BİRİNCİ KISIM
GÜÇ VE GÜÇLENDİRME KURAMI

GİRİŞ

Bu kitap dört temel kısımdan oluşmaktadır. Birinci Kısımda güç ve güçlendirme kuramına ilişkin tam bir anlayış geliştirmek hedeflenmiştir. Aslında şimdiye kadar güç ve güçlendirmeye ilişkin edindiğimiz bilgileri içeren anahtar kavram ve konuların önemli bölümü giriş niteliğinde ortaya konmuştur. Güç ve güçlendirme konusunda söylemek zorunda olduğum şey tanımlayıcı olmaktan kaçınarak pek çok tartışılan ve uzlaşılmayan konuların yer aldığı sosyal kurama yer verilmiş olunmasıdır. Bununla birlikte burada sunulan bilginin uygulama ve ilerideki öğrenme pratiğine rehber olması, düşünce ve önemli kavrayışları sağlaması ve yeterli beslenmeyi sunması umulmaktadır.

1. Kısım iki bölümden oluşmaktadır. Birincisinde güç ile ilgili kuramsal temele bir genel bakış sunarak konuyla ilgili önemli düşünceleri anlatmaya çalıştım. İkincisinde güçlendirme konusuyla ilgili en önemli kavramları açıklayarak tartıştım. Bunlar çok kapsamlı konular olduğu için seçici bir şekilde hareket ederek sunulmuştur. Anlatılması istenen konu oldukça karmaşık olduğu için burada konuyu olabildiğince açıklığa kavuşturmaya çalışırken entelektüel olarak zorlu bir mücadele vermek zorunda kaldım. Bu nedenle kitabın diğer üç kısmını okuduktan sonra 1. Kısma geri dönmek sizin için yararlı olacaktır.

Kitabın bu 1. Kısımı kitabın 2. Kısımında yer alan teorik temelin uygulamaya yansımalarına ilişkin zemin oluşturmuştur. Uygulama İçerisinde Kuram (Theory into Practice) serisinin ruhuyla uyumlu olarak kuram ve uygulamayı ayrı varoluşlarmış gibi değil bağlantılı ve birlikte sunmak amaçlanmıştır.

1. BÖLÜM

GÜÇ

Bu bölümde güç kavramına zemin oluşturan kuramsal temele ilişkin bazı kilit konuları inceleyeceğim. Şu önemli soruyu sorarak başlıyorum: Güç nedir? Bu soru, 2. Bölüm'de ayrıntılarıyla inceleyeceğimiz bir başlık olarak, sadece gücü anlamamız için değil aynı zamanda güçlendirmeyi anlamlandırmak için önemli olan geniş kuramsal altyapının parçaları olarak bazı kavramlara bir tartışma zemini hazırlamaktadır.

Herkes belli derecede bir güç sahibidir ancak elbette bazı insanlar diğerlerinden daha güçlü bir pozisyondadırlar. Toplum herkes için eşit fırsatlar sağlamaz. Bu nedenle, eşitlik ve çeşitliliğe (diversity)[1] ilişkin güç konuları ve sorunları arasında sıkı bağlantıların olduğunu görebiliriz. Bu bağlantılar 3. Kısım'da ele alınacaktır.

Alıştırma 1.1

Okumaya devam etmeden önce, bir an için ara verin ve 'güç' kelimesinin size ne anlam ifade ettiğini düşünün. Bu kelime aklınıza ne getiriyor? Bununla neyi bağdaştırıyorsunuz? Okumaya devam ederken cevaplarınızı aklınızda tutun.

Güç nedir?

Şunu kabul ederek başlamak gerekir ki güç yaygın bir şekilde kullanılan ancak bununla birlikte tam olarak yerine oturtması çok zor bir ifadedir. Güç kuramsal bir kavramdır ve bu nedenle farklı kuramsal perspektifler içinde farklı şekillerde anlaşılır. Bu da üzerinde anlaşılmış tek bir tanıma ulaşmanın imkânsız

1 Kitapta 'çeşitlilik' olarak tercüme edilmiş olan diversity kavramı hem çeşitlilik hem de farklılık kavramlarını içermektedir (Ç.N).

değilse de zor olacağı anlamına gelir. Kavrama yönelik farklı kuramsal yönelimleri göz önüne alan daha geniş bir anlayışı kurgulamaya ihtiyacımız olacaktır.

