

Önyargılar ve Önyargılarla Başetme

Gönül Akbulut¹

Gülsüm Yetiş Koca²

Emine Aydınalp³

Özet

Toplumda yaşanan problemlerin en önemli nedenlerinden biri de kişilerin olayları yeterli bilgisi olmadan yorumlamasıyla ilişkilerde, günlük hayatta, iş hayatında ve çeşitli sosyo-politik ortamlarda ortaya çıkan ve ayrımcılıklara neden olan durumlardır. Önyargı hakkındaki teorilere bakıldığı zaman temel olarak önyargıyı insani durumlarda arayan ve önyargının ancak zayıf bir karakterde gelişeceğine yönelik görüşler bulunmaktadır. Önyargı, insanların zihin ve kültürlerinden tamamen yok edilemeyeceği gibi her insan veya grubun önyargı ve ayrımcılığa yatkınlığı da aynı değildir. Dolayısıyla, nedenleri anlaşılıp işleri, gelirleri yeniden dağıtma veya konutları iyileştirme gibi müdahaleler ile önyargı ve ayrımcılık yok edilemese de önemli oranlarda azaltılabilir. Önyargılarla başetme süreci toplumdaki diğer alanlara yönelmeden önce bireysel olarak başlamalıdır. Öncelikle insanların bilinçsiz bir önyargıya sahip olduklarını kabul etmeleri gerekir ve bunu belirlemek içinde uygulanabilecek çeşitli testler bulunmaktadır. Bilinçsiz önyargıyı anlamak, tanımak, farkında olmak ve baş edebilmek bir beceridir ve bu beceri önyargıya yönelik bilgi, birikim, farkındalık ve bilinci gerektirmektedir.

1. Önyargılar ve Önyargılarla Başetme

1.1. Önyargılar

İletişim, Türk Dil Kurumu'na göre duygu ve düşüncelerin, akla uygun şekilde başkalarına aktarılması, bildirim ve haberleşme olarak

1 Öğr.Gör., Atatürk Üniversitesi, Aşkale Meslek Yüksekokulu, gonulakbulut@atauni.edu.tr, 0000-0002-1085-7839

2 Öğr.Gör., İnönü Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, gulsum.yetis@inonu.edu.tr, 0000-0002-3313-7025

3 Araş.Gör., İğdir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, emine.aydinalp@igdir.edu.tr, 0000-0002-4200-5964

tanımlanmaktadır. İletişim sürecinin doğru bir şekilde yürütülebilmesi, bireylerin birbirini doğru anlaması ve algılaması için sağlıklı bir etkileşim gereklidir. Ancak sağlıklı iletişimi engelleyen faktörler çeşitli iletişim türlerinde karşımıza çıkabilmektedir.

Toplumda yaşanan problemlerin en önemli nedenlerinden biri de kişilerin olayları yeterli bilgisi olmadan yorumlamasıyla ilişkilerde, günlük hayatta, iş hayatında ve çeşitli sosyo-politik ortamlarda ortaya çıkan ve ayrımcılıklara neden olan durumlardır. Harding ve ark.'nın da ifade ettiği gibi bu durum ön yargıdır. Önyargı, toplumda bireylerin en sık dışa vurduğu ve en yıkıcı yönlerinden biridir (Gürses, 2005). Psikoloji bilimi, önyargı üzerine uzun süren ayrıntılı çalışmalar sürdürmüş ve ilk kapsamlı tanımı Allport 1954'te yapmıştır. Allport'un tanımına göre hatalı veya esnek olmayan genellemelere dayalı antipatiler önyargıdır. Önyargı, bir kişiye, bir gruba ya da o grubun üyelerine karşı eksik ya da yanlış yargılamalardan oluşan olumsuz tutumlar geliştirmektir (Paker, 2012).

Schleiermacher'e göre ise bireyler yan tuttuğu zaman peşin hükümler ve acelecilik oluşturur ve bunlarda ön yargıyı meydana getirir. Önyargılar, belirli bir istek veya duygu gibi tetikleyici unsurlarla karşılaştığında zihnin hatalı genelleme yapmasıyla kendiliğinden ve kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkan zihinsel süreçlerdir.⁹ Goldstein'in dediği gibi, önyargılar daha çok durumsal, tarihsel ve kültürel düzeyde ortaya çıkmaktadır (Durhan, 2022).

