



Bilinçsiz Önyargı: Tanımı ve Önemi

Unconscious Bias: Definition and Significance

© Yaşar Suveren¹

¹Sakarya Üniversitesi, Sakarya

ÖZ

Bu çalışma, 'bilinçsiz önyargı' kavramına ilişkin psikoloji, sosyal psikoloji ve kısmen sosyolojideki literatüre bağlı olarak bilinçsiz önyargı olgusu ve kavramı hakkında güncel gelişme ve tartışmaları ele almayı amaçlamaktadır. Bilinçsiz önyargı, kavramın adının da açıkça işaret ettiği üzere insanların önemli bir kısmının farkında olmadığı olumsuz bir kavram ve olgudur. Bu yanı sıra da insanlar arası ilişkiler ve toplumsal yaşamdaki ilişkilere olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışma bilinçsiz önyargı hakkında farkındalık oluşturmaya ve insanların daha nesnel görüşlere sahip olabilmelerine katkıda bulunmayı da amaçlanmaktadır. Bilinçsiz önyargı, karar vermede yaşanan sistematik hata olarak tanımlanmaktadır. Çoğu durumda, kişi mevcut bilgileri anlamlandırmaya çalışırken önyargılı hale gelebilir. İnsanların bazılarının önyargılarından habersiz olduğu söylenebilir. Günümüzün karmaşık dünyasında, insanlar aynı anda işleyemeyeceği birçok bilgiye maruz kalmaktadır. Bu nedenle, karar verirken doğal olarak zihinsel kısa yollara başvurmaya eğilimlidir. Bilinçsiz veya örtük önyargı, farklı teorik yaklaşımlar etrafında açıklanmıştır. Sistem 1 ve 2, beynin nasıl yavaş ve hızlı kararlar aldığı gösterir. İkili tutum modeli ise, insanların aynı konuda hem örtük hem de açık tutumlarını nasıl geliştirdiklerini göstermektedir. Son olarak, sosyal kimlik teorisi, bireylerin olumlu özellikleri kendi iç gruplarıyla nasıl ilişkilendirdiğini ve olumsuz kalıp yargılarını da dış gruplarla nasıl ilişkilendirdiğini göstermektedir. Bilinçsiz önyargılar, toplumsal yaşamın farklı alanlarında kendisini dışavurabilmektedir. Kavram hakkındaki araştırma ve tartışmalar, olumsuz çağrışımların ve klişelerin okullarda, işyerlerinde, sağlık hizmetlerinde, siyasette ve hukuk alanında nasıl ve ne biçimlerde ayrımcılığa işaret ettiğini göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Bilinçsiz önyargı, örtük önyargı, önyargı, kalıpyargı, ayrımcılık

ABSTRACT

This study aims to address current developments and debates on unconscious bias, depending on the psychology, social psychology and partly sociology literature on the concept of unconscious bias. As the concept's name suggests, unconscious bias is a negative concept that most people are unaware of. This aspect has negative effects on interpersonal relationships and relationships in social life. Therefore, this study also aims to raise awareness of unconscious bias and contribute to more objective views. Unconscious bias is defined as the systematic error experienced in decision-making. In most cases, one may become biased as they try to make sense of the available information. Besides, some people are oblivious of their bias. It is referred to as unconscious bias, which has prevailed despite the fast-changing environment. In the current complex world, human beings are exposed to a lot of information they cannot process at once. Therefore, they are naturally inclined to take mental shortcuts when making decisions. Implicit bias is explained in different theoretical explanations. System 1 and 2 show how the brain makes slow and fast decisions. On the other hand, the model of dual attitudes shows how people develop both implicit and explicit attitudes on the same issue. Lastly, the social identity theory shows how individuals associate positive traits with their in-groups and link negative stereotypes with out-groups. Unconscious bias is evident in different sectors. The discussion shows how the negative associations and stereotypes purport discrimination in schools, workplaces, healthcare, politics, and the legal sector.

Keywords: Unconscious bias, implicit bias, prejudice, stereotype, discrimination

Giriş

Bu çalışma, bilinçsiz önyargı kavramına ilişkin psikoloji, sosyal psikoloji ve kısmen sosyoloji literatürüne dayalı olarak bilinçsiz önyargı konusundaki güncel gelişmeleri ve tartışmaları ele almaktadır. Kavramın adından da anlaşılacağı üzere bilinçsiz önyargı, çoğu insanın farkında olmadığı bir olgu ve olumsuz gönderimleri olan bir kavramdır (Oberai ve Anand 2018). Bu yönün bireylerarası ve toplumsal yaşamdaki ilişkiler üzerinde

olumsuz etkileri bulunmaktadır (Lopez 2018). Bu nedenle, bu çalışma aynı zamanda bilinçsiz önyargı konusunda belirli bir farkındalık yaratmayı ve daha nesnel görüşlere sahip olunmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Karar alma insan yaşamının bir parçasıdır. İnsanlar gündelik hayatlarını doğrudan etkileyen hem sıradan hem de önemli seçimlerde bulunurlar. Kararların hem yakınımızda olanlara hem de genel olarak toplum üzerinde ikincil düzeyde etkileri

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Yaşar Suveren, Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Sakarya, Türkiye

E-posta/E-mail: ysuveren@sakarya.edu.tr **Geliş tarihi/Received:** 21.11.2021 **Kabul tarihi/Accepted:** 27. 01.2022

ORCID ID: 0000-0002-8464-0368

de bulunmaktadır. Bu durum pratik düzeyde karar verme becerilerinin geliştirilmesinin önemine işaret eder. Karar verme süreçlerine ilişkin alan, bu sürecin iyileştirilmesini anlamak ve kolaylaştırmak için bilim insanlarından büyük ilgi görmektedir (Brownstein 2019, 2020). Bilimsel ilgiyi çeken temel konu ise karar vermede düşünceleri işlemeyi etkileyen bireysel önyargının etkisidir. Önyargı, genel olarak karar vermede yaşanan sistematik hata olarak tanımlanmaktadır. Çoğu durumda, bireyler mevcut bilgileri anlamlandırmaya çalışırken önyargılı olabilmektedirler (Beeghly ve Madra 2020).

Önyargıların, insanların bağırsaklarını dinleyerek hızlı karar vermelerine yardımcı olduğu iddia ediliyor. Ayrıca, insanların bazıları önyargılarından habersizdir veya farkında değildir. Buna bilinçsiz önyargı denilmektedir ve hızla değişen toplumsal-çevresel koşullara karşın hâkim bir eğilim haline gelmiş durumdadır (Brownstein 2020, Consul 2021). Günümüzün karmaşık dünyasında insanlar aynı anda işleyemeyeceği pek çok enformasyona maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle, karar verirken doğal olarak zihinsel kısa yollar kullanmaya eğilimlidirler. Bu ise bilinçsiz önyargıların üretilmesine yol açmakta veya bunları pekiştirmektedir (Houwer 2019).

Bilinçsiz Önyargının Geçmişi

Lopez (2018) tarafından belirtildiği üzere bilinçsiz önyargı, yaygın olarak örtük önyargı olarak da adlandırılmaktadır. Terim ilk olarak 1995 yılında Greenwald ve Banaji (1995) tarafından örtük sosyal biliş hakkındaki makalelerinde kullanılmıştır. Bu iki psikolog sosyal davranışın, bilinçsiz çağrışımlardan ve yargılardan önemli ölçüde etkilendiğini savundu. Örtük önyargıyı, anlayışımızı, eylemlerimizi ve kararlarımızı habersiz bir biçimde etkileyen bilinçsiz tutumlar ve kalıpyargılar (stereotypes) olarak tanımladılar. Tipik olarak, örtük tutum belirli bir sosyal gruba yöneliktir. Konuyu araştıran öncü bilim insanlarına göre örtük tutum, insanların neden belirli bir gruba belirli (genellikle olumsuz) nitelikler atfedildiğini açıklamaktadır. Örtük tutum ayrıca kalıpyargı olarak da adlandırılmaktadır. Ancak bilim insanları bu sürecin kasıtlı veya kontrol edilebilir olmadığını da vurgulamışlardır (Sander ve ark. 2020). Bu nedenle, bilinçsiz önyargı ile açık önyargılar arasında aşikâr bir ayrım vardır. Çoğu insan önyargılara ve kalıpyargılara sahip olmadıklarını varsaysa da bunlara dahil olmaktan kaçınmazlar. Bu basitçe, beynin çağrışımlar ve genellemeler oluşturmaya çalıştığı anlamına gelir.

Örtük önyargı teorisinin öncüleri, insanların bu eğilimlere neden duyarlı olduklarının nedenlerini de belirlemişlerdir. İlk olarak, insan beyninin bilgi işleme süreçlerinde doğal olarak örüntüler ve çağrışımlar aradığına dikkat çektiler (Weber ve Wiersema 2017). Bu argüman, insanın bilgiyi depolama, işleme ve uygulama yeteneğinin önemli ölçüde çağrışımlar oluşturmaya bağlı olduğunu iddia eder. İkincisi, beyin dünyayı basitleştirmek için kestirme yollar bulmaya çalışır. Beyin, genellikle işlemek için daha fazla enformasyon ile beslenir. Beynin tüm verileri zihinsel kısa yollarla işlemesi ise daha kolay ve hızlıdır. Son olarak Greenwald ve Banaji, insan deneyiminin ve sosyal koşullanmanın örtük önyargının oluşumunu kolaylaştırdığını savundu. Bu durumda,

kültürel koşullanma, medya temsilleri ve ailesel yetiştirme gibi faktörlerin bilinçsiz tutumlarımızı biçimlendirdiğini belirtirler. Greenwald ve Banaji (1995), konuyu daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılması çağrısında bulunmuşlardır.

90'ların ortalarından bu yana, farklı bilim insanları örtük önyargıları kapsamlı bir biçimde araştırmışlardır. Bu çalışmalardan biri, tüm insanların akıl yürütmeyi, karar vermeyi ve başkalarını değerlendirmeyi etkileyen örtük önyargılara sahip olduklarını kanıtladı (Payne ve ark. 2017). Ayrıca, birçok insan bu eğilime dahil olduklarını bilmediğinden, bu eğilimden kaçınmanın genellikle zor olduğunu belirtmişlerdir.

Bilinçsiz Düşünme Üzerine Teoriler

Bilinçsiz önyargı hakkında önde gelen birkaç teori ve yaklaşım vardır. Bu çalışmada bunlardan üç tanesi daha yakından ele alınacaktır. Atıfta bulunulan teori ve yaklaşımlar, konuya ilişkin literatürde en belirgin ve öne çıkanlardır. Bu teorilerden Kahneman'ın "Sistem 1 ve Sistem 2" yaklaşımı, beynin operasyonel süreçlerine ve karar mekanizmaları üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır (Kahneman 2018). "İkili Tutum Modeli", Kahneman'ın modeline oldukça benzemektedir ancak bu model, bilinçsiz önyargıların oluşumunda kültürel ve sosyal faktörlere daha fazla ağırlık vermesi bakımından Kahneman'ın modelinden farklılaşmaktadır (Fitzgerald ve Hurst 2017). "Sosyal Kimlik Teorisi" ise büyük ölçüde sosyal grup dinamiklerine odaklanmaktadır. Bu teori, grup içi ve grup dışı sosyal ve kültürel aidiyete ve bunların önyargı ve kalıpyargı oluşturmadaki bilişsel etkilerine odaklanır (Tajfel 1970, 1974, 1978, 1982; Tajfel ve Turner 1979, 1986).

