Başkent Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi | Psikoloji Bölümü
Eleştirel - Yaratıcı Düşünme ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı

PiVOLKA

Temmuz 2017 | Cilt: 7 | Sayı: 24 | ISSN: 2587-022X

Yeniden Merhaba...

Mayıs 2002'de yayın hayatına başlayan ve çok sayıda okuyucuya ulaşan PiVOLKA, yenilenen ekibiyle geri dönüyor. Eleştirel-Yaratıcı Düşünme ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı (ELYADAL) çatısı altında tohumları atılan ve 15 yıl içerisinde kökleri derinlere uzanan PiVOLKA'nın yayın yönetmenliği görevi, henüz "akademik hayatın çocukluk dönemi"nde yoğrulmakta olan bizler için, büyük bir heyecan, gurur ve bir o kadar da sorumluluk kaynağı. Yeni dönem yayın yönetmenleri olarak, PiVOLKA'nın yeniden canlanma sürecinin heyecanını yaşıyor, bu sürecin yoğun ve keyifli bir çalışma serüveni olacağına inanıyoruz.

PiVOLKA, heyecanla okuyucusuyla kavuşmayı beklerken, yeni döneminde de "herkese ve herkesin anlayabileceği dilden bilim" anlayışından vazgeçmeyerek, sadece psikoloji alanında değil, felsefeden kimyaya, matematikten genetiğe, sanattan moleküler biyolojiye, iletişimden fiziğe bilim çatısı altındaki tüm alanlarda yazılar yayımlamayı amaçlamaktadır. Bu süreçte, her bir yazı yayımlanmadan önce iki uzman tarafından değerlendirilmekte, geribildirimler doğrultusunda yeniden gözden geçirilmekte ve sonrasında yayıma hazır hale gelmektedir.

Her şeyden önce, "çocuğumuz gibi" dedikleri PiVOLKA'yı bizlere bu denli güvenle emanet eden, PiVOLKA'nın kurucu ve geliştiricileri Doğan Kökdemir ve Zuhal Yeniçeri Kökdemir'e sonsuz teşekkür ederiz. Bütün akademik faaliyetlerde hep yanımızda olan başta Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Ali Haberal'a ve Başkent Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyelerine, yayın sürecinde emeği geçen tüm Başkent Üniversitesi mensuplarına ve PiVOLKA'nın yol arkadaşı olan siz değerli okuyucularımıza teşekkür ederiz.

Ayçiçeği misali ışığa dönünce beslenir insan, bilimdir insanın ışığı, besin kaynağı... Doğayı ve insanı açıklayan bilim, sonsuz bir denizdir. "İnsanın varlığı sırla kuşatılmıştır. Bizim dar bilgi ve tecrübemiz sınırsız denizlerde bir küçücük adadır sadece." diyor John Stuart Mill. PiVOLKA da, sınırsız bilim denizinde küçük bilgi adalarına yolculuk yapıp, kendine bir şeyler katmak isteyen herkes için sandal işlevi görme hedefinde emin adımlarla ilerlemektedir. Bu sonsuz denizde, küçük de olsa bir ilerleme kaydetmemize vesile olmasını dilediğimiz dergimiz, inanıyoruz ki ışığa dönüşümüzü hızlandıracaktır.

Bilime ve bilimle geleceğine yürekten inandığımız aydınlık yarınlara...

Başkent Üniversitesi Adına Sahibi
Prof. Dr. Ali Haberal

Yayın Yönetmenleri
Bahar Bahtiyar Saygan
Sezin Aydoğ Gürkan

Yazı İşleri Müdürü
Doğan Kökdemir

Danışma Kurulu
Sinan Alper
Zeynep Başgöze
Gülce Coşkun Şentürk
Okan Cem Çırakoğlu
Özlem Darcansoy İşeri
Ayşegül Durak Batıgün
Aykut Eken
Dilay Eldoğan
Aslıhan Gevrekci
Nesrin Hisli Şahin
Leman Korkmaz
Nil Korkut
Doğan Kökdemir
Bahar Muratoğlu Pehlivan
Nilay Pekel Uludağlı
Samet Saygan
Didem Sevük
Deniz Tansel İlic
Sait Uluç
Zuhal Yeniçeri
Erkan Yurtcu

24

İçindekiler...

Yeniden Merhaba	B. Bahtiyar Saygan ve S. Aydoğ Gürkan	1
PiVOLKA: Bilim, Psikoloji ve Diğer Her Şey	D. Kökdemir	2
Gen mi Bencil Birey mi?	A. Gevrekci	4
Mağdurun Gözünden Ayrımcılık	L. Korkmaz	6
Gardenyalı Kadın: Billie Holiday	S. İdil	10
Çalışan Kadınların Önündeki Görünmez Engeller	G. Akbaş ve E. Uyar	13
"Genlerle Oynamanın" Geçmişi	Ö. Darcansoy İşeri	17

PiVOLKA: BİLİM, PSİKOLOJİ VE DİĞER HER ŞEY

Doğan Kökdemir
dogan@kokdemir.info
Başkent Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

2002 yılının Mayıs ayında, sonradan birleşen iki laboratuvarın (Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Araştırmaları Laboratuvarı ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı) gönüllüleri, PiVOLKA'nın **0** (sıfır) numaralı tek sayfalık sayısını fotokopi ile çoğaltıp üniversite öğrencilerine ve akademisyenlere dağıttı. Sıfır numaralı bu tek sayfalık dergide aslında hiçbir şey yoktu ya da başka bir açıdan bakarsanız her şey vardı. Dergi, adını neden PiVOLKA olarak seçtiğini anlatırken **Pi** sayısından, **VOL**voks kolonisinden ve **KA**radeliklerden bahsediyordu.

Her iki laboratuvarın çoğunluğunu farklı bölümlerden gelen gönüllü öğrenciler oluşturuyordu ve bu öğrencilerin (ve de laboratuvardaki akademisyenlerin) hiçbiri PiVOLKA'nın ismini aldığı bu üç alan hakkında uzmanlığa sahip değillerdi. Bugünden 15 yıl öncesine bakınca, o grubun aslında *meraklı* ve *heyecanlı olmak* dışında öne çıkan bir özelliği olduğunu iddia edemiyorum. *Merak* ve *heyecan*, kuşkusuz başka konularda da önemlidir ama sanırım bilimsel çalışmaların olmazsa olmaz özellikleri olarak duruyorlar. İlk filozoflardan günümüz bilim insanlarına kadar çağlar boyunca bilime yön veren büyük isimlerin bu iki özelliği de fazlasıyla sahip oldukları söylemek herhalde pek de yanlış olmayacaktır. Üniversite eğitimi ise çocuklukta bize yapışık olan ama her nedense birara kaybettiğimiz *merak* ve *heyecan* duygusunu yeniden hayata döndürmek için elimizdeki son şans. PiVOLKA, bu şansı, kendi gücü oranında önce üniversite öğrencilerine sonra da tüm topluma yayma idealine sahip olarak doğdu. Yaptığımız ilk toplantıları dün gibi hatırlıyorum; gerçekten büyük bir ideal vardı ve belki de her şeyi değiştirebileceğimize, özellikle bilimsel düşünmeyi hakettiği yere getirmek için ciddi bir katkımız olacağına emin olarak yola çıkmıştık. Sonra keşfettiğimiz şey aslında daha eğlenceliydi. Bilimle uğraşmanın, bilim yapmanın, bilimi düşünmenin kendisi zaten yeterince büyük bir ödüldü. Dünyayı değiştirmek gibi bir amacımız olması gerekmez, bilimin kendisi o kadar büyük ve eğlenceli ki, isteseniz de istemeseniz de dünya-*nız* değişiyor zaten. Bu açıdan PiVOLKA daha sıfırıncı sayısı ile bizi mutlu etmeyi başarmıştı.

Aradan 15 yıl geçti. PiVOLKA büyüdü. Bilimsel çalışmalarda kaynak olarak gösterilmeye başladı ama zaman zaman yayınına ara verdi, hız kesti, daha sonra daha büyük aralar verdi... ve bir müddet belki de unutuldu. Bu arada kurucu laboratuvarlar birleşti, Eleştirel-Yaratıcı Düşünme ve Davranış Araştırmaları (ELYADAL) ismini aldı ve bu laboratuvar 2008 yılında Başkent Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nün kuruşunu gerçekleştirdi. ELYADAL halen aynı bölümde faaliyetlerini sürdüren bir laboratuvardır.

Şu anda elinizde tuttuğunuz PiVOLKA, hedefleri açısından olmasa da teknik olarak eski PiVOLKA'lardan farklı. Çünkü PiVOLKA, artık fotokopi ile çoğaltılan, zaman zaman basılan zaman zaman ara verilen bir dergi statüsünden çıktı. Yılda 4 sayı olarak yayımlanacağını taahhüt eden, ISSN numarasına sahip, "gerçek" bir dergi oldu. PiVOLKA'nın daha güçlendiği açık ama bu geçen 15 yıl içinde dünyada ve Türkiye'de bilim güçlendi mi... bundan çok emin değiliz. Bir yandan Nobel ödülü sahibi Aziz Sancar gibi bilim insanları bizi gururlandırırken, Mars'ta kolonileşme haberleri, Pluton'un aşk dolu fotoğrafları bizleri heyecanlandırırken diğer yandan hemen hemen bütün bilimsel ve eğitim tabanlı sınıflandırmalarda ülke olarak son sıralarda yer alıyor olmamız, işlerin çok da iyi gitmediğinin bir işareti gibi. Her olumsuzluğu örnek olarak vermemize belki çok gerek yok ama sadece evrim kuramı üzerindeki tartışmaların 2017'de bile hâlâ "... o zaman maymunlar neden insana dönmüyor şimdi..." ötesine geçememesi, sahte inançların hiç mevzi kaybetmemiş olması, üniversite öğrencilerinin garip bir şekilde fal ve burç bağımlısı olması biraz karanlık bir tablo çizse de bilimin, bilimsel yöntemin, eleştirel düşünmenin tam da böyle zamanlarda bize gerekli olduğunun farkındayız.

Bilim tarihine baktığımızda hep aynı manzarayı görürüz: Kocaman, sürekli bağıran ve bu yüzden de haklı olduğuna inanılan karanlık bir cehalet, eninde sonunda doğruya, bilime yenilir. Bilim her zaman bizi mutlu etmez ama her zaman haklıdır.

Yıllar önce Galileo'nun dediği gibi: Eppur si muove! (Yine de dönüyor!)

Başkent Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

PIVOLKA

YIL 1, SAYI 0 05 / 2002

PIVOLKA Hakkında

PIVOLKA, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde faaliyet gösteren Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Araştırmaları Laboratuvarı'nda (ELYAD) ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı'nda (DAL) araştırmacı olarak çalışan kişilerin yayına hazırladığı bir bültendir.

Bu bültenin amacı laboratuvarların çalışmaları hakkında bilgi vermek ve bilimsel gelişmeleri hem laboratuvar çalışanları ile hem de diğer ilgilenenlerle paylaşmaktır.

Neden PIVOLKA ?

Araştırma grubunun kuruluş aşamasında genç araştırmacıların birbirilerine alışmasına sağlamak ve grup çalışması hakkında deneyimsel gözlem yapabilmesine olanak sağlamak amacıyla çalışma grupları oluşturuldu.

Bu grupların seçiminde, araştırmacıların hiç birinin tam olarak bilgi sahibi olmadığı konuları seçmesi grup formasyonu açısından önemliydi

Bu nedenle **PI** sayısı, **VOL**vox kolonisi ve **KA**ra delikler ilk çalışma konuları olarak seçildi.

PIVOLKA ismi bu grupların ilk hecelerinden oluşmaktadır.

PIVOLKA, Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Araştırmaları Laboratuvarı ile Davranış Araştırmaları Laboratuvarının ortak yayınıdır.

Elinizde tuttuğunuz bu bülten tanıtım özel sayısıdır.

LABORATUVAR ARAŞTIRMA TAKIMI

Tuğba Alan	Evren Işık	Ayşegül Özgün
Zuhal Aslan	Güler Işın	Emel Parlak
Beyza Bermant	H. Kemal İlter	Burcu Ülkür
Okan Cem Çırakoğlu	Hanife İpek	Zuhal Yeniçeri
Zeynep Dedekargınoğlu	Ergün Kayabaş	İbrahim Deniz Yeşil
Kürşad Demirutku	Doğan Kökdemir	Gülin Yoğurtçuoğlu
Deniz Gültekin	Tülin Öngel	

GELECEK SAYIDA

- *Pi sayısının "gizemi", tarihsel ve sosyal yansımaları.*
- *En ilginç mikroskopik canlılardan birisi olan Volvox'lar hakkında bilgiler.*
- *Karadelikler: Uzayın boşluğundan düşüncenin merkezine yolculuk.*

ELYAD

DAL

PIVOLKA, Eleştirel ve Yaratıcı Düşünme Araştırmaları Laboratuvarı ile Davranış Araştırmaları Laboratuvarı'nın ortak yayınıdır.

GEN Mİ BENCİL BİREY Mİ?

Aslıhan Gevrekci
agevrekci@baskent.edu.tr
Başkent Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

"Bizler sağkalım makineleriyiz, gen olarak bilinen bencil molekülleri korumak için körü körüne programlanmış robot vasıtalarız."
Richard Dawkins – Bencil Gen

Biz kimiz ve nereden geldik? Kendi tarihi kadar eski bu soruların yanıtını arayan insanoğlu çevresini gözlemlemiş ve kendini diğer canlılarla kıyaslamaya başlamıştır. Doğada bize en çok benzeyen canlılardan bizi ayıran iki önemli özellik vardır. Bunlardan ilki iletişim becerilerimizdir. Dili kullanabilme yeteneği insanlar arasındaki etkileşimi arttırmış, sosyal gelişimimizi hızlandırmıştır. Bir diğer fark ise iki bacağımız üzerinde dengede durabilme ve hareket edebilme yeteneğimizdir. Bu da ellerimizin serbest kalmasını sağlamış ve ellerimizi alet yapımı gibi daha karmaşık işlerde kullanabilmemizi mümkün kılmıştır. Bu farklılıkların dışında, çevremizdeki diğer canlılara şaşırtıcı derecede benzemekteyiz. 1859 yılının Kasım ayı sonunda basılan, basıldığı gün tükenen ve o yılın en çok satan kitabı olan 'Türlerin Kökeni' (Origin of Species), bu benzerlikleri anatomik olarak göstermiş ve "nereden geldik?" sorusuna çarpıcı bir yanıt bulmuştur.