Netice itibariyle benim buradaki görevim güç hakkındaki çeşitli tartışmalara kesin bir cevap vermek yerine hangi farklı görüşlerin olduğunu ve bunların insani hizmetlerin uygulaması ve yönetimi için hangi çıkarımlara sahip olduğunu ortaya koymaktır. İlk olarak, gücün çeşitli anlamlarda kullanılan bir kavram olduğunun farkında olmak önemlidir. Şunu açıklığa kavuşturmamız gerekir ki biz burada gücün sosyal anlamı üzerinde duruyoruz. Bir başka deyişle gücün, elektrik veya rüzgâr gücü gibi enerji anlamlarıyla müzik veya sanatın gücü gibi anlamlarını dışarıda bırakıyoruz. Bununla birlikte, gücün bu biçimleri ile burada dikkatimizi verdiğimiz sosyal formları arasında kurulabilecek bağlantılar bulunmaktadır. Ne var ki bu, giriş niteliğindeki böyle bir kitabın içereceğinden daha ileri bir düzeyin konusudur.

Konunun karmaşıklığını anlama çabasıyla gücün farklı modellerini, aşağıdakiler kadar az olmadığını akılda tutarak, tanımlayabiliriz:

Psikolojik ya da kişisel model

Gücün psikolojik modelleri bir bireyin kendi hedeflerine erişme yeteneğiyle ilgilidir ve aşağıdakileri içermektedir:

- *Beceriler* İletişim, girişkenlik, etkili olma vb.
- *Kişisel özellikler* Cinsel çekicilik, ailevi veya statüye ilişkin diğer durumlar, saygınlık, karizma vb.
- *Rol* Yönetici, müfettiş, denetçi vb.
- *Tutumlar* Özgüven, kendine inanma, risk alma isteği vb.

Bu kavramlardan bazılarını, özellikle karizma konusunu, daha detaylı olarak aşağıda tartışacağız. Bu bağlamda dikkate alınacak başka bir husus, kişisel özellikler verili ya da zamanla kazanılabilirken becerilerin öğrenilebilir olmasıdır. Benzer biçimde, roller kısmen öğrenilebilir ve kısmen de doğuştan ge-

lir ya da kazanılabilir olup aynısını tutumlar için de söylemek mümkündür. Tutumlar neyin öğrenildiği, diğer insanlara nasıl cevap verildiği ve diğerlerinin de bize nasıl karşılık verdiğinin bir bileşimidir.

Söylemsel ya da kültürel model

Bu model büyük ölçüde Foucault'nun söylem kavramı yani dilin güç yapılarını oluşturmadaki kapasitesi ile ilişkilidir. Söylem, aşağıda daha detaylı tartışacağımız ve tüm yönleriyle ele alacağımız bir kavramdır.

Söylem esas itibarıyla bir konuşmadır ancak bir bakıma içinde belirli 'güç kuralları' barındıran birtakım dil, anlam ve davranış sistemlerine atıfta bulunmak üzere kullanılır. Örneğin, medikal söylemde kullandığımız 'doktorun talimatı' kavramı, hastaların doktorun verdiği direktifleri izlemeye mecbur olduğu yönünde bir varsayıma dayanır. Gerçekte ise böyle bir yasal gereklilik yoktur. Bu, tıp alanında yaygın olan böyle bir söylemin doktorlara nasıl büyük bir güç verdiğinin örneğidir. Hugman (1991) bu noktaya aşağıda oldukça iyi bir şekilde değinmektedir:

> Söylem dilden daha fazla bir şeydir. Söylem, toplumda bazı grupların kendi çıkarlarına göre hareket etmek ve dünyayı bu şekilde tanımlayarak hâkimiyet kurabildikleri dil ve sosyal ilişkiler arasındaki karşılıklı etkileşimle ilgilidir. Bu gruplar sadece baskın ekonomik sınıfları değil; aynı zamanda ataerkil toplumlarda erkekleri, sömürge ve sömürge sonrası toplumlarda ırkçılık içerisinde yaşan beyazları (Fanon, 1967; Spender, 1980) ve yanı sıra hizmet alan bireyler karşısında da profesyonelleri içermektedir. Dil, gücün yeniden üretilerek ve iletişim kurularak söylemin merkezinde yer alan bir boyutunu oluşturmaktadır (s. 37).