Bu teorilere biraz daha yakından bakmadan önce bu noktada bir açıklama yapmanın gerekli olduğunu düşünüyoruz. Bize göre, ilgili alandaki teorik gelişmelerin ve tartışmaların görece olarak yeni olduğu ve halen devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda, bu teoriler arasındaki benzerlik ve farklılıkları derinlemesine bir biçimde ele almak hem bu yazının sınır ve kaygılarının dışındadır hem de özel bir uzmanlık, ilgi, çaba ve tartışmayı gerektirmektedir. Bu çalışmanın öncelikli amacı ve motivasyonu bunlar değildir. Bu bağlamda mevcut çalışma, ülkemizde bilimsel-akademik düzeyde yeterince ele alınmamış olan bilinçsiz ve/veya örtük önyargıların önemine dikkat çekmeyi, bu kavramın tartışılmasını sağlamayı ve uygulamalı disiplinler ve disiplinler arası çalışmaların üretilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu teoriler arasındaki farklılıklar ve tartışmalar için oldukça çeşitlenen kaynak ve çalışmalara başvurulabilir (Brownstein 2019, 2020, Johnson 2020, Wilson ve ark. 2000). Şimdi sırasıyla aşağıda değinilen bu teorilere daha yakından bakabiliriz.

Sistem 1 ve Sistem 2 Düşünme Modeli

Bu düşünme modeli 2011 yılında Daniel Kahneman tarafından ortaya konulmuştur. Kahneman'ın bu modeli sunduğu temel çalışması 'Hızlı ve Yavaş Düşünme' başlığı ile 2018 yılında Türkçe olarak yayınlandı (Kahneman 2018). Kahneman, "psikolojik araştırma bulgularını ekonomiye entegre etme ve belirsizlik karşısında karar verme" konusundaki bu çalışması nedeniyle

2002 Nobel Ekonomi Ödülü'ne layık görüldü (Smith 2002). Model basitliği ve sezgisel doğası nedeniyle yaygın olarak kabul görmüştür. Teori, insan zihninin bilgiyi nasıl işlediğini açıklayan bir analogi içerir. Oberai ve Anand'ın (2018) belirttiği üzere, ilk sistemde beyin hızlı, otomatik ve sezgiseldir. Bu durumda beyin, insanların doğuştan gelen zihinsel faaliyetlerle meşgul olur. Yakın çevreyi algılamaya, nesnelere tanımayla ve yüz ifadelerini okumaya yönelik zihinsel faaliyetleri içerir. Payne ve arkadaşları (2017) sistem 1'in hiçbir çaba veya istemli denetim olmaksızın otomatik ve hızlı bir biçimde çalıştığını vurgular. Öte yandan sistem 2, onu talep eden zihinsel süreçlere odaklanır. Karmaşık hesaplamalar üzerindeki bilişsel süreçleri içerir (Mariani 2019). Bu beyin sistemi genellikle öznel seçim deneyimleriyle ilişkilendirilir.

Çoğu insan, düşünme sistemi 2 ile 'akıl yürütür'. Karar vermelerinde, ne hakkında düşünecekleri ve ne yapacakları konusunda kasıtlı veya amaç yönelimli seçimler yaparak hareket ettiklerini varsayarlar. Ayrıca, Sander ve arkadaşları (2020), bu sistemin düşünceleri düzenli adımlarla oluşturabileceğini de not ederler. Bu durumda, bazı bilgilerin işlenmesine direnilebilir. Öte yandan, sistem 1 düşünme tarzı tamamen istem dışıdır; çok az çabayla örtük önyargılarla doğrudan ilişkilidir (Mariani 2019). Bu teoriyi kullanırken, örtük önyargıların komşular, arkadaşlar ve hatta aile üyeleri arasında farklılık gösterebileceği de belirtilmektedir.

İkili Tutum Modeli

Fitzgerald ve Hurst'e (2017) göre ikili tutum kavramı sosyal psikolojide yaygın olarak benimsenmektedir. Bir kişinin aynı şey hakkında iki farklı tutuma sahip olabileceğini açıklar. Bunlar hem örtük hem de açık tutumlardır. Örtük tutum, genellikle bilinçsiz ve kontrolsüz olan sezgisel yanıtı gerektirir. Weber ve Wiersema (2017) ise açık tutumun bilinçli ve kontrollü olduğunu belirtmektedir. Bu tutumlar, özne bilmese de bireyin zihninde bir arada bulunur. Bu teori yaygın olarak bilinçsiz önyargıyı açıklamak için kullanılmaktadır. Bu durumda örtük tutumlar, öznelere belirli bir sosyal grubun üyelerine karşı sahip oldukları umursamaz kalıpyargılar içerir.

Kavram, ırksal önyargının incelenmesiyle kolayca açıklanabilir. Weber ve Wiersema'ya (2017) göre, bireyler büyürken yakın çevrelerine dayalı olarak ırk hakkındaki görüşlerini geliştirirler. Örneğin, yetiştirilme biçimlerinin ırksal önyargının gelişimi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bunu etkileyen diğer faktörler arasında ise bir bireyin bölgesel ve etnik geçmişi bulunmaktadır.

Önyargılı tutumlara erken maruz kalma, diğer etnik grupların üyeleri hakkındaki örtük görüşlerini biçimlendirir. Ancak, büyüdüklerinde farklı bakış açıları yaratmaları kaçınılmazdır. Örneğin, yaş, eğitim ve maruz kalma ile bireyler sosyal tutumlarını açık bir tutumu benimsemek için değiştirebilirler (Zheng 2016).

Çoğu durumda, ikincil tutumlarda, diğer insanlardan gelebilecek herhangi bir sosyal yargıdan kaçınmak için önyargılı tutum söz konusu değildir. Bu gibi durumlarda, öznenin ırka karşı ikili tutuma sahip olduğu söylenmektedir. Glasgow (2016), deneyin ikiliği kabul etmek için yoğun bir biçimde kendi kendini değerlendirmeye tabi tutması gerektiğini belirtmektedir.

Bilinçsiz önyargıda, bu teori insanların karar verme süreçlerinde ve diğer insanları değerlendirmelerinde neden ihmalkarlıklarının farkında olmadıklarını açıklar.

Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisi, Henri Tajfel tarafından yürütülen bir dizi çalışmanın ardından geliştirilmiştir. Tajfel, minimal grup çalışmalarına eğilmiş ünlü bir İngiliz sosyal psikologdur. Bu çalışmalara katılanlar, mümkün olduğunca keyfi olacak biçimde tasarlanmış gruplara ayrıldı. İnsanlara diğer katılımcılara puan aktarmaları söylendiğinde, grup dışındakilere kıyasla grup içi üyelere daha fazla puan verdikleri görüldü. Sonuçlar, insanları gruplara ayırmanın onların düşüncelerini etkileyen iyi bir faktör olduğu biçiminde yorumlanmıştır. Howard ve Bornstein'in (2018) belirttiği gibi insanlar, kendilerini ayrı bireyler olarak değil, bir grup olarak düşünmeye daha yatkındırlar. Teori, grup üyeliğinin insanların sosyal ortamlardaki tutumlarını nasıl etkileyebileceğini açıklamak için ortaya konulmuştur. Bu nedenle grup üyeliği, insanların kim olduklarını tanımlamalarına ve diğer grupların üyeleriyle ilişki kurmalarına yardımcı olur. Teori, bilişsel süreçler ve davranışsal motivasyon arasındaki bağlantıyı ortaya çıkararak bilimsel araştırmaları önemli ölçüde etkilemiştir.

Başlangıçta teorinin odak noktası, gruplar arası çatışmayı ve ilişkileri daha geniş bir perspektifle açıklamaktı. Lopez'in (2018) belirttiği üzere, daha sonra Tajfel'in öğrencisi John Turner ve meslektaşları tarafından yapılan çalışmalar, insanların sosyal bir ortamda konumlarını nasıl yorumladıklarını açıklamak için teorinin uygulamasını genişletti. Teori aynı zamanda sosyal grupların başkaları hakkındaki algılarını nasıl etkilediğini detaylandırmak için de kullanıldı. Bu algılardan bazıları, bilinçsiz önyargının göstergeleri olan sosyal stereotipleri içerir. Teori ayrıca grup bağlamında bilinçsiz önyargıyı biçimlendiren üç bilişsel süreci ortaya koyar. İlk zihinsel süreç sosyal kategorizasyondur. Howard ve Bornstein'a (2018) göre sosyal kategorizasyon, bireylerin kendilerini ve diğerlerini inşa edilmiş sosyal kategorilere dayalı olarak algılama eğilimini ifade etmektedir. Bu durumda özne, benzersiz niteliklere sahip bireyler yerine değiştirilebilir bir grup olarak görülmektedir. Burada, belirli bir sosyal kategoridekilere yönelik örtük tutumlar söz konusu olabilir.

Glasgow (2016) ikinci ve üçüncü bilişsel süreçleri sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme olarak tanımlamaktadır. Sosyal karşılaştırma, bir grubun ve üyelerinin değerini veya sosyal konumunu belirlemek için insanlar tarafından kullanılan süreci ifade eder. Örneğin, okul öğretmenleri kendilerini örtük olarak çöp toplayıcılardan daha yüksek bir sosyal statüye sahip olarak algılamaktadır. Son olarak Faucher (2016), sosyal özdeşleşmenin insanların kendilerini sosyal durumlarda aktif gözlemciler olarak algıladıklarını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Bu nedenle insanların, benlik algıları ve başkalarıyla nasıl ilişki kurdukları, diğer bireylere ve grup üyelerine yönelik tutumlarını biçimlendirir. Sosyal kimlik bu üç faktörün bir sonucudur. Zheng (2016) kavramı, bireyin belirli bir sosyal gruba ait olma bilgisi ve üyeliğine değer vermesi olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal davranışın motivasyonu, bireylerin sosyal gruplara dayalı olarak nasıl bilinçsiz önyargı geliştirdiğini açıklar. Teoriye göre, insanlar genellikle ait oldukları grupların olumlu özellikleriyle özdeşleşmeyi tercih ederler. Ayrıca, grup içi üyelerinden olumlu nitelikler ve tutumlar aramaya eğilimlidirler. Bu eğilim, grup dışı üyelerin olumsuz özelliklerine daha fazla odaklanabileceğinden, bilinçsiz önyargının üretilmesini kolaylaştırır. Birçok insan bunu diğer gruplardaki olumlu niteliklerin önemini küçümsemek için yapar. Üyelerin yeterliliklerinin değer kaybettiğini düşündükleri kimlik tehditleri riskini artırır (Howard ve Bornstein 2018). Ek olarak, bilinçsiz önyargının sonuçlarından olan gruplar arası çatışmalara da neden olabilir.

Bilinçsiz Önyargıların Dışa Vurma Biçimleri

Buetow'un (2019) belirttiği üzere, bilinçsiz önyargıyı belirlemek, yüksek düzeyde bir iç gözlem kapasitesi gerektirir. Ayrıca bu, kayıtsız önyargının üstesinden gelmenin yollarını belirlemede de kritik bir faktördür. Örtük önyargının nasıl ortaya çıktığını bilmek, bireysel düzeyde yeterli düşünmeyi kolaylaştıracak ve bireyin veya bir başkasının önyargı kurbanı olduğu durumları belirlemeye yardımcı olacaktır. Faucher (2016) ayrıca önyargının tezahürlerini anlamının, herhangi bir olumsuz davranışa karşı durma konusunda bireylerin güvenini geliştirmeye yardımcı olabileceğini belirtmektedir. Sonuç olarak, tüm bireylerin eşit muamele gördüğü kapsayıcı bir (toplumsal) ortamın yaratılmasını kolaylaştıracaktır.

