

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

The Moderator Effect Of The Perceived Entitativity Of The Position Of Professional Identity In The Subgroups Of Collectivist Societies

Nurcan KEMİKKİRAN

Özet

Bu çalışmada, profesyonellerin grup içindeki konumunun belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'den biri yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan 306, diğeri dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan 309 katılımcıdan veri toplanarak analiz edilmiştir. 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. Grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi olduğu hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Kimlik, Profesyonellik, Grubun Merkezi-Çeperi, Dikey-Yatay Ortaklaşa Davranış

Abstract

The purpose of this study is to identify the position of the professionals in the groups. The data were collected and analyzed from 306 participants from the horizontally collectivist subgroup and 309 participants from the vertical collectivist subgroup of Turkey which is described as a collectivist country. 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. The hypothesis that the predicted moderators of the relationship between professionalism and ingroup position as entitativity was partially supported.

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

Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

Yapısal Simgesel Etkileşimcilik bakış açısı, toplumun benliği, benliğin de insan davranışını şekillendirdiğini savunmaktadır. Köklerini, Yapısal Simgesel Etkileşimcilik ile besleyen Sosyal Kimlik Kuramı toplumun, grup kimliği aracılığıyla davranış şekillendirdiğini savunmaktadır. Sosyal kimlik edinmekteki temel güdü, belirsizliği azaltarak, bireyin sosyal dünyada yer edinmesine olanak sağlamaktır. Sözü edilen kimlik, gruplar arası karşılaştırma yapılması, erişilebilir ve uyum sağlanabilecek kategorilere yönelerek benliğin sınıflandırılması, sosyal dünyanın da iç grup-dış grup olarak ayrılması ile elde edilmektedir. Zira grup içi benzerliği ve grup dışından farklılığı öne çıkaran benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme süreçleri, sosyal kimliği ortaya çıkarmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227).

Sözü edilen benlik sınıflandırma süreci, algılanan grup içi benzerlik ve gruplar arası farklılık (Voci, 2006: 74) ile sosyal dünyayı iç grup-dış grup olarak ayırmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 123). Bu süreç sonunda bireyin benlik algısı farklılaşarak (Hornsey, 2008: 206), birey kendisini iç grup üyesi olarak, iç gruptan ayrılamaz olarak görmektedir (Yuki, 2003: 167; Smith ve diğerleri, 2006: 1176). İkinci süreç olan benliği geliştirme sürecinin tamamlanmasıyla birlikte, grup olumlu değerlendirilerek, sosyal dünya anlamlandırılmaktadır. Nitekim gruplar arası sosyal karşılaştırmada, grubun olumlu farklılığı öne çıkarılmaktadır (Hogg, 2001: 186).

Türkiye, kültürel çalışmalarda, başta Hofstede olmak üzere araştırmacılar tarafından ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilmektedir. Grup yapısının öne çıktığı ortaklaşa davranışçı toplumlarda grup ile diğer gruplar arasındaki ayırım, bireyin benlik algısını şekillendirmektedir. Bu nedenle, böyle kültürlerde bireyler, sosyal gruba uyuma, gruba bütünlük kazanmaya önem vermektedir (Brown ve diğerleri, 2017: 18).

Ulusal kültürde alt gruplar da görülmekte sözü edilen alt gruplar arasında normlar farklılaşmaktadır (Sunstein, 1996: 911). Ortaklaşa davranışçı kültürlerde, dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı alt gruplar gözlenmektedir. Dikey ortaklaşa davranışçı alt kültürün gruplarında, dışa kapalı, sıkı bağlı bir yapı gözlenmektedir. Böyle gruplarda grubun kararlarına itaat edilmekte, grup tarafından verilen görevler yerine getirilmektedir. Böyle gruplarda, güçlü dayanışma normları ve yaptırımlar, grup içindeki güven, işbirliği ve dayanışmayı yaratmaktadır. Bireyler, grubun çıkarları için kendi hedef ve çıkarlarından vazgeçmekte, grubun çıkarları konusunda diğer üyeler ile işbirliği yapmaktadır. Buna karşın yatay ortaklaşa davranışçı alt kültürün gruplarında ise gruba itaat veya boyun eğme davranışlarına rastlanmamaktadır. Böyle gruplarda üyeler faaliyetlere eşit olarak katılarak, kararları uzlaşa yoluyla almaktadır.

Bu çalışmada irdelenen kavramlardan biri de çok tartışılan ve toplum tarafından önem verilen bir olgu olan profesyonelliktir. Zira profesyonellik, toplumsal açıdan ele alındığında bir işi yürütmekten çok daha fazlasını ifade etmektedir. Profesyoneller sivil toplum için merkezi otoriteye karşı tampon mekanizması gibidir. Bu nedenle profesyonellik, toplum tarafından duyulan güvene karşılık olarak, normatif değer sistemini beraberinde getirmektedir. Esasen profesyonellik, eğitim ve öğretim dönemi, iş deneyimi, sosyalleşme süreci, profesyonellerin birbiri ile etkileşimi neticesinde elde edilmektedir. Böyle olunca da profesyonel kimlik ihlalleri, böyle kimliğe sahip

olanlarda rahatsızlık yaratmaktadır. Öyle ki, çelişen durumlarda profesyonelliğin ağır basması beklenmekte (Wallace, 1995: 228), profesyonel kimlik, ırk, cinsiyet, milliyet gibi kimliklere göre daha belirgin ve önemli olmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 121).

Grup içindeki konum, tipik üyeye yakınlık derecesi ile belirlenmekte, konumu bulmak için merkez ve çeper üye kavramlarından faydalanılmaktadır. Gruba özgü özellikleri en fazla gösteren üyeler “merkez üye”, daha az gösterenler ise “çeper üye” olarak nitelendirilmektedir (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Bu nedenle bir grubun merkezinden çeperine doğru ilerledikçe tipik üyelikten uzaklaşarak üst karşıtlık azalmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639).

Bu çalışma ile üst karşıtlık olarak ifade edilen kimliksizleşme değerleri ile grup içindeki konum, diğer bir ifadeyle, grubun merkezi veya çeperinde yer alma durumu incelenecektir. Kimliksizleşme yaşayan birey, grup üyeliğini anlamlı görmekte, algı temeli farklılaşarak özgün birey olarak değil grup üyesi gibi hissetmektedir. Bu durum, kategori erişimi ve uyumu olduğunda görülmektedir. Kendisini tipik üyeye doğrulayan birey, benlik algısını grubun tipik üyesi ile şekillendirerek, grubun normatif davranışlarını içselleştirmektedir. Böylece bireyin grup kimliği, özgün kimliğinin önüne geçerek, kendisini grubun diğer üyeleri ile birbirinin yerini alabilen üyesi olarak görmektedir.

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. Profesyonellerin toplum için katkıları göz önüne alındığında grup içinde özellikle de grubun merkezinde yer almalarının, toplumların gelişimi açısından önemli olduğu değerlendirilerek, alt gruplardaki konumlarının nerede olacağı, bu çalışmanın temel sorunsalını teşkil etmektedir. Bu çalışma ile 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 karşılaştırılarak sosyal kimlik yazınına katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Ortaklaşa Davranışçı Kültür ve Alt Grupları

Türkiye bağlamı, “ortaklaşa davranışçı kültür” olarak nitelendirilmekte olup, öncelikle ortaklaşa davranışçılık neyi ifade ediyor? Kültürel anlamda bağlamsal olarak birey veya grup davranışlarına nasıl şekil veriyor? Sorusuna yanıt aranacaktır. Kültür, “ortak zihinsel programlama” olarak tanımlanmaktadır (Hofstede, 1983: 76). Nitekim kültür, birey ve grup davranışlarını şekillendirmekte (Michailova ve Hutchings, 2006: 385) iç grup ve dış grupları özellikleri yönünden tarif etmektedir (Triandis, 1982: 144).

Sosyal bir yapı olarak ortaklaşa davranışçılık; sıkı bağlı gruplar teşkil edilerek, grupların normlarına uyulduğu, grup çıkarlarının kişisel çıkarların üzerinde tutulduğu (Bhagat ve diğerleri, 2002: 208), çoğunluğun verdiği kararlara uyulan, geleneklerin korunduğu (Cukur ve diğerleri, 2004: 616), statülerin önemli olduğu (Ma ve Schoeneman, 1997: 263) kültür olarak ifade edilebilir. Bağlamın içerikten daha önemli olduğu bu kültürde bireyler büyük aileler içinde doğarken, aileleri bireylerin yaşamlarını şekillendirmekte, bireylerden itaat beklenmekte, gruplar, örgütler ve kurumlar

özel hayatın önüne geçmektedir (Triandis ve diğerleri, 1988: 325). Böylece sıkı, birbirine bağlı, bütünlük bir yapı ortaya çıkmakta (Hofstede, 1983: 79), dikey yapı en önemli ilişkilere yön vermektedir (Triandis ve diğerleri, 1988: 325).

Ortaklaşa davranışta sosyal yapının en önemli unsurlarından biri “grup” olgusudur. Zira bireyler grup içindeki konumlarına, davranışlarının grup içindeki yansımalarına, grubun tepkilerine, grup üyeliklerinin devamına önem verirler (Bond ve Smith, 1996). Triandis ve diğerleri (1988: 325), ortaklaşa davranışçı kültürde bireylerin gruplara gönüllü olarak üye olmadığını, birey-grup arasında karşılıklı bağımlı ve yoğun bir ilişki olduğunu, grubun durağan ve uzun süreli görüldüğünü, bireylerin grupların taleplerini yerine getirmek zorunda hissettiklerini vurgulamaktadır. Öyle ki birey, grubun beklentileri yönünde hareket ederken, kendi çıkarları ile grubun çıkarları arasında bir tercih yapmak zorunda kalırsa grubu tercih etmektedir (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399). Buna karşın gruplar da bireyleri koruyup gözetmekte, zorluklarla karşılaştıklarında onlara destek olmaktadır (Hofstede, 1983: 79). Bireyin karşısındaki kişiye davranışını büyük ölçüde o kişinin iç grubun mu dış grubun mu üyesi olduğu belirlemekte, iç grup üyelerine karşı hassas, fedakâr davranış gösterilirken dış grup üyelerine kötü davranışlar sergilenmektedir (Triandis, 2006: 211).