'Türlerin Kökeni' kitabının yazarı Charles Robert Darwin, üniversite eğitimine 1825 yılında Edinburgh Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde başlamış ancak bu eğitimi yarım bırakıp din adamı olmak için Cambridge'e gönderilmiştir. Bu dönemde botanik profesörü John Henslow ile tanışmış ve doğa bilimlerine ilgi duymuştur. 1831 yılında İngiliz Deniz Kuvvetleri'nin Güney Amerika kıtasının haritasını çıkarmak için görevlendirdiği HMS Beagle gemisinde Kaptan Robert Fitzroy'a eşlik edecek doğa bilimcisi için Darwin'i öneren de Henslow olmuştur. Aralık ayında Davenport limanından yola çıkan Darwin, beş yıl süren bu gezi boyunca pek çok canlı incelemiş, fosil toplamış ve topladığı örnekler hakkında ayrıntılı raporlar yazmıştır. Gezi sırasında uğranan birbirine çok uzak bölgelerde birbirlerine çok benzer hayvanlar bulunabildiğini, bununla birlikte çok benzer fosillerin birbirlerinin yerlerini alabildiğini fark etmiştir. Örneğin Güney Afrika ve Güney Amerika'da birbirlerine çok benzeyen dev kuşların olduğunu, bununla birlikte Güney Doğu Pasifikteki Galapagos adalarında, adalar arasında farklılık gösteren saka kuşlarının olduğunu göstermiştir. Bu gözlemini de şu şekilde açıklamıştır: Çevresine uyum sağlayamayan canlılar yok olur ve oluşan nüfus boşluğu diğer canlılarca doldurulur. Bu olguya da "doğal seçilim (seleksiyon)" ismini vermiştir. Darwin, doğal seçilimin türler arasında geçiş sağlayabileceğini ve her canlının ortak bir atadan geldiği görüşünü ortaya atmıştır. Bu da türlerin değişmezliği ilkesini tamamen reddeden bir yaklaşımdır.

Türlerin değişmezliğinin sorgulanması aslında Darwin'den çok öncesine dayanmaktadır. Onsekizinci yüzyılda Fransız doğa bilimci Georges-Louis Leclerc Comte de Buffon memelilerin ortak bir soydan geldiğini, Alman filozof Immanuel Kant ise bütün hayvanların soyunun ilkel bir varlığa uzanabileceğini ortaya koymuştur. Ancak her iki bilimci de türler arasındaki geçişin nedenini açıklayamamıştır. Türler arasındaki geçişin sebebine dair ilk açıklama Lamarck'tan (Jean Baptiste de Monet) gelmiştir. Hayvan veya bitki her canlının sürekli diziler oluşturduğunu düşünen Lamarck, türler arasındaki geçişin kaynağının çevre şartlarındaki değişiklikler olduğunu öne sürmüştür. Lamarck çevresel değişikliklerin bazı organlara ek görevler yüklediğini, bu organların daha çok çalışıp geliştiğini ve bu değişimlerin dölden döle aktarıldığını iddia etmiştir. Buna örnek olarak ise zürafaların boyunun yüksek dallardaki meyvelere ulaşmak amacı ile uzadığını ve bu özelliğin yeni nesillere aktarıldığını söylemiştir. Oysa günümüzde, kazanılan bu tür fiziksel özelliklerin sonraki nesillere aktarılmadığını bilmekteyiz (hızlı koşmayı öğrenen bir insanın çocuklarının hızlı koşma yeteneğiyle doğmayacağı gibi). Zürafaların uzun boylu olmalarının asıl sebebi, uzun boylu olanlarının hayatta kalma şansının daha yüksek olması ve bu şekilde kısa boylulara göre doğada daha avantajlı olmalarıdır. Bu şekilde uzun boylu hayvanlar daha fazla üreyerek doğada baskın hale gelmişlerdir. Bu açıklama tam olarak Darwin'in yaptığı doğal seçilim açıklamasına karşılık gelmektedir. Darwin, doğaya en iyi uyum sağlayan bireyin hayatta kalacağını iddia etmiştir. Darwin'in kuramı anatomist ve antropolog Thomas Henry Huxley, botanist Joseph Hooker gibi isimlerden destek alırken, bazı bilim ve din insanlarınca güçlü itirazlarla karşılandı. Bu itirazların ana sebebi, Darwin'in insanlarla diğer primatlar arasındaki anatomik benzerlikleri ortaya koyarak, aynı atadan geldiğimizi iddia etmesidir. Bu fikir İncil'deki "Yaratılış" açıklamasına taban tabana ters düşmekteydi. Bilim dünyasında ise Darwin'in en ciddi muhalifi Richard Owen ve Sir Charles Bell'di. Darwin'in sınıflandırması Owen'in insanı diğer primatlardan tamamen ayrı bir gruba koyan sınıflandırmasına ters düşüyordu. Owen, insanın serebral korteksinin diğer canlılardan tamamen farklı olduğunu iddia etmiştir. Diğer yandan Bell, "İfadenin Anatomisi ve Filozofisi" (Anatomy and Philosophy of Expression) kitabında insanın duygularını ifade etmek için kendine özgü kasları olduğunu ileri sürmekteydi. Darwin, bu iddialara "İnsanlarda ve Hayvanlarda Duyguların İfadesi" (The Expression of the Emotions in Man and Animals) kitabında insan ve hayvandaki birbirine çok benzer yüz ifadelerini açıkca ortaya koyarak cevap vermiştir.

Darwin'in evrim kuramı bilimde tümevarım yönteminin klasik bir örneğidir. Ancak Darwin, popülasyonda meydana gelen küçük çeşitliliklerin nesilden nesile aktarıldığını ve doğal seçilimin etkisini deneysel olarak ispatlayamamıştır. Ondokuzuncu yüzyılın sonunda botanikçi Hugo de Vries, akşam nergisi (Oenothera lamarckiana) üzerinde yaptığı çalışmalarda, bu bitkinin farklı türlerinin çapraz döllenmesi sonucunda üçüncü bir türün elde edilebileceğini göstermiştir. Bunun sonucunda Darwin'in öne sürdüğü küçük değişikliklerin aslında mutasyon denen daha büyük atlamalar olduğunu "Mutasyon Kuramı" (Die Mutationstheorie) kitabında öne sürmüştür. Yine 19. yüzyılda Avusturyalı bilim insanı Gregor Mendel bezelye türleri üzerinde yaptığı çalışmalarla fiziksel özelliklerin nesiller arası aktarımını araştırmış ve genetik biliminin temellerini atmıştır.

Kalıtımın ve mutasyonun anlaşılması ile evrim kuramı da yeni bir boyut kazanmıştır.

Canlıları oluşturan her hücrede, bu canlıya özgü, bu canlının her türlü karakterini ve canlılık faaliyetini kodlayan ve nesilden nesile aktarılan yönetici moleküller vardır. Bu moleküllere gen adı verilir ve genler nasıl göründüğümüzden hangi hastalıklara yatkınlığımız olduğuna kadar pek çok özelliğimizi belirler. Genlerin çoğalma ve aktarılma özelliğine sahip olması yepyeni bir evrim fikrini doğurmuştur. Darwin, çevreye en uyumlu bireyin hayatta kalabileceğini söylüyordu. Gen merkezli evrim kuramında ise hayatta kalmaya çalışan birey değil, gendir. İngiliz zoolog ve evrim biyoloğu Richard Dawkins'in 1976 yılında yazdığı "Bencil Gen" (The Selfish Gene) kitabında, doğal seçilimin genler düzeyinde seçilim sağladığı, genlerin de gen havuzunda maksimum sayıya ulaşmak için sürekli kendilerini çoğaltıp yeni nesillere aktarılma eğiliminde olduklarını öne sürmüştür. Bencil gen kuramı bireyin ya da organizmanın genler için yalnızca taşıyıcı görev üstlendiklerini, ve genlerin içerisinde bulundukları vücutları programlayarak çoğalmayı hedeflediklerini anlatır. Bu düşünceye göre canlılar uzun vadede kendi neslinden olan canlı sayısını, yani benzer genler taşıyan canlı sayısını arttırmaya çalışırlar. Bencil Gen Kuramı'ndaki "bencil" ifadesi de genin hayatta kalmasını arttıracak her türlü davranışı kapsamaktadır ve bu davranışlar diğer canlıların ya da genlerin zararına olabilmektedir.

Bencil Gen Kuramı'nı güçlü kılan şey, Darwin'in Evrim Kuramı'ndaki en önemli soru işaretini gidermesidir. Bireyin hayatta kalması üzerinde kurulan Evrim Kuramı, pek çok canlıda ortak olarak görülen kendinden fedakarlık ederek bir başka canlıyı koruma güdüsünü açıklayamıyordu. Örneğin yetişkin erkek babunlar leopar saldırısına karşı sürülerini korumak için kendi hayatlarını riske atarlar. Benzer biçimde misk öküzleri sürüdeki yavruları bir kurt sürüsüne karşı savunmak için omuz omuza dururlar. Kendinden fedakarlık ederek bir başkasına yardımda bulunma anlayışı -altruizm- yıllarca pek çok biyolog ve psikolog tarafından sorgulanmıştır. Çünkü diğerleri için ödün veren bir canlı bir bakıma kendi hayatta kalma şansını da düşürmüş olmaktadır. Dawkins'in kuramı bu davranışları şu şekilde açıklamaktadır: "Bireyler genleri için en iyi olanı yaparlar, zira onlar da aynısını yapanların soyundan türemişlerdir". Bu düşüncenin temeli aynı genin farklı vücutlarda bulunabileceği gerçeğine dayanır. Özellikle yakın akrabalar benzer genleri taşımaya yatkın olacağından bu tarz bir ilişkide altruizm fazlaca görülmektedir. Altruizmin en çok görüldüğü durum ise aynı genetik kompozisyona sahip tek yumurta ikizleridir. Dawkins'e göre canlıların davranışlarını belirleyen formülde kendileri için aldıkları risk ile gen aktarımı için sağlanan fayda karşılaştırılır ve davranış ona göre belirlenir. Örneğin bir insanın genetik olarak 1/2 oranında benzerlik gösterdiği çocuğu için kendini riske atma davranışı en basit şekliyle aşağıdaki gibi formüllenir:
davranışın net faydası = davranışın kişiye faydası – davranşın kişiye riski + 1/2 * davranışın kişinin çocuğuna faydası – 1/2 * davranışın kişinin çocuğuna riski

Dawkins'e göre altruizmin altında yatan sebep mevcut genin gen havuzunda en yüksek sayıya ulaşmasıdır. Bu noktada Dawkins'in karşılaştığı sorulardan bir tanesi de şu idi: Büyükanne/büyükbaba ve torun arasındaki ilişkiyi gözlemlersek, büyükanne/büyükbabada altruistik davranışın, toruna göre daha fazla olduğunu görmekteyiz. Genetik benzerliklerin her iki taraf için de 1/4 oranında olduğu bu ilişkideki farklılığın sebebi nedir? Dawkins'e göre torunların mevcut geni daha uzun süre taşıma ve yeni nesillere aktarma ihtimali olduğundan bu ilişkide altruizm tek yönlüdür. Diğer bir ifadeyle bencil gen, kendisi için en faydalı olanı yaparak, daha yaşlı nesli, genç nesil için fedakarlık yapması şeklinde yönlendirmektedir. Özet olarak, birey kendi hayatta kalma şansını düşürmek pahasına genleri için en iyi olanı yapmaktadır. Bu fikri en iyi özetleyen de yine Dawkins'in kendi sözleridir: "Bizler sağkalım makineleriyiz, gen olarak bilinen bencil molekülleri korumak için körü körüne programlanmış robot vasıtalarız".

Kaynaklar

Dawkins, R. (2006). *The selfish gene*. UK: Oxford University Press.

Purves, D. ve ark. (2013). *Principles of cognitive neuroscience (2. baskı)*. Sinauer Publishers.

Ridley, M. (2006). *The origins of virtue*. (E. Yücesoy, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Ridley, M. (2008). G*enome: The autobiography of the species in 23 chapters*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi yayınları. (Orjinal çalışma basım tarihi 1999).

Ronan, C. A. (2003). *Science: Its history and development among world cultures,* (E. İhsanoglu, F. Günergun, Çev.). Ankara: Tübitak Yayınları. (Orjinal çalışma basım tarihi 1983).

MAĞDURUN GÖZÜNDEN AYRIMCILIK

Leman Korkmaz
lemankorkmaz@yahoo.com
Başkent Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

Sosyal Kimlik Kuramı kişisel ve grup olmak üzere iki farklı kimlikten bahseder. Kişisel kimlik sahip olduğumuz karakteristik özellikler, yetenek ve becerilerimizle ilişkiliyken sosyal kimlik ya da diğer bir deyişle kolektif kimlik üyesi bulunduğumuz gruba verdiğimiz değer ve duygusal önemi temsil eder (Tajfel ve Turner, 1979; Turner, 1999). Sosyal kimliklerimiz toplumda yer alan pek çok farklı gruptan hangilerine dahil olduğumuzu ve hangilerine dahil olmadığımızı tanımlar. Sosyal kimlikler, dahil olduğumuz ve olmadığımız grupların sınıfsal hiyerarşideki yeri ve toplumda nasıl algılandığı üzerinden bizim kendimize yönelik değerlendirmelerimiz, başkalarının bize karşı olan tutum ve davranışları üzerinde belirleyici olur.

Yazının devamında, azınlık-çoğunluk grup üyeliği esas alınarak, bazen fiziksel özelliklerimizde, bazen sosyal statümüzde, bazen de düşünce ve inançlarımızda varlığını sürdüren sosyal kimliklerimizin, bizi ve yaşantımızı nasıl etkileyebileceği tartışılacaktır. Daha da açmak gerekirse, günlük hayatımızda deneyimlediğimiz olumlu ve olumsuz duyguların, genel olarak kendimize yönelik tutum ve hislerimiz olarak tanımlanabilecek özsaygımızın ve hatta belirli görevlerde ne kadar başarılı olduğumuzun, azınlık ya da çoğunluk grup üyesi olup olmadığımızla ne kadar ilişkili olabileceğinden bahsedilecektir. Peki azınlık derken ne tür bir grup üyeliğini kastediyoruz? Öncelikle, azınlık tanımının literatürde ve yasalar kapsamında tartışmalı bir konu olduğunu söylemeliyiz. Uluslararası Hukuk'un işlerliği açısından, Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletlerin çalışmalarıyla üzerinde uzlaşılan bir "azınlık" tanımı yapılmaya çalışılmıştır ancak tüm devletlerin kabulü sağlanamadığından ortak kabul edilen bir azınlık tanımdan bahsetmek mümkün değildir (Dayıoğlu, 2005). Azınlıklar, sosyolojik perspektiften "Bir toplulukta sayısal bakımdan azınlık oluşturan, başat olmayan ve çoğunluktan farklı niteliklere sahip olan grup" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım ''ezilmişlik" kavramını da içerdiğinden, resmi olarak ve toplumda kabul edilmeyen dini inançlara sahip olanlar, evsizler ve kadınlar ve bunlara benzer gruplar da azınlık olarak kabul edilebilir (Üstel, 1991, akt. Dayıoğlu 2005). Sosyolojik tanımla paralel olarak, bu yazıda da azınlık derken, sayısal azlık ya da çokluktan ziyade, siyasi, kültürel, ekonomik ve sosyal statü açısından ayrımcılığa maruz kalan ve bu nedenle de korunması gereken gruplar kastedilecektir; çoğunluk derken de başat konumda olan egemen grup ifade edilmiş olacaktır.

Çoğunluk ya da baskın grup üyeleri için (beyaz, erkek, normal kiloya sahip, baskın etnik ya da dini grup üyeleri, heteroseksüeller gibi), sosyal kimliğin etkisini tanımlayan mekanizma oldukça açıktır. Tahmin edilebileceği üzere, beğenilen, olumlu özelliklerle eşleştirilen, hakları olan -verilen bir gruba ait olma hissi çoğunluk grup üyelerinin hem iyilik hallerini (Crocker, Luhtanen, Blaine ve Broadnax, 1994) hem özsaygılarını (Phinney, Cantu ve Kurtz, 1997) olumlu yönde etkiler; bu durumdan aşağıda daha ayrıntılı bahsedilecektir- çoğunluk grup üyeleri için sosyal kimliğin bilişsel performans üzerindeki iyileştirici etkisinden de söz edilebilir (Walton ve Cohen, 2003).