Cinsiyet Önyargısı

Fitzgerald ve Hurst'e (2017) göre cinsiyet önyargısı, bir cinsiyeti diğerine tercih etmeyi ifade eder. Genellikle cinsiyetçilik olarak adlandırılır. Cinsiyet önyargısı, genellikle birisi bilinçsizce belirli stereotipleri farklı cinsiyetlerle ilişkilendirdiğinde ortaya çıkar. Bu durumlarda, birisine sadece cinsiyeti nedeniyle farklı davranılabilir. Burada öznenin sahip olduğu beceriler, yetenekler ve nitelikler dikkate alınmaz. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki cinsiyet araştırmalarına göre, katılımcıların %90'ı kadınlara karşı önyargılıydı (Como ve ark. 2019). Açık tavırların altına düştüğü için kadınlara karşı bilinçsiz bir önyargıya sahip kişilerin sayısının daha fazla olduğu varsayılmaktadır. Como ve arkadaşlarının (2019) aktardığı verilere göre, erkeklerin %50'si kadınlardan daha fazla iş hakkına sahip olduklarını söylemiştir. Çalışmanın sonuçları ayrıca toplumda cinsiyet önyargısının büyük ölçüde egemen olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Oberai ve Anand (2018) tarafından yapılan bir araştırma, modern toplumda cinsiyet önyargısı konusunun neden hâlâ var olduğuna odaklandı. İlk olarak, sorunun kadın ve erkek hakkındaki toplumsal inançlardan kaynaklandığını belirtiyorlar. Örneğin, toplum bireylere sürekli olarak erkeklerin iddialı, kararlı ve güçlü olduğunu öğretmiştir. Öte yandan kadınlardan ise sıcak, sevecen ve sempatik olmaları beklenir. Bu varsayımlar, her iki grubun üyelerine genelleştirilmiş nitelikler aktarmak için yaygın olarak kullanılır. Faucher (2016) ayrıca çoğu insanın ikili bir tutuma sahip olduğunu belirtmiştir. Birçok insan, kadınların erkeklerden daha aşağı görüldüğü ortamlarda yetiştirilmiştir. Ancak yetişkin olduklarında her iki cinsiyetin de eşit muamele gördüğü toplumsal

cinsiyet eşitliği kavramını benimserler. Ancak, örtük tutumları onları bilmeden etkilemeye devam eder.

Yaş Önyargısı

Holroyd ve ark.'na (2017) göre yaş ayrımcılığı, yaşlarına göre başkalarına karşı ayrımcılık yapmayı ifade eder. Ayrıca sorunun nedensel veya sistematik olabileceğini de belirtmektedirler. Terim ilk olarak Robert Neil Butler tarafından yaşlıların yaşlarına göre nasıl ayrımcılığa uğradığı açıklarken tanıtıldı. Butler, yaptığı açıklamada yaş ayrımcılığını üç faktörün birleşimi olarak tanımlamıştır. Butler yaşlı yetişkinlerin, yaşlılıklarına ve yaşlanma sürecine dayalı olarak ayrımcılığa uğradıklarını iddia etti. Buna göre, diğer insanlar gençlerin performansına uyma konusunda yaşlıların daha az kapasiteye sahip oldukları biçiminde bir algıya sahiptir. Yaşlılara yönelik ayrımcılık ağırlıklı olarak işyerlerinde tespit edilmiştir. ABD'de 40 yaş üstü işçilerin yaş ayrımcılığı yasası kapsamına alınmasının nedenlerinden biri de buydu.

Fakat kavram, farklı bir bakış açısıyla, gençlere yönelik ayrımcılığı açıklamak için de kullanılmaktadır. İlk olarak Birleşik Krallık'ta Mayıs 1983'te parlamento üyesi Richard Thomas tarafından ergenlere ve çocuklara karşı önyargı konusu ele alınırken kullanıldı. Buetow (2019) bu iki grubun yaşları nedeniyle, sadece yetişkinlere tanınmış olan belirli haklardan mahrum bırakıldığını savundu. Bunlar, diğer bazı hakların yanı sıra oy kullanma, aday olma, silah satın alma ve sözleşme imzalama haklarını içeriyordu. Sukhera ve Watling (2018) de bu argümanın gençlerden gelen bazı fikirlerin neden naif ve deneyimsiz olarak algılandıkları için görmezden gelindiğini açıkladığını belirtmişlerdir. Bu ideolojiye dayanarak yaşlılar, çocuk ve ergenlere yaş ayrımcılığını uygulamak için başlıca adaylardır (Como ve ark. 2019). Bu durum yaşlıların, yaşlanmayla ilgili bir ömür boyu olumsuz stereotipleri içselleştirmiş olmalarına dayanır. Bu nedenle yaşlılar, bilinçsizce önyargılı olmaya daha yatkındırlar.

Görünüm Önyargısı

Görünüm önyargısı, bir kişi fiziksel görünümüne göre değerlendirildiğinde ortaya çıkar. Howard ve Bornstein'in (2018) yaptığı bir araştırmaya göre, görünüme dayalı önyargıların farklı örnekleri vardır. En belirgin olanı, daha çekici olduğu düşünülen bireylere olumlu muamelelerin yapıldığı güzellik önyargısı veya yanlılığıdır ve ayrıca olumlu stereotiplere tabidirler. Bu tür bir görünüm yanlılığı, fiziksel görünüme dayalı ayrımcılığı ifade eden "görünümçülüğün" (lookism) yükselişine yol açtı (Sukhera ve Watling 2018). Örneğin, işe alım yöneticilerinin iyi görümlü olduğunu düşündükleri adayları işe almaya daha eğilimli olmaları gibi. Oysa işe alım kararları görünüş yerine beceri ve deneyime dayanması gerektiğinden bu eğilim uygun ve doğru bir tutum veya eylem değildir.

Fitzgerald ve Hurst (2017), ağırlık ve boy yanlılığını diğer belirgin görünüm önyargı örnekleri olarak tanımladılar. Bu durumda toplum, vücut ağırlığına ve boy uzunluğuna dayalı bazı stereotiplere sahiptir. Araştırmalara göre, büyük beden insanlar olumsuz stereotiplerle ilişkilendirilmektedirler. Örneğin bu niteliklerdeki insanlar kilolarına göre tembel ve disiplinsiz olarak algılanabilmektedirler. Öte yandan, uzun boylular, kısıllara

kıyasla daha yetkili ve lider gibi algılanmaktadırlar. Bu veriler görünümün insanların fiziksel özelliklerine göre nasıl ayrımcılığa uğrayabileceğini göstermektedir.

Hale Etkisi

Psikolog Edward Thorndike, 'hale etkisi' (halo effect) terimini 1920'lerde "Psikolojik Derecelendirmelerde Sürekli Hata" başlıklı makalesinde ortaya attı. Thorndike, hipotezini doğrulamak için ordudaki komutanlardan, altlarında görev yapan subayların özelliklerini değerlendirmelerini istedi. Komutanların niteliklerinin liderlik, zekâ, sadakat, güvenilirlik ve diğer niteliklerini içermesi bekleniyordu (Payne ve ark. 2017). Thorndike'in birincil amacı, bir niteliğin derecelendirmesinin diğer özelliklerin değerlendirmesini nasıl etkilediğini belirlemektir. Bir nitelikteki yüksek puanların farklı özelliklerdeki yüksek puanlarla ilişkili olduğu ve bunun da karşılıklı olduğu sonucuna vardı.

Thorndike'a göre hale etkisi, kişinin niteliklerine dayalı olarak biri hakkında genel anlamda olumlu bir izlenim geliştirildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu önyargının algıları nasıl etkileyebileceğini açıklamak için hale benzetmesini kullandı (Sukhera ve Watling 2018). Metafor, genellikle bir azizin başının üzerinde bir halenin tasvir edildiği dinsel sanattan ödünç alınmıştır. Kişinin iyi olduğunu ima ederek azizi şanlı ışıkla donatıp çevreler. Hale etkisi, bir olumlu özelliğin bireyin diğer tüm niteliklerini de kapsadığı varsayımını betimler.

Örneğin, bir kişi biriyle tanıştıktan sonra tanıştığı bu kişiyi mükemmel olarak algılasa, onun zeki, sosyal ve cömert olduğunu da varsaymaya eğilimli olur. Holroyd ve ark. (2017), sınırlı bilgiye dayalı olarak bir başkasının imajını oluşturduğu için bunun ideal bir durum olmadığını belirtirler. Bu durum, yanlış bilgilendirmeye dayalı bir karar verme riskini de artırmaktadır. Ayrıca, tek bir olumlu özelliğe çok fazla odaklanıldığında, olumsuz davranışlar gözden kaçırılabilir ve bunun tersi de olabilir. Öte yandan Faucher (2016) de bu durumun diğerlerinin görüşlerine göre algılarımızı etkileyebileceğini belirtmektedir. Böylesi bir durumda, kişi bilinçsizce çekiciliğin iyi karakteri yansıttığını varsaymaya eğilimli olabilir. Bu, fiziksel olarak çekici insanların neden sevimli ve zeki olarak kabul edildiğini açıklar ki bunun her zaman böyle olmadığı aşikardır.

Yakınlık Önyargısı

Yakınlık önyargısı, yaygın biçimde benzerlik önyargısı olarak da adlandırılır. Buetow'un (2019) vurguladığı gibi, benzer ilgi alanlarına, geçmişlere ve deneyimlere sahip insanları tercih etme eğilimini içerir. İnsanların neden kendileriyle aynı üniversiteye gidenleri seçebileceklerini veya tanıdıkları ve sevdikleri birini hatırlatabileceklerine yönelmelerini açıklar. Buetow, insanların kendilerine benzer insanların yanında kendilerini daha rahat hissettiklerini ve onlara yönelme olasılıklarının daha yüksek olduğunu savundu. Bu akıl yürütmeye dayanarak, insanlar istemeden kendilerinden farklı olanları dışlayabilirler.

Açıklarımızı, eksikliklerimizi kapatmak ve farklı şeyleri takdir eden insanlarla özgürce etkileşim kurmak daha fazla çaba

gerektirir. Yakınlık önyargısı/yanlılığı, kişinin dünya hakkındaki görüşlerini veya algılarını hataya açık hale getirmektedir. Ayrıca karar vermede nesnelliği de engelleyebilir (Como ve ark. 2019). Kişisel yaşamda, yakınlık önyargısı, kişinin ilişki kurmayı ve hakkında varsayımında bulunmayı seçtiği kişileri doğrudan etkiler. Bu nedenle başkalarıyla kurulan ilişkilerin kalitesini doğrudan etkiler.

Uyum/Uygunluk Önyargısı (Conformity Bias)

Consul ve arkadaşlarına (2021) göre, uyum önyargısı, insanların bilgiyi nasıl mantıksız ve taraflı bir biçimde işleme eğiliminde olduğunu açıklamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kavramın savunucuları, insanların herhangi bir konu hakkında bir fikir edinmişlerse, bilgiyi mantıksal olarak işlemede zorluk yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu savunurlar. Öte yandan, duygusal olarak herhangi bir konuya mesafe alındığında mantıklı düşüncelerin oluşumu daha olasıdır. Uyum önyargısı, Kallman (2017) tarafından bilgiyi önceden belirlenmiş inançlarımızı öne süren bilgilere daraltarak işleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Yaklaşım kasıtsız (unintentional) olarak kabul edilir. Bu yaklaşımda önceden var olan bazı inançlar, kişinin belirli bir durumdaki beklentilerini içerir. Bu tür bir önyargıya yatkınlık, ele alınan konunun varsayılan önemi ile artış gösterir.