Söylemler, kültürel formasyonların önemli parçaları olarak yazılı olmayan kuralları ve kanıksanmış varsayımları şekillendirdiği ölçüde kültürün bir parçası haline gelir. Aşağıda göreceğimiz üzere pek çok güç bu kültürel düzeyden kaynaklanır.

Özelde söylemler, genelde ise kültürler bizi belirli bir doğrultuya yönlendirir ve dolayısıyla diğerlerinden uzaklaştırır. Kendi başına bu çok önemli bir güç uygulamasıdır. Söylemler

aslına bakılırsa gerçekliği inşa ederler. Bir söylem, içerisinde tanımlama gücü barındırır. Neyin normal (anormalin karşıtı olarak) ve kabul edilebilir olduğunu tanımlamak buna örnek verilebilir. Aşağıda 'gücü kuramsallaştırma' adlı başlığı tartışırken bu modellere yeniden değineceğiz.

Bir kişinin öznelliği söylemler yoluyla üretildiğinden (Healy, 2000, s. 45) kültürel düzey kişisel düzeyle bağlantılıdır, yani bir kişinin kimliği bir bakıma kültürel veya söylemsel süreçler yoluyla şekillenir.

Yapısal model

Bu model, bir kişinin sınıf, ırk, etnik köken, cinsiyet gibi çeşitli boyutlarda sosyal hiyerarşi içindeki konumuna işaret eder. Bunlar genel olarak kabul gören temel boyutlardır ancak ilgili başka yapısal faktörlerin de bulunduğunu unutmamak gerekir. Yaş, engellilik, cinsel kimlik, din ve konuşulan dil bu kapsamda yer alır.

Gücün yapısal boyutu birkaç şekilde kendini gösterir:

- *Kaynaklara erişim.* Bu bir 'finansal nüfuz' (financial clout) meselesidir. Örnek olarak, bazı insanlar var olan en iyi eğitim ve halk sağlığı hizmetlerini satın alma gücüne sahip iken finansal yelpazenin alt ucunda bulunan insanlar ise devlet kaynaklarından kendileri için ulaşılabilir olanlarla yetinmek durumundadır.
- *İdeolojik varsayımlar.* Bu mesele aşağıda daha detaylı olarak tartışacağımız gibi, 'hegemonya' kavramıyla ilgilidir. Çok sayıda insanın beyaz ırkın siyah ırktan üstün yaratılışta olduğuna ilişkin düşüncesi buna bir örnek olabilir.
- *Engeller.* İlerlemenin önündeki engellerin pek çoğu yapısal niteliktedir. Üst yönetim pozisyonlarındaki kadınların sayısını azaltmak için kullanıldığı görülen literatüre geçmiş 'cam tavan' kavramı buna bir örnektir.

Yapısal düzeyle kültürel düzeyi birbirine bağlayan önemli bir kavram 'autopoiesis'[2]dir (bkz. Thompson, 2003a). Bu, yapıların ve bununla bağlantılı kültürel formasyonların zaman

2 Kendi kendini yeniden üreten anlamında Luhmann tarafından kullanılan bir kavramdır (Ç.N).

içerisinde kendilerini yeniden üretmeleri yoluyla oluşan bir süreçtir. Örneğin, erkeklerin baskın olduğu bir yönetim ekibinde, bu ekipteki bir görev için başvuran bir erkek ve kadını düşündüğümüzde, kadının güçlü yanlarının değer görmeyip erkeğin bu göreve muhtemelen daha uygun bulunacağını düşünmek mümkündür. Bu da Becker'in (1967) 'itibar hiyerarşisi' (a hierarchy of credibility) kavramı ile bağlantılıdır yani bir kişi belirli bir hiyerarşi (veya güç yapısı) içerisinde yükseldikçe o kişinin sözü muhtemelen daha çok dinlenecektir.

