizde yerine getirdiğimiz roller günlük etkinliklerimizin çoğunu şekillendirir.



- Grup yapısının önemli bir diğer özelliği de , grup üyelerinin statüsüyle ilgilenmesidir.
- Çoğu toplumsal sistemdeki konumlar saygınlık ve yetke açısından farklılık gösterir.
- Örneğin;bir mağaza sahibi,iş yerinde en yüksek konuma,yetkiye ve en fazla maaşa layık görülür.



- Arkadaş grupları gibi eşitlik içermesi gereken gruplarda bile bazı bireylerin diğerlerinden daha etkili olduğu görülmektedir.
- Joseph Berger tarafından geliştirilen beklenti durumları kuramı gruplarda konum farklılıklarının oluşturulmasını çözümlenmektedir. Bu bakış açısına göre grubun başarılı olmasını sağlayacak üyelerine yüksek statüler verilmelidir. Grupdaki her birey ile ilgili değerlendirme yapılmasını ve ona göre bir statü verilmesini önerir.

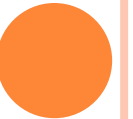


TUTKUNLUK

- Üyelerinin bir grupta kalmasına neden olan olumlu ve olumsuz güçlerin tümüne verilen addır. Bir grubun tutkunluğunu etkileyen bir çok etmen vardır. Grup içinse sevgi bağları, grup içi uyum, gruptan alınan doyum, kişinin amaçlarını gerçekleştirmek için grubu araç olarak görmesi gibi faktörlerden etkilenir. Bazen kişiler bulunduğu gruptan hoşnut olmasa bile o gruptan ayrılamazlar.

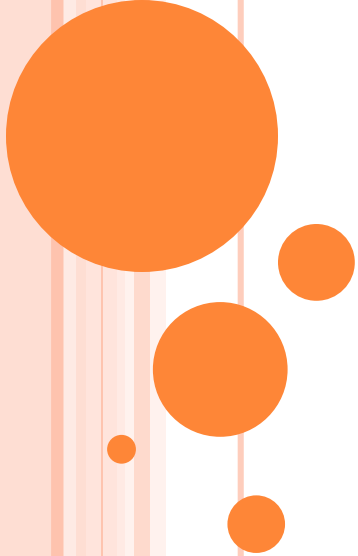


Çünkü ayrılmanın bedeli çok ağır olabilir.örneğin; okul arkadaşlarını sevmeyen bir öğrenci okuldan ayrılamaz çünkü eğitimini tamamlayacağı başka bir kurum olmayabilir. Ve ayrılması durumunda da bedeli ağır olacaktır.



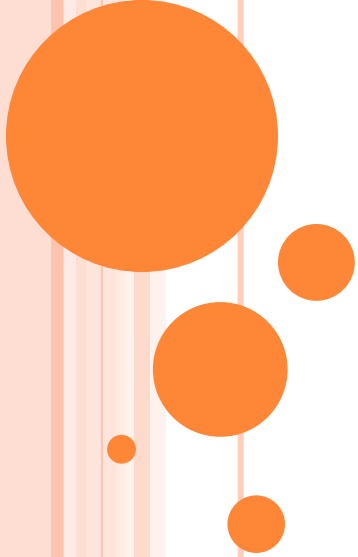
GRUPLARDA EDİM

“Bir elin nesi var iki elin sesi var” özdeyişinden yola çıkılarak, bireyin tek başına mı yoksa grup içindeyken mi daha başarılı olduğu sosyal psikologlar tarafından araştırılmaktadır.



GRUP ETKİNLİKLERİ

Parçalarına bağılı bir görevde grubun başarılı olması için bütün grup üyeleri başarılı olmalıdır. Bunun için grup üyeleri arasında başarılı bir eş güdüm olmalıdır. Örneğin; bir casus grubunun başarılı olarak düşman hattının ilerisine grubun her üyesini yakalanmadan karşıya geçmesi gerekir.