Psikoloji alanında yapılan araştırmalara göre, bilişsel bilgi sürecinin verimliliğini arttırdığı için insanlar doğrulama yanlılığına eğilimlidirler. İnsanların sosyal dünyada pek çok bilgi bombardımanına tutulduğu vurgulanmaktadır. Tüm bilgileri mantıklı bir biçimde işlemek ve tarafsız bir karar vermek oldukça uzun bir zaman alabilir. Bu nedenle, bakış açıları hakkında karar vermeye zorlanırlar. Bu düşünce zincirini desteklemek için Kallman (2017), bilgiyi işleme ihtiyacının ilk olarak adaptasyondan kaynaklandığını belirtmiştir. Bu, insanları zarardan korumak için otomatik refleksleri kullanan insanın sezgisel doğasından kaynaklanır. İkinci olarak, insanlar öz saygılarını korumak için onaylama yanlılığıyla meşgul olurlar (Maina ve ark. 2018). Bu durumda insanlar inandıklarının ve çok değer verdiklerinin doğru olduğunu kanıtlamaya kararlıdırlar. Bunu yaparak, farklı görüşlere sahip olanlardan gelebilecek herhangi bir tepkiden kaçınırlar. Consul ve arkadaşları (2021), isabetli olmayı başka bir doğrulama önyargı motifi olarak tanımlamaktadırlar. Bu durumda bireyler akıllı/zeki olduklarını kanıtlamak isterler. Bu nedenle, kişinin sahip olduğu inancın yanlış olduğunu gösteren herhangi bir bilgiyi akıl yetersizliğini veya eksikliğini yansıttığı için görmezden gelirler.

Birden fazla çalışma, doğrulama önyargısının bilgi işleme üzerindeki etkisini öne süren kanıtlar bulmaya odaklanmıştır. Bu önyargının tezahürü farklı bir bağlamda keşfedilerek elde edilir. İlk olarak, Lopez (2018), bu yaklaşımın karar verme bağlamında yaygın olduğunu öne sürmektedir. Bireyler, halihazırda vermiş oldukları kararlarla uyumlu ve onları destekleyen bilgileri aramaya eğilimlidirler. Kararlarıyla çelişen herhangi bir bilgi insanlara rahatsızlık verebilir. Bu nedenle, göz ardı edilmeli veya çok az dikkate alınmalıdır. Bu argümanı öne sürmek için araştırmacılar, tartışmalı bir konu hakkındaki görüşleri incelemek için insanları bir araştırmaya katılmaya davet ettiler (White ve ark. 2018).

Araştırmacılar, katılımcıların destekleyici/onaylayıcı fikirler için daha fazla neden ve gerekçe hatırladıklarını ve karşı çıkmak içinse daha az neden ve gerekçe hatırladıklarını bulmuşlardır.

Doğrulama önyargısının araştırıldığı ikinci bağlam ise bizatihi bilimsel araştırmanın kendisiydi. McClellan ve arkadaşları (2012) araştırmacıların hipotezlerini veya beklentilerini destekleyen noktalara odaklandıklarını iddia etmişlerdir. Bu nedenle, istemeden de olsa tüm mevcut bilgileri değerlendirmelerini engelleyebilecek argümanlarını destekleyen kanıtlar ararlar. Son olarak Lopez (2018), diğer insanlar, yerler ve şeyler hakkında bir izlenim oluştururken onaylama önyargısının yaygın olduğunu belirtmektedir. Burada insanlar beklentilerini destekleyen bilgilere odaklanmaya daha yatkındır. Örneğin, birisinin zeki olduğu söylenirse, bu varsayımı destekleyen verileri aramaları muhtemeldir. Başkalarıyla etkileşime girerken, kişinin sözde sahip olduğu algıyla uyumlu sorular sorması ise daha olasıdır. Bu örnek, doğrulama önyargısının bir başka dışavurumudur.

İsim Önyargısı

Pacella ve Guyette (2021), sürekli karşılaşılmaya rağmen isim önyargısının nadiren ele alındığını belirtmekte ve ayrıca bu örtük önyargının etkisinin çok büyük olabileceğini vurgulamaktadırlar. Bu tür bir önyargı, çoğu durumda ırk, cinsiyet, din ve etnik grupla ilişkilendirilir. Bir isim örneğin kulağa Asyalı geliyorsa, konuyla ilgili bazı varsayımlar söz konusu olacaktır. Bu, birçok alanda deneyimlenen oldukça sorunlu bir konudur. Örneğin, sosyal alanda insanlar başkalarını isimlerini olumsuz veya olumlu çağrışımlarına göre yargılamaya eğilimlidirler. Bu deneyimler iş başvuru süreçlerinde gözlemlenmiştir. İngiliz Akademisi tarafından yapılan bir araştırmadan elde edilen bulgular, bu yargıyı doğrulamaktadır. Araştırmaya göre, İngiliz kökenli beyaz başvuru sahiplerinin ortalama %24'ü başvurularına olumlu yanıt almıştır. Etnik azınlık başvuru sahiplerinin %15 oranındaki olumlu yanıt alma oranına kıyasla sonuç oldukça yüksektir (Kallman 2017). Bulgular, adayların iş ararken neden başvuru mektuplarından isimlerini çıkarmayı tercih ettiklerini de açıklamaktadır. Lopez (2018) de küçük ölçekli işletmelerin yabancı isimlere sahip adaylarla görüşme konusunda daha isteksiz olduklarını belirtmiştir; bu durum işe alım süreçlerinde isim önyargısının yaygınlığını yansıtmaktadır.

Sözel Olmayan Önyargı

Stephens ve Baskerville (2020), sözel olmayan önyargının, insanlar belirli sosyal gruplara karşı olumlu veya olumsuz sözsüz davranış gösterdiğinde ortaya çıktığını savunuyor. Bu, diğer bilinçsiz eylemlerden ve sözlü davranışlardan farklıdır. Bu davranışlar kabaca herhangi bir fiziksel hedef ve amaç gütmeyen dilsel olmayan (nonlinguistic) davranışlar olarak tanımlanır. Shore ve ark.'ı (2011), tutum ve inançlardaki yanlılığın beden dili aracılığıyla güvenilir bir biçimde saptanıp ölçülebileceğini belirtmişlerdir. Tate ve Page (2018) tarafından ırk ayrımcılığını analiz etmek için ırksal önyargıyı araştırmayı amaçlayan bir sosyal deney yapılmıştır. Amaç siyah veya beyaz olarak manipüle edilen şüphelileri tanımlamakta sözel olmayan davranışları keşfetmektir. Sonuçlara göre, katılımcılar beyaz şüphelileri

tanımlarken siyah şüphelilere göre önemli ölçüde daha kararsızdı. Katılımcılar, belirsiz tutumu ifade eden 'açık' bir duruşa (posture) sahiplerken, ne söylediklerinden emin olduklarını gösterirken ise 'çapraz' bir duruşa sahiplerdi. Bu deney, sözsüz davranışların ince önyargı biçimlerini yansıtabileceğini kanıtlamak için yaygın olarak kullanılan çalışmalardan biridir.

Bilinçsiz Önyargıların Etkileri ve Önemi

Bilinçsiz önyargı, toplumdaki kişi ve kurumların doğasını anlamada önemli rol oynayan olumsuz etkilere sahiptir.

Okullarda Bilinçsiz Önyargı

Maina ve arkadaşlarına (2018) göre, örtük önyargı deneyimleri genellikle ırk farklılıklarıyla ilişkilidir. Okula giden çocuklara nasıl davranıldığına ilişkin eşitsizlikler erken yaşta başlamaktadır. Galler Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin, davranış problemlerini önlemeye yönelik önlemleri uygularken siyah erkek öğrencilere odaklanmaya daha eğilimli olduklarını göstermiştir. Çalışma, renkli öğrencilere karşı örtük önyargının kaydedildiği önemli örneklerden biridir ve siyah topluluğun üyelerini hedef almak için hem cinsiyet hem de isim önyargılarının istemsiz olarak devrede olduğunu göstermektedir. Stephens ve Baskerville (2020) tarafından yapılan bir araştırma da örtük önyargının renkli öğrenciler üzerindeki etkilerine vurgu yapmaktadır. Buna göre, önyargıların aşırı disipline yol açtığı ve bunun da öğrencilerin eğitim ve öğrenme deneyimini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Çalışma siyah öğrencilerin diğer ırklardan öğrencilere göre daha fazla uzaklaştırma ve ihraç aldıklarını gösterdi. İstatistiksel olarak, siyah öğrenciler arasında uzaklaştırma oranları 3,8 kat daha yüksekti (Kallman 2017). Bilinçsiz önyargıların ayrıca öğretmenlerin öğrencilerden beklentilerini de biçimlendirdiği anlaşılmıştır. Öğretmenler, renkli öğrencilerin sınıfta yaramazlık yapmalarını ve sınıfta sorun çıkarmalarını beklediklerini ve bu nedenle öğretmenlerin öğrencilere farklı bakmalarını ve onlara farklı davranmalarını sağladığı görülmüştür.

Toribio (2021) tarafından yapılan bir başka araştırma, okullarda bilinçsiz önyargının aşırı kritik not verme prosedürlerine ve okuldan ayrılma oranlarının artmasına neden olduğunu kaydetti. Irk ayrımcılığı, ilk durumda beyaz öğrencilere daha iyi notlar verildiğinde, not farklılıklarıyla doğrudan bağlantılıdır. Öğrenciler öğretmenleri tarafından hedef alındıklarını hissettiklerinden okulu bırakma olasılıkları daha yüksektir; bu durum öğrencinin sahip olacağı yaşam kalitesini belirleyen bir dalgalanma etkisi yaratır. Maina ve ark.'ı (2018), okulu bırakan öğrencilerin gelecekte hapse girme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ve ayrıca bu öğrencilerin yüksek öğrenim görme şansları ise düşüktür.

Sonuç olarak, bilinçsiz önyargılar siyah topluluktaki insanların yoksulluk oranlarının artışına olumsuz etkide bulunmaktadır. Ayrıca, okul sistemine dahil edilmiş olan yardım programlarına destek vermeleri gerektiği için ABD'deki vergi mükelleflerine artan maliyetlerle yük bindirmektedir ve bu sorun son yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Üstelik "başarı boşluğu" (achievement

gap) gibi terimler kullanılarak durum normalleştirilmektedir (Shore ve ark. 2011). Bu tür terimler, siyah öğrencilerin okullarda beyaz öğrencilerden neden daha az başarılı olduğunu, bunu doğal bir şeymiş gibi göstererek meşrulaştırmaya neden olmaktadır.

Sağlık Alanında Bilinçsiz Önyargı

Shore ve arkadaşları (2011), sağlık hizmetlerindeki eşitsizliklerin endişe verici bir oranda arttığına işaret etmektedir. Elde edilen kanıtlar, sağlık hizmetlerinde yeterince temsil edilmeyen grupların genellikle bilinçsiz önyargı kurbanları olduğunu göstermektedir. Bu durumda örtük tutumlar, bakım verenlerin hastayla nasıl etkileşime gireceğini belirleyen algılarını değiştiren çağrışımlara atıfta bulunur. Basmakalıp ve önyargı, sağlık hizmetlerindeki eşitsizlikleri azaltmak yerine onları açığa çıkarmakta önemli bir rol oynamaktadır. İstenmeyen farklılıklar genellikle tıp fakültesine kabul ve fakülte işe alım ve terfilerinde görülmektedir. Bu durumda, yaş ayrımcılığı, cinsiyet ve isim önyargısı çok belirgindir. Bilinçsiz önyargısı da yaygın olarak yatan hasta bakımında yaşanır. Consul ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir araştırmaya göre beyaz ve siyah bakıcıların kendi ırklarından hastalara daha iyi bakım ve tedavi hizmetleri sunmaları daha olasıdır. Benzer biçimde, hastalar da benzer etnik kökene sahip bakıcıları tercih etmektedirler. Hastalar ayrıca, özellikle yüksek riskli tıbbi prosedürler için erkek pratisyenlere atandıklarında kendilerini daha güvende hissetme eğilimindedirler. Aynı çalışmaya göre, genç doktorlar deneyimsiz olarak görülmektedir ve hastalar da daha yaşlı doktorları tercih edebiliyorlar. Bu durum bakıcıları, kariyer gelişimlerine katkı sunan adil bir uygulama şansından mahrum eder (Kallman 2017) ve ayrıca hastalarına sundukları hizmetlerin kalitesini doğrudan etkileyen motivasyonlarını da olumsuz etkiler.