Birey ve grup davranışlarının benlik açısından değerlendirilmesine de kültür çalışmalarında yer verilmektedir. Shavitt ve diğerleri (2006: 326), ortaklaşa davranışçı toplumlarda benliğin iç grubu içine alarak, karşılıklı bağımlı benliğe dönüştüğünü savunmaktadır. Şöyle ki birey, davranışlarında diğerlerinin etkisi altında kalmakta, diğerlerinin duygu ve düşüncelerini göz önüne almaktadır (Markus ve Kitayama, 1991: 227). Böylece çevre, bireylerin davranışlarını denetlemekte (Ma ve Schoeneman, 1997: 263), birey grubuyla birlikte nitelendirilmektedir (Gelfand ve diğerleri, 1996: 399).

Bu aşamada, ortaklaşa davranışçı ulusal kültür içinde alt gruplar aynı mıdır? Grup olgusu, birey-grup etkileşimi, ulusal kültürün alt gruplarında farklılık gösterir mi? Sorularına yanıt aramak yerinde olacaktır. Singelis ve diğerleri (1995) kültürlerin bağlama göre ve zaman içerisinde değişiklik gösterdiğini, saf olmadığını vurgulamaktadır. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılığı, sözü edilen farklılığın nedenlerini anlayabilmek için ulusal kültürü sadece bireyci, ortaklaşa davranışçı olarak ikiye ayırmak yeterli olmayabilir (Cukur ve diğerleri, 2004: 614). Zira demografik etmenler, ortaklaşa davranışçı kültürlerin bir kısmının bireyci, bireyci kültürlerin bir kısmının ise ortaklaşa davranışçı nitelikler sergilemesine yol açabilir (Triandis, 2011: 3).

Kültürel araştırmalarda, yatay ve dikey ayırımına önem verilmektedir. Birbirinden farklı olmayı, birbirinin önüne geçmeyi istemeyen bireylerden oluşan (Triandis, 2011: 7), eşitliği esas alan (Triandis, 2000: 148) statü gibi pek çok yönden benzerliğe vurgu yapan (Cukur ve diğerleri, 2004: 614), aşağı ve yukarı yönlü bilgi akışı olan kültürler (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) “yatay” olarak ifade edilmektedir. Öte yandan, birbirinden farklı olduğunu, tepede olanların daha güçlü, ayrıcalıklı olduğunu kabul eden bireylerden oluşan, hiyerarşiyi esas alan (Triandis, 2000: 148; Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), bilgi akışı yukarıdan aşağıya doğru olan kültürler (Bhagat ve diğerleri, 2002: 209) ise “dikey” olarak sınıflandırılmaktadır. Triandis (1996: 410), kültürel anlamda dikey eksen olarak güç ve başarı ile yatay eksen olarak yardım-

severlik ve evrensellik kavramlarını alarak kültürleri tanımlamıştır. Yazar, ortaklaşa davranış değerlerine yardımseverlik eklendiğinde Yatay Ortaklaşa Davranış (Y-OD), güç eklendiğinde Dikey Ortaklaşa Davranış (D-OD); bireyciliğe başarı eklendiğinde Dikey Bireycilik (D-B), evrenselcilik (eşitlik) eklendiğinde Yatay Bireycilik (Y-B) elde edildiğini, ağırlıklı olan ile kültürün tanımlandığını vurgulamaktadır.

D-OD, ortaklaşa davranış ile yüksek güç mesafesinin birlikteliği, eşitsizliğin kabul edilmesi, eşitsizliğe dayalı olarak ödül sisteminin kurulmasını ifade etmektedir (Singelis ve diğerleri, 1995: 269). Böyle kültürlerin gruplarında, birey benliğini gruba bağımlı olarak tanımlamakta, grubuna hizmet etmekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 244), diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olmaktadır (Probst ve diğerleri, 1999: 175). Sözü edilen gruplarda üyeler birbirini eşit görmemekte (Singelis ve diğerleri, 1995: 244), dış grubu iç gruptan, iç grupta tepede olanları da alt seviyede olanlardan farklı görmekte (Triandis, 2000: 150), grubun otoritelerine ve iç gruba itaat etmekte, boyun eğmektedir (Triandis, 2001: 910; Shavitt ve diğerleri, 2006: 326). Ayrıca grubun, grupta hiyerarşide üstte olanların çıkarları, istekleri için bireysel çıkarlar, hedefler, ihtiyaçlar feda edilmekte (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471), grup içinde uyum ve ahenk sağlamaya çalışılmakta (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), dayanışma ve sık iletişim (Michailova ve Hutchings, 2006) gözlenmektedir.

Diğer taraftan Y-OD, gruba itaat edilmeyen (Alavi ve McCormick, 2004: 115), otoriteye boyun eğilmeyen, ortak hedefler vurgulanan (Triandis ve Gelfand, 1998:119), tüm faaliyetlerde eşit bir şekilde yer alan, uzlaşma yoluyla karar verilen (Triandis, 2011: 7) kültürleri ifade etmektedir. Sözü edilen kültüre özgü gruplarda hayırseverliğe, başkalarına yardım etmeye öncelik tanınmakta, işbirliği davranışları gösterilmekte (Shavitt ve diğerleri, 2006: 327), eşitlik, saygı ve paylaşım esas alınmaktadır (Chirkov ve diğerleri, 2005: 471).

Wittek (1999: 10), grup ilişkilerini güçlü dayanışma normları ile ifade eden gruplarda kapalı ağ yapısı, zayıf dayanışma normları ile ifade eden gruplarda ise açık ağ yapısı görüldüğünü ifade etmektedir. Zira geçmiş bağlantılar ve zaman içinde pekişen etkileşimler sonucu oluşan sıkı bağlar ile birlikte güçlü ilişkiler, güvenin artmasına olanak sağlayarak kapalı ağ yapısını ortaya çıkarmaktadır (Burt, 2005). Şöyle ki, sıkı bağlar aktörler arasında güven ve işbirliğini artıran normatif ortamı oluşturmaktadır (Coleman, 1988). Diğer grup üyelerinin sorumluluklarını yerine getireceği yönünde güven duyulması, çıkarlar doğrultusunda işbirliği yapılması (Coleman, 1988), grubun kararlarına uyulması, grup tarafından verilen görevlerin yerine getirilmesi (Kalish ve Robins, 2006: 79) sözü edilen sıkı bağlı grupların temel özellikleridir. D-OD, güçlü dayanışma normları ve yukarıda ifade edilen diğer özellikleri ile sıkı bağlı grupları çağrıştırmaktadır.

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 ifade edilmektedir. Sözü edilen iki alt grupta profesyonel kimliğin konumu irdeneleceğinden öncelikle profesyonel kimlik kavramı ele alınacaktır.

Profesyonel Kimlik

Profesyoneller ve profesyonellik topluma önemli katkılar sağlamaktadır. Şöyle ki profesyoneller sivil toplumlarda sosyal düzenin sağlanmasında, sosyal değişimlerde ve kurumsal tasarımların gerçekleştirilmesinde, kültürel gelişimde (Sciulli, 2005), sosyal bağlamın yapılandırılmasında önemli roller üstlenmektedir (Roberts ve Dietrich, 1999). Schaefer (1984: 269) profesyonelliği, “ticari yasaların bireysel düzeyde nasıl uygulanacağına rehberlik etmek, yasal gereklilikleri bireysel taahhüte dönüştürmek” olarak tanımlamaktadır. Lan ve diğerleri (2016: 330) ise profesyonelliği “profesyonel bilgi, uzmanlık ve profesyonel tavırlara sahip olmak” şeklinde ifade etmektedir. Güçlü bir yapısal gerçeklik (Clouder, 2003: 215), güven ve güvenilirlik, deneyim, eğitilmiş muhakeme de profesyonelliğin unsurlarıdır (Hanlon, 1998: 58). Profesyonellik açısından dürüstlük, işinden zevk almak, işinde belli bir düzeyde performans göstermek, işini hayatının merkezine almak, mesleğinde kaliteye ulaşmak (Schaefer, 1984: 271) önemlidir.

Profesyonellerden hizmet verilenler yönüyle, profesyonel davranış biçimine ve profesyonel ussallığa uygun hareket etmeleri beklenmektedir (Fournier, 1999: 285). Zira profesyonel yetkinlik de kamu yararı, sosyal refah, verimlilik gibi meşruiyet ölçütlerini gözetmeyi gerektirmektedir (Fournier, 1999: 293). Profesyonellerde bulunması beklenen özellikler de yazında açıklanmaktadır. Bunlar; alanına ilişkin bilgi, otoriteye sahip olması, etik değerlere uygun hareket etmesi, bireysel çıkarlarını değil, hizmet verdiklerinin ve toplumun çıkarları yönünde hareket etmesi, normları ve sembolleri ile profesyonel kültüre sahip olması olarak ifade edilmektedir (Greenwood, 1957).

Profesyonel kimlik, benlik saygısının oluşması veya gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Nitekim profesyonellik, benlik gelişimi ile birlikte gelişirken, profesyonel kimlik de benliği geliştirmektedir (Fine, 1996: 100). İş dünyasındaki etkileşim, deneyim, yeteneklerin, becerilerin ve teknik uzmanlığın gelişimi, profesyonel kimliği beslemektedir (Cohen-Scali, 2003). Bu nedenle birlik, liderlik, taktikler ile profesyonel kimlik, bir ideolojiye benzemektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 332). Üstelik profesyonellik yolunda davranışlar, uygulamalar yönünde alınan olumlu eleştiriler profesyonel benlik algısını geliştirmektedir (Clouder, 2003: 219). Profesyonel kimliğin olumlu değeri sayesinde de bireyin öz saygısı artmaktadır (Petriglieri, 2011:643).