Peki, azınlık grup üyeleri (siyah, kadın, normal kilonun üzerinde, azınlık etnik ya da dini grup üyeleri, homoseksüeller gibi) için durum nedir? Temelde, azınlık grup üyeleri için de sosyal kimliğin olumlu etkisinden bahsetmek mümkündür. Örneğin, azınlık grup üyeleri için de grup kimliği, iyilik hali (Branscombe, Schmitt ve Harvey, 1999) ve özsaygı (Phinney, Cantu ve Kurtz, 1997) ile olumlu ilişkilenmiştir. Ayrıca, grup içindeki birlik ve dayanışma hissinin de duygusal ve pratik anlamda azınlık grup üyelerinin hayatlarını olumlu etkilediği söylenebilir (Haslam ve ark., 2009).

Ancak, kendileri olumlu değerlendirseler bile, gruplarının olumsuz kalıpyargılarla tanınıyor ve tanımlanıyor olması, azınlık grup üyelerinde kimliğin etkisini belirleyen mekanizmanın çoğunluk gruptan farklı işlemesine neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile, azınlık grup üyeleri için dahil oldukları grup bir yandan değer, anlam, destek kaynağıyken diğer yandan karşılaştıkları önyargı ve ayrımcılığın da sebebidir. Bu nedenle de, azınlık grup üyelerinde sosyal kimlikten bahsederken, grup aidiyetinin getirdiği direkt olumlu etkinin yanı sıra, önyargılar ve ayrımcı davranışlar üzerinden gelen dolaylı olumsuz etkiden de bahsetmek gerekmektedir.

Azınlık grup üyelerinin sosyal kimlikleri nedeniyle olumsuz değerlendirmelere ve ayrımcılığa maruz kaldığı, gazete haberlerine, günlük yaşantınıza, sosyal çevrenize baktığınızda rahatlıkla görebileceğiniz bir gerçektir. Fakat bu olumsuz değerlendirme ve davranışların, maruz kalan kişilerin duygularını, kendilerine yönelik hislerini ve hatta bilişsel performanslarını nasıl etkileyebileceğinin ne kadar farkındayız? Aşağıda bahsedilecek çalışmalar önyargıların ve ayrımcılığın etkisinin boyutları ve sonuçları hakkında daha çok düşünmemizi sağlayarak neden gruplara yönelik olumsuz söylemler ve davranışlarla -deyim yerindeyse- savaşmamız gerektiğini açıklar niteliktedir.

Duygusal deneyimler üzerindeki etkiden başlarsak, azınlık grup üyelerinin maruz kaldıkları önyargı ve ayrımcılık nedeniyle öfke, üzüntü, kaygı gibi olumsuz duyguları çok daha fazla yaşadıklarını söyleyebiliriz. Örneğin, Brown (2010) yapılan farklı çalışmalardan örnekler vererek kadınlara yönelik olumsuzlukların yaygınlığına ve duygusal sonuçlarına işaret etmiştir. Yapılan bir çalışma kadınların %90'ının en az iki haftada bir istemedikleri cinsiyetçi yorum ve davranışlarla karşı karşıya kaldıklarını göstermiştir; bir başka çalışma ise kadınların karsılaştıkları cinsiyetçi olayların öfke, kaygı hisleri ve düşük özsaygı ile yakından ilişkili olduğuna işaret etmiştir. Bu çalışmalar Türkiye'de yürütülmemiştir ancak "kadın dırdırı", "kızını dövmeyen dizini döver", "kızını dövmezsen ya davulcuya ya zurnacıya", "kadının yüzünün karası erkeğin elinin kınası" gibi dile yerleşmiş ifade ve deyimler Türkiye'de de cinsiyet üzerinden yapılan ayrımın varlığını ve şiddetini yansıtacak özelliktedir.

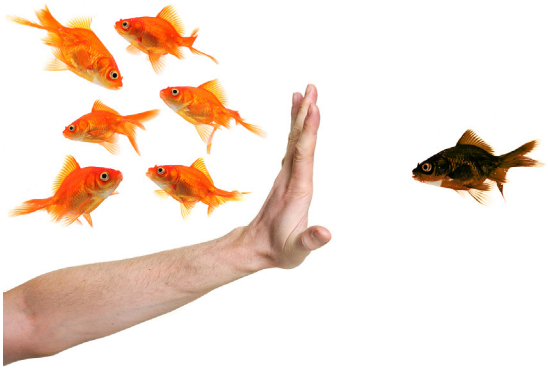
Cinsiyet dışındaki örnekler üzerinden gidersek işsizlerin, aşırı kilolu ların dışlandığını ya da alay konusu olduğunu; etnik ve dini azınlık grup üyelerinin, gey-lezbiyen-transseksüellerin sadece grup üyelikleri nedeniyle sözel-cinsel tacizlere, ırkçı şakalara ve hatta nefret suçlarına maruz kaldığını ve tüm bunların travmatik sonuçları olabileceğini ve hatta bazı durumlarda kişileri intihara sürükleyebileceğini (Huffingtonpost, 2012; USA Sabah, 2012) rahatlıkla söyleyebiliriz. Bir diğer ilginç ve üzücü sonuç ise ayrımcılık ya da nefret suçlarına maruz kalan kişilerin bu olumsuz duyguların yanı sıra suçluluk ve utanma hissetmeleridir. Örneğin tecavüz mağdurlarının utanç duymaları (Paez ve ark., 2006) ya da -işsizlik oranlarının oldukça yüksek olduğu günümüzde- işsizlerin kendilerini suçlamaları hiç de az rastlanan durumlar değildir. Özetle, azınlık grup üyeleri, çoğunlukla doğdukları anda belirlenmiş olan ve değiştirme şanslarının olmadığı (ırk, etnik kimlik gibi), olsa bile değiştirmeyi istemeyecekleri, değer verdikleri sosyal kimlikleri ile ilgili toplumda var olan, yaşatılan değerlendirmelerin olumsuz psikolojik etkisine maruz kalmakta ve bununla baş etmek zorunda bırakılmaktadır.

Önyargı ve ayrımcılığın, duygusal deneyimler üzerindeki etkisinin yanı sıra, kişinin kendisine karşı olan tutumunu nasıl etkileyebileceğini araştıran çalışmalar da vardır. Bu çalışmalar genellikle ayrımcılığa daha çok maruz kalan azınlık grup üyeleri ile çoğunluk grup üyelerinin özsaygı değerlerini karşılaştırarak bir sonuca varmaya çalışmışlardır. Elbette, kültürel farklar (daha toplulukçu Asyalı Amerikalıların bireyden çok gruba önem vermeleri nedeniyle kendilerini değerlendirirken Amerikalılara göre daha alçakgönüllü davranmaları) ya da ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik sorumluluk algısı (obezleri ve işsizleri durumlarının sebebi olarak görmek ve onların da bunu içselleştirmesi sonucunda daha düşük özsaygı rapor etmeleri) nedeniyle farklı gruplar için farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Ancak, araştırmalar genellikle azınlık ve çoğunluk grup üyelerinin özsaygı ortalamalarında bir fark olmadığını göstermiştir (Brown, 2010). Hatta siyahların beyazlara göre daha yüksek özsaygı rapor ettiklerini gösteren çalışmalar da vardır (Twenge ve Crocker, 2002) . Bunun nedeni azınlık grup üyelerinin ailelerinde ve kendi gruplarında değer görmesi ve olumlu bireysel yaşantı ve deneyimleri olabilir. Ancak, rapor edilen özsaygının savunmacı bir yanının olup olmadığı ya da bu özsaygının nasıl, hangi stratejilerle korunduğu da önemli bir noktadır. Örneğin, bazı araştırmacılar azınlık grup üyelerinin özsaygılarını, olumsuz sonuçları (örn., düşük not, popüler olmama) ayrımcılığa bağlamak, kendilerini çoğunluk grupla değil kendi grup üyeleriyle kıyaslamak, değerlendirme kriterini (örn., matematik becerisi, sosyallik) değersizleştirmek gibi stratejilerle koruduğuna dikkat çekmişlerdir (Crocker ve Major, 1989). Bu da yine, kimlik özsaygı ilişkisinde azınlık ve çoğunluk gruplardaki farklı mekanizmalara işaret etmektedir. Bu farklılık ise, koşulların, azınlık grup üyelerinin kullandığı stratejileri sorgulattığı ya da kullanmayı olası kılmadığı durumlarda (örn., tek bir değerlendirme kriterinin olduğu ve değerlendiricilerin kesinlikle adil olduğuna inanılan koşul) azınlık grup üyelerinin özsaygılarının kırılgan hale gelebileceğine işaret edebilir.

Söylenmesi gereken bir diğer önemli bulgu da, azınlık grup üyelerinin genellikle başarısız sonuçları ayrımcılığa atfetmeyi seçmedikleridir; özellikle de kendi grup üyelerinin bulunduğu ortamlarda aldıkları başarısız sonucu ayrım-

cılıkla değil daha çok kendi performanslarıyla ilişkilendirmeyi seçmektedirler (Ruggiero ve Taylor, 1997; Swim ve Hyers, 1999). Örneğin, Ruggiero ve Taylor'un (1997) çalışmasında, katılımcılar her gruba yalnız bir açıklama yapılacak şekilde beş gruba rastgele ayrılmış ve bu gruplardaki kişilere kendilerini değerlendirecek jüri üyelerinin hiçbirinin, birkaçının, yarısının, çoğunun ya da hepsinin kendi gruplarına karşı önyargılı olduğu söylenmiştir. Tüm katılımcılara gösterdikleri performanstan bağımsız olarak olumsuz geribildirim verilmiş ve bu sonucu değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcılar, sadece tüm jüri üyelerinin önyargılı olduğu koşulda başarısızlıklarını ayrımcılığa bağlamışlar, diğer tüm koşullarda başarısız sonucu kendileriyle ilişkilendirmişlerdir. Özetle, azınlık grup üyeleri çoğunluk grup üyeleriyle aynı derecede kendilerini olumlu değerlendirmektedirler ancak bu olumlu tutumun korunmasında yine çoğunluk gruptan farklı stratejiler uygulamak zorunda kalmaktadırlar.

Üçüncü olarak bahsedilecek olan ve ilk anda daha az akla gelen bir etki de, önyargıların bilişsel performans üzerindeki etkisidir. Bu noktada öncelikle, "stereotip (kalıpyargı) tehdidi" kavramından bahsetmek yerinde olacaktır. Kalıpyargı tehdidi, kişinin grubuyla ilgili olumsuz kalıpyargıyı doğrulama ihtimalinin olduğu durumlarda hissettiği kaygı ya da endişe olarak tanımlanabilir (Steele ve Aronson, 1995). Örneğin, kadınların erkeklere göre matematikte daha başarısız olduğu kalıpyargısıyla yetişmiş bir kadın, kadın ve erkeklerin bir matematik problemi üzerinde çalıştığı ortamda -özellikle de cinsiyet üzerine konuşulursa ve kadınlarla ilgili kalıpyargılardan bahsedilirse- performans kaygısı hissedecek ve buna bağlı olarak da normal performansından çok daha azını sergileyebilecek ve daha başarısız olacaktır. Bu değerlendirmeye kanıt oluşturması açısından Steele ve Aronson'ın (1995) Stanford Üniversitesi'ndeki siyah ve beyaz öğrencilerle yürüttükleri çalışma oldukça çarpıcıdır. Araştırmacılar öğrencileri, her grupta siyah ve beyaz öğrenciler yer alacak şekilde, iki gruba ayırırlar. Bir gruba bu testin "sözel yetenek ve sınırlılıkları ölçen gerçek bir test" olduğunu (tanı koyan koşul), diğer gruba ise testin "sözel problemlerin çözümünü etkileyen psikolojik bir test" olduğunu (tanı koymayan koşul) söylerler. Tanı koymayan koşulda siyah ve beyazların sonuçları neredeyse birbiriyle aynıyken, performans kaygısına neden olması beklenen tanı koyan koşulda siyahların beyazlara göre yaklaşık 4 soru daha az çözebildikleri görülmüştür. Bu sonucun altında yatan neden siyahların testle daha az ilgilenmeleri ya da daha az çaba göstermeleri değildir; neden, siyahların zekaları, başarıları ile ilgili olumsuz ka-



lıpyargılarla büyüyen siyah bireylerin, "sözel yetenek testi" dendiğinde yaşadıkları kaygı sebebiyle bilişsel yüklerinin artması ve sonuç olarak bu kalıpyargıları doğrulayacak şekilde davranmalarıdır. Kişiler daha fazla kaygı yaşadıklarını sözel olarak dile getirmeseler de yapılan farklı fizyolojik çalışmalar bu sonucun kaygı ve stresle ilgili olduğunu doğrulamaktadır.

Kalıpyargı tehdidinin kişilerde kaygıyla ilgili fizyolojik reaksiyonlara (kalp atışının ve kan basıncının artması) neden olduğu gösterilmiştir (Murphy, Steele ve Gross, 2007). Daha da ilginç ve üzücü olan ise, bu sonuçların ortaya çıkmasında, var olan kalıpyargının doğrudan hatırlatılmasına bile gerek olmamasıdır, grup kimliğinin çok dolaylı bir şekilde (örn., teste başlamadan cinsiyet ve ırk/etnik kimlik bilgilerinin yazılmasının istenmesi gibi) hatırlatılması yeterlidir. Çoğunluk grup üyeleri içinse, kalıpyargı kaldıracı diyebileceğimiz bir etkiden bahsedebiliriz. Kalıpyargı kaldıracı, diğer grubun bazı olumsuz kalıpyargılar açısından değerlendirilebileceği algısının baskın grubun daha yüksek performans göstermesine neden olmasıdır. Bu aslında bilimsel olarak anlamlı bir artış olmaktan ziyade performanstaki hafif bir artıştır ancak farklı araştırmacıların tutarlı olarak baskın grubun performansındaki bu hafif artışı gözlemlemiş olması bu kavramın ortaya çıkmasına neden olmuştur (Walton ve Cohen, 2003). Araştırmacılar bunu, çoğunluk grup üyelerinin aşağı doğru sosyal karşılaştırma yapması ve bu nedenle kendini daha iyi hissetmesi ve sonuç olarak daha iyi performans göstermesiyle ilişkilendirmiştir. Kısacası, önyargıların bilişsel süreçleri etkileyerek azınlık grup üyelerinin performansını, başarısını azalttığını, çoğunluk grup içinse daha küçük olmakla birlikte tersi bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

Kuşkusuz azınlık grup üyeleri sosyal kimlikleriyle ilgili olumsuz yargıları doğrudan kabul etmezler ve çeşitli stratejilerle bu olumsuz yargılarla başa çıkmaya çalışırlar. Sosyal Kimlik Kuramı çerçevesinde bu stratejileri üç gruba ayırmak mümkündür: bireysel hareketlilik (örn., işçi sınıfına mensup bir kişinin çalışarak ya da eğitim ile üst sınıfa yükselmesi), sosyal yaratıcılık (örn., iç ve dış grup için farklı karşılaştırma boyutları bulmak -onlar zengin ama biz daha mutluyuz-, sosyal karşılaştırma yerine zamansal karşılaştırmalar yapmak -eskiye göre grubumuzun çok daha fazla hakkı tanındı-) ve sosyal yarış (örn., lobi faaliyetleri, aktivizm, terör) (Tajfel ve Turner, 1979). Yapılan çalışmaların sonucu olarak söyleyebileceğimiz, her ne kadar, farklı stratejilerle başa çıkmaya çalışsalar da, azınlık grupların sosyal kimlikleri nedeniyle maruz kaldıkları önyargı ve ayrımcılıktan hem duygusal hem de bilişsel olarak olumsuz etkilendikleridir.