Heteroseksüel hastalarla karşılaştırıldığında, LGBTQ topluluğunun üyeleri daha yüksek oranlarda sağlık bakımında eşitsizlikler yaşıyorlar. Bu, onlara yansıtılan hem bilinçli hem de bilinçsiz önyargılardan kaynaklanmaktadır. Sorun, klinik bilgilerin hastanelerde sunulmasıyla başlamaktadır. Maina ve arkadaşlarına (2018) göre bilgi, hastaya karşı bilinçsiz önyargıyı körükler. Tıbbi bakımı klişelere dayandırmak, hastayı daha fazla riske sokan erken kapanmaya veya yanlış tanıya neden olabilir. Örneğin, insan immün yetmezlik virüsü (HIV) pandemisinin başlangıcında, hastalığın sadece eşcinsel topluluğunun üyelerine bulaşabileceği varsayıldı. Bu varsayım, kadınlarda, çocuklarda ve heteroseksüel erkeklerde enfeksiyonların zamanında tanınmasını engellemiştir. Cinsel yönelim dışında, sağlık pratisyenlerinin yargılarını ve davranışlarını etkileyen diğer faktörler arasında sosyo-ekonomik durum, yaş, kilo ve engellilik sayılabilir (Kallman 2017). Bu alandaki örtük önyargıları azaltmak, sağlık alanında görülen eşitsizliklerin azaltılmasına yardımcı olacaktır.

Yasal-Hukuksal Alanda Önyargı

Örtük önyargı, hukuk mesleğinde farklı biçimler almaktadır. Stephens ve Baskerville (2020), hukuk fakültesinde kadınların sayısının erkeklerden daha fazla olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu istatistiklerin karşılığı iş yaşamında karşılık bulmamaktadır;

ABD’de hukuk firmalarındaki ortakların sadece %20’sinin kadın olduğunu görülmektedir. Ayrıca, mesleği bırakan kadınların sayısı erkeklere göre önemli ölçüde fazladır. Bazı araştırmalarda bu durumun birincil nedeninin bu alanda kadınların yaşadığı taciz ve cinsiyet önyargısının devam etmesi olduğu ileri sürülerek tartışılmaktadır. Bu alanda, hukuk firmalarının erkek eleman çalıştırma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca, yeni katılımcılara genellikle zamanlarını ve uzmanlıklarını küçümseyen “ev işi” görevleri verilmektedir (Tate ve Page 2018). Bu sektörde yaşlı ayrımcılığı da oldukça yaygındır. Genç profesyoneller deneyimsiz olarak kabul edilirler ve önemli davalara atanmazlar.

Yaş ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet önyargısının yanı sıra, hukukun diğer alanlarında da örtük önyargı bulunabilmektedir. Örneğin, Maina ve arkadaşları (2018), jüri seçiminde bilinçsiz önyargının oldukça yaygın olduğunu belirtmişlerdir. Genellikle jüri hakkında çok az şey bilinir ve hukukçular jüri üyelerini seçerken içgüdülerini kullanmalıdır. ABD hukuk sistemi örneği üzerinde söylemek gerekirse ön yargı, sanıkları temel haklardan mahrum bırakabilir ve bu durum ayrıca yargılamanın tarafsızlığını da etkiler ve yargı sistemine olan kamu güvenini sarsar. Mahkemelerin jüri üyesinin motivasyonlarını incelemesine izin verilmemesi sorunu daha da ağırlaştırmaktadır.

Pacella ve Guyette (2021), avukatların önyargısının jüri seçiminin ötesine geçtiğini savundu. Örneğin, savcılarının bilinçsiz önyargılardan kolayca etkilenebilecek kararlar vermemeleri gerekiyor. Ayrıca, verdikleri kararların sanıkların yaşamları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bir savunma için müzakere veya itiraz kefaleti teklif etmeyi tercih edebilirler. Ayrıca, isnat edilen suçta da savcılar karar verir. Tüm bu kararlar, cinsiyet, isim ve görünüş önyargısı gibi bilinçsiz önyargılara karşı hassastırlar. ABD’de hukuksal önyargı da oldukça yaygındır. Yargıçlar tarafsız olmaya yemin etmiş olsalar da, kararları örtülü önyargılardan etkilenmektedir. Böylesi durumlarda yargıçların sanıklara karşı tutumları, yetiştirilme tarzlarından ve deneyimlerinden etkilenir. Araştırmalar, yargıçların kasıtlı yargılamadan ziyade büyük ölçüde sezgiye güvendiğini kanıtlamıştır (Stephens ve Baskerville 2020). Mahkemeler, yargılamalar sırasında örtük önyargıları uygulamak için daha fazla fırsat sağlar.

İşyerlerinde Bilinçsiz Önyargı

Tate ve Page’in (2018) belirttiği gibi, çeşitlilik ve kapsayıcılık, işyerlerinde performansın iyileştirilmesini sağlamada çok önemlidir. Bu nedenle kurum ve kuruluşlar, personellerini mümkün olduğunca çeşitlendirmeye çalışmaktadır. Ancak ‘bizim gibi’ veya ‘bize benzer’ insanların bilinçsizce tercih edilmesi bu amacın gerçekleşmesini engellemektedir. Önyargıya, işe alım ve iş geliştirme süreçlerinde sıkça rastlanılmaktadır. İşe alım süreçlerinde bundan sorumlu veya yetkili olanlar, kendi alanındaki uzmanlık ve deneyimlerine dayanarak doğru adayı bulmayı amaçlarlar ancak bu hedefe her zaman ulaşamaz.

Bazı durumlarda, cinsiyet ve görünüş önyargıları, işe alma sürecinin nesnellliğini engelleyebilir. Sonuçta, şirket boş veya uygun pozisyon için işe en uygun olmayan kişileri seçebilir. Thompson’a (2021) göre bu, şirketin performansını ve

verimliliğini doğrudan etkiler. Yerleşik örtük tutumlara dayalı olarak onları yargılayarak donanımlı ve yetenekli çalışanlardan vazgeçerler. Davis ve Chansiri (2018) ayrıca işyerindeki bilinçsiz önyargının zorbalığa da yol açabileceğini belirlemiştir. Zorbalık, çalışanların görünüşlerine, çoğunlukla kilolarına ve boylarına göre yargılandıklarında yaşanır ve yasa dışı ayrımcılık ve tacizle el ele gider. Birçok şirkette kadın çalışanlar, erkek iş arkadaşları tarafından taciz edilmekten şikâyet etmektedirler, böylesi durumları yetkililere bildirmeye karar verirlerse, işletmenin itibarına zarar verme riski söz konusu olabilmektedir. Piyasada kötü bir üne sahip olmak birçok şirket ve etkinlikleri için intihar demektir. İlk olarak belirtmek gerekirse, Tate ve Page (2018) müşterilerin, herhangi bir taciz biçimiyle bağlantılı şirketlerle çalışmaktan kaçındıklarını vurgulamışlardır. İkincisi, zedelenmiş bir itibar, böyle bir ortamda çalışmak istemeyen yetenekli çalışanları uzaklaştırır. Ayrıca taciz sonrası açılan bir dava şirkete çok pahalıya mal olabilir. Dolayısıyla, örtük önyargının işyerlerinin gelir veya kazancını dolaylı olarak etkilediği de kanıtlanmış oluyor.

McClellan ve arkadaşları (2012) bilinçsiz önyargının çalışanlar için zararlı olabileceğini belirlemiştir. Çalışmalarında 3570 katılımcının görüşleri değerlendirildi. Örnekleme, farklı azınlık gruplarından kadın ve erkeklerden oluşmuş ve katılımcıların %33'ünün işyerlerine yabancılaştıklarını hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar, katılımcıların %34'ü işyerlerine dair sorunlara yönelik fikirlerini ve çözüm önerilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan kaçındığını göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların %80'i başka kişileri işverenleriyle çalışmaya yönlendirmeyeceklerini bildirmişlerdir. Bu sonuçlar, bilinçsiz önyargının çalışanların zihinsel esenliği üzerindeki etkisini yansıtmaktadır. Davis ve Chansiri (2018), örtük önyargı kurbanı olan çalışanların zaman içinde tecrit duyguları geliştirdiklerini belirterek örtük önyargının çalışanların üretkenliğini kişisel düzeyde etkileyen stres hormonlarının salınmasına yol açtığını, aynı zamanda daha az duygusal etkileşime neden olduğunu ve strese bağlı hastalık riskini artırdığını dile getirdiler. Pacella ve Guyette (2021), yabancılaşma duygularının iş yerinde artan kazalar ve devamsızlık ile doğrudan ilişkili olduğunu da belirtmişlerdir. Bu konunun ciddiyeti, ayrımcılıktan kaynaklanan duyguların yeniden su yüzüne çıkmasının beklendiğini savunan Toribio (2021) tarafından da doğrulanmaktadır. Üstelik beynin stres duygularından kurtulması 3-4 saat sürüyor. Sonuç olarak, çalışanlar çalışmak için ellerinden gelenin en iyisini yapamayabilirler ve bu da müşteri memnuniyetini düşürür. Ayrıca, çalışanların kalıcılığını ve memnuniyetini etkileyen aidiyet duygusunu da azaltır.

Siyasette Bilinçsiz Önyargı

McClellan ve arkadaşlarına (2012) göre siyasal önyargı esas olarak seçim dönemlerinde ortaya çıkıyor. McClellan bir siyaset bilimi uzmanı olarak, kararsız olduğu iddia edilen insanların zaten belirli bir aday için örtülü bir tercihi olduğunu belirtiyor. Bundan habersiz olmalarına rağmen, önyargıları nihayetinde kime oy vereceklerini önemli ölçüde etkiler. Seçmenler olgusal bilgi almak yerine ilk düşüncelerini rasyonelleştirirler. Örneğin

seçmenler, kendi temel sorunlarını içselleştirmeden “Donald Trump hakkında sevmediğim bir şey var” diyebilirler (Stephens ve Baskerville 2020). Bu nedenle, adaya yönelik örtük tutuma güvenirlere.

Bilinçsiz önyargı aynı zamanda, farklı siyasi meseleler hakkında kamuoyunun görüşlerini de belirler. Thompson (2021) bilinçsiz önyargının, bireyin göçmenlik ve silah sahipliği konusundaki tartışmalara ilişkin görüşünü etkilediğini kanıtlayan bir örnek verdi. İlk bakışta, yaptığı çalışma, halktan birçok kişinin Latinlere karşı olumsuz, örtük bir tutuma sahip olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Kendilerinin kamuoyu anket çalışmalarına bildirdiklerinin tersine, halkın söz konusu tutumlarını çeşitli faktörlerin etkilediği anlaşılmıştır. Beyin, medya tarafından sunulan göç örüntülerini tespit eder. Öncelikle, bir sosyal grup, her zaman geçerliliği olmayan olumsuz enformasyonla ilişkilendirilir. Yanıltıcı bilgilere maruz kalmak, siyasette beyaz olmayan insanlara yönelik örtük tutumları biçimlendirir. Silah sahipliği tartışmalarında da ve özellikle güvenlik alanında da benzer durumlar söz konusudur. Sukhera (2019), örtük kararlar söz konusu olduğunda polis memurlarının eğitim almalarına rağmen bilinçsiz önyargıların devreye girdiğini iddia etti. Burada, örtük önyargı, silahlar ve renkli insanlar arasındaki zihinsel ilişkiyi içerir. Medya, siyahları silahla bağlantılı suçlarla ilişkilendiren bir imaj yaratmada önemli bir rol oynamıştır.