İnsanlık tarihinde cinsiyet, ırk, inanç gibi durumlara yönelik birçok önyargı ve ayrımcılık olayları bulunmaktadır. İnsanlar ayrımcılığa ya da önyargıya maruz kalmaktan şikayet eder fakat kendileri de bilinçli veya bilinçsiz olarak aynı şeyleri yaparlar. İnsanlar kendi özelliklerinde olamayan birey ya da gruplara karşı belli yargılar oluşturmuş ve bu durum tarih boyu devam etmiştir. Bireyler ayrımcılık veya önyargı tutumlarıyla karşılaştıklarında kendilerine haklılık payı çıkartarak aynı davranışı diğer tarafa ya da başkalarına sergilemekten kaçınmamışlardır ve böylece kısır bir döngü oluşmuştur (Paluck, 2021). Ayrımcılık ve önyargı karıştırılmakta ve genellikle birbirleri yerine kullanılmaktadır fakat aynı kavramlar değildir. Önyargı, önceden yargıya varmak olan zihindeki genellikle olumsuz anlam yüklenen ancak olumlu da olabilen düşüncelerdir, bireyin eylemi değildir. Ayrımcılık, olumsuz önyargıların davranışa dönüşmüş halidir ve bütün olumsuz önyargılar davranışa dönüşmez. Ayrımcılık önyargı duyulan kişiden uzak durmaktan onu yok etmeye kadar gidebilen farklı şekillerde görülebilmektedir (Erdoğan ve Vatandaş, 2020).

Önyargı, aynı anlamı taşımadığı fakat birbirlerini tamamladıkları kalıpyargı kavramı ile de sıklıkla karıştırılır. Her iki kavramda bireylerin

gerçekliğe ilişkin sosyal ve zihinsel süreçlerini biçimlendirmektedir. Kalıpyargı ifadesi ilk olarak Lipmann tarafından 1922'de tanımlanmıştır ve tanıma göre; kalıpyargı, bir nesne, kişi ya da gruba yönelik önceden oluşturulmuş bilgi boşluklarını dolduran izlenimler, onlar hakkında karar vermeyi kolaylaştıran atıflar bütünü olarak zihnimize oluşturduğumuz ve sosyal sınıfları betimleyen beyindeki resimlerdir ve bunlar objenin ya da grubun gerçek özellikleri gibidir. (Göregenli, 2012). Bireyi ya da bir grubu sevmediğini ifade etmek önyargı, o grubu sevmek için gösterilen gerekçelerde kalıpyargı demektir ve önyargıda kişisellik, kalıp yargıda ise toplumsallık vardır. Yani önyargılar çeşitli sebeplerle topluma mal olunca kalıpyargılar oluşmaktadır. Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılığın birbirleriyle ilişkili ancak ayırt edilebilir üç bileşeni bulunur ve şöyledir; Kalıp yargılar bilişeldir, önyargı duygusaldır ve ayrımcılık davranışsaldır (Cirhinlioğlu, 2023).

İnsanların birçoğunun önyargıları olduğunu bilmemesi ya da farketmemesi bilinçsiz önyargı olarak tanımlanmaktadır ve günümüzdeki toplum koşullarında yaygın bir yaklaşım halini almıştır (Brownstein, 2020; Consul vd., 2021). İnsanlar çağımızda aynı anda algılayamayacağı çok sayıda bilgiye ulaşmaktadır ve bundan dolayı da karar alırken zihinsel kısa yollar kullanmaktadırlar bu da bilinçsiz önyargıların oluşmasına neden olmakta ya da pekiştirmektedir. (Houwer, 2019).

Bilinçsiz önyargı ve açık önyargılar arasında kesin bir ayırım bulunmaktadır ve bir çok insan önyargılara ve kalıp yargılara sahip olmadıklarını ifade etse de aslında sahiptirler. Bilinçsiz önyargı, Lopez'in de ifade ettiği gibi genel olarak örtük önyargı olarak da bilinmektedir (Sander vd., 2020). Örtük önyargı teorisyenleri; insanların bu yaklaşımlarının nedenini insan beyninin bilgi işleme, depolama ve uygulama sürecinde doğal örüntü ve çağrışımlar araması ve beynin iletileri zihinsel kısa yollarla işleyerek dünyayı basitleştirmek için kestirme yollar bulmaya çalmasıyla açıklar (Weber ve Wiersema, 2017).

Greenwald ve Banaji'ye göre; , insan deneyimi ve sosyal koşullanma örtük önyargı oluşumunu kolaylaştırır dolayısıyla ailesel yetiştirme ve kültürel koşullanma gibi faktörler bilinçsiz tutumlarımızı biçimlendirir (Suveren, 2022). Çünkü insan beyni bilgisayar gibi algoritmik düzende çalışamaz. Bilgisayar, kapasitesinde bulunan tüm bilgileri, tüm ihtimalleri değerlendirir ve sonuca öyle ulaşır. İnsan, bilgisayarın bu işlevine sahip değildir ve kestirme yollar kullanarak çalışır. Kestirme yollar kullanmak hız ve kolaylık sağlar fakat hata yapma olasılığını da beraberinde getirir bu yapısal kısıtlılık ta önyargı ve ayrımcılık için zemin hazırlar (Paker, 2012).