Bu durumda, toplumdaki önyargılar devam ederken, iki grup için işleyen mekanizmalar bu kadar farklılık gösterirken ve azınlıklar kendileriyle ilgili olumsuz yargıların duygusal ve bilişsel yüküyle başa çıkmaya çalışırken, azınlık ve çoğunluk grup üyelerini eşitmiş gibi değerlendirmek ve iki grubun davranışlarını aynı kriterler çerçevesinde karşılaştırmak hatalı olacaktır. Azınlık ve çoğunluk grup için kimlik süreçlerinin, deneyimlerin farklılığını görebilmek, suçlamak yerine anlamak ve eşitlikçi bakış açısının yerleşmesine çalışmak çözüm için atılacak ilk adımlar gibi gözükmektedir. Bu adımlar atılmadığında yani daha eşitlikçi bir toplum için ve önyargıların yıkılması için gerekli çaba gösterilmediğinde, bir kısır döngü ortaya çıkabilecektir. Bir örnekle açıklamak gerekirse, yapılan bir çalışma Hollandalıların kendilerini olumsuz değerlendirdiğini düşünen Faslı gençlerin, kendileriyle ilgili bu olumsuz imajı işledikleri suçları, gösterdikleri öfkeyi ve dini radikalleşmeyi meşrulaştırmak için kullandıkları ve bu nedenle de kendileriyle ilgili kalıpyargıları doğruladıkları görülmüştür (Kamans ve ark., 2009). Diğer bir ifadeyle, önyargıları ortadan kaldırmak için atılmayan adımların geri adım olarak karşımıza çıkabileceğini ve çoğunluk grubu da olumsuz etkileyebileceğini söyleyebiliriz.

Bu konuyla ilgili bir diğer önemli ve çok fazla çalışılmamış nokta da bir kişinin sosyal kimliği nedeniyle uğradığı ayrımcılığın ya da nefret suçunun diğer grup üyelerini ve toplumu nasıl etkilediğidir. Örneğin, bir eşcinsel, cinsel yönelimi nedeniyle saldırıya uğradığında bu bilgiyi alan diğer eşcinseller bundan nasıl etkilenir? Yapılan çok çalışma olmasa da, diğer grup üyelerinin öfke, korku, tehdit hissedecekleri oldukça açıktır. Toplum açısından bakıldığında ise tehdit ve güvensizlik hissi oldukça olasıdır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, ayrımcılılık ve nefret suçları sadece kişiye değil, kişinin dahil olduğu gruba ve topluma karşı işlenmiş suçlar, mağdur ise aslında bir kişi değil tüm toplum olarak karşımıza çıkacaktır.

Gezi Parkı olayları ve çözüm süreciyle birlikte ayrımcılık, ötekileştirme, kalıpyargılar, önyargı gibi kavramları daha çok duymaya ve üzerinde daha çok düşünüp konuşmaya başladık. Aslında, Gezi Parkı olayları bir yönüyle de, kişilerin sadece farklı sosyal kimlikleri (kadın, gey-lezbiyen, Kürt, Alevi olmak gibi) nedeniyle karşılaştıkları olumsuzlukların bir sonucu sayılabilir. Ayrımcılık-önyargı konusunun gündemde olduğu şu dönemde, bu yazıyla, önyargılar ve ayrımcılıkla neden savaşılması gerektiği, mağdurların gözünden ayrımcılığın nasıl deneyimlendiği, sosyal psikoloji çalışmalarından örnekler verilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

Kaynaklar

Branscombe, N. R., Schmitt, M. T ve Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 135-149.

Brown, R. (2010). Prejudice from the recipients' point of view. *Prejudice: Its social psychology* (2. baskı) içinde (219-242). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B. ve Broadnax, S.

(1994). Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*, 503-513.

Crocker, J. ve Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review, 96*(4), 608-630.

Dayıoğlu, A. (2005). *Toplama kampından Meclis'e: Bulgaristan'da Türk ve Müslüman azınlıklar*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Eşcinsel intiharları sürüyor. (18 Nisan 2012). *USA Sabah*.

Gay suicides (25 Eylül 2013). *The Huffingtonpost*.

Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T. ve Haslam, C. (2009). Social identity, health, and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58, 1-23.

Kamans, E., Gordijn, E. H., Oldenhuis, H. ve Otten, S. (2009). What I think you see is what you get: Influence of prejudice on assimilation to negative meta-stereotypes among Dutch Moroccan teenagers. *European Journal of Social Psychology, 39*, 842-851.

Murphy, M., Steele, C. M. ve Gross, J. (2007). Signaling threat: How situational cues affect women in math, science and engineering. *Psychological Science, 18*, 879-85.

Páez, D., Marques, J. M., Valencia, J. ve Vincze, O. (2006). Dealing with collective shame and guilt. *Psicologia Politica, 32*, 59-78.

Phinney, J., Cantu, C. ve Kurtz, D. (1997). Ethnic and American identity as predictors of self-esteem among African American, Latino, and White adolescents. *Journal of Youth and Adolescence, 26*, 165-185.

Ruggiero, K. ve Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 373-89.

Steele, C. M. ve Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 797-811.

Swim, J. K. ve Hyers, L. L. (1999). Excuse me – what did you say? Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 68-88.

Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (Ed), *The social psychology of intergroup relations* içinde (33-74). Monterey, California: Brook/Cole Publishing.

Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self categorization theories. N. Ellemers, R. Spears ve B. Doosje (Ed.), *Social identity* içinde (6-34). Oxford: Blackwell.

Twenge, J. M. ve Crocker, J. (2002). Race and self-esteem: Meta-analyses comparing whites, blacks, Hispanics, Asians, and American Indians and comment on Gray-Little ve Hafdahl (2000). *Psychological Bulletin, 128*, 371-408.

Walton, G. M. ve Cohen, G. L. (2003). Stereotype lift. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*, 456-67.

GARDENYALI KADIN: BILLIE HOLIDAY

Su İdil
su_idil@hotmail.com

Bu yazıda tanışmakta çok geciktiğimi düşündüğüm Billie Holiday'i sizlerle tanıştırmak istedim. Ancak bunu yaparken hangi kelimeleri seçeceğimden, cümleleri nasıl kuracağıma kadar hep tereddüt içindeydim. Çünkü anlatmaya kalkıştığım bu kadın şimdiye kadar dünyanın gördüğü en içten ve en samimi insanlardan biriydi. Süslü ve yapay cümlelerle Billie'nin sıcaklığını, yaşadıklarını ve hissettirdiklerini anlamsızlaştırma ihtimali sözün uçucu yazının kalıcı olmasının verdiği gerginliği daha da artırsa da ben bana hissettirdiği şekilde yazmayı seçtim. Ben onun hayat hikayesini okuduğumda yeni bir kahraman kazandım. Ona dair her şey içimi sızlattı ve sonuçta kahramanımı sizlerle paylaşmak istedim.

Pensilvanya'da bir bahar günüydü. Tarih 7 Nisan 1915'i gösteriyordu. Önce ergenliğe yeni adım atmış bir kız çocuğunun çığlıkları duyuldu. Sonra cılız, ufacık bir bebeğin... Eleanora Fagan doğmuştu... 13 yaşında bir anne ve 15 yaşında bir babanın kızı olarak. Bu doğumun üç yıl ardından üç çocuğun oluşturacağı çekirdek aile için ömür boyu birlikteliğin simgesi olan imzalar atıldı. Sadie ve Clarence evlendiler. Uğruna imza attıkları ömürlerinin neredeyse en başında... (Bio. True Story, b.t.). Evliliklerinin hemen ardından fareleriyle meşhur Baltimore'a taşındılar. Clarence çaldığı kulüplerde çok da seçici olmayan, gezgin bir gitaristti. İnsanların seçimlerinin ve hayat tarzlarının kendini yansıttığını düşünecek olursak, kendi sorumluluğunu alamayan ya da almayı henüz öğrenememiş bir babanın biri eşi, diğeri kızı olan iki çocuğun sorumluluğunu almasını beklemenin ne kadar gerçekçi olduğu tartışılır. Her ne kadar tartışmalı bir nokta olsa da Sadie ve Clarence'ın bu meseleyi deneyimleyecek zamanı olamadan genç baba savaşa gitti ve iki küçük kız tek başına kaldı. Sadie para kazanmak için kocasının içinde olduğu ordunun formalarını üreten fabrikada çalışmaya başladı.

Eleanora, daha sonra Billie'nin de "*Benim diğer çocuklar gibi bebeklerle oynama şansım olmadı, çünkü çalışmaya başladığımda altı yaşındaydım*" (Dufty, 1956) sözleriyle anlatacağı gibi, henüz ufacıkken "müzik tokluğuna" çalışmaya başladı. Genelevlerde yaptığı ayak işlerinin karşılığı olarak Louis Armstrong ve Bessie Smith kayıtları dinliyordu. O zamanlar genelev müziği olarak tanınan caz, henüz olgunlaşmamış hatta doğmamış Billie'nin ruhunu doyuruyordu. Bu düzen sürüp giderken çocukluğunun üzerine simsiyah bir perde çekildi. Korunmasızlık, sahiplenilmemişlik, yalnızlık ve yaşadığı ortamın en olası sonuçlarından biri gerçek olmuştu. Eleanora tecavüze uğramıştı. On bir yaşındaydı. Ancak suç Eleanora'nındı. Henüz kendini bile tanımıyordu ama erkekleri baştan çıkarmakta üstüne yoktu(!). Etrafındakilere sorulacak olursa tecavüzün sebebi kendisiydi. Bir katolik okuluna gönderilmeli, ıslah edilmeliydi. Çekirdek ailenin üçüncü ve en genç çocuğu artık daha da yalnızdı.

Yıl 1928'di, Eleanora artık on üç yaşındaydı. Anne Sadie iş olanaklarını artırabilmek için New York'a taşınmıştı. Bir süre büyükannesinin ve dedesinin evinde, o evde geçirdiği her dakikayı Eleanora'ya zindan eden kuzeni Ida ve iki çocuğu ve büyük büyük babaannesiyle birlikte yaşadı. En büyük babaanne yüz yaşına yakındı ve köleliğin içinde büyümüştü. Eleanora bedenen ve ruhen satılmış olmanın ne demek olduğunu, hayatı bu görmüş geçirmiş kocaman tarihten öğreniyordu. Kölelik yaptığı adama on beş ölü, bir sağ çocuk veren büyük babaannenin anlatacak çok şeyi vardı, ama zamanı yoktu. Hastaydı, yatmaması gerekiyordu. Ancak Eleanora bundan habersizdi. Birlikte uyuyakaldıkları bir gün Eleanora kollarında ölü bir bedenle uyandı. Belki de onu hayatta en çok seven insanı, hayat öğretmenini kaybetmişti. Şoktaydı. Eleanora'yı hastaneye yatırdılar. Hastane dönüşü onu sıkı bir sorgu ve suçlama silsilesi bekliyordu. Anneanne ve dedesinin evini çekip çeviren, öfkelenmek ve küçük kuzeni pataklamak için yer arayan kuzen Ida'nın zevkle suçlayacağı çocuk dönmüştü. Eleanora bu baskıya dayanamayacaktı (Dufty, 1956).

Annesinin yanına gitti. New York, hayat şartları ve düzeni olarak Eleanora'ya büyük bir değişiklik ifade etmiyordu. Hatta başına gelecekleri düşünecek olursak hayatının felaketi adeta bir kısır döngüye oturmuştu diyebiliriz. Eleanora aynı çalışma rutinini sürdürüyordu. Yaşadığı ortam ona yeni ama tanıdık bir felaketi hazırlamıştı. On dört yaşında bir kez daha tecavüze uğradı. Bu seferki tecavüzün sonucu uzaklaştırma olmadı. Eleanora, belki kendince bir savunma mekanizması geliştirme ihtiyacı hissettiğinden, fahişelik yapmaya başlamıştı. Annesiyle birlikte bir süre genelevde yaşadılar. Daha sonra Sadie hizmetçilik yapmaya başladı, ama tekrardan işsiz kalması çok üzün sürmedi. Anne Sadie depresyondaydı, iş bulamıyordu. İş Eleanora'ya düşmüştü. Önce okul sonrası temizlik yapmaya çalıştı. Ancak bunu sürdüremedi. Artık Harlem'in Yedinci Caddesi'nde yapılabilecek her türlü işe hazırdı (Bio. True Story, b.t.).

Çok geçmeden Jerry Preston's Log Cabin'de (Jerry Preston'ın Kütükten Yapılma Kulübesi) dansçı olarak çalışmak istedi. Önce bildiği kadarıyla step dans yaptı ama reddedildi. Sonra şarkı da söyleyebildiğini söyledi. Piyanist Travelin' All Alone çalmaya başladığında Eleanora'nın ağzından çıkan yaşlı, buğulu, içten ve büyüleyici ses bunu gerçekten yapabildiğini kanıtlamıştı. Müşterilerin nutku tutulmuş, çelimsiz küçük kadına odaklanmış tüm gözler yaşlanmıştı. Eleanora, Jerry Preston'ın da dediği gibi verdiği mücadeleyi kazanmıştı (The New York Times, 1959).

Billie'nin Doğuşu

Daha sonra başka kulüplerde çalışmaya başlayan Eleanora o zamanın yetenek avcısı, yapımcı John Hammond tarafından keşfedildi. Yıl 1932'ydi ve Eleanora artık en sevdiği oyuncu Billie Dove'un ismiyle tanınacaktı. Artık zamanı gelmişti. Eleanora erken yaşlanmış ve çok yorulmuştu. Kamuflajlı, fark edilmesi güç, sıradan bir yılanken derisini değiştirmiş, içinden Billie'yi çıkartıvermişti. Billie, Eleanora'nın anılarını da yanına alıp yepyeni, umut dolu bir sayfa açmalıydı. Hammond bu beyaz sayfayı aç-

masında Billie'ye en büyük yardımı yapacak, onu yakın arkadaşı, swing'in kralı, Amerikalı klarnetçi ve orkestra şefi Benny Goodman'la tanıştıracaktı (The New York Times, 1959).

Billie artık gerçek caz camiasının içindeydi. 1933 yılının Kasım ayında ilk kaydını gerçekleştirdi. Benny Goodman'ın da içinde olduğu bir grupla "Your Mother's Son-in-Law" (Annenin Damadı) adlı parçayı seslendirdi. Biraz çekingen, birazcık da gergindi. Billie yalan söylemeyi beceremezdi. Bu yüzden şarkılarda geçen tüm kelimeleri hissederek söyledi. Billie caz şarkıcısıydı ama tüm yorumlarında Eleanora'nın yaşadıklarından kalmış olması muhtemel "blues" vardı. Billie gerçek ve hüzünlüydü; yorumları da öyle. Sesini enstrümana benzetiyordu. "*Şarkı söylediğimi düşünmüyorum. Kendimi bir horn çalıyormuşum gibi hissediyorum. Sonuçta ortaya çıkansa gerçekten ne hissettiğimdir.*" (Jones, b.t.).