Parça bağımsız bir görevde bütün grubun başarılı olabilmesi için problemi grubun bir üyesinin çözmesi yeterli olacaktır. Bu durumda grubun en yetkin kişinin becerisi önemlidir. Bir başka örnekte gruplarda işlemsel bellek olduğundan grup üyeleri her üyenin ilgi beceri ve önceki davranışları temelinde özgül bilgi birikimini kimin anımsayıp geri çağırabileceği hakkında ortak inanç ve varsayımlar geliştirirler.



Örneğin bir iş yerinde akvaryumdaki balıkların ani ölümü...

Bu durumda, bu iş yerine balıkları alan yardımcı personelin bu konuda bilgi sahibi olması beklenebilir.



BEYİN FIRTINASI

1950'lerde reklam şirketi yöneticisi Alex Osborn beyin fırtınasının faydalı olduğunu savunmuştur. Bu genellikle reklam şirketi gibi çalışma alanlarında yaygın olan bir çalışma yöntemi olsa da araştırmalar bireylerin beyin fırtınası yoluyla fikirlerini çeşitli nedenlerle açıkça ifade edemediklerini göstermektedir.



1-) Oybirligi Kurali:

Grup uyelerinin hepsinin aynı goruş yonunde karar vermesidir.

- ❖ Oybirliginde karar almak zordur. Sık sık uzlaşma gerektirir ve bazen karara varamamayla sonuclanir. Ancak gruplar oybirligi ile bir karar alabildiklerinde, sonuclan daha fazla doyum almak egilimindedirler.

2-) "Patron Karar Verir" Kuralı:

Son sözün grubun en tepesindeki isme ait olduğunu söyler.

3-) Çoğunluk Kazanır Kuralı:

❖ Çoğunluk çok küçük farkla kazanmış bile olsa, grup en sonunda en çok destek alan konum yönünde karar verir.

4-) Doğru Kazansın Kuralı:

❖ Gruplar inanç yerine gerçekleri tartışıyorlarsa, bir çözüm doğru, diğeri yanlışsa, bir “ doğru kazansın ” kuralı benimsemek eğilimdedirler.

❖ Bilgi sunumu ve tartışmaların bir sonucu olarak, grup üyeleri belirli bir konunun doğruluk ya da gerçekliği başlangıçta küçük bir azınlığın fikri bile olsa kazanacaktır.

- ❖ Grup kararlarıyla ilgili araştırmalar, başlangıçta grup üyelerinin fikrini ve tartışılan konunun türünü bilirsek genellikle grubun kararlarını önceden kestirebileceğimize işaret etmektedir.
- ❖ Grup karar kurallarının grubun işlev görmesi üzerinde etkileri vardır. (Miller, 1989).

Uçlara Kayma

- ❖ James Stoner (1961) grupların üyelerin grup tartışmasından Önceki bireysel görüşmelerinden daha riskli kararlar aldıklarını İleri sürdü. (*riske kayma*)
- ❖ Bugün araştırmalar grup üyelerinin başlangıçtaki fikirleri tutucu olduğunda, grupta tartışma sonuçlarının daha aşırı bir tutuculuk yönünde kaydığını göstermektedir.
- ❖ Tersine, başlangıçtaki fikirler risk eğilimli olduğunda, grup tartışması daha aşırı bir risk yönünde kaymaya neden olmaktadır. Bu olguya artık riske kayma yerine "uçlara kayma" adı verilmektedir. (Levine ve Moreland, 1998)

Gruplarda Uçlara Kaymaya İlişkin Açıklamalar

➤ İkna Edici Tartışmalar:

❖ İnsanların grup tartışması sırasındaki lehte ve aleyhte tartışmalardan yeni bilgiler öğrendiklerini vurgulamaktadır.
(Burnstein ve Vinokur, 1977).

❖ Bir konum lehindeki tartışmaların sayısı ve ikna edicilik düzeyi artıkça grup üyelerinin o konumu benimsemeleri olasılığı da artmaktadır.