Evrım psikolojisi açısından bakıldığında, çok karmaşık bir yapıya sahip insan neslinin binlerce yıllık geçmişinde önemli bir ihtiyaç olarak görülen sosyal grup aidiyeti, hayatta kalma ihtimalini arttıran çok önemli bir faktördür ve insanlık tarihinin çok büyük bölümünde grup dışına atılmak ölümle eşdeğerdir. Fiske'ye göre sosyal grup ilişkileri açısından insanların grup aidiyeti, etkili sosyal ilişkilerin denetimi, ortak sosyal anlayış, diğer iç-grup üyelerine güven ve kendini geliştirme olarak beş ana motivasyon kaynağı vardır (Fiske 2000).

İnsan davranışları nedensiz bir şekilde boşlukta oluşmaz. Bireylerin diğer birey, grup ya da düşüncelere karşı peşin hükümlerinin nedenlerine yönelik anlayışların birçoğu, direkt veya dolaylı olarak Freudyen teorilerden etkilenmiştir. Freud'un önyargı ile ilgili dış grup düşmanlığı ve grubu bir arada tutma gibi iki temel görüşü vardır. O'na göre; önyargı, bazı insanların saldırganlık göstermelerine ve önemli sayıda insanın da sevgiyle birbirine bağlamasına sebep olur (Merkit, 2016).

Psikanalitik yaklaşıma göre; önyargı ve kalıpyargı insanın doğal eğilimleriyle ilişkilidir. Erken çocukluk dönemlerinde yaşanan sınırlılıkların duygusal gerilimler doğurduğunu ve bunun yetişkinlikte içinde bulunulan durum yüzünden saldırganlık ve düşmanca duygular oluşturduğuna ve bunların da yansıtma mekanizmasıyla başkalarına yüklediği şeklinde bir yaklaşımdır. Aslında kişinin önyargılı tutumu yıpranmış olan egosunu tamir etmek ve yükseltmek için kendinin de farkında olmadığı bir gereksinmeyi karşılamaktadır (Yurdakul, 2018).

Önyargı hakkındaki teorilere bakıldığı zaman temel olarak önyargıyı insani durumlarda arayan ve önyargının ancak zayıf bir karakterde gelişeceğine yönelik iki grup görüş oluşmaktadır. Önyargıyı insani durumlara ilişkilendirmek gerekir çünkü mahrumiyet, engellenme ve kontrol edilemeyen düşmanlık tepkilerine zemin hazırlamaktadır. İkinci görüş, önyargının zayıf karakter veya kusurlu kişilik yapısına sahip kişilerde oluşabileceğidir. Dolayısıyla görüşün savunucularına göre ön yargı normal bir durum değildir ve nevrotik yapıdaki insanların güvensizliği ile şiddetli anksiyetenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Cırhınlioğlu, 2010).

Pettigrew, psikodinamik yaklaşımları, birer haricileşme süreci olarak tanımlar ve O'na göre insanlar harici olayları kendi kişisel algılarına göre yorumlamaktadırlar. Bu teoriye göre ön yargıyı değiştirmek için önyargılı kişinin kendisine odaklanmak gerekir (Bulut, 2009).

Önyargı sadece psikolojik açıdan değerlendirildiği zaman bireyler açısından açıklama getirilebilir fakat toplum düzeyinde açıklamalarda

sınırlılıklar oluşur. Bu yüzden; önyargıyı incelerken tarihsel ve sosyo-kültürel faktörleri de gözönüne almak gerekir. İnsan davranışları olduğu ortamdan bağımsız değildir ve ön yargıyı tetikleyen koşullar yeterince bilinmez ise incelemeler sadece kişilik özelliklerinin betimlemesi olacaktır. Bu kapsamda Deaux ve ark. önyargı nedenlerini tarihi, ekonomik, durumsal, kişiliksel ve sosyokültürel olarak açıklamaktadırlar (Gürses, 2005).

Birçok sosyolog da önyargı ve dışlama nedenlerini sosyokültürel faktörler olarak göstermektedir. Bu sosyokültürel faktörler; makineleşme, şehirleşme, artan nüfusa yönelik yeterli konut olmayışı, karmaşanın artması, belli grupların öne çıkması, yetenek ve eğitime aşırı önem, iş yetersizliği, rekabet, geçim yetersizliği nedeniyle başkalarına mecbur olma, ahlaki değişimler, medya ile ailenin rol ve fonksiyonlarının değişmesi şeklindedir. Thomas Pettigrew kişilik ve kültürün önyargı üzerindeki etkisini incelemiş ve önyargıların kültürden kaynaklandığını ifade etmiştir. Pettigrew, önyargıyı sosyal uyum ve nesne değerlendirmesi olarak kişilik dışı süreçlerle açıklamıştır (Bal, 2011).