Billie Holiday her yorumunda dinleyicisine duygusal anlamda rehberlik yapar gibiydi. İstediğinde alaycı, istediğinde naif, istediğinde kalp kırıcı olabiliyordu. Dinleyicisini söylediği her kelimeye inandırıyordu. Çünkü en başta kendisi inanıyordu. "*Sen yalnızca hissedersin, bunu söylediğinde dinleyenler de hisseder.*" (Jones, b.t.).

Aradan iki yıl geçmişti, Billie Holiday için yeni bir dönüm noktası yaklaşmaktaydı. Holiday caz piyanisti Teddy Wilson'la tanışmış yeni kayıtlar yapmaya başlamıştı. 1935 yılında "What a Little Moonlight Can Do"(Bir Küçük Ay Işığı Ne Yapabilir), "Miss Brown To You" (Miss Brown, Sana) adlı parçaları birlikte kaydettiler. Kayıt yaptıkları orkestra piyanist Count Basie'nin orkestra elemanlarından oluşuyordu. Bu elemanların arasında Billie Holiday'e "Lady Day" lakabını veren ve karşılığında Billie'nin sözlüğünde değerli, büyük anlamına gelen "Prez" diye hitap ettiği tenor saksafoncu Lester Young da vardı (The New York Times, 1959).

Billie 1937 yılında Count Basie ve orkestrasıyla turnelere katıldı. Sonraki yıl yani 1938'de bir ilke imza attı. İlk kez Afro-Amerikalı bir kadın vokalist beyazların oluşturduğu bir orkestranın solisti olmuştu. Holiday, klarnetçi, besteci ve orkestra şefi Artie Shaw'la tanışmış, onun orkestrasıyla çalışmaya başlamıştı. Ancak bu girişim ırkçılığın en parlak dönemini sürdürdüğü Amerika'da hayal kırıklığıyla sonuçlanmıştı. Organizatörler Holiday'i ırkı ve alışılmadık vokal tekniği sebebiyle reddettiler. Sonuç olarak ilk siyah beyaz birlikteliği hüsranla sonuçlandı ve Billie Artie Shaw'un orkestrasından ayrıldı. Artık parlamak için kendinden başkasına ihtiyaç duymuyordu (Bio. True Story, b.t.).

Tuhaf Meyvelerin Şarkıcısı Billie Holiday

Billie Holiday 1938 yılında New York'ta Cafe Society'de kendini gösterdi. Burada ırkçılığı anlatan "Strange Fruit" adlı şarkıyı tanıttı. Bu şarkının bestesi Abel Meerpol'a, sözleriyse Lewis Allen'a aitti. "Strange Fruit" yani "Tuhaf Meyve" söz hakkı olmayan, insan olarak görülmeyen zencileri anlatır. Yargısız infazla asılan, katledilen, öldürülen tüm zencileri asıldıklarında onları taşıyan ağaca yabancı kalan bir meyve olarak tanımlar. Billie bu şarkıyı çok seviyor ama çoğu zaman gözyaşlarını tutmakta zorlandığından çok sıklıkla söylemeyi tercih etmiyordu (The New York Times,1959).

Strange Fruit (Tuhaf Meyve)

Southern trees bear a strange fruit,
(Güney ağaçları bir garip meyve taşır)
Blood on the leaves and blood at the root,
(Yapraklarında kan, köklerinde kan)
Black bodies swinging in the southern breeze,
(Güney rüzgarında sallanan siyah bedenler)
Strange fruit hanging from the poplar trees.
(Garip bir meyve kavak ağaçlarından sarkan)

Pastoral scene of the gallant south,
(Centilmen Güney'in pastoral manzarası)
The bulging eyes and the twisted mouth,
(Şişkin gözler, burkulmuş dudaklar)
Scent of magnolias, sweet and fresh,
(Tatlı ve taze manolya kokusuna)
Then the sudden smell of burning flesh.
(Aninden karışan kavrulan beden kokusu)

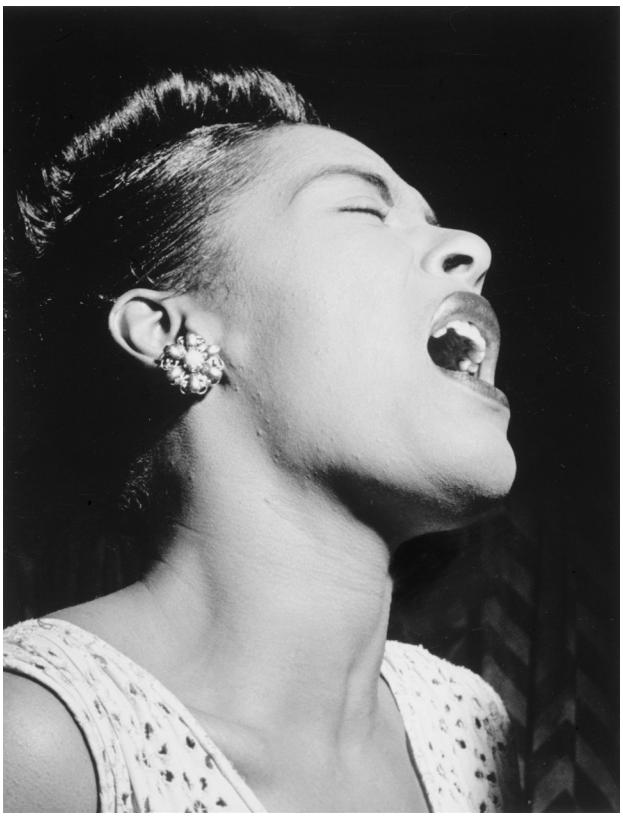
Here is fruit for the crows to pluck,
(İşte tuhaf meyve kargaların koparacağı)
For the rain to gather, for the wind to suck,
(Yağmurun toplayacağı, rüzgarın soğuracağı)
For the sun to rot, for the trees to drop,
(Güneşin çürüteceği, ağaçların düşüreceği)
Here is a strange and bitter crop.
(İşte tuhaf ve acı meyve)

Gardenyalar...

Billie kontrolünü alkole bıraktığı günlerden birinde kulisteki saçında maşayla uyuyakaldı. Bu seferki uyanışında saçlarının bir kısmını kaybetmişti. Artık o saçların yerini sonrasında Holiday'le özdeşleşecek olan gardenyalar alacaktı. Bu sırada kendi bestesi olan "God Bless The Child" (Tanrı Çocuğu Kutsasın) yeni çıkmış ve büyük yankı uyandırmıştı.

Yıl 1941 olduğunda Billie yüklü hayatını paylaşacağı birini buldu. James Monroe'yla evlendiler. Monroe, Billie'nin madde bağımlılığına sigarayı da eklemişti. Evliliklerinin merkezinde madde bağımlılığı vardı. Buna rağmen bir süre birlikteliklerini sürdürdüler. Ancak sonunda Billie yine yalnızdı. Üç yıl sonra "Lover Man, Oh Where Can You Be" (Ah, Sevgili Nerelerdesin?) adlı parçası hit olurken Billie trompetçi Joe Guy'a aşık olmuştu. Bu seferki sevgilisiyle birlikte Billie hayatında eroine de kapı açmıştı. Holiday'i yeni ve vurucu bir kayıp daha bekliyordu. Bu kez varoluş sebebini, annesini kaybetmişti. Sadie Fagan ölmüştü. Bu kaybın acılarının aspirini olarak Billie eroin ve alkole daha da sıkı sarıldı. Bu durum kariyerindeki çöküşün başlangıcını işaret ediyordu. 1947 yılında Holiday, Billie'yi henüz genelevdeki küçük Eleanora'yken cazla tanıştıran Louis Armstrong ile "New Orleans" adlı filmde rol aldı. Billie altı yaşındaki Eleanora'nın hayallerini gerçekleştirmişti.

Billie artık eroinin ağına düşmüştü. 1947 yılında narkotikten tutuklandı. Bu süreçte rehabilitasyonu kendisi talep etti ve eroinden kurtulmak için çok çaba gösterdi. Bir sene, bir gün boyunca hapiste kaldı (Bio. True Story, b.t., The New York Times, 1959). Artık tekrardan serbestti. Sahneye çıkmayı özlemişti. On gün sonra New York Carnegie Hall'de hıncahınç izleyiciyle dolu bir konser verdi. Bu konser seyrekleşecek olan müzik hayatının ilk konseriydi.



Artık kulüplerde söylemesi yasaktı çünkü kabareler ve kulüplerde söyleyebilmesi için gerekli olan lisansı yoktu. Billie'nin arkadaşı John Levy New York'ta bir kulüp işletmecisiydi. Levy, Holiday'in New York's Club Ebony'de çıkmasını sağlamış, Billie ve içindeki müzik özlemini sahiplenmişti. Levy artık hem sevgili hem de menajerdi. Bu yeni durum da Billie için kısa sürede dezavantaja dönüştü. Artık statü, para uğruna kullanılan, işlevsiz kılınmış, elinde sadece ünü ve eroini kalmış bir şarkıcıydı. Ama çok zaman geçmeden kanun eroinini de -tekrardan- elinden aldı. Şanslıydı, bu sefer para cezasıyla kurtulmuştu (Bio. True Story, b.t).

Eroin, alkol ve yaşam Billie'yi çok yormuştu. 1950'li yıllarda Billie'nin yorucu hayatına artık sesi de ayak uyduramıyordu. Ses aralığı hep dardı, sesi hep yaşlıydı ama artık esnekliğini de kaybediyordu. Billie eskisi gibi duyulmuyordu, çünkü eskisi gibi söyleyemiyordu. O zamanlar yaptığı her şey geçmiş işleriyle karşılaştırılıyordu. Bu karşılaştırmanın sonu Holiday'i kendini taklit etmesiyle eleştirmeye kadar varmıştı. Caz şarkıcısı Carmen McRae'nin 1995'te "*Onun mutlu olduğunu hatırlıyorum, çok uzun zaman önceydi*" dediği gibi kısacık ömründe Lady Day'in mutluluğu tadacak çok az bir zamanı olmuştu. Hazinesini geç bulmuş, erken kaybetmişti (Jones, b.t.).

Her şeye rağmen kayıtlarına devam etti. Bir Avrupa turnesine bile çıktı. Hatta bu turne beklenenden çok daha büyük başarı gösterdi.

Otobiyografisi William Dufty tarafından 1956 yılında kaleme alındı. Ancak Billie'nin bunu okumaya cesareti yoktu. Bunun üzerine kitap bittiğinde onu asla okumayacağına dair kendine söz verdi (Bio. True Story, b.t.). Sonrasında Billie'nin hayatına bir erkek daha girdi. Diğerlerinden farkı yoktu. Holiday ismi o dönemde uyanık erkekler için yeterince çekiciydi. Billie bir kez daha kullanıldı, yeni sevgilisi Louis McKay tarafından. Bunların hiçbiri Lady Day'in sesiyle yaşadığı sorunların yanında onun için gerçek anlamda bir sıkıntı değildi. En azından bu durum alışık olduğu bir şeydi. Ancak sesini kaybediyor oluşu olağan değildi, olmamalıydı. Onu hayata bağlayan sebebi, "sembolik ölümsüzlüğü" yok olmak üzereydi. Artık sesi daha sert çıkıyordu, ama buna rağmen içinden Billie'nin duygu yoğunluğu çekip çıkarılabiliyordu. Sesin melankolik etkisi aynı kalmıştı. Artık sona yaklaşılıyordu. 1959'un Mayıs ayında Gardenyalı Lady Day son bir kez sahneye çıktı. New York Phoenix Theater'da cazla, mikrofonla, seyircilerle, sahneyle en önemlisi de kendiyle vedalaştığından habersiz bir konser daha verdi. Sonrasında hastaneye yatırıldı. Bünyesi yaşamından kaçabilmek için tutunduğu alkol, uyuşturucu birlikteliğini kaldıramıyordu. Ne kalbinin, ne bilincinin ne de organlarının dayanacak gücü kalmamıştı. Hastaneye yatışının on ikinci gününde odasında eroin bulundu. Hastanedeyken bir kez daha tutuklandı. Bu hapis Billie'yi küçük Eleanora'ya, anneannesine, Sadie Fagan'a, küçüklüğüne kavuşturan birliktelikle, ölümle sonlandı. 17 Haziran 1959'da Billie Holiday özgürlüğünü bu kez bir daha kaybetmemek üzere kazanmıştı (Jones, b.t.).

Kaynaklar

Bergerot, F. (2004). *Tarih boyunca caz (1. baskı)*. (İ. Yerguz, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2001).

Bio. True Story (b.t). *Billie Holiday*. 14 Mart 2013, www.biography.com/people/billie-holiday-9341902?

Dufty, W. (1956). *Lady sings the blues (50. baskı)*. U.S.A: Harlem Moon Broadway.

Jones, H. (b.t). *Big star fallin' mama- five woman in black music*. 16 Mart 2013, www.ladyday.net/life/jones.html

The New York Times (18 Haziran 1959). *Billie Holiday dies here at 44; jazz singer had wide influence*. 18 Mart 2013, http://www.nytimes.com/learnin/general/onthisday/bday/0407.html

ÇALIŞAN KADINLARIN ÖNÜNDEKİ GÖRÜNMEZ ENGELLER

Gülçin Akbaş* ve Esra Uyar**
gulcinakbas@yahoo.com, esrauyar@gmail.com
ODTÜ Psikoloji Bölümü* | ODTÜ İşletme Bölümü**

Son 30 yılda çalışma hayatında kadınların sayısı önemli bir artış göstermekle birlikte, kadınlar, yöneticilik pozisyonlarına yükselmeyi başarmışlardır (Davis-Netzley, 1998). Ancak, kadınlar hala düşük statülü işlerde çalışmakta ve erkeklere oranla daha az para kazanmaktadır. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük otoriteye ve yükselme şansına sahiptir. Literatürde, kadınların iş hayatındaki yetersiz temsilinin olası nedenlerini ortaya çıkarmaya çalışan çok sayıda toplumsal cinsiyet ve liderlik çalışması vardır. Toplumsal cinsiyet ve liderlik çalışmaları genel olarak "cinsiyet rolleri" üzerine odaklanır. Cinsiyet rollerine odaklanıldığında, bireyler kişilik özelliklerindense, grup üyeliklerine göre değerlendirilir (Fiske ve Taylor, 1991). Varolan cinsiyet rolleri, kadınları ve erkekleri birbirlerinin zıttı gibi kabul eder; erkekler başarı odaklı işlerde daha güçlüymüş gibi düşünülür ve bağımsız, kararlı, hırslı ve etkin olarak tanımlanır. Buna karşın, kadınlar daha çok şefkatli ve yakınlık odaklı işlerde daha güçlüymüş gibi düşünülür. Onlara atfedilen özelliklerse başkalarına karşı ilgili ve duyarlı, anlayışlı ve alıngan olmalarıdır (Heilman, 1995). Yüksek yönetici pozisyonlarının genellikle erkeksi özellikler gerektirdiği vurgulanır. Bu pozisyonlarda olmak için başarı odaklı saldırganlık ve duygusal sertliğe sahip olmak gerekir ki bu tür özellikler alıngan, yumuşak, kolay ağlayan kadın cinsiyet rollerinde mevcut değildir.