Yazında profesyonellik sürecinde sosyalleşmenin önemine de vurgu yapılmaktadır. Profesyonellik, uzmanlık eğitimi ile birlikte değerlerin, standartların, muhakemenin ve bağlılığın kazandırıldığı profesyonel sosyalleşme sonucunda gelişmektedir (Beck ve Young, 2005:188). Cohen-Scali (2003: 247), profesyonel sosyalleşmenin, iş için sosyalleşme ile iş nedeniyle sosyalleşme olmak üzere iki süreci içerdiğine işaret etmektedir. Sözü edilen süreçlerde normlar, değerler ve semboller içselleştirilerek, diğer profesyonellere ve dışarıya karşı davranışlar geliştirilmektedir (Bucher ve Strauss, 1961: 325). Profesyonellik, mesleki eğitim ve deneyim sonucunda profesyonel tavırların kazanılması (Holm, 2002: 66), hizmet verilenlere öncelik anlayışının gelişmesi (Holm, 2002: 72) ile sonuçlanan sosyal etkileşimle elde edilmektedir (Clouder, 2003: 216).

Pratt ve diğerleri (2006: 257) profesyonel kimlik ihlallerinin, böyle kimliğe sahip olanlarda tedirginlik, huzursuzluk, stres yarattığına işaret etmektedir. Nitekim profesyoneller, çelişen durumlarda profesyonel kimliklerinden beklenen yönde davranacaklardır (Wallace, 1995: 228). Özerklik de profesyoneller için vazgeçilmez unsurlardan biri olarak ifade edilmektedir. Profesyoneller, yaptıkları işe ilişkin karar alırken, hizmet verdiklerinin, müşterilerinin ve toplumun, mesleklerine, yaptıkları işe saygı göstererek, müdahale etmemesini, onları özgür bırakmasını isterler (Grunig, 2000: 25). Aksi takdirde böyle müdahaleler çatışmalara neden olabilmektedir (Hudson, 2002: 9).

Profesyonellik sadece mesleki bilgi veya uzmanlık değil, etik değerler, ilke, normlar ve sembollerle bütünleşen bir kimliktir. Zira Wilensky (1964: 140)'e göre profesyonellik, hizmet verilenlerin çıkarlarının korunması, hizmet verilenlerin ve toplumun çıkarlarının bireysel çıkarların önünde tutulmasıdır. Hizmet verilenlerin, toplumun, devletin güvenini kazanmak üzere profesyonellikte etik kurallar, mesleki ahlak kuralları geliştirilmektedir (Beck ve Young, 2005:188). Sözü edilen kurallar ile profesyoneller ile hizmet verilenler arasında güç dengesinin sağlanması, eşitlik ve demokrasi gibi değerlerin öne çıkarılması (Sadri, 2012: 89) amaçlanmaktadır. Profesyonellikte kalite, sosyal güven, kamu çıkarı faaliyetleri ile normatif değer sistemi (Muzio ve diğerleri, 2013: 713) en başta müşterilere ve mesleğe hesap verebilirliği, davranış denetimini ve güvenilir olmayı içermektedir (Fournier, 1999: 286). Diğer yandan, profesyonelin normlardan uzaklaşması, itibar kaybı gibi sonuçlara yol açmaktadır (Tonon, 2008: 286). Anlaşılan odur ki profesyonellik, modern toplumlarda ekonomik ilişkilerde güvenilir olmak, güvenilmeye değer olmak, bilgisini hileli işlerde kullanmamak, gizliliği korumak demektir (Evetts, 2006: 134). Bu nedenle toplumlarda profesyoneller takdir edilmektedir (Sciulli, 2005: 935).

Bu aşamaya kadar ortaklaşa davranışçı gruplar ile dikey ve yatay alt grupların yapıları, özellikleri ele alınmıştır. Yukarıda bahsedildiği şekilde profesyonelliğin, uzun bir süreç sonunda elde edildiği, elde edildikten sonra da normları, değerleri ile bir kimliği oluşturduğu, sözü edilen kimliğin, diğer kimliklerin önüne geçtiği, çelişen durumlarda bu kimliğin öne çıkarıldığı anlaşılmaktadır.

Üyelerin birbirini eşit gördüğü, gruba itaatin olmadığı, otoriteye boğun eğilmeyen Y-OD gruplara giren profesyonellerin, profesyonel ilke ve normlarına uymaya devam edebileceği öngörülmektedir. D-OD gruplarda ise birey, benliğini gruba bağımlı olarak görerek grubuna hizmet ettiğinden, diğer grup üyeleri ile karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde olduğundan, grubun otoritelerine ve iç gruba itaat ettiğinden, hiyerarşide üstte olanların isteklerini, hedeflerini önde tuttuğundan böyle gruplarda profesyonellerin ilke ve normlarına uyamayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle de Y-OD gruplarda profesyonellerin daha fazla yer alacağı değerlendirilerek aşağıdaki hipoteze erişilmiştir.

Hipotez 1: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonellik, dikey ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.

Sosyal Kimlik

Sosyal kimlik, benlik sınırlarının genişletilerek, sosyal benliğe dönüşmesi, iç grup-dış grup arasında benzerlik ve farklılıkların önem kazanması, benlik algısının gruplar arası karşılaştırmalar ve grup üyeliğinden edinilerek, grubun ne derece temsil edildiğine odaklanılması olarak tanımlanabilir (Brewer ve Gardner, 1996). Böylece, iç grup-dış grup sınırları, birey ile diğerleri arasındaki sınırları ifade etmektedir (Brewer, 2001: 119). Sosyal kimlik kuramı, grup kategorisinin belirginliği, grupla özdeşleşme (Karasawa, 1995: 329), gruplar arası karşılaştırmalar, iç grup - dış grup ayrımını (Yuki, 2003: 168) ele almaktadır. Ayrıca, grupla birlikte benimsenen tavır, duygu ve düşünceler (Terry ve diğerleri, 1999: 227), sosyal kimlik edinme süreci (Hogg ve Terry, 2000), sosyal kimlik edinme güdüsü (Terry ve diğerleri, 1999) gibi gruba özgü sosyal olguları incelemektedir.

Benlik sınıflandırma ve benliği geliştirme süreçleri, sosyal kimliği açığa çıkarmaktadır (Terry ve diğerleri, 1999: 227). Temelde, ortak özellikleri taşıyan topluluk, sosyal kategori veya sosyal sınıfı teşkil etmekte (Lickel ve diğerleri, 2000: 225), bireyin sözü edilen sosyal kategorilere verdiği önemle birlikte kategoriler hiyerarşik olarak sıralanmakta, kapsamları da geniş veya dar olabilmektedir (Mummendey ve Wenzel, 1999:163). Benlik sınıflandırma, sosyal dünyanın, iç grup-dış grup olarak ayrılması (Hogg, 2001: 187), benlik algısının farklılaşması olarak tanımlanmaktadır (Hornsey, 2008: 206; Hogg ve Reid, 2006: 11). Bu süreçte öncelikle gruplar arası farklılıklar ve grup içi benzerlikler öne çıkarılmaktadır (Voci, 2006: 74). Bu şekilde grupla kimlik kazanan birey, kendisini grup üyesi olarak değil gruba özgü niteliklerin somut hali, iç gruptan ayrılamaz görmektedir (Hogg, 2014: 339; Hogg ve Reid, 2006: 10). Benlik sınıflandırma sayesinde gruba özgü tavır ve davranışlar (Smith ve diğerleri, 2006: 1176), grup içinde karşılıklı güven ve dayanışma (Smith ve diğerleri, 2006: 1176), grup normlarına uyum, grup içi kayırmacılık, kalıp yargılar, gruplar arası ayrımcılık gibi olgular şekillenmektedir (Hogg ve Hains, 1998: 338).

Sosyal kimlikte ikinci süreç olan benliği geliştirme sürecini grup kalıp yargıları, grup içi kayırmacılık, gruplar arası ayrımcılık, grup karşılaştırmaları, benlik algısı etkilemektedir (Owens ve diğerleri, 2010: 488). Gruplar arası sosyal karşılaştırma yapan birey, grubun olumlu farklılıklarını öne çıkararak, gruba özgü temel nitelikleri, grubun sosyal anlamını edinmektedir (Hogg, 2001: 186). Böylece grup üyeliği edinen birey, iç grubun niteliklerini diğer gruplara nazaran olumlu değerlendirmektedir (Turner, 1975: 8; Stets ve Burke, 2000: 226). Zira kimlik gelişimi, grubun olumlu değerlendirilmesi, olumlu olarak algılanması (Messick ve Mackie, 1989: 59) sayesinde benliğin değeri, grubun değeri ile bağlantılanarak sağlanmaktadır (Voci, 2006: 74). Sosyal kategori seçerken, olumlu sosyal kimlik edinecek kategorilere yönelim sağlanmaktadır (Mummendey ve Wenzel, 1999: 163). Hornsey (2008: 206)'e göre, "biz birbirimize benzeriz" olgusu iç grup benzerliğini, "dış gruptan farklıyız" olgusu ise dış grup ayrımını vurgulamaktadır. Böylelikle birey çevresindeki diğer bireyleri iç grup üyesi mi, dış grup üyesi mi olduğuna göre değerlendirerek, sosyal dünyaya bakış açısını şekillendirmektedir (Brewer ve Gardner, 1996: 91).

Sosyal kimliği edinme yolunda önemli olan unsur, sosyal kategoriye erişimin sağlanması ve o kategoriye uyumlu olmaktır. Stets ve Burke (2000: 231), algılayana ait

özellikleri “kategori erişimi”, duruma ait özellikleri ise “uyum” olarak tanımlamakta, sosyal kimliğin aktif hale gelebilmesi için her ikisinin de uyumlu olması gerektiğini vurgulamaktadır. Şöyle ki, önemli, değerli olan sosyal kategorilere veya sosyal bağlamdan kaynaklı olarak kolaylıkla erişilebilen kategorilere yönelim sağlanmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255). Kategori erişimi, kolaylıkla elde edilebilecek, amaçlar ve hedeflerle uyumlu (Stets ve Burke, 2000: 230), beklenti ve ihtiyaçları karşılayan (Reid ve Ng, 2000: 85) kategoriye yönelimi ifade etmektedir. Kısacası, sosyal bir kategorinin seçilebilmesi, benimsenmesi için birey o kategoriye erişebilmeli ve o kategoriye uyum sağlamalıdır (Haslam ve diğerleri, 1995: 511).