Bilinçsiz/Örtülü Önyargıların Üstesinden Gelmek

Bilinçsiz önyargılarla baş etme konusuna geçmeden önce bu konuya ilişkin ülkemiz bağlamında bir açıklama yapmanın gerekli olduğunu düşünüyoruz. Ne yazık ki bilinçsiz önyargılarla baş etme konusunda ülkemiz ve toplumumuzu sorunsallaştıran yeterli düzeyde üretilmiş teorik çalışmaların yanı sıra kanıta dayalı uygulamalı araştırmalar sonucu üretilmiş veri ve bulgulara sahip değiliz. Türk toplumu ve kültürü bağlamında, bilinçsiz önyargıları fark etme, tanıma ve aşma sorununu ele almak için bilimsel ve akademik alanlarda üretilen bilgi açısından dramatik eksikliklerle karşı karşıya olduğumuzu belirtmek zorundayız. “Bilinçsiz önyargı” ve/veya “örtülü önyargı” anahtar sözcükleri girilerek yapılan basit bir taramada, YÖK Ulusal Tez Merkezi'nde bu konu veya kavram üzerine yazılmış veya bunları içeren herhangi bir yüksek lisans ve doktora çalışmasının, en azından bu metnin yazım sürecinin tamamlandığı Aralık 2021 tarihi itibarıyla olmadığı görülmüştür. Bunun tek istisnası, Örtülü Çağrışım Testi'nin (ÖÇT) Türkçe'ye, Türk toplumu ve kültürüne uyarlanması gerektiğini öneren ve vurgulayan bir (1) doktora tezidir (Şenyurt 2018). Yine atıf yapılan bu doktora tezinin yazarları arasında bulunduğu 2020 yılında yayınlanmış sadece bir (1) makale bulunmaktadır (Şenyurt ve ark. 2020). Aynı sonuç, Korkmaz'ın bir çalışması dışında 'dergipark platformu'nda yapılan taramada da görülmektedir (Korkmaz 2017). Anılmayı hak eden bir diğer istisnai çalışma ise özel olarak bilinçsiz önyargılarla ilgili değil ancak genel olarak önyargı ve ayrımcılıkla mücadele konusunda farklı disiplinlerden araştırmacıların katkılarını içeren bir derleme kitap çalışmasıdır (Çayır ve Ceyhan 2012).

Konuya ilişkin böylesi bir sonuç ortadayken, Türk toplumu ve kültürü bağlamında, ileri düzeyde neredeyse hiçbir teorik ve ampirik arka plan ve araştırma ve verileri, bulguları bulunmadığından, böylesi kapsamı sınırlı bir derleme makale çalışmasında bu başlık altında bilinçsiz önyargıların üstesinden nasıl gelinebileceği üzerine öneriler veya çözümler sunulmamıştır. Bu çalışmayı üretmenin/yazmanın ana nedenlerinden birisi de, burada işaret edilen bu önemli eksikliklerdir. Mevcut bu çalışma, belirtilen bu temel eksikliğe dikkat çekerek özgün ve yerel çalışmalar yapılmasına mütevazı bir katkı olarak değerlendirilmelidir. Teorik ve ampirik verilere dayalı olmadan ortaya konulacak her öneri ve tartışma spekülasyon kalacağı için bu çalışmada bundan özellikle kaçındığımızı belirtmek isteriz. Türk toplumu ve kültürü ile ilgili değerlendirme ve önerilere ne yazık ki bu bağlamda bu çalışmada yer verilmesi mümkün olmamıştır. Öte yandan, uluslararası literatüre ve çalışmalara baktığımızda ise bilinçsiz önyargı ve bununla mücadele etme konusunda sayısız teorik ve ampirik çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu konuyla ilgili aşağıdaki değerlendirme ve öneriler, anılan uluslararası bu çalışmalardan hareketle ele alınmakta ve tartışılmaktadır.

Bireysel Düzeyde

Whitford ve Emerson'ın (2018) belirttiği gibi, önyargının üstesinden gelmek, toplumdaki diğer alanlara ilerlemeden önce bireysel düzeyde başlamalıdır. İlk adım, kişinin bilinçsiz bir önyargıya sahip olduğunu kabul etmesidir. Kişinin sahip olduğu bilinçsiz önyargıları belirlemek için uygulanabilecek çeşitli testler vardır. Örtük Çağrışım Testi (ÖÇT), bu konularda bireylerin kendi kendilerini anlamayı kolaylaştırır ve insanlar ve gruplar arasındaki farkları karşılaştırmada da yararlıdır. Bucknor-Ferron'a (2016) göre, bu test İncil'deki farklı nesne ve kavramların bilinçdışı çağrışımlarını tespit etmektedir ve ilk olarak 1998 yılında Greenwald ve arkadaşları tarafından tanıtılmıştır. Yıllar boyunca, bir değerlendirme aracı olarak kullanılmıştır. Test sonucu elde edilen puan, insanların kamuoyunda açıklamak istemeyecekleri tutumları belirlemelerine ve yansıtılmalarına yardımcı olmak için kullanılabilir.

Testin yanı sıra Houwer (2019) kişinin yaşamının tüm bölümlerinin iç denetimini yapmasını da önermektedir. Bunu yapmak, farklı kararları etkileyen ve başkalarıyla kurulan ilişkileri biçimlendiren tüm örtük önyargıları ortaya çıkarmaya yardımcı olacaktır. Ne yazık ki, birinin önyargılarının farkına varması sadece ilk adımdır. Davis ve Chansiri (2018), farklı geçmişlere sahip insanlarla etkileşimleri genişletmek için kişinin deneyimini genişletmesini önerir. Strateji, insanları, dahil olduğu gruplardan önceden edinilmiş çağrışımlara dayalı önyargılarını ortadan kaldırmaya yardımcı olacak bireyler olarak algılamaya dayanmaktadır. Aynı zamanda kişinin sahip olduğu önyargılara meydan okumasına yardımcı olur, bu da zarar verici önyargılara göre hareket etme olasılığını azaltır. Öte yandan Stephens ve Baskerville (2020), insanların ani kararlar vermekten kaçınmalarını da önermektedir. Bunun yerine, kendilerine zaman ayırmalı ve tüm olguları dikkatlice düşünmelidirler. Ayrıca karar vermek için yeterli zaman ayırmak, zihinsel kısa yollara başvurma

olasılığını da azaltır.

Sahip olunan verili düşünce ve varsayımlara karşı geri adım atmak, örtük önyargının üstesinden gelmeye yardımcı olabilecek başka bir stratejidir. Perrin'e (2019) göre bu, bireylerin herhangi bir tepkisel yargıya karşı yapması gerekli bir şeydir. Önyargılı akıl yürütmeye meydan okunmalı ve bilinçli olarak daha nesnel bir görüşle değiştirilmelidir. Doğru tutum sürekli pekiştirilirse, sonunda önyargıyı geçersiz kılacaktır. Kitapları ve diğer bilgilendirici materyalleri okumak, bireylerin zaman içinde geliştirdikleri olumsuz çağrışımları öğrenmelerine de yardımcı olabilir. Bu, önyargıyı en az indiren kolaylaştırılmış tartışmalara ve eğitim oturumlarına katılmakla el ele gider. Page (2018) ise bireylerin birbirine benzemeyen kişilerle yapılacak herhangi bir tartışmadan yararlanılması gerektiğini savunmaktadır. Bireyler önyargılarını başkalarıyla paylaşarak, alternatif bakış açıları ve görüşleri öğrenme şansına sahip olurlar.

İş Yerlerinde

Daha önce de belirtildiği gibi, bilinçsiz önyargı işyerlerinde çok yaygındır. Bu bulguya dayanarak, çok sayıda çalışma, yöneticilerin örtük önyargıları azaltmalarına yardımcı olmak için uygulayabilecekleri adımları belirlemiştir. İlk olarak Toribio (2021), yöneticilerin iş yerinde yaşanması olası önyargıların farkında olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca çalışanları duyarlı hale getirmeli ve bilinçsiz önyargının farkında olmalarını sağlamalıdır. Bunu yapmak, çalışanların herkesin önyargıları olduğunu fark etmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, sahip olma olasılıkları en yüksek olan (bilinçli veya bilinçsiz/örtük) önyargılarını belirlemelerine yardımcı olacak ve bunları ele almak için etkin adımlar atmalarına olanak tanıyacaktır.

İkinci olarak, Houwer (2019) insan kaynakları (İK) bölümlerinde görev yapan çalışanlara eğitim fırsatları sunulmasını da öneriyor. Öneri, işe alma ve yerleştirmede örtük önyargı yaşanmasının muhtemel olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu iki rol insan kaynakları bölümlerine atanmıştır. Bu bölümler kimin terfi edeceğini, zam alacağını veya farklı bir pozisyona atanacağını belirler. İnsan kaynakları çalışanları, örtük önyargının nerelere sızabileceğini belirleyebilirlerse, karar vermede tarafsızlığı kolaylaştıracak önlemler alabilirler.

Kuruluşlar ayrıca işe alma yaklaşımlarını modernize etmelidir. Joseph ve Murphy'ye (2013) göre iş tanımlarında doğru sözcük veya ifadelerin kullanılması gerekmektedir; iş tanımındaki yanlış ifadelerin, kadınları belirli pozisyonlara başvurmadan caydırabileceğini kaydetmişlerdir. İş tanımlarının yeniden tarif edilmesi, kuruluşların daha geniş bir başvuru havuzu oluşturmalarını sağlayacaktır. İşverenler ayrıca başvuru sahiplerini körü körüne yargılamaktan kaçınmalıdır. Consul ve arkadaşları (2021), bu amaca ulaşmak için başvuru sahiplerinden başvurularını gönderirken adlarını ve cinsiyetlerini yazmamalarını talep etmelerini önermektedirler. Ek olarak, adaylara beceri setlerini değerlendirmeleri için basit görevler vermeyi önerirler. Son olarak, McClellan ve arkadaşları (2012) şirketlerin yapılandırılmamış görüşmeleri kullandıktan sonra işe alım kararlarını vermek görüşme sürecinin

standartlaştırılması gerektiğini savunmaktadırlar. Tüm bu faktörler, çalışan seçiminin liyakate dayalı olmasını sağlayacaktır.