Young-Bruehl'e göre üç değişik karakter/kişilik örgütlenmesi üç farklı tarzda önyargı oluşumuna neden olmaktadır. Bunlardan biri Obsesif/paranoid kişilik tarzıdır ve bu kişiler katı kişilik yapıları nedeniyle başkalarıyla rahat ve eşit ilişki kuramazlar, kolayca kuşku duyabilirler (Nelson, 2002). Bu kişilik yapısıyla ortaya çıkan önyargılar hem daha katı ve istikrarlıdır hem de değişime çok dirençlidirler. Histerik tarz da obsesif tarzın aksine izlenimsel, değişken ve duygu kabarmalarıyla oluşan önyargılar vardır. Bu tarzda oluşan önyargılar istikrarsız ve değişkendir. Narsistik kişilik tarzın da oluşan önyargılar da genellikle kendisine ve başkalarına yönelik değersizleştirme veya yüceltme söz konusudur. Bu tarzda gerçekçi/makul orta yol oluşması çok zordur (Paker, 2012).

Sosyal kimlik teorisi savunucularına göre, sınıflandırma ve özdeğer olmak üzere iki temel kurucu faktör vardır. Kişiler kendi gruplarıyla (iç-grup) özdeşim kurarlar, onu daha değerli bulurlar; diğer grupları (dış-grup) daha değersiz bulurlar. İnsanlar diğerlerini öncelikle yaş, cinsiyet, deri rengi, anadili gibi görünür olan özellikleri ile etiketlemeye ve sınıflandırmaya eğilimlidirler (Quilli, 2006). Bu özellikler sosyal grupların/kimliklerin kurucu özellikleri olabilir ve kolayca iç-dış gruplar arasında katı ayırım çizgileri çizilebilir. İnsanlar kendini iyi hissedebilmek yani özdeğerini yüksek tutabilmek için iç-gruplarını dış-gruplara göre daha fazla üstün ve değerli bulur. İç-grupla özdeşim düzeyi arttıkça dış-gruplara karşı geliştirilen önyargı ve ayrımcılıklar da artar (Paker, 2006).

Önyargı, genellikle olumsuzdur ancak olumlu duygular geliştirilen ön yargılar da vardır ve bu olumlu önyargılar sosyo-ekonomik avantajlar sağlamaktadır. Klineberg'e göre önyargılar pratik bir amaca yöneliktir ve bazıları bundan yarar sağlamaktadır. Herder'e göre zamanında önyargı iyidir ve mutluluk geliştirir. Toplumlari kendi merkezleri içinde geçmişlerine güçlü bir şekilde bağlar. Allport, önyargının bazı dış güdümlü dindar kesimlere yarar sağladığını savunur. Freud'a göre önyargı hayatı koruyan, insanları sevgiyle birleştiren, bireylerin ve sosyal hayatın savunma mekanizmalarındandır (Allport, 2016).

Aile içinde çok küçük yaşlarda sosyal öğrenme yoluyla edinilen önyargılar öğrenilmeye başlar. Çocuklara kim oldukları sorulduğunda dini ya da etnik üyeliğine göre cevap alınabilir. Ayrıca çocuklar grup etiketlerini de öğrenir ve etiketler olumsuz özellikler içeriyorsa bunların yalnızca öfkeli olduğunda veya kötü söz söylenmek istendiğinde kullanıldığını anlar. Çocuklar okul, yetiştiği mahalle, kasaba yani çevre tarafından etkilenmeye devam eder. Çocuğun çevresinde söylenen sözler ve yargılama içeren davranışlar, zihinlerinde yer eder dolayısıyla onlar da ailesi, komşusu ve çevresiyle aynı önyargıları benimser. Böylelikle özdeşleşmelerde kesinlikler oluşur ve toplumda belli yerlerinin olduğunu fark ederler (Kalaycı, 2007). Egoyla beraber ben neyim, ben ne değilim, aynı tarafta olduklarıma ve diğerlerine nasıl davranırım gibi kavramlar da gelişir. Okul çağındaki çocuk akran gruplarının etiketlerini kullanır. Ortaöğretim döneminde çocukların önyargıları büyük oranda yetişkinlere yaklaşır. Bu süreç ilerlerken önyargıların oluşumunda aile ve akran gruplarının etkisi unutulup göz ardı edilerek eskiden beri bu böyleydi şeklinde düşünülür. Daha sonra yetişkinlik döneminde geniş bir sosyokültürel yapının oluşturduğu önyargılara sahip olur (Gürses, 2005).