Reid ve Ng (2000: 85), kategoriye uyumu, karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Karşılaştırmalı veya yapısal uyumun sağlanması için, sosyal kategorilerin belirgin olması ve bağlamla ilişkisinin kurulması gereklidir (Voci, 2006: 85). Böylece sosyal yapı önem kazanarak (Reid ve Ng, 2000: 85), gruplar arası benzerlik veya farklılıklara en iyi açıklama getiren kategori öne çıkmaktadır (Hogg, 2001: 188). İç grup benzerliği, dış gruptan farklılığı arttıkça karşılaştırmalı uyum, dolayısıyla da üst karşıtlık artmaktadır (Hornsey, 2008: 208). Normatif uyum, sosyal yapı içeriği (Reid ve Ng, 2000: 85) ile gruptaki üyelerin davranışlarının uyumunu ifade etmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 255). Bu sayede kategori içeriği kalıp yargı gibi algılanarak (Stets ve Burke, 2000: 230) bağlama özgü davranışlar sergilenmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Daha açık bir deyişle, grubun kalıp yargıları ile uyumlu sosyal davranışlar, normatif uyumun yüksek olduğunu göstermektedir (Hornsey, 2008: 208). Eğer, seçilen ve öne çıkarılan kategori, grubun ayırt ediciliğini gösteriyor, gruba özgü davranışları da grubun tipik üyeliği altında şekillendirebiliyor ise kategorinin ideal uyumu sağladığı söylenebilir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Birey, kategoriye uyum sağlayamadığında veya uyum seviyesi yeterli olmadığında, diğer erişilebilir kategorilere yönelerek uyumu sağlamaya çalışmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 255).

O halde bireyler neden bireysel kimlikten, sosyal kimliğe doğru yönelmektedir? Hogg ve Terry (2000)’e göre sosyal kimlikte temel güdü öznel belirsizliği azaltmaktır. Zira grup üyeliği aktif olarak belirginleştğinde birey için artık “sosyal bağlam”, grubu olmakta, kendini sosyal grup üyeliği ile tanımlayarak sosyal dünyadaki yerini bulmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 125). Öyle ki sosyal kimlik edinen birey, sosyal kimliğe özgü inanış, tavır, duygu, algı ve davranışları benimseyerek, öznel belirsizliğini azaltmayı amaçlamaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 124). Birey, davranışlarına grubun normları ve gruba özgü davranışlara bakarak yön vermekte, grup üyeliği ile kendini tanımakta ve kim olduğunu anlamlandırmaktadır (Smith ve diğerleri, 2006: 1175). Böylelikle, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak (Badea ve diğerleri, 2010: 38), benlik saygısını geliştirmektedir (Messick ve Mackie, 1989: 59). Bu nedenle grup üyeleri, davranışlarını sosyal kimlikle uyumlu hale getirerek grupla özdeşleşmelerini artırmayı hedeflemektedir (Stets ve Burke, 2000: 232). Birey grup normlarına uyarak, iç grup üyesinin inanç, algı, tavır ve davranışlarını benimsemektedir (Smith ve diğerleri, 2006: 1175). Bu sayede sosyal kimlik, grup davranışlarını açıklamaktadır. Bu aşamada, kimiksizleşme (depersonalization), bireysel kimlikten sosyal kimliğe geçişte en önemli süreç olup ayrı bir başlık altında irdelenmiştir.

Kimliksizleşme

Bireysel kimlikten sosyal kimliğe geçiş, kimliksizleşme süreci ile birlikte gerçekleşmektedir. Benlik yeniden tanımlanarak, grup üyesi olarak benlik sınıflandırması yapıldığında (Voci, 2006: 74), algı temeli farklılaştığında kimliksizleşme görülmektedir (Hogg, 2001: 187). Birey kimliğinin grup kimliği altında eriyerek (Brewer, 2001: 117), birey ve grup arasındaki psikolojik farklılığın ortadan kalkması (Yuki, 2003: 166), bireyin kendisini tipik üyeliğin somut varlığı olarak görmesi (Hogg ve Hains, 1998: 326), “kimliksizleşme” olarak ifade edilmektedir. Kimliksizleşmenin gerçekleşebilmesi için kategori uyumunun ideal düzeye erişmesi (Hogg, 2006:119) ve benlik sınıflandırmasının anlamlı olması (Wyer, 2010: 465) gerekmektedir. Birey, sosyal kimliğini öne çıkardığında özgün birey yerine kendisini grup üyesi olarak görmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 123). Kimliksizleşme sonucunda algı ve davranışlarını tipik üye ile doğrulayan birey, kendisini diğer grup üyeleri ile yer değiştirebilen üye olarak görmektedir (Brewer, 2001: 118; Hornsey, 2008: 208).

Kimliksizleşme, gruba özgü davranışlar, grubun normları, değerleri, grubun standartları, grubu dış gruptan farklılaştıran ve iç grup benzerliğini artıran tüm unsurları ortaya koymaktadır. Zira kimliksizleşen bireyin algı ve davranışlarını, grup normları, grubun kalıp yargıları veya grubun tipik üyeleri şekillendirmektedir (Hogg ve diğerleri, 1995:160). Birey, dış grupları birbirine benzer gibi algılamakta, kendi davranışlarını da tipik üyeye uyumlu hale getirerek iki taraflı kalıp yargı yaşamaktadır (Hogg, 2006:119). Sosyal kimlik edinen birey, gruba özgü normları, duygu, düşünce ve algıları benimseyerek gruba özgü normatif davranışları sergilemektedir (Hogg ve Reid, 2006: 11). Böylelikle grupça harekete geçme, grup uyumu, grup kalıp yargısı, (Stets ve Burke, 2000: 231), grup içi kayırmacılık (Voci, 2006), grup bağıntısı (cohesion) gibi gruba özgü birçok olgu kimliksizleşme tarafından belirlenmektedir.

Voci (2006: 86)’e göre grup olgusunun gücünü, iç gruba benzerlik ve dış gruptan farklılık ile tanımlanan kimliksizleşme derecesi belirlemektedir. Birey, grup üyeliğini benimseyerek öne çıkardığında, diğer bir ifadeyle kimliksizleştiğinde, grup normlarına uygun hareket ederek özgün birey yerine grup üyesi gibi davranmakta, aksine grup üyeliği belirgin olmadığında kişisel değerleri, özellikleri, algıları, duygu ve düşünceleri davranışlarını şekillendirmektedir (Terry ve diğerleri, 1999: 228).

Grupları tanımlayan, diğer gruplardan ayırteediciliği ifade eden tipik üyelik olgusu, sosyal kimlik çalışmalarında en önemli kavramlardan biri olduğundan şimdi de bu konuya değinilecektir.

Grubun Tipik Üyesi (Prototype)

Bir grupta tipik üyeler, diğer grup üyelerinin kendilerini doğrulamasına katkı sağlamakta, grup içi davranışlara yön göstermekte, algıları somutlaştırmakta, diğer üyelerin belirsizliklerini azaltmasına katkı sağlamaktadır. Tipik üyeler, grup normlarını, sosyal kimliği bilişsel olarak temsil etmekte (Hogg ve Reid, 2006: 10), iç grubu en iyi tanımlayan özellikleri ifade etmekte (Hogg ve Hains, 1998: 326), sosyal kimliğe ait tavır ve davranışları sergilemekte (Hogg, 2014: 339), iç grup-dış grup ayrımını yansıtmaktadır (Hogg, 2014: 339). Tipik üyelik kimi gruplarda algılanan özelliklere,

ideallere göre, kimi gruplarda da gerçekte paylaşılan özelliklere göre şekillenebilmektedir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505). Ancak tipik üye çoğu durumda nesnel gerçekliği değil öznel tanımlamayı ifade etmektedir (Hornsey, 2008: 209).

O halde bir grubun tipik üyeleri nasıl ortaya çıkar? Temelde, gruplar arası karşılaştırmalar sonucunda grup içi benzerliği, gruplar arası farklılığı en üst düzeye çıkaran “üst karşıtlık” ilkesi tipik üyeyi belirlemektedir (Hogg ve Terry, 2000: 124; Hogg ve Reid, 2006: 10). Tipik üyelik, gruba ait benzerliklerin, dış gruplarla farklılığın, gruba ait değerlerin somutlaştırılması (Hogg, 2014: 339; Yuki, 2003: 167), grup üyeliğine özgü niteliklerin, benzerliklerin, yapısal ilişkilerin ortaya konması, algıya temel oluşturulması (Hogg ve diğerleri, 2004: 257) işlevlerini üstlenmektedir. Bunun yanında, grup içindeki tavır, duygu ve davranışlara yön göstermek (Hogg ve Reid, 2006), kalıp yargı geliştirmek (Hogg ve Reid, 2006), grubun yaşamını sürdürmesine katkı sağlamak (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 517), grubun sınırlarını çizmek, ortak standartları oluşturmak, grup kimliğini tanımlamak (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507) da diğer işlevleri arasındadır.

Tipik üyelik, grup içinde normları geliştirme, normatif davranış sergileme yönüyle de gruba katkı sağlamaktadır. Şöyle ki normlar grup sınırlarını çizmekte (Hogg ve Reid, 2006: 23), tipik üyeliği şekillendirmekte (Hogg ve Reid, 2006: 18), tipik üyeliğin içselleştirilmesine katkı sağlamakta (Hogg, 2006: 124; Hogg ve diğerleri, 2004: 259), grup üyeleri üzerinde sosyal etki yaratmakta ve davranış dönüşümünü sağlamaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259). İç grup-dış grubun normları da birbirinden farklılık göstermekte, grubun tipik üyeleri grubun emredici veya betimleyici normlarına her koşulda uymaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 259).