➤ Toplumsal Karşılaştırma ve Özsunum:

❖ Grup üyeleri gruptaki diğer üyelerin fikirleriyle karşılaştırıldığında kendi görüşlerinin nasıl durduğunu merak ederler. Tartışma sırasında, bireyler başkalarında benzer hatta gerçekte bazılarının kendilerinden daha güçlü(aşırı) tutumları olduğunu görebilirler.

➤ Toplumsal Kimlik:

❖ Tartışma bireylerin kendi grup üyelikleri üzerinde odaklaşmalarına ve grupla özdeşleşmelerine neden olmaktadır. Bu özdeşleşme bireylerin kendi görüşlerini algılanan grup normuna uydurmak için değiştirme yönünde bir baskı duymalarına yol açar

Grup Yanılmaz Yanılsaması(Groupthink)

 Grup yanılmaz yanılsamasının temel özelliği bir grubun kendisini hata yapmaz ve kararların sonuçları konusunda aşırı iyimser hissetmesidir.

❖ Janis grup yanılmaz yanılsamasının bir nedenini ya da önkoşulunu belirlemiştir. Ona göre; bu yanılsama en sık kendilerini dış görüşlerden soyutlayabilen, çok yönlü ve dinamik bir lideri olan, yüksek düzeyde tutkun gruplarda görölmektedir.

❖ Janis grup yanılmaz yanılsamasını önlemek ve grupta karar almanın etkinliğini artırmak için değişik öneriler sunmuştur. Bu öneriler kısaca şöyledir:

- 1) Lider her grup üyesini önerilen karar hakkındaki kuşku ve itirazları belirtmesi için cesaretlendirmelidir.
- 2) Lider başlangıçta tartışmalar sırasında tarafsız kalmalı ve beklentilerini yalnızca grup üyeleri kendi fikirlerini açıkladıktan sonra belirtmelidir.
- 3) Grup konuları bağımsız olarak tartışmak için alt komitelere ayrılmalı ve sonra farklılıkları gidermek için bir araya gelmelidir.
- 4) Arada sırada grup tartışmalarına katılmak üzere dışarıda uzmanlar çağrılmalı ve grup üyelerinin görüşlerinde hatalar bulmaya cesaretlendirilmelidir.
- 5) Her toplantıda az bir kişi grubun fikirlerini zorlamak için şeytanın avukatlığını oynamakla görevlendirilmelidir.

Gruplarda Bilginin Kullanımı

❖ Bir grup bir sorunu tartışmak için bir araya geldiğinde, sık sık üyelerin konuyla ilgili farklı bilgileri ve görüşleri vardır. Gerçektende, grupların bireylerden daha akıllıca karar alabilmelerinin bir nedeni, daha düşünceli ve akılcı bir karar almak için ortak bilgilerini bir araya getirebilmeleridir.

❖ Grup yeleri ortak bilgiler üzerinde tartışarak kişilere özgü bilgiler üzerinde olduğundan çok daha fazla zaman harcamakta ve özellikle açıklayıcı ya da önemli olabilecek, kişilere özel bilgilerden yeterince yararlanmamaktadır.



Öyle görülüyor ki ortaklaşa sahip olunan bilgiler tartışılırken grup etkileşimi daha kolay, daha dikkatli ve herkes tartışmaya katılabilmektedir.



Ortak bilgiler üzerinden etkileşen grup üyeleri, kişilere özel bilgiler üzerinde konuşanlardan daha yeterli ve bilgili olarak algılanmaktadır.





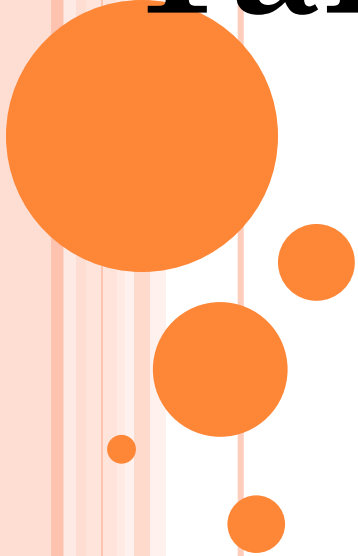
İnsanlar genellikle başlangıçtaki kendi bilgilerini destekleyen ve doğrulayan bilgiler aramak eğilimdedirler. Dolayısıyla, gruplarda karar almada, bireyler grup tartışmalarını başlangıçtaki kendi kararlarını sorgulamak yerine, doğrulamak için kullanılabilir (Schulz-Hard, Frey, Luthgens ve Moskovici, 2000).