Cinsiyet rolleri üzerine yapılan ilk çalışmalarda, araştırmacılar yönetici rollerini, erkekleri, kadınları ve tüm bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Schein, 1973, 1975). Bu araştırmalarda, hem kadın hem erkek katılımcıların, "başarılı yönetici" algılarının daha çok erkeklere atfedilen özelliklerden oluştuğu görülmüştür. Bu araştırmaları tekrar eden araştırmalarda (Brenner, Tomkiewicz ve Schein, 1989; Dodge, Gilroy ve Fenzel, 1995; Schein, Mueller ve Jacobson, 1989) bu algının yavaş yavaş değiştiği gösterilmiştir. Ancak değişen algı yalnızca kadının algısıdır (Heilman ve ark., 1989; Martell ve ark., 1998). Kadınlar hem erkeklerin hem de kadınların iyi birer yönetici olabileceklerini düşünürken, erkekler yönetici sıfatına haiz olmanın erkek gibi olmakla mümkün olduğunu düşünmeye devam etmektedir. İyi yönetici kavramına "erkeksi" tutum ve davranışlar atfedilmektedir ve bu çoğunlukla erkekler tarafından yapılmaktadır (Powell, Butterfield ve Parent, 2002). Bu nedenle, yönetici koltuğunda oturan kişilerden -ister kadın ister erkek olsun- erkeksi davranışlar beklenilmektedir: bağımsız, egemen, buyurgan olmak, kendine güvenmek, saldırgan davranmak ve yetkin olmak, başarı odaklı, azimli, hırslı, duygusal açıdan sert olmak ve kişiler arası ilişkilerle daha az ilgilenmek. Bu tür özelliklere sahip olan kişilerin başarılı olmaları beklenirken, sahip olmayanlarınsa başarısız olmaları beklenir. Dolayısıyla, kadınların da bu tür özelliklere sahip olmadığı, aksine diğerleri hakkında çok fazla kaygılanma, onların iyiliği için uğraşma, arkadaş canlısı olma, bencil olmama, duygularını ifade edebilme gibi özelliklere sahip olduğu düşüncesi göz önünde bulundurulduğunda, kadınların bu tür yönetici/liderlik pozisyonlarında başarısız olması beklenmektedir. Eğer bir kadın yönetici, beklenenin aksine başarılı bir performans sergilerse, yani erkeksi bir işi başarılı bir şekilde kotarırsa, bu kadın yönetici "istisna" olarak değerlendirilir ve ona farklı özellikler atfedilir (Heilman, 1983; 1995). Ancak bilindiği üzere "istisnalar kaideyi bozmaz".

Kadın cinsiyet rolleri ve lider rolleri arasındaki uyumsuzluk nedeniyle, kadın liderler ve lider adayları birçok önyargı ile savaşmak durumundadır (Eagly ve Karau, 2002). Kadın adaylar bir liderlik pozisyonu için değerlendirilirken, erkeklere kıyasla pozisyon için daha az uygunmuş gibi algılanır. Bu aşamayı geçip lider olsalar da bu tür önyargılar devam eder, işlerini iyi yapsalar dahi yapamıyormuş gibi algılanırlar ve yaptıkları işin değeri düşürülür. Bu nedenle kadın yöneticiler/liderler iş yerlerinde kendilerini kanıtlayabilmek için erkeklerden daha çok çalışmalı ve daha iyi performans göstermelidir (Davidson ve Cooper, 1986; Ragins, Townsend ve Mattis, 1988). Kadın yöneticiler, erkek yöneticilerle aynı işi yapsa, aynı şeyi üretse, eşit şekilde başarı gösterse dahi erkeklerden daha az başarılıymış gibi algılanır. Bu tür işler erkeklere özgü olarak algılandığından ve kadınlar da bu tür işlerde daha az yetenekliymiş gibi algılandığından, başarı kadınların becerisine değil, "şans" gibi dışsal faktörlere atfedilir (Deaux ve Emswiller, 1974). Ayrıca, başarılı olmak kadınların daha iyi algılanmasını sağlamaz, başarılı olduklarında da farklı eleştirilere maruz kalırlar; kadınlara "buzlar kraliçesi", "cadaloz" gibi atıflar yapılırken, onların konumlarına dişiliklerini/cinselliklerini kullanarak eriştikleri de sıklıkla tekrarlanır (Heilman, 2001; Heilman ve ark., 1989).

Başarılı olmaları durumunda, kadınların yüzleştiği durumlar bunlarla da sınırlı değildir. Örneğin başarılı kadın yöneticiler başarılı erkek yöneticilere göre daha az sevilir (Heilman, 2001). Yetkin olmayan ve başarısız kadınlar aile kadını gibi görülürken, yetkin ve başarılı kadınlara bu tür atıflar yapılmaz. Yetkin ve başarılı kadınlar, diğer kadınlara göre daha soğukmuş gibi algılanır ve hayatlarının diğer alanlarında, özellikle toplumsal kadın rollerinde -annelik ve eş olma rolleri gibi- daha az başarılı olmaları beklenir (Heilman, 2001; Porter ve Geis, 1981). Ayrıca, erkek yöneticilere göre kadın yöneticiler daha gergin, daha öfkeli ve daha az rasyonel olarak tanımlanır (Heilman ve ark., 1995). Eğer kadın yöneticiler, daha despot, direktif bir liderlik tarzını benimsemişlerse, bu olumsuz değerlendirmeler katlanarak artar (Eagly, Makhijani ve Klonsky, 1992) çünkü bu tarz davranışlar bir kadında değil erkekte bulunması gereken davranışlardır (Eagly ve Johnson, 1990). Kadınlar daha demokratik ve katılımcı bir tarz seçmelidir. Liderlik rollerinde kadınların iyi ve başarılı algılanması için kadınsı olarak tanımlanan rollerde yer almaları gerekmektedir, erkeksi olarak tanımlanan işlerde, kadınların performansı erkeklerin performansına kıyasla daha düşük algılanır (Eagly, Karau ve Makhijani, 1995).

Bütün bu bilgiler, kadınların yönetici ve lider olmaya çalışırken de olduktan sonra da birçok olumsuz durumla karşı karşıya geldiğini göstermektedir. Kadınların lider olmasını ve başarılı olmasını engelleyen birçok mekanizma vardır.

Ancak açık bir şekilde kadınlara ayrımcılık hoş karşılanmayacağından ve kurum imajını zedeleyeceğinden kadınların bu tür pozisyonlarda olmasını ya da bu tür pozisyonlarda başarılı performans göstermesini engelleyecek gizli mekanizmalar mevcuttur. Bu yazıda en yaygın olarak görülen ve üzerinde durulan iki mekanizmadan bahsedilecektir: cam tavan ve cam uçurum.

Cam Tavan

Tüm dünyadan ve Türkiye'den istatistikler, kadınların geçmiş yıllara kıyasla iş dünyasında daha çok yer aldıklarını göstermektedir (bkz. Ragins, Toumsend ve Mattis, 1998). Bu istatistikler kadınların iş dünyasındaki temsili açısından umut verici olsa da, çalıştıkları pozisyonlar, kadınların belirli bir aşamada tıkanıp kaldığını ve yükselemediğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, yönetim hiyerarşisinde cinsiyet dağılımı dengesizdir. Kadınlar iş hayatında yüksek yönetici pozisyonlarına gelememekte, sadece orta düzey yöneticilik pozisyonlarına kadar ilerleyebilmektedir.

Üst düzey yönetici pozisyonlarında genellikle erkekler yer almaktadır (Vinnicombe, 2000). Bu duruma birçok farklı açıklama getirilebilir. Öncelikle, üst yönetim pozisyonlarına sadece erkeklerin gelebiliyor olması, kadınların bu pozisyonlarda çalışacak yeterli donanıma sahip olmadığı ve sahip oldukları potansiyeli, almış oldukları eğitimi kullanamadığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle, kadınların erkeklere göre daha yetersiz oldukları açıklamaları getirilebilir. Ancak bu açıklamalar, günümüz koşulları, kadınların artan eğitim ve deneyim düzeyleri ve ürettikleri göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmaktadır.

Bu bağlamda, araştırmacılar kadınların neden üst yöneticilik pozisyonlarına gelemediğine ilişkin çalışmalarda bulunmuş ve "cam tavan" kavramını öne sürmüşlerdir (Morrison, White ve Van Velsor, 1998). Cam tavan, iş dünyasında kadınların önünde, görülemeyen ancak aşılması zor olan ve onların üst pozisyonlara gelmesini önleyen engelleri nitelemektedir. Kurumlarda ve örgütlerde cam tavanın varlığı, kadınların sadece belirli bir noktaya kadar yükselmesine ve bu konumdan öteye ilerleyememesine neden olmaktadır.

Birçok ülkede oldukça yaygın olarak görülen cam tavan, çalışma hayatında sadece kadınları değil, kadınların çalıştığı şirketleri de olumsuz etkilemektedir (Morrison ve ark., 1998). Cam tavanın varlığı, yani aynı özelliklere veya daha fazlasına sahip olan kadınların, erkeklerin ulaşabildiği pozisyonlara ulaşamaması ve daha az para kazanması öncelikle kadın çalışanların çalışma motivasyonunu ve işe bağlılığını düşürmektedir. Sonuç olarak bu çalışanların verimliliği azalmaktadır. Ayrıca, çalışmanın ödüllendirilmediği ve eşit muamelenin olmadığının görülmesi, kadın çalışanların işlerinden ayrılmasına neden olmaktadır. Yani, kadınlara uygulanan bu ayrımcılık, temelinde kurumlara da zarar vermektedir; kurumlar nitelikli iş gücünden faydalanamamaktadır.

Cam tavanın varlığı çeşitli ülkelerde yapılan birçok çalışma ile de doğrulanmıştır. Cinsiyet eşitliğini vurgulayan ülkelerde bile bu durumun değişmediği gözlenmektedir. Örneğin, dünya genelinde üst düzey yönetici olarak çalışan kadınların yüzdesi 24'tür (Grant Thronton International Business Report; GTIBR, 2013). 2012 yılında, Amerika'da Fortune 500'deki (toplam geliri en yüksek olan 500 Amerikan şirketi) kadın genel müdürlerin yüzdesi 14.3 iken, en üst yönetici pozisyonlarında kadın çalışanların yüzdesi sadece 8.1'dir (GTIBR, 2013). Financial Times Europe 100'de (İngiltere Borsası'nın piyasa değeri en büyük olan 100 şirketi) yönetim kurullarındaki kadın çalışanların yüzdesi 15 iken, genel müdür pozisyonlarının %6.6'sında kadınlar çalışmaktadır. Bu durum Türkiye'de de benzerlik gösterse de, Türkiye'de şirketlerde kadın yöneticilerin yüzdesi 30'dur (GTIBR, 2013). Şirketlerdeki bu sayı, birçok gelişmiş ülkeye kıyasla oldukça iyi gibi gözükse de, diğer çalışma alanlarında cam tavanın varlığı daha belirgindir. Örneğin, dünya genelinde parlamentolardaki kadınların ortalama yüzdesi 20.4'tür. Bu sayı dünya genelinde ülke yönetiminde cam tavanın varlığını net bir şekilde gözler önüne sermektedir. Türkiye'de ise 1990'lı yıllardan günümüze kadın milletvekili sayılarında artış görülmesine rağmen, günümüzde kadınlar meclisteki milletvekillerinin sadece %14.42'sini oluşturmaktadırlar (Türkiye İstatistik Kurumu, 2012).

Görüldüğü gibi, cam tavan birçok alanda kadınların çalışma hayatlarında bir engel oluşturmaktadır. Gerekli koşulları sağlamaları halinde yükselebilen erkeklerin aksine kadınlar gerekli koşulları sağlasa bile cam tavanı kırmak için fazladan çalışmak zorundadır. Bu tavanın aşılması halinde de kadınlar karşılarına çıkan yeni sorunlarla baş etmek durumundadır.

Cam Uçurum

Son yıllardaki araştırmalar ve raporlar kadınların cam tavanı aşabildiğini göstermektedir (örn., Goodman, Fields ve Blum, 2003). Örneğin, GTIBR'a (2013) göre, dünya genelinde kadın yönetim kurulu başkanlarının yüzdesi 9'dan 14'e yükselmiştir. Ancak, bazı durumlarda bu engeli geçmeleri, kadınların yöneticilik pozisyonunda iyi performans gösterdiği ve başarılı olabildiği anlamına gelmemektedir. Cam uçurum kavramı da kadınların cam tavanı bir şekilde kırıp geçmesinden sonra görülür.

Cam uçurum, normal şartlar altında erkekler için daha uygun görülen yönetici pozisyonlarının, pozisyon başarısızlık riski taşıdığında, kadınlar için daha uygun olarak değerlendirilmesi olgusuna dayanır (Ryan ve Haslam, 2008). Şirket performansı kötüye gittiğinde ve yeni gelecek yöneticinin başarısız olma ihtimalinin çok yüksek olduğu durumlarda,

erkeklere kıyasla kadınlar daha uygun adaylar olarak değerlendirilmektedir.

Judge (2003) Times dergisinde yayınlanan araştırmasında, kadınların yöneticilik pozisyonlarındaki sayısının artmasının hem toplum hem de iş dünyası için olumlu bir gelişme gibi görünmesine karşın, bu durumun şirket performansını olumsuz etkilediğini savunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yüksek yönetici pozisyonunda daha çok kadın yönetici bulunan şirketler ve kurumlar, yüksek yönetici pozisyonlarında erkek yönetici bulunan şirket ve kurumlara göre daha az başarılıdır (Judge, 2003). Öte yandan, tamamen erkekler tarafından yönetilen şirketlerse bu şirketlere göre çok daha fazla başarılıdır. Bu nedenle, Judge (2003) kadınların şirket yönetiminden azledilmelerinin şirket performansı için daha iyi olabileceği sonucuna varmıştır.

Judge'ın (2003) bu iddiaları bazı araştırmacıları (Ryan ve Haslam, 2005) bu konuyu araştırmaları konusunda meraklandırmıştır. Bu araştırmacılar Times dergisinde yayınlanan çalışmadaki verilerin aynısını kullanmış ve farklı bulgular göstermiştir. Daha derinlemesine analizler yaparak, şirketlerin mevcut yöneticiler işe başlamadan önceki performansını ve bu yöneticiler işe başladıktan sonraki performansını incelemişlerdir. Sonuç olarak, araştırmacılar finansal açıdan kötüye giden şirketlerin, kadınları yöneticilik pozisyonlarına getirdiklerini, buna karşın, finansal açıdan daha durağan ve daha güvenli olan şirketlerin erkek liderleri daha çok tercih ettiğini göstermişlerdir. Başka bir deyişle, başarısızlık ihtimalinin yüksek olduğu durumlarda, kadınlar daha uygun liderler olarak seçilmiştir. Ayrıca, bir önceki çalışmanın (Judge, 2003) tam aksine şirketlerde erkekler yönetici pozisyonunda çalışmaya başladıktan sonra, şirketlerin finansal performansında bir değişiklik olmadığı bulunurken, finansal açıdan kötü durumda olan kurumlarda yönetici olarak çalışmaya başlayan kadınların şirket performansını artırdığı bulunmuştur (Ryan ve Haslam, 2005). Ancak, başlangıçta şirket performansı zaten kötü olduğundan, şirket performansı erkeklerin yönettiği şirketlerin performansına yetişememiş ve böylece bu şirketler daha başarısız olarak algılanmıştır. Dolayısıyla, Ryan ve Haslam (2005) sadece kadın yöneticilere değil, onların yöneticilik pozisyonlara getirildikleri koşullara da dikkat etmenin önemli olduğunu savunmuştur.