Mummendey ve Wenzel (1999:167), tipik üyeliğin, belirgin veya bulanık, dar veya geniş kapsamlı, basit veya karmaşık olabildiğini, tipik üyeliğin belirgin olabilmesi için grup içinde uzlaşma sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte tipik üyelik, dış grup ve iç grup karşılaştırmaları sonucu ortaya çıktığından, karşılaştırma yapılan bağlamdan etkilenmektedir (Hogg, 2006:118; Hogg ve Reid, 2006: 23). Ancak tipik üyeler bağlama dayalı olduklarından bağlamla birlikte değişmekte, bağlam değiştiğinde yeni tipik üyeler oluşabilmekte veya eskileri farklılaşabilmektedir (Hogg, 2001: 187; Hornsey, 2008: 209).

Bu çalışmada, ortaklaşa davranışçı toplumun iki alt grubu karşılaştırıldığından, grup karşılaştırmaları için önemli bir etmen olan grubun algılanan varlığı kavramına yer verilmiştir.

Grubun Algılanan Varlığı (GAV)

Hogg (2006: 118) grubun algılanan varlığını, “grubun bağlılığı ve yapılandırılması ile varlık bulması” olarak tanımlamaktadır. Grubun algılanan varlığı, grubun nedensel bir aktör olarak diğer varlıklar üzerinde gücü olup olmadığı algısını şekillendirmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Bu nedenle grubun algılanan varlığı, gruplar arası karşılaştırmalar açısından önem arz etmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Diğer yandan grubun algılanan varlığı, grubun dışı kapalı olup olmaması, bireycilik-toplulukçuluk gibi gruba özgü nitelikler, gruplar arası rekabet gibi bağlamsal faktörlerden etkilenmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 224). Şöyle ki uzun süreli,

sınırları geçirgen olmayan grupların algılanan varlığının yüksek olacağı öngörülmektedir (Lickel ve diğerleri, 2000: 225).

Gruplar, belirsizliği azaltma açısından da farklılık gösterebilmektedir. Hogg (2014: 339) tüm grupların belirsizliği aynı derecede azaltmadığını vurgulamaktadır. Nitekim belirsizliği azaltmak açısından daha başarılı olan gruplarda tipik üyeliğin belirgin olduğu, tipik üyelik yönünden uzlaşmanın yüksek olduğu ve böyle grupların algılanan varlığının yüksek olduğu değerlendirilmektedir (Hogg, 2014: 339). Zira bu grupların iyi yapılandırılmış olması, sınırlarının belirgin olması, üyelerin birbiriyle sıkı etkileşim içinde olması, ortak hedef anlayışının gelişmesine olanak sağlamaktadır (Hogg, 2014: 339). Benlik kavramı yönünden belirsizlik yaşayan bireyler de algılanan varlığı yüksek olan, belirgin, uzlaşılan tipik üyesi olan gruplara yönelerek, bu sayede tavır, davranış ve duygularını şekillendirip benliğini doğrulamaya, belirsizliği azaltmaya çalışmaktadır (Hogg, 2006:121; Hogg ve diğerleri, 2004: 256).

Böylece grubun uzun süreli ve dışa kapalı olması, grubun algılanan varlığının yüksek olmasına neden olacaktır. D-OD grupların güvene dayalı, dışa kapalı, sıkı bağlı yapısı nedeniyle böyle gruplarda grubun algılanan varlığının yüksek olacağı anlaşılmaktadır. Y-OD gruplar ise dikey gruplardan, gruba veya otoriteye itaat etmemek, diğer grup üyeleriyle eşit olduğu algısı yönünden farklılaşmaktadır. Y-OD grupta benlik gruba bütünleşmiş olmasına rağmen, grup olgusunun dikey gruplar kadar güçlü olmadığı, dolayısıyla da grubun algılanan varlığının dikey gruplar kadar güçlü olmadığı değerlendirilmektedir.

Hipotez 2: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta grubun algılanan varlığı, yatay ortaklaşa davranışçı alt gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.

Tipik Üyelik Derecesi (Grubun Merkezi-Çeperi)

Bir grupta üyelerin tamamı tipik üyeliği eşit ölçüde yansıtmadıklarından, tipik üyeliğe uyumları aynı olmadığından grup içinde bu yönde farklılıklar gözlenmektedir. Jetten ve diğerleri (2003), tipik üyeliğin diğer unsurlara nazaran benlik algısı ile grup ilişkisine dayalı olduğunu, bu nedenle tipik üyeliği temsilde tüm üyelerin eşit olmadığını vurgulamaktadır. Bir grup üyesinin dış gruptan farklılığı, iç gruba benzerliği arttığında tipik üyelik derecesi artmakta (Haslam ve diğerleri, 1995: 511), böylece üyeler grubun normlarına daha çok uymaktadır (Hogg ve Reid, 2006: 17). Birey için sosyal kimliği bireysel kimliğinin önüne geçtiğinde artık kendisini diğer grup üyeleri ile birbirinin yerini alabilen üye olarak görmektedir (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58). Ancak tüm grup üyeleri, tipik üyeliği aynı derecede yansıtmadıklarından grup içinde tipik üyelik yönünden farklılıklar oluşmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 126). Netice itibarıyla, grupta karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum, diğer bir ifadeyle kategori erişimi ve uyumu, tipik üyelik derecesini belirlemektedir (Reid ve Ng, 2000: 85).

Diğer grup üyeleri, grubun tipik üyelerine saygı, beğeni gibi olumlu duygular göstermektedir. Grup normlarına ve değerlerine daha çok uyan üyeleri, diğer grup üyeleri daha olumlu değerlendirmekte, onları kayırmaktadır (Zouhri ve Rateau, 2015: 669). Grubun varlığını sürdürmesi, grupta ahengin sağlanmasına daha çok katkı sağlayan

tipik üyeler, diğer grup üyeleri tarafından daha çok beğenilmekte, aralarında sosyal çekim oluşmakta, böyle üyeler daha çok saygı görmektedir (Hogg ve diğerleri, 2004: 257; Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 507). Ayrıca, tipik üyeliği daha fazla yansıtan, tipik üyeliğe özgü konuşma tarzını benimseyen veya konuşmalarında tipik üyeliğe özgü ifadeleri kullanan üyeler, diğer üyeleri daha çok etkisi altına aldığından böyle üyeler grup içinde daha popüler olmaktadır (Reid ve Ng, 2000: 86; Hogg, 2006: 122). İlave olarak, tipik üyeler gruplarına daha fazla hizmet ettiği için böyle üyelere güven duyulmakta, yenilikler konusunda sözü edilen üyelere karşı daha esnek olunmaktadır (Hogg ve diğerleri, 2004: 262).

Bir üyenin grup içindeki konumu, üyenin tipik üyeye yakınlık derecesi ile belirlenmektedir. Bir grupta, davranışlara ve benlik algısına yol gösteren, rehberlik eden (Hogg, 2001: 187) tipik üyeler grup için ortak anlamlandırma noktasını ifade etmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Bu nedenle, “merkez üye”, tipik üyeliği güçlü bir şekilde yansıtan üye, “çeper üye” ise daha az yansıtan üye olarak adlandırılmaktadır (Steinel ve diğerleri, 2010: 780). Şöyle ki, bir grubun çeperinden merkezine doğru gidildikçe, tipik üyeliğe daha çok yaklaşılarak üst karşıtlık artmaktadır (Jetten ve diğerleri, 1997: 639). Merkez üyeler, gruba karşı daha bağlı, grubun değerlerini daha çok yansıtan, grubun varlığını sürdürmesine, grubun sosyal kimliğine daha çok katkı sağlayan, benlik saygılarını büyük ölçüde gruplarından alan, gruba karşı yaşanacak tehditlerden daha çok etkilenen üyelerdir (Jetten ve diğerleri, 1997: 654; Zouhri ve Rateau, 2015).

Öte yandan tipik üyeliği daha az yansıtan çeper üyelerin gruba karşı, grubun da onlara karşı duygu, düşünce ve davranışları merkez üyeye göre farklılık göstermektedir. Çeper üyeler kimi durumlar karşısından grubun sosyal kimliğinden farklı olarak, bireysel davranışlar gösterebilmektedir (Zouhri ve Rateau, 2015: 670). Steinel ve diğerleri (2010) böyle üyelerin gruptaki konumlarını, statülerini yükseltme isteklerine bağlı olarak, davranışlarını şekillendirdiğini vurgulamaktadır. Çeper üyeler, eğer gruptaki konumlarını yükseltmek istiyorlarsa, ilerde kendileri için faydalı olabileceğini düşünüyorlarsa, gruba özgü davranışları, gruba hizmet davranışlarını daha fazla sergilemektedir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 132). Diğer bir ifadeyle böyle üyeler gruptan, grubun çıkarlarından ziyade kendi konumlarını düşünerek, stratejik hususları değerlendirerek davranışlarına yön vermektedir (Van Kleef ve diğerleri, 2007: 146).

Diğer grup üyelerinin çeper üyelere karşı davranışları, çeperdeki üyelerin gruba karşı davranışlarını etkilemektedir. Eğer diğer grup üyeleri çeper üyelere saygı gösterirse, çeper üyelerin gruba katkıları artabilmektedir (De Cremer, 2002: 1337). Merkez üyeler ise diğer grup üyeleri kendilerine saygı gösterse de göstermese de gruba katkı sağlamaktadır (De Cremer, 2002: 1337). Çeper üyeler, diğer grup üyelerinin kendilerine karşı davranışları ile gruba ait olduklarını hissedersen, gruba hizmet davranışları, grubun çıkarlarına yönelik davranışlarında artış gözlenebilmektedir (De Cremer, 2002: 1340).