Diğer bir deyişle, grup üyeleri grup tartışmasını başlangıçtaki tercihleriyle çelişebilecek ve fikirlerini değiştirebilecek yeni bilgiler öğrenmek için değil, başlangıçtaki kendi kararlarını haklı göstermek için kullanırlar (Kelley ve Karau, 1999).

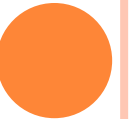


**GRUP
ETKİLEŞİMİ:
Yarışmaya Karşı İş
Birliği**



İnsanlar aynı grubun üyesi olmadıkları ancak etkileştikleri durumlarda , çoğu kez işbirliği ve yarışma seçeneklerinden birini seçmede özgürdürler .

- ❖ İnsanların hangisini (işbirliğini mi yoksa yarışmayı mı) seçeceklerini belirleyen nedir?



- Düşünülen : İnsanlar her zaman kazançlarını en üst düzeye çıkarmaya çalışır.
 - İşbirliği =yüksek kazanç ise işbirliği tercih edilir.
 - Rekabet =yüksek kazanç ise rekabet tercih edilir.
- Gerçekte olan : İnsanlar işbirliğinin yüksek kazanç elde etmek için en iyi yol olduğu durumlarda bile yarışmayı tercih etmektedir.

Sosyal psikologlar uzun zamandır bu iki eğilimi (işbirliği-rekabet) anlamak için bir dizi klasik çalışma yapmışlar ve zekice yollar geliştirmişlerdir.



Klasik Laboratuvar alışmaları

❖ *Kamyonla Yük Taşıma Oyunu:*

Deutsch ve Krauss(1960) tarafından yapılmıştır.

Oyun yalnızca kişisel puanı artırmaya yöneliktir.

En iyi stratejinin işbirliği olduğu açıktır. Buna rağmen rekabet eğilimi daha ağır basmaktadır.

❖ *Tutuklunun ıkmazı:*

Minas ve ark.(1960) tarafından geliştirilmiştir.

Araştırmalarda dram kaldırılarak oyun haline getirilmiştir.(zgrlk yerine para/puan konulmuştur.)

En çok puan kazanma stratejisi işbirliğidir.

Yarışmayı tercih yönünde güçlü eğilim gözlenmiştir.



Ortak Bulgular

Katılımcılar, işbirliği kendileri için daha kazançlı olsa bile yarışma eğilimindedirler.

Oyuncular, işbirliğinin daha kazançlı olduğunu görecektik kadar zekidirler.

Katılımcıların daha az kazanacaklarını bilmelerine rağmen yarışmayı seçmekte ısrar etmeleri, gerçekten yarışmakta olduklarını göstermektedir.



Yarışma ve İşbirliğinin Belirleyicileri

1) Ödüllendirme Yapısı: Grup üyeleri arasındaki toplumsal karşılıklı bağımlılığın doğası ödüllendirme yapısını belirler.

a) Yarışmacı Karşılıklı Bağımlılık:

Bir kişinin kazancı diğerlerinin kaybı olduğundan yarışmacı bir ödüllendirme sistemi vardır.

Ödül-bedel farkı olumsuz biçimde birbirine bağlıdır.

Ulaşılabilir ödülleri isteyen kişinin yapacağı en iyi şey yarışmaktır . (örn. Poker , Çan eğrisi, Olimpiyat Oyunları)

b) İşbirlikçi Karşılıklı Bağımlılık:

Bir kişinin kazancı ortak kazancın büyüklüğüyle doğru orantılıdır.

Ödül-bedel farkı olumlu biçimde birbirine bağımlıdır.