Çoğu insan farkında olmadan olumsuz olgu veya gönderimleri olan bilinçsiz önyargılara sahip olduğu için (Oberai ve Anand, 2018) kişilerarası ve toplumsal ilişkilerde olumsuz sonuçlarla karşılaşır (Lopez 2018). İnsanların günlük hayatlarını, yakınlarını ve toplumu doğrudan ya da ikincil düzeyde etkileyen sıradan veya çok önemli kararlar almak durumunda olmaları pratik karar verme yeteneklerinin geliştirilmesi gerektiğini gösterir. Karar verme süreçlerinde, sürecin iyileştirilmesini anlamak ve kolaylaştırmak için bilim insanlarının (Brownstein 2019, 2020) ilgisini çeken temel mesele düşünceleri işlemeyi önemli ölçüde etkileyen bireysel önyargıdır. Bunu sebebi, bilgileri anlamlandırmaya çalışırken genellikle önyargılı olunmasıdır ve çoğu zaman önyargı karar vermede yaşanan sistematik hata olarak tanımlanır. Bilinçsiz önyargının, okullarda, Sağlık Alanında, Yasal-Hukuksal Alanda, İşyerlerinde ve Siyasette toplumdaki kişi ve kurumları anlamada önemli rolü olan olumsuz etkileri vardır (Suveren, 2022).

Önyargı, insanların zihin ve kültürlerinden tamamen yok edilemeyeceği gibi her insan veya grubun önyargı ve ayrımcılığa yatkınlığı da aynı değildir. Dolayısıyla, nedenleri anlaşılıp işleri, gelirleri yeniden dağıtma veya konutları iyileştirme gibi müdahaleler ile önyargı ve ayrımcılık yok edilemesede önemli oranlarda azaltılabilir.

1.2. Önyargılarla Başetme

Whitford ve Emerson'a göre; önyargılarla başetme süreci toplumdaki diğer alanlara yönelmeden önce bireysel olarak başlamalıdır. Öncelikle insanların bilinçsiz bir önyargıya sahip olduklarını kabul etmeleri gerekir ve bunu belirlemek içinde uygulanabilecek çeşitli testler bulunmaktadır (Whitford ve Emerson, 2018). Houwer'e göre (2019) insanların yaşamlarının tüm bölümlerini iç denetimden geçirerek kararları ve başkalarıyla kurulan ilişkileri etkileyen tüm önyargıları açığa çıkarabilir (Houwer, 2019). Davis ve Chansiri'e göre de; farklı geçmiş ve özelliklere sahip bireylerle etkileşimleri geliştirmek için deneyimleri genişletmek gerekir. Bu öneri, insanların bulunduğu gruplardan edindiği önyargılarını azaltmalarına ve kişinin kendi önyargılarına karşı çıkmasına destek olacaktır, böylelikle olumsuz önyargılarla hareket etme olasılığı da azalacaktır (Davis ve Chansiri, 2018).

Stephens ve Baskerville'e göre de, insanlar kendilerine zaman ayırmalı, ani karar almaktan kaçınmalı ve bütün durumları dikkatlice düşünmelidir. Karar almak yeterince zaman ayırmak, zihinsel kısa yolları kullanma olasılığını azaltır ve örtük önyargılarla başetmeyi kolaylaştırır (Stephens ve Baskerville, 2020). Perrin insanların önyargılı düşünceye karşı çıkarak bilinçli bir şekilde bu düşünceyi daha nesnel bir görüşle değiştirmelerini savunur. Bu yaklaşım sürekli pekiştirildiğinde önyargıyı önemli ölçüde azaltacaktır. Kitap okumak gibi bilgilendirici yönelimlerde bulunmak, önyargıyı en aza indiren tartışmalara ve eğitimlere katılmak bireylerin biriktirdikleri ön yargılarının farkına varmalarına yardımcı olur (Perrin, 2019). Page insanların kendisine benzemeyen kişilerle yapacağı tartışmalar da önyargılarını başkalarıyla paylaşıp, alternatif bakış açıları ve görüşleri öğrenerek bundan yararlanmasını gerektiğini savunur (Page, 2018).

Bilinçsiz önyargılar daha çok işyerlerinde yaygın olduğu için birçok uzman önemli sayıda araştırma yaparak yöneticilerin önyargılarını azaltmalarına yönelik uygulayabilecekleri adımlar saptamıştır (Suveren, 2022). Toribio'a göre, yöneticiler iş yerinde yaşanabilecek önyargıların farkında olup çalışanları da bu konularda duyarlı hale getirerek onlarında bilinçsiz önyargıları fark etmelerini sağlamalıdır. Böylelikle çalışanların herkesin önyargıları olduğunu fark etmelerini, bilinçli ya da bilinçsiz önyargılarını belirlemelerini ve bunlarla başetmek için etkili çözümler bulmalarını sağlayacaktır (Toribio, 2021).