Grup içinde merkezde olanlara daha fazla saygı, beğeni, sosyal çekim, güven duyulduğu için çeperde olanlar da aksi durumlar ile karşılaşılırlar. Nitekim grubun üyeleri normlara uygun davranış göstermeyen, normlar konusunda beklentileri karşıla-

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

mayan üyeleri küçümsemekte (McAuliffe ve diğerleri, 2003: 58), olumsuz davranış göstererek, bu üyelere ayrımcılık göstermekte (Zouhri ve Rateau, 2015) hatta böyle üyelere, dış grup üyesi gibi davranmaktadır (Hogg ve diğerleri, 1995:174). Çünkü grup üyeleri, grubun normlarına uymayan üyelerin, grubun olumlu algısını tehlikeye attıklarını (Lewis ve Sherman, 2010: 212), grubun meşruiyeti konusunda belirsizlik oluşturduklarını (Marques ve diğerleri, 2001: 437; Hogg ve Terry, 2000: 126), grubun bütünlüğünü, tipik üyenin belirginliğini azalttıklarını (Hogg ve Terry, 2000: 126) değerlendirirler. Ayrıca böyle üyelerin iç grup-dış grup ayrımını bulanık hale getirdiklerini, grubun sınırlarının çizilmesini zorlaştırdıklarını (Hogg ve Terry, 2000: 126), grubun ayırt ediciliğine zarar verdiklerini (Mummendey ve Wenzel, 1999:163) düşünürler.

Böylece, grup içinde tipik üyelik yönünden farklılık görüldüğü, tüm üyelerin grup içinde aynı konumda olmadığı anlaşılmaktadır. Gruba özgü duygu, düşünce, davranışlara sahip olan, grup normlarına daha çok uyan üyelerin grubun merkezinde, daha az uyanların ise grubun çeperinde olduğundan söz edilmektedir. Çeperden merkeze doğru ilerledikçe de üst karşıtlık, başka bir ifadeyle üyelerin dış gruptan farklılığı, iç gruba benzerliği artmaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı gruba giren profesyoneller, 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.

Hipotez 3: Yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonelliğin grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Sıkı bağlı, dışa kapalı D-OD 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 kullanamayacağı değerlendirilmektedir.

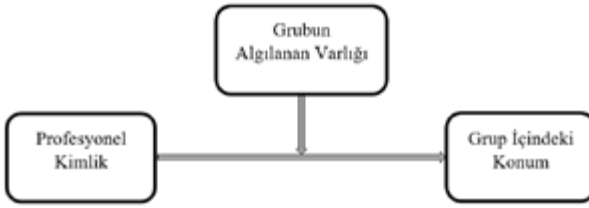
Hipotez 4: Dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta profesyonelliğin grubun merkezinde yer alma (tipik üyeye yakınlık-kimliksizleşme) üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

Grubun algılanan varlığı, grubun bağlılığını, grubun gücünü, gücünün derecesini gösteren, grubun yapılandırılış şekli ve yapısından etkilenen bir olgudur. Grup sınırlarının geçirgenliği, grubun kalıcı olup olmadığı, grubun dışa kapalı olup olmadığı, grupların birbiri ile rekabet derecesi grubun algılanan varlığını belirlemektedir. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının, bu grupta yer alan bir profesyonelin grup içindeki konumunu etkileyebileceği değerlendirilmiştir.

Hipotez 5: Profesyonellik ve grup içi konum ilişkisinde grubun algılanan varlığının düzenleyici etkisi vardır.

Araştırmanın kavramsal çerçevesi neticesinde oluşturulan modele Şekil 1'de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma Yöntemi

Evren ve Örneklem

Bu çalışmada, yatay ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup, Türkiye çapında 94 şubesi ile yaklaşık 50.000 üyesi olan meslek örgütü niteliğinde bir Sivil Toplum Kuruluşudur (STK). Dikey ortaklaşa davranışçı olduğu öngörülen grup ise Türkiye çapında 42 şubesi ile yaklaşık 30.000 üyesi olan, resmi olmayan yapıda bir Sivil Toplum Kuruluşudur. Bu çalışmanın örneklemini 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. Ana çalışmada A grubundan 306, B grubundan 309 olmak üzere toplam 615 katılımcıdan veri toplanmıştır.

Ölçüm Araçları

Ölçüm araçları olarak, Grup Kültürü Ölçeği, Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği, Profesyonellik Ölçeği ve Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği) olmak üzere 4 adet ölçek kullanılmıştır. Grup kültürü ölçeği dışında diğer ölçekler 7'li likert tipinde olup ölçekte 1-Kesinlikle katılmıyorum, 4-Kararsızım, 7-Kesinlikle katılıyorum anlamı taşımaktadır.

Grup Kültürü Ölçeği: Triandis ve diğerleri (1998)'nin çalışmasında geliştirilen 16 senaryolu ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlama aşamasında Ayçiçeği-Dinn ve Caldwell-Harris (2013) çalışmasından da faydalanılmıştır. Tüm sorular için a seçeneği "yatay ortaklaşa davranışçı", b seçeneği "dikey bireyci", c seçeneği "dikey ortaklaşa davranışçı" ve d seçeneği de "yatay bireyci" olma eğilimini ifade etmektedir.

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; ise grubun algılanan varlığı ile ilgili anahtar kavramlar esas alınarak eklenmiş, 7. Soru ters soru olarak hazırlanmıştır. Pilot çalışma sonucunda ortak varyans değeri 0,2'den küçük olan 7. ve 8. sorular ölçekten çıkarılmıştır.

Profesyonellik Ölçeği: Profesyonellik ölçeğinde yer alan ilk 23 soru Erbil ve Bakır (2009) çalışmasından alınmış olup 24-28. sorular ise profesyonelliğe ilişkin anahtar

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

kavramlar esas alınarak ilave edilmiştir. Ayrıca, 29. soru Hao ve diğerleri (2014) çalışmasından, 30. soru da Liddell ve diğerleri (2014) çalışmasından alınarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. 30 soruluk ölçeğin 25-28. soruları ters soru olarak hazırlanmıştır. 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.

Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık (Grup İçindeki Konum Ölçeği): Tipik üyeliğe yakınlık/ uzaklığı ölçmek için Kemikkıran (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin geliştirilmesi aşamasında, yazında grubun tipik üyeliğini tanımlayan kavramlar ve anahtar kelimeler incelenerek yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmıştır. A Grubunun merkez teşkilatından 13 kişi (4 bayan, 9 erkek) ile B Grubunun merkez teşkilatından 11 kişi (10 erkek, 1 bayan) ile görüşülmüştür, her iki grubun verileri ayrı ayrı analiz edilmiştir. Veriler daha sonra Nvivo10.0 veri yönetim programına aktarılarak içerik analiziyle çözümlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, en çok kodlanan temalar ve kodlama benzerliğinden yola çıkılarak sözü edilen gruplar için sorular hazırlanmıştır. 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 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 ölçeğe 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 37 soruluk ölçek geliştirilmiş, ölçekte ters sorulara yer verilmemiştir. 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.

Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Grubun Algılanan Varlığı Ölçeği, Profesyonellik Ölçeği ve Tipik Üyeliğe Yakınlık/ Uzaklık Ölçeği (Grup İçindeki Konum Ölçeği) için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ulaşılan uyum iyiliği sonuçları ve güvenilirlik değerleri Çizelge 1' de yer almaktadır. "Kabul edilebilir uyum" veya "iyi uyum" değerlerine ulaşılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Çizelge 1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

| Ölçek | CMIN/DF | GFI | CFI | RMSEA | α |
|--------------------------------|---------|-------|-------|-------|----------|
| Grubun Algılanan Varlığı | 4.936 | 0.982 | 0.987 | 0.080 | .898 |
| Profesyonellik | 3.979 | 0.971 | 0.967 | 0.070 | .850 |
| Tipik Üyeliğe Yakınlık/Uzaklık | 3.566 | 0.959 | 0.969 | 0.065 | .603 |

Araştırmanın Bulguları

Grup Kültürü ve Grup Karşılaştırma Bulguları

A grubu için kültür değerleri; yatay bireycilik (%39)> yatay ortaklaşa davranışçılık (%32)> dikey bireycilik (%15)> dikey ortaklaşa davranışçılık (%14); B grubu için ise yatay bireycilik (%30)> dikey ortaklaşa davranışçılık (%29)>yatay ortaklaşa davranışçılık (%22)> dikey bireycilik (%19) olarak belirlenmiştir.

Profesyonellik Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. 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 | 0.971 | | | |

Yapılan analiz sonucunda [$t(597)=1.954$ ve $p<0.05$] değerleri elde 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. Birinci hipotez desteklenmiştir.

GAV Açısından A ve B Gruplarını Karşılaştırma: Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları Çizelge 3’de yer almaktadır.

Çizelge 3. 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 | .040 |
| B | 309 | 5.31 | 1.39 | | | |

Yapılan analiz sonucunda [$t(613)=-2.914$ ve $p<0.05$] değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre B grubunun GAV düzeyi ile A grubunun GAV düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu ve B grubunun GAV ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İkinci hipotez desteklenmiştir.

Profesyonellik ve Grup İçi Konum İlişkisine Ait Bulgular

Voci (2006) çalışmasında yer alan hesaplama yöntemiyle, her bir katılımcı için, gruplarına göre “kimliksizleşme indeksi” hesaplanmıştır. 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.

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 korelasyon analizi yapılmış (Çizelge 4) olup ksz_TİA, Kimliksizleşmenin Türk İslam Anlayışı Boyutunu, ksz_İDO, Kimliksizleşmenin İç Denetim Odaklılık Boyutunu, ksz_EDV; Kimliksizleşmenin Evrensel Dünya Vatandaşlığı Boyutunu ifade etmektedir.