Ulaşılabilir ödülleri isteyen kişinin yapacağı en iyi şey işbirliğidir. (örn. Futbol, Aile çıkarları, Arkadaşlıklar)

c) Bireyselci Ödüllendirme Yapısı:

Herkesin kazancı kendinedir, herhangi bir karşılıklı bağımlılık söz konusu değildir.

Yarışma ya da işbirliği için dışsal bir neden ya da yoktur, seçim kişiye aittir.

(örn. Sınavdan 80 puan üzeri alan herkese A verilmesi)


Bu gibi ödüllendirme yapısının karışık ya da belirsiz olduğu durumlarda 'yarışma', gerçekte kişinin daha çok kazanmasını engellese bile en çok yapılan seçimdir.

Kamyonla yük taşıma ya da tutuklunun çıkmazı oyunlarının kullanıldığı araştırmaların sonuçları da bu yöndedir.



2) Kişisel Değerler: Bireyler işbirliği ve yarışma arasında seçim yaparken kişisel değerlerinde de farklılıklar olduğu görülmektedir. 3 çeşit değer yönelimi vardır:

- 1) İşbirliği eğilimliler (ortak ödülü artırma)
- 2) Yarışmacılar (diğerinden üstün olma)
- 3) Bireyselciler (kendi kazancını artırma)

 İşbirlikçiler işbirliğine dayalı etkileşim başlatır, yarışmacılar ise daha yarışmacı başlarlar. Ancak zamanla, karşılık verilmezse insanlar davranışlarını değiştirmektedirler. Örneğin; yüksek düzeyde yarışmacı bir ortakla karşılaşan en içten bir işbirlikçi bile yarışmacı davranmaya başlayabilir.



3) İletişim: Genel olarak daha fazla iletişim daha fazla işbirliğine yol açmaktadır. Yapılan araştırmalarda (Wichman,1970), iletişim olanağı yokken ya da yalnızca sözsüz iletişim söz konusu iken işbirliği oranı %40'tır. Sözlü ya da hem sözlü hem sözsüz iletişime izin verildiğindeyse denemelerin %70'inde işbirliği gözlenmiştir.

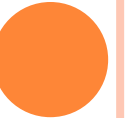
★ İletişimin bu etkisinin en açık nedenlerinden biri oyunlarda oyuncuların genellikle diğer kişinin niyetini yanlış algılamalarıdır. İletişim kurma fırsatı vermek arada güdülenme ve güven bağının oluşmasını sağlayarak işbirliği yapmayı kolaylaştırır.



4) Karşılılık: İnsanlar genellikle kendilerini iyiliklere de kötülöklere de karşılık vermeye zorunlu hissederler. Bu duruma 'karşılılık normu' denir.

İki taraf da oyuna aşırı bir konumla başlar ve ortak bir anlaşma noktası bulununcaya kadar yavaş yavaş geriler. Eğer bir taraf küçük bir taviz verip diğerinin de aynısını yapması için beklerse sonuçta daha büyük bir işbirliği sağlanmaktadır (Esser ve Komarita, 1975).

Bu stratejinin yasal ögesi 'zamanlama'dır.



Bu alanda yapılan araştırma sonuçlarının günlük toplumsal yaşamda birçok uygulaması vardır. rn; ğretmenler sınıfta yarışma ve önyargıyı azaltmak için işbirliğine dayalı öğrenme grupları kullanırlar. Bu gruplarda çocuklar, grup yeleri çok iyi olursa kendilerinin de çok iyi olacaklarını bilirler.

Bu grupların faydaları arasında;

- Farklı toplumsal kökene ait çocuklar arasında sevgiyi destekleyebilme ve ve önyargıyı azaltabilme
- Bireylere toplumsal destek duygusu sağlama
- Kendine saygıyı artırabilme
- Daha büyük bir psikolojik iyi olma hali sağlama sayılabilir.



Bu yararlarla **ek** olarak, grup üyeleri;

- 1) Sık sık yüzyüze etkileştiklerinde
- 2) Birlikte etkili çalışma için gerekli toplumsal becerilerde eğitildiklerinde işbirliği yönelimli grupların başarılı çalışma olasılıkları yine en üst düzeye çıkma eğilimindedir.