Güç, o halde, şu üç düzeyde ele alınan bir olgu olarak anlaşılabilir: Kişisel, kültürel ve yapısal. Bu durum gücün hangi düzeyde kullanılacağının 'doğru' veya 'gerçek' olduğunu ortaya koymaya çalışma meselesi değildir. Bunun yerine gücün bu üç düzeyde de bulunduğunu kavramaya yöneliktir. Bu durum gücün her zaman kabul görmeyen ya da anlaşılamayan karmaşıklığının bir örneğidir.

Aşırı basitleştirmeye yönelik bu yönelimin başka bir örneği insanları güçlü veya güçsüz olarak iki temel kategoriden birine yerleştirme eğilimidir. Fook (2002) bunu iyi bir şekilde açıklamaktadır:

> İnsanlar kolayca 'güçlü' veya 'güçsüz' gruplandırmalarına girmez, bazen aynı anda iki gruba birden dâhildirler. Ayrıca güçsüz grupların üyeleri kendileri için belirlenen güçlendirilme şeklini mutlak olarak kabul etmez. Bazı insanlar çok benzer bir deneyimi güçlendirici bulurken bazıları aynı deneyimin güçsüzleştirdiğini deneyimleyebilir. Bazen bazıları için güçlendirici olan diğerlerinin güçlendirilmesini olumsuz etkileyebilir (s. 47).

Siyah ve beyaz imgelerle basit olarak düşünme eğilimi (insanları güçlü ya da güçsüz olarak görmek gibi) karmaşık, çok düzeyli olguların tek bir düzeye indirgenmesi olan indirgemeciliğin bir örneğidir. İndirgemecilik, kuramsal analizlerde ve kuram ile uygulamayı ilişkilendirmeye yönelik çabalarda yaygın olarak yapılan bir hatadır. Aşağıdaki tartışmalar böyle bir hatanın ne kadar önemli olabileceğini gösterecektir.

Aşırı basitleştirmenin bir başka örneği olan yaygın ancak yanlış bir varsayım, gücün muhakkak kötü bir şey, her zaman

olumsuz bir kuvvet olduğudur. Bu konu hakkında Foucault'nun (1978) çalışmasına ilişkin Westwood'un (2002) yorumları yol gösterici niteliktedir:

> Nietzsche'nin ardından (1844-1900) Foucault (1926-1984) gücü negatif veya pozitif olarak değil 'her yerde bulunan' ve 'üretken 'olarak ele almıştır. Modern toplumlarda tüm vatandaşları kontrol etmek için farklı güç formları vardır. Bunlar hükümetten devlet örgütlerine ve nüfus yönetimine kadar ve aynı zamanda bürokrasi ve kurumsal düzenlemelerle kendini gösterir (s. 17).

Güç zarar verebilir ancak fayda da sağlayabilir. Bu durum, güçlendirmeyi tartışırken gücün olumlu unsurlarından yararlanmayı kapsadığı gibi Foucault'nun bahsettiği farklı güç formlarını da içeren önemli bir tema olacaktır. Eğer güç muhakkak kötü bir şey ise biz neden güçlendirmeyi destekleyelim? Açıkçası, güç hakkında yalnızca olumsuzu gören basit ve tek taraflı bakış açısı bu karmaşık konuya hak ettiğini vermek için yeterli değildir.

Uygulama Odağı 1.1

Lin'in güç konusunda oldukça kafası karışmıştı. Lin, çalıştığı işte karşılaştığı sorunların pek çoğunun eşitsiz güç ilişkilerinin bir sonucu olmasından dolayı, gücün ciddi anlamda bir sorun olduğuna inanmaya başlamıştı. Eğer güç böylesine bir problem ise insanları güçlendirmek istemenin ne anlamı var? Fakat bu konuyu süpervizörü Glenys ile görüşmesinden sonra Lin'in kafa karışıklığı ortadan kalktı. Glenys ona gücün kendi başına bir problem olmadığını, ancak bazı insanların çeşitli şekillerde dezavantajlı ya da baskı altında olmasıyla sonuçlandığında sorun olduğunu ifade etti. Glenys, açıklamasına devam ederek, gücün zarar verme potansiyeline sahip olduğunu ancak gücün her zaman bir sorun veya sorun kaynağı olduğunu varsayarak aşırı basitleştirmeye yönelmemenin önemli olduğunu ifade etti.