Çizelge 4. A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

| Değişkenler | ksz_TİA | ksz_İDO | ksz_EDV |
|----------------|---------|---------|---------|
| Profesyonellik | -.187** | .191** | .174** |

** p<0.01

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: A grubu için yapılan regresyon analizi sonuçları Çizelge 5'te gösterilmiştir. Grup içindeki konunun TİA boyutunda %3.2'lik varyansın, İDO boyutunda %3.3'lük varyansın, EDV boyutunda ise %2.7'lik varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece üçüncü hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

Çizelge 5. A Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon

| Değişkenler | β | Standart hata | p | Düzeltilmiş R2 |
|-----------------------------|---------|---------------|------|----------------|
| Profesyonellik ---> ksz_TİA | -.187 | .381 | .001 | .032 |
| Profesyonellik ---> ksz_İDO | .191 | .031 | .001 | .033 |
| Profesyonellik ---> ksz_EDV | .174 | .139 | .002 | .027 |

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

B Grubu için yapılan korelasyon analizi sonuçları Çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6. B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

| Değişkenler | ksz_TİA | ksz_İDO | ksz_EDV |
|----------------|---------|---------|---------|
| Profesyonellik | .386** | -.201** | -.382** |

** p<0.01

Profesyonellik ile Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon: B grubu için yapılan regresyon analizi sonuçları Çizelge 7'de gösterilmiştir. Grup içindeki konunun TİA boyutunda %14.6'lık varyansın, İDO boyutunda %3.7'lik varyansın, EDV boyutunda ise %14.3'lük varyansın profesyonelliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece dördüncü hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için desteklenmemiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir.

Çizelge 7. B Grubunda Profesyonellik ve Kimliksizleşmenin Boyutları Arasındaki Regresyon

| Değişkenler | β | Standart hata | p | Düzeltilmiş R2 |
|-----------------------------|---------|---------------|------|----------------|
| Profesyonellik ---> ksz_TİA | .386 | .493 | .000 | .146 |
| Profesyonellik ---> ksz_İDO | -.201 | .031 | .000 | .037 |
| Profesyonellik ---> ksz_EDV | -.382 | .085 | .000 | .143 |

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 (Çizelge-8) incelenmiştir.

Çizelge 8. A Grubunda Kimliksizleşmenin Boyutları, Profesyonellik, GAV ve Etkileşimsel Terim Arasındaki Korelasyonlar

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

* p<0.05, ** p<0.01

Çizelge 8'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 (Çizelge 9).

Çizelge 9. A Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=306)

| | 1. Model | | 2. Model | |
|-----------------------|----------|------|----------|------|
| | B | S.H. | B | S.H. |
| Sabit | 1.062** | .002 | 1.063** | .002 |
| Değişkenler | | | | |
| Profesyonellik | .005** | .002 | .02* | .002 |
| GAV | .002* | .002 | .003* | .002 |
| Prof.Xgav | | | -.004** | .001 |
| R | | .205 | | .258 |
| R2 | | .042 | | .066 |
| Düzeltilmiş R2 | | .036 | | .057 |
| ΔR2 | | .042 | | .024 |

*p<0.05, ** p<0.01

2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2.4'lük ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Her iki model ile etkileşimsel terim (B=-.004, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Dikey Ortaklaşa Davranışçı Grupta Düzenleyici Etki Bulguları

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 (Çizelge 10) incelenmiştir.

Çizelge 10. 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 | -.041 | -.246** | .386** | -.200** | .338** |
| 2. Ksz_IDO | -.041 | 1 | .236** | -.201** | -.056 | -.17 |
| 3. Ksz_EDV | -.246** | .236** | 1 | -.382** | .076 | -.051 |
| 4. Profesyonellik | -.386** | -.201** | -.382** | 1 | -.194** | .240** |
| 5. GAV | -.200** | -.056 | .076 | -.194** | 1 | .010 |
| 6. Prof.xGAV | .338** | -.017 | -.051 | .240** | .010 | 1 |

* p<0.05, ** p<0.01

Çizelge 10'da 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 (Çizelge 11).

Çizelge 11. B Grubunda GAV Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=309)

| | 1. Model | | 2. Model | |
|-----------------------|----------|------|----------|------|
| | B | S.H. | B | S.H. |
| Sabit | 2.079** | .027 | 2.097** | .027 |
| Değişkenler | | | | |
| Profesyonellik | .173** | .028 | .157** | .028 |
| GAV | .139** | .028 | .143** | .028 |
| Prof.Xgav | | | -.073** | .026 |
| R | | .461 | | .483 |
| R2 | | .213 | | .233 |
| Düzeltilmiş R2 | | .208 | | .225 |
| ΔR2 | | .213 | | .020 |

*p<0.05, ** p<0.01

2. modele girilen etkileşimsel terimin, bağımlı değişkendeki %2'lik ilave varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Her iki model ile etkileşimsel terim (B=-.073, p<0.01) anlamlı çıkmıştır. Bu nedenle, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece beşinci hipotez kısmen desteklenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısına sahip sosyal kimlik kuramının öngörülleri bu çalışmaya ışık tutmuştur. Şöyle ki, toplum benliği, benlik de insan davranışını şekillendirmektedir (Stryker; 2007: 1088). Köklerini sözü edilen bakış açısından alan Sosyal Kimlik Kuramına göre, grup kimliği insanların davranışlarını şekillendirmektedir. Bu çalışmada, yatay ortaklaşa davranışçı grup (A) ile dikey ortaklaşa davranışçı grup (B) örneklem olarak alınarak profesyonel kimliğin konumu, gruba özgü bağlamsal değişkenler yönüyle karşılaştırılmıştır.

Öncelikle, kültürel değerler yönüyle A ve B grubu incelendiğinde; öngörüldüğü gibi A grubunda yatay ortaklaşa davranışçılık değeri, dikey ortaklaşa davranışçılık değerinden, B grubunda da dikey ortaklaşa davranışçılık değeri, yatay ortaklaşa davranışçılık değerinden yüksek çıkmıştır. Her iki grupta da yatay bireycilik değerleri, dört kültürel değer arasında en yüksek değer olarak belirlenmiştir. Sözü edilen durumun dikey bireycilik ve yatay bireycilik ile çevremerkezcilik (allocentrism) ve benmerkezcilik (idiocentrism) algısının ulusal kültüre göre farklılaşmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

Çalışmanın birinci hipotezi ile yatay alt grupta profesyonelliğin, dikey alt gruptan daha yüksek olacağı öne sürülmüş ve analiz sonucunda hipotez desteklenerek yazındaki çalışmalara paralel sonuç ortaya konmuştur. Zira dikey ortaklaşa davranış, eşitsizliğin kabul edilmesini (Singelis ve diğerleri, 1995: 269), 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 etmekte olup bireysel özellik olan profesyonelliğin önüne geçtiği anlaşılmıştır.

Bu çalışmada ikinci hipotez olarak, dikey alt grupta grubun algılanan varlığının, yatay alt gruptan daha yüksek olacağı öngörülmüş ve analiz sonucunda hipotez desteklenerek yazındaki çalışmalara paralel sonuç elde edilmiştir. Nitekim B grubunun dışa kapalılığı ve grup üyelerinde grubun süreklilik algısı nedeniyle A grubuna göre algılanan varlığının daha yüksek olacağı öngörülmüştür. Böylece, Lickel ve diğerleri (2000) tarafından savunulan görüşler desteklenmiştir.

Mevcut çalışmanın üçüncü hipotezi ile yatay ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun merkezinde yer alacağı öngörülmüştür. Sözü edilen hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için reddedilmiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir. A grubunun TİA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin B grubuna yakın oldukları için grubun çeperinde yer aldığı söylenebilir. A grubunun ayırt edici özelliği olan İDO ve EDV boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin merkezde, dış grup olan B grubunun ayırt edici özelliği olan TİA boyutunda kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır. Bu durumun İDO'nun, kendi doğrularıyla hareket etme eğilimi yönüyle EDV'nin ise sosyal sorumluluk, toplumsal sorunlara karşı ilgili olmak, farklı kültürlere saygılı olmak ve iletişim boyutları yönüyle profesyonellik değerleriyle örtüşmesinden kaynaklandığı değerlendirilmiştir.

Mevcut çalışmanın dördüncü hipotezi ile dikey ortaklaşa davranışçı alt grupta, profesyonellerin grubun çeperinde yer alacağı öngörülmüştür. Sözü edilen hipotez, kimliksizleşmenin TİA boyutu için reddedilmiş, İDO ve EDV boyutu için desteklenmiştir. Bu sonuçlardan, üçüncü hipotezde olduğu gibi grubun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme gösterenlerin merkezde, dış grubun ayırt edici özelliği olan boyutta kimliksizleşme gösterenlerin ise çeperde yer aldığı anlaşılmıştır. Profesyonellerin dikey grupta merkezde yer almasının, grubun STK olmasının, hiyerarşiyi ve dikey yapıyı yumuşatmasından, resmi olmayan yapıda olmasının da hiyerarşiyi yumuşatmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Şöyle ki Keyton ve Beck (2008: 490)'e göre resmi olmayan yapıda, grup etkileşimi sonucunda yazılı olmayan normlar ortaya çıkmaktadır. B grubunun dini yönelimli olması TİA boyutunda hipotezin desteklenmemesini açıklayabilir. Zira benlik saygısı, görüş birliği veya dini öğretiler yoluyla elde edilebilir (Mael ve Ashforth, 2001: 208). Ayrıca dikey grubun belirsizliği azaltmada daha etkin olması da bu sonucu doğurabilir. Şöyle ki Hogg ve diğerleri (2010: 1062), benlik belirsizliği olduğunda algılanan varlığı yüksek olan grupların tercih edildiğini vurgulamıştır.