KÜLTÜR VE YARIŞMA

Genel olarak;

- ❑ Kentlerde yaşayanlar kırsalda yaşayanlardan
- ❑ Sosyoekonomik düzeyi yüksek olanlar yoksul kökenli olanlardan
- ❑ Büyük bir aileden gelenler çekirdek aile üyelerinden çok daha yarışmacı olmak eğilimindedirler.

Anababa disiplini örüntüsündeki kültüre bağlı farklılıklar da yarışma-işbirliği eğilimini etkilemektedir.

- ❖ Kùltürler arası çalışmalar ABD'nin dünyanın en yarışmacı toplumlarından olduğunu göstermektedir.



TOPLUMSAL İKİLEMLER

Birey için arzulanabilir bir seçeneğin grup için istenmeyen sonuçlara yol açmasına *toplumsal ikilem* adı verilir.

Toplumsal ikilemler teknik deyimle, bir birey için kısa vadede en ödüllendirici seçeneğin sonuçta ilgili herkes için olumsuz çıktılara yol açabileceği durumlardır.

Toplumsal ikilemlerle ilgili araştırmalar halen sosyal psikolojide etkin bir alan oluşturmaktadır (Foddy, Smithson, Schneider ve Hogg, 1999).



Toplumsal İkilemlerde Yarışma-İşbirliği Yönelimini Belirleyen Etmenler

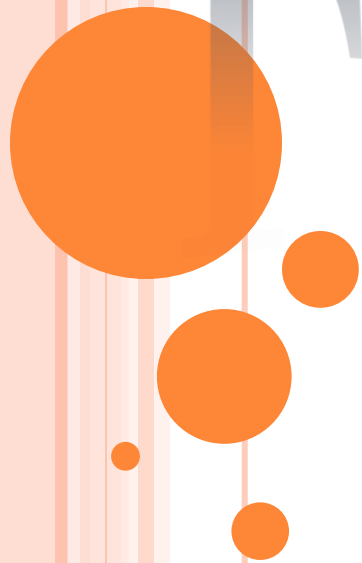
- Ödüllendirme yapısı
- Toplumsal normları hatırlatma
- Kişisel değer yönelimi
- Gruptaki kişiler arası ilişkiler
- Etkileşimde gelecek beklentisi
- Grup içi iletişim





LIDERLIK

LIDERLIK



- LİDER: Grup davranışı ve inançları üzerinde etkili olan kişidir.
- Davranışları ve eylemleri başlatan, emirleri veren, kararları alan, grup üyeleri arasındaki sorunları çözümleyen, cesaretlendiren, model işlevi gören ve grup etkinliklerinde önde giden hep odur.



Grup liderleri iki yönden farklılık gösterir:

- Biçimsel (resmi):
 - Seçim ya da
 - Üst makamda olan biri tarafından atama
- Kendiliğinden (gayri resmi)

Okullarda, kulüp ve fakültelerdeki öğrenci toplulukları gibi gruplarda, belirlenmiş sorumlulukları olan görevliler vardır. Bunlar biçimsel liderlerdir.

Arkadaşlık grupları ise, kendiliğinden bir liderlik örüntüsünü gösterirler(daha inandırıcı, ikna edici ve etkili kişiler).



Liderliğe Giden Yollar

- Liderliğe giden yollardan biri iletişim miktarıdır. Bevalas, Hastorf, Gross ve Kite(1965), yaptıkları deneyde bunu kanıtlamışlardır. Sözel etkinlik yani konuşma liderliği belirlemede yaşamsal bir etmen olarak görölmektedir. Ve yapılan araştırmalara göre kişinin ne dediği pek de önemli değildir. Nitelikten çok nicelik önemlidir.
- Özgöl liderlik etkinlikleri de bir kişinin lider olarak ortaya çıkmasında belirleyici olmaktadır.
- Liderliğe giden diğer bir yol ise, bir kişinin kişisel bir trajediyi toplumsal bir davaya dönüştürebilme yeteneğidir. Bu şekilde lider olmuş kişiler, kamu yararına harekete geçmeye güdülendikleri için ortaya çıkarlar.