Perrin ise (2019) işyerinde alınan herhangi bir kararın kişisel sezgilere değil, güvenilir verilere dayanması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca yönetim farklı sosyal ve etnik gruplardan kişilerden oluşmalıdır. Bu, tüm grupların ve geçmişlerinin karar verme sürecinde temsil edilmesini sağlar. Çalışanlar ayrıca herhangi bir önyargıya karşı konuşmaları için teşvik edilmelidir. Davis ve Chansiri'ye (2018) göre bu, personelin endişelerini dile getirmelerine ve görüşlerini bildirmelerine izin vermeyi gerektirir. Örneğin, yönetim çalışanlardan işyerindeki deneyimleri hakkında anonim geri bildirimlerde bulunmalarını isteyebilir. Kuruluşlar ayrıca açık diyaloga ve çalışanları konuşmaya teşvik eden bir kültür oluşturmalarıdır. Son olarak, Joseph ve Murphy (2013) yönetimi çeşitlilik ve kapsayıcılık hedefleri belirlemeye davet etmektedirler. Bu, işyerinde önyargıları önleyen çeşitli ekiplerin oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Okullarda

Houwer (2019) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin sınıfta örtük önyargıyı azaltabilecekleri birçok yolu tanımlamaktadır. İlk olarak, öğretmenler psikolojik önyargıları konusunda farkındalık geliştirmeye teşvik edilmelidirler. Bunu yapmak, farklı sosyal veya etnik gruplardan öğrencilerle olan etkileşimlerini geliştirecektir. Ayrıca bu huzursuzluk hissini azaltır ve daha iyi kararlar vermelerini sağlar. Çoğu durumda öğretmenler, yönetim tarafından azarlanma korkusuyla önyargıları üzerinde çalışmaktan korkarlar. Bu nedenle, örtük önyargının sınıftaki etkileşimlerini nasıl etkilediğinden habersiz olurlar (Howard ve Bornstein 2018). Öğretmenler örtük önyargıya maruz kaldıklarını kabul ederek gerekli adımları atmakta başka mesleklere göre daha iyi bir konumdadırlar.

İkinci olarak, öğretmenler empati ve empatik iletişimi artırmaya çalışmalıdırlar. Lopez (2018) empatiyi başka bir kişinin bakış açısını ve duygularını anlama yeteneği olarak tanımlamakta ve ayrıca empatinin, öğretim de dahil olmak üzere, tüm insani sosyal karşılaşmalarda çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ancak birçok öğretmen öğrencilerin geçmişleri hakkında çok az bilgiye sahiptir. Bunun çözümlerinden biri, öğretmenlerin onları umursadıklarını göstermek için öğrencilerinin hayatlarını öğrenmesidir. Okul yönetimleri, empati eğitimi düzenleyerek de bu konuda öğretmenlere yardımcı olabilirler. Joseph ve Murphy (2013) ayrıca farklı geçmişlere sahip öğretmenlerin işe alınmalarını önermektedir. Araştırmalarına göre öğretmenler bilinçli farkındalık uygulamaları yapmalıdır. Bu uygulamaların öğretmenlerdeki stresi azaltmada etkili olduğunu ve önyargıyı azaltmaya yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Örneğin, Page (2018) tarafından yapılan bir araştırma, sevgi dolu şefkat meditasyonunun hedeflenen bir gruba yönelik örtük önyargıyı azaltmaya yardımcı olabileceğini kanıtlamıştır.

Pacella ve Guyette (2021), öğretmenlerin örtük önyargıyı azaltmak için kullanabilecekleri kültürlerarası iletişim tekniklerinin neler olduğunu belirlemişlerdir. Bu yöntemler, okul ortamında diğer meslektaşlarıyla etkileşim kurarken de kullanılabilir. İlk adım,

öğrencinin neye inandığına dair daha derin bir anlayışa sahip olmak için sorular sormayı gerektirmektedir. İkinci olarak, öğretmenler konulara farklı biçimlerde bakmak için çerçevelenmeyi benimsemelidirler (Howard ve Bornstein 2018). Son olarak çalışmada diyalog ve derinlikli düşünmeye de yer verilmesi önerilmektedir. Tüm bu stratejiler öğretmenlerin değişime hazır olmalarını gerektirmektedir.

Sağlık Alanında

Sağlık hizmetlerinde önyargıların ortadan kaldırılması, tüm insanların aynı düzeyde bakım hizmetlerine sahip olmasını sağlayacaktır. Perrin (2019) ilk olarak, sağlık çalışanlarının her türlü önyargının farkında olması ve bunları ortadan kaldırmaya hazır olması gerektiğini vurgulamıştır. McDowell ve arkadaşları (2020) ayrıca sağlık pratisyenlerinin sağlık alanındaki eşitsizlikler konusunda eğitilmelerinin önemini vurgulamaktadır. Bunu gerçekleştirmek, tercihleri ifade etmede önyargıların rolünü ortaya çıkarmaya yardımcı olacaktır. Marjinal gruplarla olumlu ve sık iletişim kurmanın tamamen yararlı olduğu kanıtlanmıştır. Bu, bakım verenlerin ve hastaların etkileşime girmesine ve sağlık hizmetlerinin kalitesini iyileştirme konusunda fikir alışverişinde bulunmalarına olanak tanır. Ve Sonuç olarak, örtük önyargıyı vurgulamaya ve etkili azaltma önlemlerinin belirlenmesine de yardımcı olacaktır.

Yönetim de hastanelerde değişimi uygulamaya hazır olmalıdır. Örneğin Page (2018), hastalara durumlarıyla ilgili bir soru listesi sunulmasını öneriyor. Daha fazla soru sormak, sağlık kuruluşu ve hastalar arasında uzun ve derinlemesine konuşmalar yapılmasına yol açar. Bu, bakım verenlerin hastaların durumlarını daha iyi anlamasını ve tanı koyarken sezgiye güvenmekten kaçınmalarını sağlar. Hastaneler ayrıca farklı sosyal gruplardan hastaların ek gereksinimleri konusunda farkındalık yaratmalıdırlar (Howard ve Bornstein 2018). Hastalarla ilgilenirken kişi merkezli bir yaklaşım kullanmak, örtük önyargı riskini de azaltır. Son olarak, sağlık kurumlarının yönetim politikaları, önyargıları ortadan kaldırma stratejileri ile uyumlu olacak biçimde revize edilmelidir.

Siyaset ve Hukuk Alanlarında

Siyaset alanında en etkili strateji, kitleleri örtük önyargının farklı siyasi süreçlerdeki kararlarını nasıl etkilediği konusunda eğitmeyi gerektirir. Houwer'ın (2019) belirttiği gibi, siyasi liderler hedeflerine ulaşmak için halkın saflığı üzerinde oynarlar. Halk bu konulara duyarlı hale getirilirse, siyasetçiler tarafından istismar edilme olasılığı azalır. Ayrıca, farklı sosyal gruplardan bireyler siyasette aktif olarak yer almalıdırlar. Bu, görevlere aday olmayı ve siyasi kampanyalara katılmayı gerektirir ve karar alma süreçlerinde herkesin temsil edilmesini sağlar. Hükümet, olumlayıcı (affirmative) eylemler uygulayarak bunu kolaylaştırabilir. Page (2018) olumlayıcı eylemi, toplumda yeterince temsil edilmeyen gruplar için fırsatları artırmak için uygulanan bir politika olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, çeşitli ülkelerin halihazırda kamu görevleri için pozitif ayrımcılık politikaları uygulamaya koyduğunu da belirtiyor. Örneğin, birçok Avrupa ülkesinde kadınların herhangi bir seçimde adayların yarısını oluşturmasını gerektiren politikalar bulunmaktadır.

Bu tür politikalar, örtük önyargılara meydan okumaya yardımcı olarak çeşitliliği ve içermeyi kolaylaştırır.

Tartışılan ve ele alınan bu stratejilerin çoğu hukuk alanında da uygulanabilir. Örneğin Pacella ve Guyette (2021), hukuk alanındaki önyargılarla yüzleşmenin ilgili tüm tarafların farkında olmasını gerektirdiğini belirtmektedirler. Ayrıca karar vericiler, karar vermelerini etkileyen önyargılarının üstesinden gelmek için motive edilmelidirler. Hukuk bölümleri de eğitim programlarına bilinçsiz önyargıyla ilgili öğretileri dahil etmeyi düşünmelidir. Bunu yapmak, uygulayıcıları nesnel karar vermeyi engelleyen her türlü zorluğa hazırlayacaktır. Öte yandan, Perrin (2019) avukatları müvekkillerini bireyselleştirmeye teşvik etmeye vurgu yapmaktadır. Bu, bireylerin sosyal gruplarıyla ilişkili stereotiplere dayalı olarak yargılama riskini azaltır. Son olarak, önyargıyı ortadan kaldırmaya da yardımcı olan hesap verebilirlik devreye sokulmalıdır.

Sonuç

Bilinçsiz önyargı, insan beyninin bir dizi kısa yollar aracılığıyla hızlı kararlar almasına yardımcı olan bir özelliğinden kaynaklanır. Bu, dünyaya ve diğer insanlara dair algılarımızı biçimlendirir ve tartışılabilir kararlar vermeye yol açabilir. İnsanlara ve durumlara genellikle nesnel veya nicel parametreler yerine bilinçsiz genellemeler ve önyargılarla yaklaşırız.

Bilinçsiz önyargıları daha iyi anlamak ve içsel önyargılarımızı bireyselliğimizde ve sosyal ilişki ve etkileşimlerimizde tespit ederek aşmak gerekir. İnsanlık, teorik ve pratik düzeyde alışlagelmiş bir kavram olan "önyargı" kavramıyla mücadelede, geçmiş siyasi ve toplumsal deneyimleri ve bilgi birikimi açısından nispeten daha iyi bir yerdedir. Klasik veya aşına olduğumuz açık veya doğrudan önyargı olgusu üzerine çok düşünülmüş, araştırmalar yapılmış ve bu konuda kayda değer bir bilimsel birikim ortaya konulmuştur (Sherif 1936, Adorno ve ark. 1950, Allport 1954, 2016, Sherif, ve ark. 1965, Tajfel 1970, 1974, 1978, 1982; Tajfel ve Turner 1979, 1986, Adorno 2016). Bununla birlikte, günümüzde çoğu insan bilinçsiz ve/veya örtük önyargılarından büyük ölçüde habersizdir. Bu durum kişisel ve toplumsal ilişkiler bakımından ciddiye alınması gereken bir tehdit oluşturmaktadır. Bilinçsiz önyargılarımız karşısında açık ve uyanık olmak gerekmektedir. Bilinçsiz önyargıların oluştuğunu gördüğümüzde, bununla başa çıkmanın en iyi yolu onunla yüzleşmektir; bunun ötesine geçmek ve önyargının ilişkilere ve etkileşimlere nasıl sızdığını da anlamak gerekiyor. Bu konu ve kavram hakkında bilinçli olabilmek için, kavramın ne olduğu ve dışavurumları konusunda hem bireysel hem toplumsal hem de bilimsel düzeyde toplumsal cinsiyet, teknik ve tıbbi ve diğer konularla ilgili araştırmalarda ve analizlerde farkındalık yaratmaya çalışmak elzem görünmektedir.

Bilinçsiz önyargı sayısız biçimde kendini gösterebilir, bu nedenle bireyleri ve günlük ilişkilerini etkileyebileceği bazı yolların farkında olmak yararlıdır. Bu bağlamda bilinçli farkındalık büyük önem taşımaktadır. Bilinçsiz önyargı, farklı dini veya siyasi görüşlere sahip insanları küçümsemek, kendimize benzer sosyal geçmişe sahip insanları kayırmak, belirli bir cinsiyetten olanlara öncelik vermek ve farklı bir eğitim düzeyine sahip bireyleri

dışlamak, alternatif bir bakış açısını görmezden gelmek gibi bireysel ve sosyal ilişkileri pek çok yönden olumsuz etkileyebilir. Bilinçsiz önyargıyı tanımak ve ona engel olabilmek bir beceridir ve her beceri gibi hatırlanması ve uygulanması gerekir. Bu ise öncelikle söz konuş kavram ve olguya yönelik bilgi, birikim, farkındalık ve bilinci gerektirmektedir.