Çalışmanın beşinci hipotezi test edildiğinde, yatay ortaklaşa davranışçı grupta, grubun algılanan varlığının profesyonellik ile kimliksizleşmenin İDO boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu, dikey grupta ise grubun algılanan varlığının profesyonellik

ile kimliksizleşmenin TİA boyutu üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılarak hipotez kısmen desteklenmiştir. Yatay grupta düzenleyici etkinin İDO boyutunda olması, dikey grupta düzenleyici etkinin TİA boyutunda olması, sözü edilen grupların bahsedilen boyutlarda ayırt edici olmasından kaynaklanabilir. Yatay ortaklaşa davranışçı grup için EDV, dış gruba göre ayırt edici boyut olmasına rağmen bu boyutta düzenleyici etki görülmemesinin, evrenselliğin temel varsayımlarından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Şöyle ki Bray (2013) evrenselliği, tüm dünya vatandaşlarının eşitliğini, ülke sınırlarını aşan yeni ahlaki değerleri benimseme, düşüncelerin yerel boyuttan çıkarılması olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede, evrensellik için sözü edilen bağlam, grup veya topluluğu aşmaktadır.

Sonuç olarak, ortaklaşa davranışçı toplum olarak nitelendirilen Türkiye'nin dikey ortaklaşa davranışçı ve yatay ortaklaşa davranışçı iki alt grubunda da profesyonelliğin, grup içindeki konumu düşük düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Nitekim yatay ortaklaşa davranışçı grupta en fazla %3.3'lük varyans, dikey ortaklaşa davranışçı grupta ise en fazla %14.6'lık varyans, profesyonellik tarafından açıklanmıştır. O halde grup içindeki konumu, sosyal kimliğe özgü olguların açıkladığı değerlendirilebilir. Sosyal kimlik, bireyin grup kimliğini öne çıkardığını, bireysel kimliğin grup kimliği altında eridiğini, bireyin kendisini grubun diğer üyeleri ile birbirinin yerini alan üyeler olarak gördüğünü vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireyin grup içindeki konumunu, grubun değerlerini ne ölçüde benimsediği, grubun normlarına ne ölçüde uyduğu, gruba özgü duygu, düşünce ve davranışları ne ölçüde sergilediği, başka bir deyişle grupta kendini ne ölçüde tanımladığı açıklamaktadır.

Hogg ve Terry (2000) de sosyal kimlik ile temel güdünün öznel belirsizliğin, inanış, tavır, duygu, algı ve davranış yönünden belirsizliğin azaltılmasının amaçlandığını vurgulamaktadır. Grup üyeliğinde en önemli unsurların öznel belirsizliği azaltma, sosyal dünyadaki yerini bulma ve benlik saygısını geliştirme olduğu anlaşılmaktadır. Ortaklaşa davranışçı kültür de profesyonelliğin grup içindeki konumu çok düşük varyansta açıklamasının nedenlerinden biri olabilir. Jeffrey ve diğerleri (2004), ortaklaşa davranışçı toplumda profesyonellerin, grubun çıkarları, devamlılığı ile profesyonelliğe bağlılık arasında bir ikilem yaşadıklarında, yüksek ihtimalle profesyonellik standartlarından sapma gösterdiklerini vurgulamaktadır. Böyle toplumlarda, aile ve grup olgusuna verilen önem nedeniyle profesyonellikten feragat edilebildiğini söylemek mümkün olabilir. Profesyonellik, bireysel bir değer olarak, aile ve grup olgusu ile arasında tercih yapmak gerektiğinde arkaya itiliyor olabilir.

Çalışma örnekleme olan yatay ortaklaşa davranışçı grup, bir meslek örgütüdür. Bu grupta profesyonellerin grubun merkezinde yer almaması toplumsal açıdan düşündürücüdür. Şöyle ki, profesyonellik toplumsal anlamda, toplumda güç dengesi oluşturma, değerleri, kültürü, normu, etiği ile sosyal yaşama yön verme, doğruları ile topluma değer katmayı ifade etmektedir. Profesyonelliğin toplumsal açıdan benimsenmesi, profesyonel kültürün yerleşmesi, liyakat kavramını da öne çıkararak, toplumda eşitsizliğin azalmasına, sosyal adaletin öne çıkmasına olanak sağlayacaktır. Profesyonellik, bireysel kazançları veya çıkarları yönünde hizmet etmemeyi, toplumun beklentileri yönünde hareket etmeyi, bilgisini kötü niyetli olarak kullanmamayı ifade etmektedir. Ayrıca, güvenilmeye değer olmak, bilgisini sivil toplumun çıkarları yönünde kullanmak, dürüst olmak, profesyonelliğin en önemli unsurların-

Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Grup İçindeki Konumunda Grubun Algılanan Varlığının Düzenleyici Etkisi

dandır. Sözü edilen gerekçelerle profesyoneller toplumların demokratik yapısının gelişiminde, toplum ile devlet arasında güç dengesinin kurulmasında önemli katkılar sağlamaktadır.

Yatay ortaklaşa davranışçı grup STK olmasına rağmen böyle bir grupta dahi profesyonellik grup içindeki konumu çok düşük düzeyde açıklamıştır. Zira STK'lar tüm toplumlarda farklı görüşlere saygı gösterme, hoşgörülü olma, müzakereci ve katılımcı yönetim anlayışını benimseme, böylece demokrasi kültürünü yayma işlevlerini yürüterek toplumsal yaşama önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışmanın örnekleme olan bu grupta farklı görüşte olan profesyonellerin merkezde yer almaması, STK'ların topluma demokrasi kültürünü yayma açısından nasıl katkı sağlayacağı sorusunu akla getirmektedir.

Bu çalışmada biri 306 katılımcılı diğeri 309 katılımcılı büyük ve gerçek gruplarla çalışılmasının, sosyal kimlik yazınına önemli katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Ayrıca, bu çalışmada nicel çalışma öncesinde nitel çalışma yapılarak çalışma kuvvetlendirilmiştir. Nitel çalışma, tipik üyeliğe yakınlık/uzaklık ölçeğini geliştirme aşamasında yapılmış, grupların tipik üyeliğe özgü normları, değerleri, standartları anlaşılmaya çalışılmış, gruplar hakkında detaylı bilgi edinilmiştir. Diğer yandan, profesyonellik sorularının etik olarak algılanmasının, dikey ortaklaşa davranışçı grupta dini değerlerin benimsenmesinin sosyal beğenirliği artırması, araştırmanın kısıtlılıkları olarak değerlendirilmiştir.

Gelecek çalışmalarda; gruba özgü diğer olguların, grup içindeki konumu ne şekilde tespit ettiği araştırılabilir. Grubun çeperinde olanlar ile yapılacak niteliksel analizlerle çeperde olmaya yönelik açıklamalarla sosyal kimlik kuramına katkı sağlanabilir. Çeper üyelere iç grubun ve dış grubun yaklaşımı konusunda da araştırma yapılabilir.

Son Notlar

Bu çalışma, 2019 yılında tamamlanan "Ortaklaşa Davranışçı Topluların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

- 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.
- 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., Czukor, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Burt, S. R. 2005. *Brokerage ve closure*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- 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.
- Dağ, İ. 2002. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49): 77-90.
- De Cremer, D. 2002. Respect and cooperation in social dilemmas: The importance of feeling included. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (10): 1335-1341.
- Erbil, N. ve Bakır, A. 2009. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 290-302.
- 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.
- Fournier, V. 1999. The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism. *Sociological Review*, 47 (2): 280-307.
- 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.
- 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.
- 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.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. 2017. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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.
- Hofstede, G. 1983. The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2): 75-89.

- 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, içinde, 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., 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.
- 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.
- 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.
- Hudson, B. 2002. Interprofessionality in health and social care: The Achilles' heel of partnership? *Journal of Interprofessional Care*, 16 (1): 7-17.
- 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., 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.
- Karasawa, M. 1995. Group distinctiveness and social identity of a low-status group.

Journal of Social Psychology, 135 (3): 329-338.

- Kemikçiran, N. 2019. Ortaklaşa Davranışçı Toplumların Alt Gruplarında Profesyonel Kimliğin Konumu. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Keyton, J. ve Beck, S. J. 2008. Team attributes, processes, and values: A pedagogical framework. *Business Communication Quarterly*, 71 (4): 488-504.
- 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.
- 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.
- Messick, D. M. ve Mackie, D. M. 1989. Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40: 45-81.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Roberts, J. ve Dietrich, M. 1999. Conceptualizing professionalism: Why economics needs sociology. *American Journal of Economics and Sociology*, 58 (4): 977-998.
- 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.
- Sadri, H. 2012. Professional ethics in architecture and responsibilities of architects towards humanity. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(9): 86-96.
- Schaefer, T. E. 1984. Professionalism: Foundation for business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3 (4): 269-277.
- 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.
- Sciulli, D. 2005. Continental sociology of professions today: Conceptual contributions. *Current Sociology*, 53(6): 915-942.
- 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.
- 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.
- 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.
- Stets, J. E. ve Burke, P. J. 2000. Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3): 224-237.
- Stryker, S. 2007. Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75 (6): 1083-1102.
- 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.
- 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. 2001. Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69 (6): 907-924.
- Triandis, H. C. 2000. Culture and conflict. *International Journal of Psychology*, 35 (2): 145-152.
- 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., 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., Gelfand, M. J. 1998. Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1): 118-128.
- Turner, J. C. 1975. Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5 (1): 5-34.
- 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.

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.

Wittek, 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.

Wyer, N. A. 2010. Selective self-categorization: Meaningful categorization and the in-group persuasion effect. *The Journal of Social Psychology*, 150(5): 452-470.

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.

Zouhri, B. ve Rateau, P. 2015. Social representation and social identity in the black sheep effect. *European Journal of Social Psychology*, 45: 669-677.

Nurcan KEMİKKIRAN, Nurcan Kemikkıran, Orta Doęu Teknik Üniversitesi Metalurji Mühendislięi Bölümünden 1993 yılında lisans derecesini almıştır. 1998 yılında Anadolu Üniversitesi Seramik Mühendislięi Yüksek Lisans Programından mezun olmuştur. 2019 yılında Başkent Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Doktora Programını tamamlayarak doktor ünvanını kazanmıştır. Sosyal kimlik, örgüt kuramları ve insan kaynakları yönetimi alanlarında akademik çalışmalarına devam etmektedir. Özel sektörde, üretim mühendisi, satış ve pazarlama sorumlusu olarak çalışmıştır.