○ İş lideri :

- Grubunun amaçlarının yerine getirilmesiyle ilgilenir.
- Öneri getirir, fikir ve bilgi verir.
- Özgül bir işi yaparken grubu kontrol eder, biçimlendirir, yönlendirir ve örgütler.
- İşin başarıyla yapılması üzerinde odaklaşır.

○ Toplumsal lider :

- Grup etkileşiminin duygusal ve kişiler arası yönleri üzerinde odaklaşır.
- Grubu sorunsuz, düzgün ve uyumlu çalışır tutma üzerinde yoğunlaşır.
- Daha çok insanların duygularıyla ilgilidir, gerilim gidermek için mizah kullanır.
- Grupta tutkunluğu cesaretlendirir.

GRUP BAŞARISI İÇİN İKİ LİDER DE GEREKLİDİR.



İki tür liderlik için gerekli nitelikler farklıdır:

- Bir iş lideri, etkili, yönlendirici ve yapılan işte bilgili olmak zorundadır.
- Toplumsal liderse, arkadaşça, anlaşma eğilimli, uzlaşmacı, üyelerin duygu ve gereksinimlerine karşı duyarlı ve toplumsal yönelimli olmak zorundadır.

Kendiliğinden,
gayri resmi
tartışma
gruplarında

**Erkeklerin iş lideri,
kadınların ise toplumsal
liderler olarak ortaya
çıkma olasılığı
yüksektir!..**

LİDERLİĞE YAKLAŞIMLAR

1)Özellik kuramı

Özellik Kuramı'na göre, insanlar "lider olarak doğarlar, sonradan lider haline gelemmezler".

Yine bu kurama göre, bazı insanlar doğuştan sahip oldukları birtakım üstün kabiliyetler sayesinde diğerlerinden ayrılırlar. Bu durumda, liderlik tarzını açıklamanın tek yolu ise, bu tip insanların sahip oldukları özellikleri ölçmekle sağlanabilir. Nitekim, bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda üç tip etkili liderlik özelliği bulunmuştur :

- Kişisel özellikler (uyum sağlama, üstün olma, öz-güven)
- Fiziksel özellikler (boy, kilo, görünüş)
- Yetenek (zeka, deneyim, başkalarına karşı duyarlılık).

Bu kuramla ilgili araştırmaları Kurt Lewin



Kişisel Özellikler	Yetenek	Sosyal Beceriler
Uyum sağlama	Zeka	İşbirliği sağlama
Normalliği ayarlama	Yargı ve Kesinlik	Yönetici kabiliyeti
Saldırganlık ve Hakkını arama	Bilgi	Yardımlaşma
Üstünlük	Akıcı konuşma	Popülerlik ve Prestij
Duygusal denge ve Kontrol		Sosyal olma
Bağımsızlık		Sosyal paylaşım
Orijinallik ve Yaratıcılık		Nezaket ve Diplomasi
Kişisel bütünlük		
Öz-güven		



2. Davranışçılık Kuramı

Özellik Kuramında, lideri tanımlamada kişisel özellikler önemli rol oynar.

Davranışçılık Kuramında ise, bir liderin ne yaptığı ve etrafındakilere nasıl davrandığı önemlidir.

Bu kuramın, özellik kuramından farkı ise, kişilerin lider olmak için eğitilebilmeleridir. Etkili liderlik tarzının tanımı, temelde, bir liderin davranış biçimi ve astlarının bu davranış biçimine gösterdikleri duygusal ve davranışsal tepkilerle açıklanmaktadır.



3. Durumsallık Kuramı

Son yaklaşım olarak da, içinde bulunulan durumun liderlik tarzının belirlendiği anda Durumsallık Kuramı ortaya çıkar.