Yukarıdaki tartışma, insan beyninin tüm bilgileri tek seferde işleyemediği için bilinçsiz önyargılardan mustarip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, birçok insan bilinçsiz veya örtük önyargılardan ve bunun kendi bakış açılarını nasıl biçimlendirdiğinden habersizdir. Bilinçsiz önyargı kendini farklı biçimlerde gösterir. Bunlara cinsiyet önyargısı, yaş ayrımcılığı, isim önyargısı, görünüm önyargısı, yakınlık önyargısı ve doğrulama önyargısı dahildir. Bilinçsiz önyargı hakkındaki tartışma, bilimsel teorilere ve yaklaşımlara dayanmaktadır. Bahsedilen teoriler arasında ikili tutum, sistem 1 ve sistem 2 düşünme modeli ve sosyal kimlik teorisi yer almaktadır. Örtük önyargı, farklı alanlarda görülebilmektedir. Tartışma, olumsuz çağrışımların ve klişelerin okullarda, işyerlerinde, sağlık hizmetlerinde, siyasette ve hukuk alanlarında ayrımcılığa nasıl işaret ettiğini gösteriyor. Son olarak, bu makale, bu alanlardaki örtük önyargıların üstesinden gelmeye yardımcı olabilecek öneriler sunmakta ve hangi önlemlerin alınabileceğine işaret etmektedir.

Yazarların Katkıları: *Yazar çalışmaya önemli bir bilimsel katkı sağladığını ve makalenin hazırlanmasında veya gözden geçirilmesinde yardımcı olduğunu kabul etmiştir.*

Danışman Değerlendirmesi: *Dış bağımsız.*

Çıkar Çatışması: *Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.*

Finansal Destek: *Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.*

Authors Contributions: *The author attest that he has made an important scientific contribution to the study and has assisted with the drafting or revising of the manuscript.*

Peer-review: *Externally peer-reviewed.*

Conflict of Interest: *No conflict of interest was declared by the author.*

Financial Disclosure: *The author declared that this study has received no financial support.*

Kaynaklar

Adorno T (2016) Otoritaryen Kişilik Üzerine Niteliksel İdeoloji İncelemeleri (Çev. D Şahiner). İstanbul, Sel Yayıncılık.

Adorno T, Frenkel-Brunswick E, Levinson D, Sanford P (1950) The Authoritarian Personality. New York, Harper.

Allport G (1954) The Nature of Prejudice. Cambridge, MA, Addison-Wesley.

Allport G (2016) Önyargının Doğası (Çevirmen N Nirven). Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayınları.

Brownstein M (2019) Implicit Bias. Available from: <https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/> (Accessed 30.12.2021).

Brownstein M (2020) Skepticism about bias. In An Introduction to Implicit Bias Knowledge, Justice, and the Social Mind (Eds E Beeghly, A Madva):57-76. New York, Routledge. Bucknor-Ferron P (2016) Five strategies to combat unconscious bias. Nursing 46:61-62.

Buetow S (2019) Apophenia, unconscious bias, and reflexivity in nursing qualitative research. Int J Nurs Stud, 89:8-13.

- Çayır K, Ceyhan MA (2012) *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Como DH, Floríndez LI, Tran CF, Cermak SA, Stein Duker LI (2019) Examining unconscious bias embedded in provider language regarding children with autism. *Nurs Health Sci*, 22:197-204.
- Consul N, Strax R, DeBenedictis, CM, Kagetsu NJ (2021) Mitigating unconscious bias in recruitment and hiring. *J Am Coll Radiol*, 18:769-773.
- Davis D, Chansiri K (2018) Digital identities—overcoming visual bias through virtual embodiment. *Inf Commun Soc*, 22:491-505.
- Faucher L (2016) Revisionism and moral responsibility for implicit attitudes. In *Implicit bias and philosophy* (Eds M Brownstein, J Saul):115-145. New York, Oxford University Press.
- Fitzgerald C, Hurst S (2017) Implicit bias in healthcare professionals: A systematic review. *BMC Med Ethics*, 18:19.
- Greenwald AG, Banaji MR (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychol Rev*, 102:4-27
- Glasgow J (2016) Alienation and responsibility. In *Implicit bias and philosophy* (Eds M Brownstein, J Saul):37-61. New York, Oxford University Press.
- Holroyd J Scaife R, Stafford T (2017) Responsibility for implicit bias. *Philos Compass*, 12:1-13.
- Houwer JD (2019) Implicit bias is behavior: A functional-cognitive perspective on implicit bias. *Perspect Psychol Sci*, 14:835-840.
- Howard A, Bornstein J (2018) The ugly truth about ourselves and our robot creations: The problem of bias and social inequity. *Sci Eng Ethics*, 24:1521-1536.
- Johnson GM (2020) The psychology of bias: from data to theory. In *An Introduction to Implicit Bias Knowledge, Justice, and the Social Mind* (Eds E Beeghly, A Madva):20-40. New York, Routledge.
- Joseph S, Murphy D (2013) The person-centered approach, positive psychology, and relational helping: Building bridges. *J Humanist Psychol*, 53:26-51.
- Kahneman D (2018) *Hızlı ve Yavaş Düşünme* (Çev. OÇ Deniztekin, FN Deniztekin) 8. Basım, İstanbul, Varlık Yayınları.
- Kallman D (2017) Integrating disability: Boomerang effects when using positive media exemplars to reduce disability prejudice. *Intl J Disabil Dev Educ*, 64:644-662.
- Korkmaz L (2017) Tutumlarımızın ne kadar farkındayız? örtük tutumlar ve örtük ölçüm yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20:109-127.
- Lopez B (2018) Unconscious bias in action. In *Diversity and Inclusion in Quality Patient Care* (Eds M L Martin, S Heron, L Moreno-Walton, M Strickland):69-74. Heidelberg, Springer.
- Maina IW, Belton TD, Ginzberg S, Singh A, Johnson TJ (2018) A decade of studying implicit racial/ethnic bias in healthcare providers using the implicit association test. *SSM Ment Health*, 199:219-229.
- Mariani R (2019) The unconscious bias: Impacting the workplace. In *Human Resources Management Issues, Challenges, and Trends: Now and Around the Corner* (Eds RR Sims, SK Bias):201-213. Charlotte, NC, Information Age Publishing.
- McClellan F, White AA, Jimenez RL, Fahmy S (2012) Do poor people sue doctors more frequently? Confronting unconscious bias and the role of cultural competency. *Clin Orthop Relat Res*, 470:1393-1397.
- McDowell MJ, Goldhammer H, Potter JE, Keuroghlian AS (2020) Strategies to mitigate clinician implicit bias against sexual and gender minority patients. *Psychosomatics*, 61:655-661.
- Oberai H, Anand IM (2018) Unconscious bias: Thinking without thinking. *Hum Resour Manag Int Dig*, 26:14-17.
- Pacella CB, Guyette M (2021) Proceed with caution: Mitigating the impact of implicit bias in patient experience score. *Ann Emerg Med*, 78:397-399.
- Page L (2018) The inconvenient truth about unconscious bias in the health professions. In *Diversity and inclusion in quality patient care* (Eds ML Martin, S Heron, L Moreno-Walton, M Strickland):5-13. Heidelberg, Springer.
- Payne K, Vuletich HA, Lundberg KB (2017) The bias of crowds: How implicit bias bridges personal and systemic prejudice. *Psychol Inq*, 28:233-248.
- Perrin PB (2019) Diversity and social justice in disability: The heart and soul of rehabilitation psychology. *Rehabil Psychol*, 64:105-110.
- Sander G, van Dellen B, Hartmann I, Burger-Kloser D, Keller N (2020) Inclusive leadership: How to deal with unconscious biases in human resources decisions. In *Struggles and Successes in the Pursuit of Sustainable Development* (Eds TK Tan, M Gudić, PM Flynn):12-21. New, Routledge.
- Şenyurt AY (2018) Tehdit manipülasyonu ve olumlu bilgilendirmenin örtük ve açık tutumlar üzerindeki etkisi (Doktora tezi). Bolu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Şenyurt AY, Coşkun H ve Ünlü ES (2020) Örtük çağrışım testi'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15:4437-4453.
- Sherif CW, Sherif M, Nebergall RE (1965) *Attitude and Attitude Change: The Social Judgement-Involvement Approach*. Philadelphia, PA, Saunders.
- Sherif M (1936) *The Psychology of Social Norms*. New York, Harper and Row.
- Shore LM, Randel AE, Chung BG, Dean MA, Holcombe EK, Singh G (2011) Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *J Manage*, 37:1262-1289.
- Smith D (2002) Psychologist wins Nobel Prize Daniel Kahneman is honored for bridging economics and psychology. Available from: [https://www.apa.org/monitor/dec02/nobel.html#:~:text=In%20October%2C%20Princeton%20University%20psychologist,and%20decision%2Dmaking%20under%20uncertainty.\(Accessed%2001.2022\).](https://www.apa.org/monitor/dec02/nobel.html#:~:text=In%20October%2C%20Princeton%20University%20psychologist,and%20decision%2Dmaking%20under%20uncertainty.(Accessed%2001.2022).)
- Stephens K, Baskerville RL (2020) The impact of implicit bias on business-to-business marketing. *J. Bus. Ind. Mark*, 35:1517-1525.
- Sukhera J (2019) Empathy and implicit bias: Can empathy training improve equity? In *Teaching Empathy in Healthcare* (Eds AE Foster, ZS Yaseen):223-238. Heidelberg, Springer.
- Sukhera J, Watling C (2018) A framework for integrating implicit bias recognition into health professions education. *Acad Med*, 93:35-40.
- Tajfel H (1970) Experiments in intergroup discrimination. *Sci Am*, 223:96-102.
- Tajfel H (1974) Social identity and intergroup behaviour. *Semiotica*, 13:65-93.
- Tajfel H (1978) Social categorization, social identity, and social comparison. In *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (Ed H Tajfel):61-76. New York, Academic Press.
- Tajfel H (1982) *Human Groups and Social Categories*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Tajfel H, Turner JC (1979) An integrative theory of intergroup conflict. In *The Social Psychology of Intergroup Relations* (Eds WG Austin, S Worchel):33-47. Monterey, CA, Brooks-Cole.
- Tajfel H, Turner JC (1986) The social identity theory of inter-group behavior. In *Psychology of Intergroup Relations* (Eds S Worchel, WG Austin):7-24. Chicago, Nelson-Hall.
- Tate S, Page D (2018) Whiteness and institutional racism: Hiding behind (un)conscious bias. *Ethics Educ*, 13:141-155.
- Thompson J (2021) An Adlerian approach to the impact of implicit bias on social connectedness affecting individuals with disabilities in the workplace (Master's thesis). Chicago, IL, Adler University.

Toribio J (2021) Accessibility, implicit bias, and epistemic justification. *Synthese*, 198:1-19.

Weber L, Wiersema M (2017) Dismissing a tarnished CEO? Psychological mechanisms and unconscious biases in the board's evaluation. *Calif Manage Rev*, 59:22-41.

White W, Logghe HJ, Goodenough DA, Barnes LL, Hallward A, Allen IM, Green DW, Krupat E, Llerena-Quinn R (2018) Self-awareness and cultural identity as an effort to reduce bias in medicine. *J Racial Ethn Health Disparities*, 5:34-49.

Whitford D, Emerson A (2018) Empathy intervention to reduce implicit bias in pre-service teachers. *Psychol Rep*, 122:670-688.

Wilson TD, Lindsey S, Schooler TY (2000) A model of dual attitudes. *Psychol Rev*, 107:101-126.

Zheng R (2016) Attributability, accountability, and implicit attitudes. In *Implicit Bias and Philosophy* (Eds M Brownstein, J Saul):62-89. New York, Oxford University Press.