Houwer, insan kaynakları bölümlerinde çalışanların konu hakkında eğitimler almasını önerir çünkü, işe alma, uygun birime yerleştirme, terfi kararları, zam ve pozisyon değiştirmede örtük önyargı yaşanması çok muhtemel bir durumdur. İnsan kaynakları birimlerinde çalışanların karar vermede tarafsızlığı sağlayabilmek için önyargının nerelere ulaşabileceğini belirlemeleri gerekir (Houwer, 2019). Joseph ve Murphy'ye göre iş tanımlarında doğru sözcük veya ifadeler kullanılmalıdır çünkü yanlış ifadeler özellikle kadınları bazı pozisyonlara başvurmaktan vazgeçirebilir. İş tanımları yeniden ve doğru şekillerde ifade edilirse kuruluşların daha geniş başvuru havuzları oluşacaktır (Joseph ve Murphy, 2013). Consul ve ark.'a göre, işverenler başvuru sahiplerini bilmeden yargılamaktan kaçınmak için başvuru sahiplerinden başvurularını gönderirken isim ve cinsiyet bilgilerini yazmamalarını istemeli ve yeteneklerini değerlendirmek için basit görevler vermelidir (Consul vd., 2021). McClellan ve ark. iş yerlerinin işe alım kriterlerini standartlaştırılması gerektiğini belirtmektedirler (McClellan, 2012).

Perrin'e göre çalışma alanlarında alınan kararların sezgilerle değil güvenilir verilerle alınması gerekir. Tüm grupların karar verme sürecine katılmaları için, yönetimin farklı sosyal ve etnik gruplara mensup kişilerden oluşması gerekir. Kişiler önyargılar ve ön yargıyla başetme konuları hakkında konuşmaları için desteklenmelidir (Perrin, 2019). Davis ve Chansiri'e göre bu ancak çalışanların endişe ve görüşlerini bildirmelerine izin vermekle mümkün olabilir. Bu bağlamda yönetim çalışanların işyerindeki önyargı deneyimleri için geri bildirimlerde bulunmalarını sağlamalı, açık diyalog ve çalışanların konuşmasını destekleyen bir kültür oluşturmalıdır (Davis ve Chansiri, 2018). Joseph ve Murphy yönetimin çeşitlilik ve kapsayıcılık hedefleri belirlemeleri gerektiğini savunmaktadır. Böylelikle de işyerlerinde önyargıları önleyen çeşitli ekiplerin oluşturulması sağlanır (Joseph ve Murphy, 2013).

Houwer'in çalışmasına göre; okullarda öğretmenler önyargıyı azaltabilir. Öncelikle öğretmenlerin farklı sosyal veya etnik gruplardan öğrencilerle etkileşimlerini geliştirmek için önyargıları konusunda farkındalık geliştirmeleri sağlanmalıdır (Houwer, 2019). Öğretmenler örtük önyargıya uğradıklarını kabul edip gerekli adımları atmakta diğer meslek üyelerine göre daha iyi bir konumdadır ancak çoğu zaman yönetim korkusuyla önyargılarını dile getirmekten ya da bu konuda çalışmaktan uzak dururlar ve bu yüzden önyargının sınıftaki etkileşimlerini ne kadar etkilediğini bilemezler. (Howard ve Bornstein, 2018).

Ayrıca öğretmenler empatik yaklaşım ve empatik iletişim düzeylerini de geliştirmelidirler. Empati, başka birinin bakış açısını anlama yeteneğidir

ve öğretim alanlarında dahil tüm sosyal karşılaşmalarda çok önemlidir (Lopez, 2018). Okul yönetimleri, empati ile ilgili eğitimler düzenleyerek öğretmenlere destek olmalıdırlar. Joseph ve Murphy bu konuda geçmiş özellikleri farklı öğretmenlerin işe alınmalarını ayrıca öğretmenlerin stres ve önyargılarını azaltmak için bilinçli farkındalık uygulamalarına yer verilmesini önermektedir (Joseph ve Murphy, 2013). Page yaptığı çalışmayla sevgi dolu şefkat meditasyonunun önyargıyı azaltmada destek olduğunu ispatlamıştır (Page, 2018).

İnsanların eşit bir şekilde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için sağlık hizmetlerinde de önyargıların olmaması gerekir. Perrin'e göre sağlık çalışanlarının öncelikli olarak tüm önyargıların bilincinde olması ve bunları azaltmak için hazır olması gerekir (Perrin, 2019). McDowell ve ark.'a göre de sağlık profesyonelleri sağlık alanındaki eşitsizlikler konusunda eğitilmelidir. Marjinal gruplarla olumlu ve sık iletişim kurmak bakım verenlerin ve hastaların yakınlaşmalarına dolayısıyla da sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesine yönelik fikir alışverişinde bulunmalarına fırsat sunar. Dolayısıyla önyargının etkilerinin bilinmesine ve etkin önlemlerin belirlenmesine yardımcı olur (McDowell, 2020).