Bu kurama göre, bir liderlik tarzı, durumun gerektirdiği şartlara uygun davranılırsa etkili olabilir. Başka bir deyişle, durum, liderlik davranışını belirler.

Bu kuramı temsil eden çalışmalar, Fiedler'in Durumsallık kuramı, House'un Yol-Amaç kuramı ve Vroom & Yetton'un Karar Verme modelidir.



KİM LİDER OLUR?

- Liderler ilk olarak, amaçlarına ulaşmada gruba yardımcı olacak yeteneklerde iyi olmak eğilimindedirler. Duruma bağlı olarak, liderlik, entellektüel yetenek, siyasal uzmanlık, fiziksel güç ya da grubun etkinlik ve amaçlarına uygun becerilerle ilişkilendirilebilmektedir.
- Liderler, başarılı grup etkileşimine katkıda bulunan kişiler arası becerilere sahip olmak eğilimindedirler. Liderler toplumsal, empatik ve duygusal olarak kararlı olmaya yatkındırlar. Ayrıca grubun ihtiyaçlarına duyarlı olma ve tepki verme, toplumsal liderin bir özelliğidir.
- Liderlik için gerekli olan üçüncü bir etmen ise güdülenmedir. Liderler genellikle tanınma ve seçkinlik arzulayan insanlardır. Daha hırslı , başarı yönelimli ve sorumluluk yüklenmeye isteklidirler.



Liderlik Stilleri

Fred Fiedler, lider etkililiğini belirlemede bir liderin stiliyle durumun etkileşme biçimlerini araştırmış ve çözümlemesine, liderlik etkililiği olasılık modeli adını vermiştir. Model aşağı yukarı daha önce iş lideriyle toplumsal lider arasında yaptığımız ayrıma karşılık gelen iki liderlik stili belirlemektedir:

- ***Görev yönelimli liderler***; grubun görevini tamamlamaya yüksek öncelik veren, grup üyeleri arasındaki ilişkileri önemsemeyen liderlerdir.

Örn:“Kazanmak en önemli tek şeydir” diyen ve takım üyelerinin duygularına duyarız kalan bir çalıştırıcı.

- ***İlişki yönelimli liderler***; grup ilişkilerini ilk, görevi ikinci sıraya alarak bu öncelikleri tersine çeviren liderlerdir.

Örn:”Takım arkadaşlarınızla oynamaktan zevk aldığınız müddetçe kazanmanız ya da kaybetmeniz önemli değil” diyen bir lider.



Fiedler' in kuramına göre, bir liderin başarısı liderin stiliyle, durumun doğası arasındaki eşleşmeye bağlıdır.

Görev yönelimli liderler, aşırı yüksek ve aşırı düşük kontrollü durumlarda grup verimliliğini artırmada daha etkilidirler.

İlişki yönelimli liderlerin en etkili oldukları durumlar, orta düzeyde kontrollü durumlardır.

Yani lider grup üyeleriyle iyi geçinirken görev karmaşık olduğunda ya da lider sevilmezken



İşlemsel liderlik yaklaşımı: Bu yaklaşımın ana fikri, lider ile izleyicileri arasındaki etkileşimin her iki yönde de işlediğidir. Liderler, izleyicilerin görüşlerini genellikle yakından izler ve onların davranışına göre, liderlik davranışlarında değişikliğe gidebilirler.

Bazı liderler izleyicilerinin gündemdeki gereksinimlerini karşılamamanın ötesine geçerek yeni olasılıklar için umut aşırlarlar. Daha iyi bir gelecek görüntüsü verebilen ve izleyicilerini yeni uğraşlar ve ülkülerle doldurabilen liderlere “karizmatik” ya da “dönüşümsel liderler” adı verilir.



Dönüşümsel liderlerin özellikleri:

- ✓ Güven ve amaç duygusu pekiştirirler.
- ✓ İzleyicilere karşı yalnızca bir grubun üyeleri olarak değil, bireyler olarak yaklaşır ve astların kendilerini geliştirmelerine destek verirler.
- ✓ Seçkili ve etkili olarak görülürler.