Ryan ve Haslam'ın (2005) bu iddialarını test eden araştırmalarda da cam uçurum kavramı doğrulanmıştır. Bu bulgular, Türkiye dahil birçok ülkede yapılan çalışmalarda da bulunmuştur (Bruckmüller ve Branscombe; Haslam ve Ryan, 2008; 2012; Uyar 2011). Laboratuvarlarda yapılan bu çalışmalarda, genellikle, iki ayrı şirket performansı hikayesi oluşturulur. Şirketler, özellikle belirli cinsiyetlere hitap etmeyecek şekilde seçilir (örn., kozmetik sektörü veya inşaat sektörü). Şirketlerden biri finansal açıdan iyi durumdadır, istikrarlı bir yükselişi vardır ve riskli bir durum bulunmamaktadır. Diğer şirketin performansı ise son zamanlarda bir düşüş göstermeye başlamış ve gelecekte başarılı bir performans gösterme ihtimali oldukça düşüktür. Bu iki hikayenin yanı sıra nitelik açısından (eğitim, deneyim ve benzeri) birbiriyle hemen hemen aynı olan iki ayrı özgeçmiş oluşturulur. Bu özgeçmişlerden birine "kadın" bir aday ismi yazılır ve diğerine de "erkek" aday ismi yazılır. Özgeçmişlerdeki tek fark adayların cinsiyetidir. Katılımcıların bir kısmına "iyi şirket performansı" hikayesi verilir, bir kısmına "kötüye giden şirket performansı" hikayesi verilir ve adayları bu şirketlerdeki üst yöneticilik pozisyonu için değerlendirmeleri istenir. Ryan ve Haslam'ın (2005) bulgularında olduğu gibi, laboratuvar araştırmalarında da katılımcılar iyi performans gösteren şirket için erkek adayı daha uygun yönetici olarak değerlendirirken, kadın aday kötü performans gösteren şirket için daha uygun yönetici olarak değerlendirilmektedir (örn., Ryan ve Haslam, 2008). Bazı araştırmalarda, bu fark sadece erkek katılımcılarda görülmektedir (Ryan ve ark., 2011). Yani, kadın katılımcılar, kadın ve erkek adayları her iki şirket için eşit derecede uygun olarak değerlendirirken, erkek katılımcılar riskli liderlik pozisyonları için kadın adayları daha uygun olarak değerlendirmektedirler.

Görüldüğü gibi, şirketlerin üst yönetici pozisyonlarında kimlerin bulunacağı, bilgi, beceri, eğitim ve tecrübeden daha çok adayların cinsiyeti ve sözü geçen şirketin mevcut performansına bağlıdır. Cam uçurum, erkekleri riskli liderlik pozisyonlarında başarısız olmaktan kororken, kadınları başarısızlığa itmektedir. Kadın yöneticilerin şirket performansını iyileştirememeleri durumunda ise, bu başarısızlığın nedenleri kadınlara atfedilmektedir. Bu durum, başarılı olabilecek niteliklere sahip kadınların başarısızlığını belgeleyerek, kadınların iş dünyasındaki gücünü ve yetkinliğini sınırlamaktadır. Ayrıca, cam tavan kavramında da olduğu gibi, şirketler için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Cam tavan ve cam uçurum kavramları, sıkça karşılaşılan cinsiyet eşitsizliğinin iş hayatındaki örnekleridir. Hepimizin zihninde kadınlara ve erkeklere yüklediğimiz değerler ve yargılar bulunmaktadır. Tüm bu zihnimizdekiler insanları öncelikli olarak cinsiyetlerine göre değerlendirmemize ve cinsiyet rollerine uygun davranışları seçerken, cinsiyet rollerine uygun olmayan davranışları/durumları gözardı etmemize neden olur. Her ne kadar bu yazının odak noktası kadınların karşılaştığı ayrımcılıklar olsa da, bu tür cinsiyet rolleri çoğu kez erkekler için de olumsuz sonuçlanabilmektedir. Dolayısıyla, tüm bu değer yargılarımızın farkında olmak ve buna göre tutum değişikliğine gitmek hem kadınlar hem de erkekler için en uygunu olacaktır.

NOT: Bu makalenin bir bölümü, ikinci yazar Esra Uyar'ın yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Kaynaklar

Brenner, O. C., Tomkiewicz, J. ve Schein, V. E. (1989). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy of Ma-*

nagement Journal, 32, 662-669.

Bruckmüller, S. ve Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology, 49*, 433-451.

Davidson, M. ve Cooper, C. (1986). Executive women under pressure. *International Review of Applied Psychology, 35*, 301-326.

Davies-Netzley, S. A. (1998). Women above the glass ceiling: Perceptions on corporate mobility and strategies for success. *Gender and Society, 12*, 339-355.

Deaux, K. ve Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology, 29*, 80-85.

Dodge, K. A., Gilroy F. D. ve Fenzel, L. M. (1995). Requisite management characteristics revisited: Two decades later. *Journal of Social Behavior and Personality, 10*, 253-264.

Eagly, A. H. ve Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 80*(5), 389-407.

Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*, 573-598.

Eagly, A. H., Karau, S. J. ve Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 117*, 125-145.

Eagly, A. H., Makhijani, M. G. ve Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta analysis. *Psychological Bulletin, 111*, 3-22.

Fiske, S. T. ve Taylor, S. E. (1991). *Social cognition (2. baskı)*. New York: McGraw-Hill.

Goodman, J. S., Fields, D. L. ve Blum, T. C. (2003). Cracks in the glass ceiling: In what kinds of organizations do women make it to the top? *Group and Organization Management, 28*, 475-501.

Grant Thronton International Business Report (2013). *Women in senior management: Setting the stage for growth*. 25 Nisan 2013, http://www.internationalbusinessreport.com/files/ibr2013_wib_report_final.pdf.

Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. B. Staw ve L. Cummings (Ed.), *Research in organizational behavior* içinde (269-298). Greenwich, CT: JAI Press.

Heilman, M. E. (1995). Sex stereotypes and their effects in the workplace: What we know and what we don't know. *Journal of Social Behavior and Personality, 10*(6), 3-26.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*, 657-674.

Heilman, M. E., Block, C. J. ve Martell, R. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior and Personality, 10*, 237-252.

Heilman, M. E., Block, C., Martell, R. ve Simon, M. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology, 74*, 935-942.

Judge, E. (11 Kasım 2003). Women on board: Help or hindrance? *The Times*, 21.

Martell, R. F., Parker, C., Emrich, C. G. ve Crawford, M. S. (1998). Sex stereotyping in the executive suite: "Much ado about something." *Journal of Social Behavior and Personality, 13*, 127-138.

Morrison, A. M., White, R. P. ve Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, MA: Addison-Wesley.

Porter, N. ve Geis, F. L. (1981). Women and nonverbal leadership cues: When seeing is not believing. C. Mayo ve N. Henley (Ed.), *Gender and nonverbal behavior* içinde (39-61). New York: Springer-Verlag.

Powell, G. N., Butterfield, D. A. ve Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management, 28*, 177-193.

Ragins, B. R., Townsend, B. ve Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive, 12*(1), 28-42.

Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management, 16*, 81-90.

Ryan, M. K. ve Haslam, S. A. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *The Leadership Quarterly, 19*, 530-546.

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D. ve Bongiorno, R. (2011). Think crisis–think female: Using the Glass Cliff to reconsider the think manager–think male stereotype. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 470-484.

Schein, V. E. (1973). The relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology, 57*, 95-100.

Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology, 60*, 340-344.

Schein, V. E., Mueller, R. ve Jacobson, C. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students. *Sex Roles, 20*, 103-110.

Türkiye İstatistik Kurumu (2012). 15 Nisan 2013, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458

Uyar, E. (2011). The glass cliff: differences in perceived suitability and leadership ability of men and women for leadership positions in high and poor performing companies. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi,* Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara-Türkiye

Vinnicombe, S. (2000). The position of women in management in Europe. M. Davidson ve R. Burke (Ed.), *Women in management: Current research issues* içinde (9-25). Sage, London.

"GENLERLE OYNAMANIN" GEÇMİŞİ

Özlem Darcansoy İşeri
oiseri@gmail.com
Başkent Üniversitesi, Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü

"*Canlının en küçük yapı birimi hücredir.*"
(1839, Theodar Schwann ve Matthias Schleiden)

"*Hücrenin atası başka bir hücredir.*"
(1858, Rudolf Ludwig Karl Virchow)

"*Her canlı daha önce yaşayan bir canlıdan gelir.*"
(1864, Louis Pasteur)

Canlılarda genetik bilgiyi taşıyan kalıtım materyali deoksiriboz şeker, fosfat ve azotlu baz yapıtaşlarından meydana gelen deoksiribonükleik asit (DNA) zincirleridir. Canlılar genetik bilginin belirli bir bölümünü aracı bir ribonükleik asit (RNA) zincirine yazdırırlar. DNA üzerinde yazdırılacak bu bilgiyi içeren bölüm gen olarak isimlendirilmiştir. Devamında, bu molekül üzerindeki bilgi hücrede ifade edilebilir yani protein molekülüne çevirimi gerçekleşir. DNA'dan proteine geri çevirimi olmayan akış süreci biyolojinin santral dogmasıdır. DNA'nın hücre içerisindeki rolünün ispatlanmasına yönelik ilk çalışma 1927 yılında Frederick Griffith tarafından gerçekleştirilmiştir. Griffith deneyinde görünümleri ve hastalığa sebep olma özelliği farklılık gösteren bir bakterinin iki tipini kullanmış ve prensipte hastalığa sebep olan tip ölü de olsa bu özelliğinin diğer tipe aktarılabildiğini göstermiştir. Griffith'in, transformasyon olarak isimlendirdiği bu aktarım sürecine sebep olan molekül "transformasyon sebebi ilke" olarak adlandırmıştır. Günümüzde transformasyon yabancı bir DNA parçasının alınması ile bir hücrede meydana gelen genetik değişiklik olarak tanımlanmaktadır. Griffith'in "transformasyon sebebi ilke" olarak adlandırdığı molekülün ne tipte bir molekül olduğu Oswald Avery, Colin MacLeod ve Maclyn McCarty'nin 1944 yılında gerçekleştirdikleri çalışma ile ortaya konulmuştur. Bu çalışmada araştırmacılar hücrelerdeki temel makromolekülleri sistematik olarak parçalamış ve nihayetinde DNA'nın parçalanmasının transformasyonu etkilediği yani transformasyon sebebi ilkenin DNA olduğu sonucuna varmışlardır. DNA'nın genetik bilgiyi taşıdığını destekleyen diğer bir kanıt 1952 yılında Alfred D. Hersey ve Martha Chase tarafından farklı bir deneysel düzenekle sunulmuştur. Şüphesiz, biyoloji alanındaki en çarpıcı keşiflerden bir tanesi moleküler biyoloji alanının çok farklı bir boyutta ivmelenmesini ve gen mühendisliğinin temellerinin atılmasını sağlayan DNA'nın keşfidir. 1953 yılında, James Watson ve Francis Crick DNA'nın üç boyutlu çift sarmal yapısını ve bu yapıdaki karşılıklı azotlu baz eşleşmesini tek sayfalık bir makale ile Nature dergisinde yayınlamışlardır. Belirtmek gerekir ki halen DNA'nın keşfindeki gizli kadın olarak anılan Rosalind Franklin 1952 yılında kimyasal bir analiz yöntemi kullanarak DNA'nın kristal görüntü izini bir kâğıt üzerinde elde etmiş ancak tam anlamıyla anlamlandırıp yayınlamamıştır. Watson ve Crick üç boyutlu yapının tanımlanmasında bu görüntüleri kullanmışlardır. 1960 yılında Sydney Brenner, Francis Crick, Francois Jacob ve Jacques Monod genetik bilginin yazdırıldığı aracı RNA molekülünü yani mesajcı RNA'yı (mRNA) keşfetmişlerdir. 1966 yılında Marshall Niremberg, Heinrich Mathae ve Severo Ochoa'nın "kodon" kavramını yani genetik şifrenin temel kodlama prensibini önermesiyle genetik kod ve santral dogma tanımlamaları tamamlanmış ve bu sürecin manipülasyonuna yönelik çalışmaları yani gen mühendisliği çalışmaları başlamıştır.

Genetik materyalin iki bakteri hücresi arasında doğal yollarla aktarımı ile ilgili 1949 yılındaki "konjugasyon" tanımlamaları gen aktarım ilkelerinin ve araçlarının gelişmesine kaynaklık etmiştir. Gen aktarımı, genetik materyalin deneysel olarak düzenlenmesi ve bir organizmadan diğerine bilimsel, medikal ya da endüstriyel amaçlar doğrultusunda aktarılmasıdır. Gen aktarımı yaklaşım olarak tasarım aşamasından son ürün olan organizmanın elde edilmesine kadar çok basamaklı, çok değişkenli ve optimizasyon

Frederick Griffith (1879-1941)

gerektiren bir süreç olduğundan gen mühendisliği olarak tanımlanmaktadır. Gen mühendisliğinde ana teknik, hedef DNA moleküllerinin elde edilmesi ve bunların, seçilen bir konak organizmaya aktarılarak hücrede kopyalarının oluşturulmasıdır. Bu çoğaltma işlemi genellikle moleküler klonların ya da gen klonlarının elde edilmesini kapsadığından kısaca "klonlama" olarak ifade edilmektedir. Ancak, terminolojik anlamda biyolojide klonlama eşeysiz üreme yöntemiyle genetik yapısı birbirinin aynı canlıların oluşturulması anlamına gelmektedir. Günümüzde farklı disiplinlerde de popülarite kazanan bu terim ilk kez 1963'te J.B.S. Haldane tarafından kullanılmıştır. İrlanda Roslin Enstitüsü'nde yetişkin bir koyunun meme hücresinden elde edilen çekirdeğin (içerisinde DNA barındıran hücre içi kompartman) başka bir koyunun çekirdeği çıkartılan yumurta hücresine aktarılması ve bu hücrenin taşıyıcı koyunun rahmine yerleştirilmesiyle ilk klon memeli "Dolly" 1996 yılında dünyaya gelmiştir. Dolly'nin genetik materyalinin tümü meme hücresi alınan koyun ile aynıydı. Yani eşeyli üremede olduğu gibi genetik materyali anne ve babadan gelmiyordu. Klonlamanın günlük hayatımızda uygulaması ise bitki yaprağının köklenmeye bırakılarak yeni bir bitki büyütmek olarak örneklenebilir. Yeni köklenen bitki gerçekte yaprağı alınan bitkinin klonudur.