Siyaset alanında bu konudaki en etkili strateji toplumların önyargının siyasi süreçlerdeki kararları nasıl etkilediğine yönelik eğitilmesidir. Karar alma süreçlerinde herkesin temsil edilebilmesi için farklı sosyal gruplardan bireyler görevlere aday olarak ve siyasi kampanyalara katılarak siyasette aktif rol almalıdırlar. Bunu desteklemek içinde hükümetler olumlayıcı eylemler uygulamalıdır (Suveren, 2022). Page olumlayıcı eylemi, toplumda yeterince temsil edilemeyen grupların fırsatlarını artırmak için uygulanan politika olarak tanımlar. Örneğin bir çok ülkede kamu görevleri için pozitif ayrımcılık ve kadınların seçimlerde adayların yarısını oluşturması gibi politikalar mevcuttur. Bu tarz politikalar, önyargıları azaltmaya yardımcı olarak çeşitliliği kolaylaştırır (Erdoğan ve Vatandaş, 2020).

Pacella ve Guyette'e göre; hukuk alanında önyargılarla yüzleşmek, bütün tarafların farkında olmasını ve karar vericilerin karar vermelerini etkileyen önyargılarla baş etmesi için motive edilmelerini sağlayacaktır. Ayrıca uygulayıcıları nesnel karar vermelerini engelleyen durumlara hazırlamak için hukuk bölümleri müfredatlarına bilinçsiz önyargıyla ilgili öğretileri eklemelidir. Hukuk alanında önyargıları azaltmak için hesap verebilirlik ön planda olmalıdır (Pacella ve Guyette, 2021).

Bilinçsiz önyargılar, diğer insanlara ve dünyaya yönelik algılarımızı biçimlendirebilen ve yanlış kararlar almamıza yol açabilen beynimizin çeşitli kısa yollar aracılığıyla bilinçsiz genellemeler ve önyargılarla hızlı

kararlar almasından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden bilinçsiz önyargılarımızı bilmek ve önyargılarımızı bireysel ve sosyal etkileşimlerimizde belirleyerek aşmak gerekir (Allport, 2016). Günümüz dünyasında insanlar önyargıyla mücadelede geçmiş siyasi ve toplumsal deneyimlerine göre kısmen daha iyi bir yerdedir. Geçmişten günümüze kadar önyargı kavramı üzerine birçok çalışma yapılmış ve bu konuda önemli bir bilimsel birikim oluşturulmuştur (Adorno, 2016). Ancak birçok insan kişisel ve toplumsal ilişkiler bakımından önemli oranda tehdit oluşturan bilinçsiz ve/veya örtük önyargılarından habersizdir.

Bireyler bilinçsiz önyargılarına yönelik uyanık olmalı bilinçsiz önyargılar oluştuğunu farkettiğinde bununla başa çıkabilmek için en iyi yol olan yüzleşmeyi denemeli ve önyargının etkileşimlere nasıl sızdığını da anlamalıdır. Bilinçsiz önyargıyı anlamak, tanımak, farkında olmak ve baş edebilmek bir beceridir ve bu beceri önyargıya yönelik bilgi, birikim, farkındalık ve bilinci gerektirmektedir (Suveren, 2022).

2. Kaynakça

- Adorno, T. (2016). Otoritaryen Kişilik Üzerine Niteliksel İdeoloji İncelemeleri (Çev. D Şahiner). İstanbul, Sel Yayıncılık.
- Allport, G. (2016). Önyargının Doğası (Çevirmen N, Nirven). Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Brownstein, M. (2020). Skepticism about bias. In *An Introduction to Implicit Bias Knowledge, Justice, and the Social Mind* (Eds E Beeghly, A Madva):57-76. New York, Routledge.
- Bucknor-Ferron P (2016) Five strategies to combat unconscious bias. *Nursing* 46:61-62.
- Bal, M. (2011). İmaj ve Önyargı Faktörünün Gazete Haberlerine Etkisi. 1(2), 201-226.
- Brownstein, M. (2019). Implicit Bias. Available from: <https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/> (Accessed 30.12.2021).
- Brownstein, M. (2020). Skepticism about bias. In *An Introduction to Implicit Bias Knowledge, Justice, and the Social Mind* (Eds E Beeghly, A Madva):57-76. New York, Routledge.
- Bucknor-Ferron P (2016) Five strategies to combat unconscious bias. *Nursing*. 46, 61-62.
- Bulut, H.İ. (2009). Dini Şiddetin Fikri Arka Planı Olarak Haricilik ve Günümüze Yansımaları. *Usûl*, 11(1), 41 - 54.
- Cirhinlioğlu, F.G. (2010). Dini yönelimler ve önyargı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1366-1384.
- Cirhinlioğlu, F.G. Önyargı. http://docs.neu.edu.tr/staff/fatmagul.cirhinlioglu/Sosyal%20Psikoloji%20I-%20B%3%B6%3%BCm%204%20%3%96NYARGI_8.pdf Erişim Tarihi: 01.04.2023.
- Consul, N., Strax, R., DeBenedectis, C.M., Kagetsu, N.J. (2021). Mitigating unconscious bias in recruitment and hiring. *J Am Coll Radiol*, 18, 769-773.
- Davis, D., Chansiri, K. (2018). Digital identities—overcoming visual bias through virtual embodiment. *Inf Commun Soc*, 22:491-505.
- Durhan, G. (2022). Mantıksal Akıl Yürütmede Önyargı ve Yanılgılar. *Mantık Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 6-23.
- Erdoğan, M. ve Vatandaş, C. (2020). Individual and Social Exclusion Practice: Prejudice and Discrimination. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi (JOHASS)*, 3 (1), 474-485.
- Fiske, S.T. (2000). “Stereotyping, prejudice, and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind, and brain”, *European Journal of Social Psychology*, 30, 299-322.

- Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. K. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (der). İçinde Ayrımcılık-Çok Boyutlu Yaklaşımlar. İstanbul: Bilgi Üniversitesi.
- Gürses, İ. (2005). Önyargının Nedenleri. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14(1), 143-160.
- Houwer, J.D. (2019). Implicit bias is behavior: A functional-cognitive perspective on implicit bias. *Perspect Psychol Sci*, 14:835-840.
- Howard, A., Bornstein, J. (2018). The ugly truth about ourselves and our robot creations: The problem of bias and social inequity. *Sci Eng Ethics*, 24,1521-1536.
- Joseph, S., Murphy, D. (2013). The person-centered approach, positive psychology, and relational helping: Building bridges. *J Humanist Psychol*, 53:26-51.
- Kalaycı, H. (2007). Yetiştirme Yurtlarındaki Çocuklarda Sosyal Dışlanma Riski (Tokat Ve Türhal Örneği). (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya.
- Lopez, B. (2018). Unconscious bias in action. In *Diversity and Inclusion in Quality Patient Care* (Eds M L Martin, S Heron, L Moreno-Walton, M Strickland), 69-74. Heidelberg, Springer.
- McClellan, F., White, A.A., Jimenez, R.L., Fahmy, S. (2012). Do poor people sue doctors more frequently? Confronting unconscious bias and the role of cultural competency. *Clin Orthop Relat Res*, 470,1393-1397.
- McDowell, M.J., Goldhammer, H., Potter, J.E., Keuroghlian, A.S. (2020). Strategies to mitigate clinician implicit bias against sexual and gender minority patients. *Psychosomatics*, 61, 655-661.
- Merkit, N. (2016). Sigmund Freud'da Uygarlığın Temel Dinamikleri Ve Birey Üzerindeki Etkisi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 123-140.
- Nelson, T. D. (2002). *The psychology of prejudice*, Allyn and Bacon, Boston, MA.
- Oberai, H., Anand, I.M. (2018). Unconscious bias: Thinking without thinking. *Hum Resour Manag Int Dig*, 26, 14-17.
- Pacella, C.B., Guyette, M. (2021). Proceed with caution: Mitigating the impact of implicit bias in patient experience score. *Ann Emerg Med*, 78:397-399.
- Page, L. (2018). The inconvenient truth about unconscious bias in the health professions. In *Diversity and inclusion in quality patient care* (Eds ML Martin, S Heron, L Moreno-Walton, M Strickland):5-13. Heidelberg, Springer.
- Paker, M. (2006). Lincin Psiko-politiği. *Birikim*, 211.
- Paker, M. (2012). Psikolojik Açıdan Önyargı ve Ayrımcılık. İçinde Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniv.Yayımları - Sosyoloji Dizisi

- Paluck, E.L., Porat, R., Clark, C.S., and Green, D.P. (2021). Prejudice Reduction: Progress and Challenges. *Annu. Rev. Psychol.*, 72, 533-60.
- Perrin, P.B. (2019). Diversity and social justice in disability: The heart and soul of rehabilitation psychology. *Rehabil Psychol*, 64,105-110.
- Sander, G., van Dellen, B., Hartmann, I., Burger-Kloser, D., Keller, N. (2020). Inclusive leadership: How to deal with unconscious biases in human resources decisions. In *Struggles and Successes in the Pursuit of Sustainable Development* (Eds TK Tan, M Gudić, PM Flynn):12-21. New, Routledge.
- Stephens, K., Baskerville, R.L. (2020). The impact of implicit bias on business-to-business marketing. *J. Bus. Ind. Mark*, 35,1517-1525.
- Suveren, Y. (2022). Bilinçsiz Önyargı: Tanımı ve Önemi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(3): 414-426.
- Toribio, J. (2021). Accessibility, implicit bias, and epistemic justification. *Synthese*, 198,1-19.
- Quillian, L. (2006). New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.
- Weber, L., Wiersema, M. (2017). Dismissing a tarnished CEO? Psychological mechanisms and unconscious biases in the board's evaluation. *Calif Manage Rev*, 59:22-41.
- Whitford, D., Emerson, A. (2018). Empathy intervention to reduce implicit bias in pre-service teachers. *Psychol Rep*, 122:670-688.
- Yurdakul, A. (2018). *Almanya'da Yaşayan Üçüncü Nesil Türk Kökenli Bireylerde Kimlik Algısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