Gen mühendisliği çalışmalarında sıklıkla kullanılan rekombinant DNA terimi ise bir organizmadan elde edilen DNA parçasının başka bir DNA molekülü ile birleştirilerek rekombine edilmiş yani yeniden bir araya getirilmiş yeni bir molekülünü tanımlamaktadır. Rekombinant DNA molekülünün elde edilme süreci "rekombinant DNA teknolojisi" olarak isimlendirilir. Rekombinant DNA molekülünün elde edilmesi için hedef genin tüm DNA molekülün içerisinden kesilmesi ve diğer moleküle bağlanması gerekmektedir. Bu süreçte moleküler makas ve yapıştırıcı olarak adlandırılan iki tip enzim gereklidir. Hücrelerin metabolik yolaklarında yer alan yapıştırıcı DNA ligazın 1967'de ve ilk makas restriksiyon endonükleazın 1970'te eldesi (Howard Temin ve David Baltimore) rekombinant DNA teknolojisinin gelişimi için mihenk taşı olmuştur. Nitekim, kısa bir zaman sürecinde, 1972 yılında, Paul Berg iki farklı organizmadan elde edilen DNA moleküllerini birleştirmiş ve ilk rekombinant DNA molekülünü yapmıştır. Rekombinant DNA'nın bir organizmaya aktarılması ile "genetiği değiştirilmiş organizma (GDO)" ya da "transgenik organizma" elde edilir. 1973 yılında kurbağadan elde edilen hedef DNA bakteri hücrelerine Stanley Cohen ve Herbert Boyer tarafından aktarılmış ve moleküler klonlanması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, bir organizmadan genetik bilginin belirli bir parçasının alınıp başka bir organizmaya aktarılabileceğini ilkesel ve teknik anlamda göstermiş olup, bilim dünyasında genetiği değiştirilmiş organizmaların yeni bir buluş olup olmadığı ve fikri mülkiyet hakları ile ilgili önemli tartışmaların da başlamasına neden olmuştur. Bunun altında yatan motivasyon ise genetik manipülasyonla önemli özelliklerin değiştirilerek ticari ürünlerin elde edilme potansiyeli idi.

70'li yılların sonlarında ham petrolü parçalayabilen genetiği değiştirilmiş bir bakteri için ilk patent girişimi, mikroorganizmaların doğal yaşamın bir parçası olması ve bu nedenle fikri mülkiyetinin olamayacağı nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Ancak, 1980 yılında ABD Üst Mahkemesi biyoteknoloji pazarının gelişmesine öncülük eden sürpriz bir kararla bu organizmanın patent hakkını kabul etmiştir. Karar, "insan yapımı canlı bir mikroorganizma üretim ya da kompozisyon nedeniyle patente tabidir" olarak özetlenebilir. Aslında bu karar halen ABD'de "yeryüzünde insan tarafından yapılan her şey patente tabidir" olarak uygulanmaktadır. Bu karar hem bilim camiası açısından hem de ekonomik anlamda milat kabul edilebilir. İnsan eliyle üretilen ya da değiştirilen canlıların ticarileşme potansiyeli doğmuş ve bu nedenle bu alana yapılan araştırma yatırımları artmıştır ve sonucunda gen mühendisliği ve biyoteknoloji alanlarındaki bilimsel gelişmeler ivme kazanmıştır. Bu gelişmelere en büyük destek ise yine bu alanda mihenk taşı kabul edilen teknolojik yansıması da olan bir buluşla sağlanmıştır. Kary Mullis 1980 yılında, polimeraz zincir reaksiyonu olarak isimlendirilen ve temelde hücrelerde DNA kopyalanmasının hücre dışı ortamda gerçekleşmesi olan yöntemi bulmuştur. Bu yöntem sayesinde belirli bir kopya DNA parçası bir makine içerisinde, saatler içerisinde döngüsel ve logaritmik olarak milyarlarca kopya olarak çoğaltılabilmektedir. Yöntem, günümüzde klinik ve ticari pek çok metodolojinin ilkesel temelini oluşturmaktadır. Bu yöntem sayesinde klonlanacak gen özgül olarak çoğaltılabilmektedir. Nitekim bu buluşu takip eden iki yıl içerisinde ilk rekombinant insülin klinik kullanım için onay almış, bununla birlikte klinikte kullanılan aşı ve protein yapıda diğer moleküllerin büyük biyoteknoloji firmaları kapsamında araştırma geliştirme çalışmaları başlamıştır. Günümüzde global pazardaki insülinin neredeyse tamamı insan insülin geni aktarılan bakteri ya da maya hücrelerinde üretilmektedir.

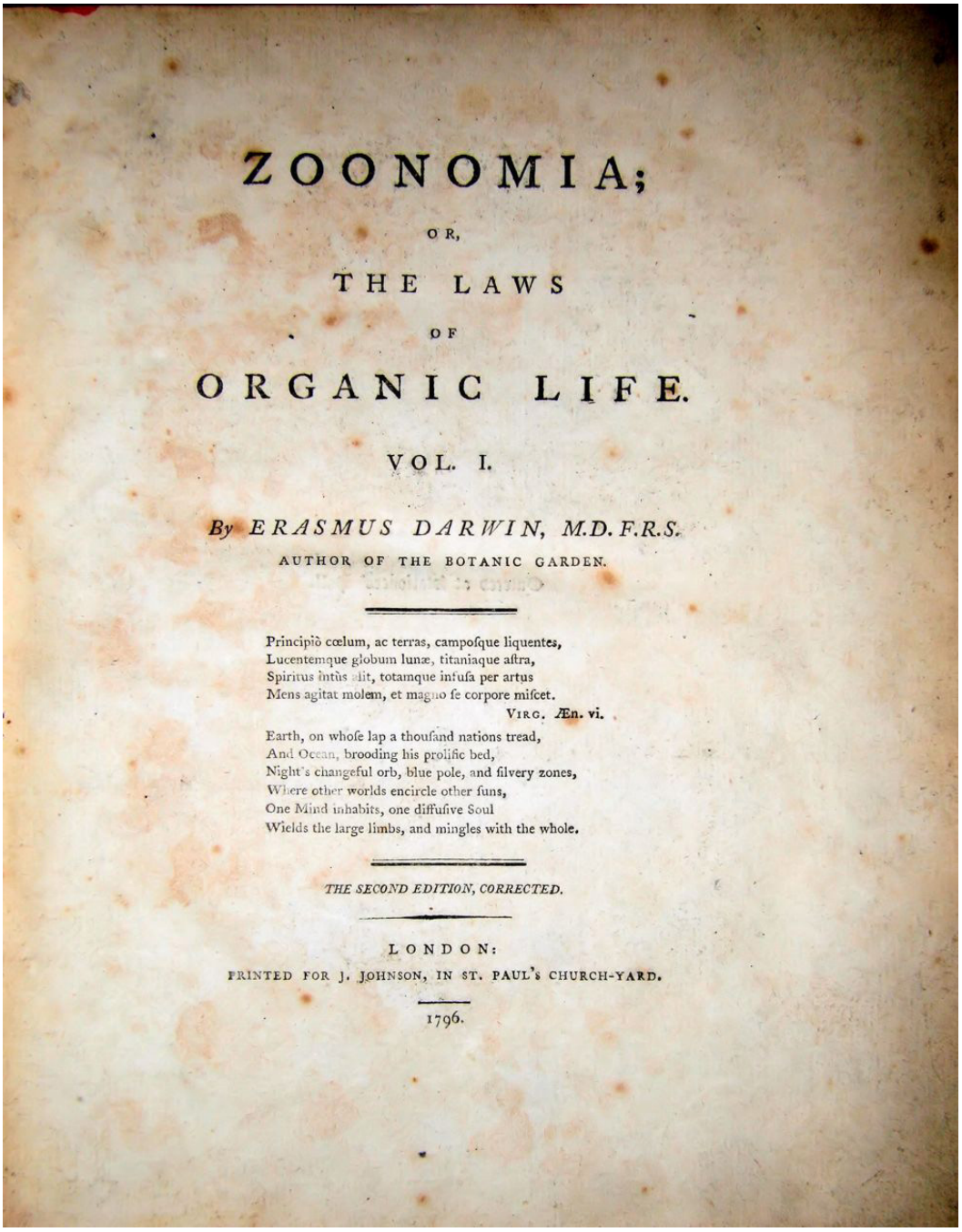
80'li yılların ortalarında dünyada, rekombinant ilaç pazarına yönelik çalışmalar devam ederken genetiği değiş-

tirilmiş bitkilerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar da başlamıştır. Bu çalışmaların ilk ticari ürünü, 1994 yılında ABD'de piyasaya sürülen genetik aktarım sonucu daha uzun raf ömrüne sahip domates "Flavr Savr"dır. Bu çalışmalar elbette üreticiler ve tüketiciler açısından, sosyal, etik ve hukuki açılardan halen süregelen farklı tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, Flavr Savr 1997 yılında piyasadan çekilse de 2015 yılı verilerine göre, genetiği değiştirilmiş bitkilerin 28 ülkede yaklaşık 180 milyon hektarlık alanda ekimi yapılmakta olup dünya çapında ekilen soyanın %80'ninden fazlasının ve pamuğun yaklaşık %70'inin genetiği değiştirilmiştir.

1990 yılında bilim dünyası farklı bir alanda yeni tartışmalar getirecek bir olguyla; gen terapisiyle tanışmıştır. Dört yaşında bir kız çocuğuna ilk kez adenozin deaminaz proteininin eksikliğinin giderilmesi için gen aktarılarak protein seviyesi başarıyla yükseltilmiştir. Gen terapisi ile ilgili çalışmalar hala farklı yaklaşımlar ve uygulamalar ile devam etmektedir. 1990 yılının diğer çarpıcı gelişmesi ise "İnsan Genom Projesi'nin" başladığının ilan edilmesidir. Bu proje, insana ait genomik DNA'nın tüm dizisinin belirlenmesini ve haritalanmasını kapsamaktaydı ve 2003 yılında projenin tamamlandığı ilan edildi. Peki, bu ilerlemenin anlamı neydi; şifremiz çözülmüş müydü? Aslında insan genomunun şifresi kâğıda dökülmüş ancak tam anlamıyla çözülmemişti. Çünkü elde edilen veri yaklaşık 3.2 milyar azot bazının sıralı dizilimini vermekte ve haritalandırılmaktaydı; ancak genlerin yapılarına, fonksiyonlarına ve varyasyonlarına ait çalışmalar günümüzde devam etmektedir. Bu veriler sonraki tüm çalışmalara kaynaklık etmiş ve günümüzde herhangi bir nedenle kullanmak istediğimiz gen bilgisine erişebiliyor olmamızı sağlamıştır. Tüm bu çalışmalar, alandaki teknik ilerlemeler ve şüphesiz Dolly'nin ve transgenik kuzeni Polly'nin doğumu 90'lı yıllarda insan klonlanması ve genetik manipülasyonu ile ilgili soruları ve tartışmaları gündeme getirmiştir. Bu nedenle, ABD'de ve Avrupa ülkelerinde insan klonlama çalışmalarının yasaklanması için siyasi otoriteler ve sivil toplum kuruluşlarınca pek çok bildirge imzalanmış ve karşıt eylemler yapılmıştır. Bu konudaki en önemli bağlayıcı global mevzuat 1997 yılında UNESCO Genel Konferansı'nda kabul edilen Evrensel İnsan Genomu ve İnsan Hakları Bildirisi'dir. Bu bildiri, insanlığın genetik mirasına ve bireylerin genlerine yapılacak tıbbi müdahaleye ciddi sınırlamalar getirmiştir.

Alandaki buluşların özellikle mühendislik alanındaki teknik ilerlemelerle bütünleştirilmesi çalışmaların zamanının kısalması ve maliyetinin azalmasına sebep olmuş ve beraberinde, yaşam bilimleri ve gen teknolojilerindeki gelişmelere ivme kazandırmıştır. 2000'li yılların başından günümüze kadar olan gelişmeleri sıralamak oldukça güçtür. Floresan ışıkta parlayan hayvanlar, sensör hücreler ve adını mitolojik yaratık Chimera'dan alan kimerik hücreler geçtiğimiz 17 yıl için oldukça olağan örneklerdir. Bu süreçte, gen mühendisliğinin dijital ve kimyasal yaklaşımlarla desteklendiği "sentetik biyoloji" kavramı da terminoloji dağarcığımızda yerini almaya başlamıştır. Sentetik biyoloji alanında en önemli çalışma, ilk yapay hücre çalışmasıdır. 2010 yılında 1 milyon baz çiftlik yapay bir bakteri genomu alıcı başka bir bakteri hücresine aktarılmış, hücrenin bu genom ile kontrolü sağlanmış ve genom kendini kopyalayabilmiştir.

Evet; 1858 yılında "hücrenin atası başka bir hücredir", 1864 yılında "yaşamın kaynağı yaşamdır" kuramları ortaya kondu. Yaşamın bilgisini kodlayan DNA'nın keşfinden günümüze ise 64 yıl geçti. DNA'nın ne olduğunu anladığımız zamandan bu yana; laboratuvarlarımızda DNA'yı canlıdan çıkarabiliyoruz, istediğimiz bölgesini belirleyip dakikalar içerisinde çoğaltabiliyoruz, başka bir DNA parçasıyla birleştirebiliyoruz, bir canlıya aktarıp o canlıda endüstriyel ölçekte üretim yapabiliyoruz, hücreleri endüstriyel üretim için fabrika olarak kullanabiliyoruz, bitkilerin kendi böcek ilaçlarını üretmesini sağlayabiliyoruz, insan DNA'sını saatler içerisinde dizileyip tanı koyabiliyoruz ve makinede DNA sentezleyip bu genomu okuyan hücre yapabiliyoruz. Modern gen teknolojilerinin entegrasyonu ile yaşam bilimlerinde dünümüzdeki algımızın bugünümüzden farklı olduğu bir gerçek; yarınımızın projeksiyonu ise hayal gücümüzün sınırlarını zorluyor.



ZOONOMIA;

OR,

THE LAWS

OF

ORGANIC LIFE.

VOL. I.

By ERASMUS DARWIN, M.D. F.R.S.

AUTHOR OF THE BOTANIC GARDEN.

Principiò cœlum, ac terras, camposque liquentes,
Lucentemque globum lunæ, titaniaque astra,
Spiritus intùs alit, totamque infusa per artus
Mens agitat molem, et magno se corpore miscet.
VIRG. Æn. vi.

Earth, on whose lap a thousand nations tread,
And Ocean, brooding his prolific bed,
Night's changeful orb, blue pole, and silvery zones,
Where other worlds encircle other suns,
One Mind inhabits, one diffusive Soul
Wields the large limbs, and mingles with the whole.

THE SECOND EDITION, CORRECTED.

LONDON:

PRINTED FOR J. JOHNSON, IN ST. PAUL'S CHURCH-YARD.

1796.

Zoonomia / The Laws of Organic Life - Organik Yaşamın Kanunları (Erasmus Darwin, 1794)

Başkent Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi | Psikoloji Bölümü
Eleştirel - Yaratıcı Düşünme ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı
Bağlıca Yerleşkesi, Eskişehir Yolu 18. km
06790, Etimesgut Ankara

Tel: 0312 246 66 66 / 1238
Faks: 0312 246 66 30
e-posta: pivolka@elyadal.org

PiVOLKA, üç ayda bir yayımlanan hakemli bir dergidir.
Dergide yayımlanan yazıların tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.