Peki, o halde güç nedir? Sadece üç düzeyde ele alınan bir biçimde görülebileceği gibi (kişisel, kültürel ve yapısal) aynı zamanda şu üç şekilde de tanımlanabilir: yetkinliğe dayalı, söylemsel ve yapısal. Bunların her birini sırasıyla açıklayalım.

Alıştırma 1.2

Güç hangi yollarla olumlu bir biçimde kullanılabilir? Buna hangi örnekleri gösterebilirsiniz? Bunların çalışmalarınız için nasıl sonuçları olabilir?

Peki, o halde güç nedir? Sadece üç düzeyde ele alınan bir biçimde görülebileceği gibi (kişisel, kültürel ve yapısal) aynı zamanda şu üç şekilde de tanımlanabilir: yetkinliğe dayalı, söylemsel ve yapısal. Bunların her birini sırasıyla açıklayalım.

Yetkinlik olarak güç

Güç bir 'yetkinlik', yani sahip olduğumuz yapabilme becerisi olarak anlaşılabilir. Dowding (1996) bu konuda yerinde bir yorum sunmaktadır:

> Güç, yetkinliğe ilişkin bir kavramdır. Bir taşı 50 metre uzağa atma gücüm olduğunu söylemek, bu taşı 50 metre uzağa atıyor olduğumu değil; bu kadar uzağa atabileceğimi söylemektir. Bu da taşı atabilecek kapasiteye sahip olduğumu belirtir (s. 3).

'Karizma' yetkinlik olarak güce iyi bir örnektir. Karizma, belli bireylerin sahip oldukları ve başkalarını etki altına almakta onları oldukça etkili kılan kişisel özellikleri ve becerileri işaret etmektedir. Ghandi ve Churchill gibi önde gelen siyasi liderler genellikle karizmatik liderler olarak değerlendirilir. Bununla birlikte, karizmatik olarak tarif edilebilecek olanlar yalnızca ünlü kişiler veya siyasetçiler değildir. İnsani hizmetlerde görev alan yöneticiler ve meslek elemanları da halkın herhangi bir üyesi gibi karizmatik niteliklere sahip olabilirler. Bazı insanlar karizmatik niteliklere sahip olsalar da bunu kullanamayabilirler. Bu da var olan gücü uygulamaya koyma kapasitesi olan, ancak kullanılması şart olmayan, yetkinlik olarak güce bir örnektir.

Kurumsallaşmış düşünceler ve uygulamalar olarak güç

Bu başlık daha önce değinildiği üzere Foucault'nun çalışmasıyla ilgilidir. Düşünceler ve uygulamalar, 'söylemler' veya anlam

yapıları ve sosyal pratikler içinde iyice yerleşik hale gelirler. Bu düşünceler ve uygulamalar oldukça güçlü bir hal alıp normal ya da 'doğal' karşılandığı belli bir kültür veya sosyal çevrede sürekli tekrarlanması ve kullanılmasıyla iyice kökleşerek kurumsal hale gelirler. 'Hegemonya' kavramı bununla oldukça bağlantılıdır. Westwood (2002) bunu aşağıdaki gibi yorumlamaktadır:

> Gramsci kültürün gücünü yaşayan pratikler olarak anlamıştı. Kültürün gücü, yöneten sınıflarca oluşturulan güç bloklarını hegemonik ideoloji süreçleriyle toplumda bir konsensüs oluşturma yollarını üretir. Bu, basit bir biçimde insanların kandırıldıkları anlamına gelmiyor ancak ideolojik alanların, bireylerin yaşam koşullarının etkilediği büyük mesajlar ve simgeler dizisine bağlı insanlar tarafından etkin bir biçimde hem sahiplenildiği hem de bu alanlara direnç gösterildiği anlamına geliyor.

Bu paragraf daha detaylı bir şekilde incelenmeye değecek bir paragraftır:

- *Yaşayan pratikler olarak kültürün gücü* Bu ifade, kültürlerin insanlar için gündelik yaşamlarındaki gerçeklikler haline gelen güçlü pratikler geliştirdiği fikrini yansıtır. Örneğin, cinsiyete dayalı iş bölümü (bazı işlerin 'erkek işi' olarak görülürken bazılarının ise tipik bir şekilde 'kadın işi' olarak görülmesi eğilimi)
- *Konsensüs oluşturma* Kültürleri oldukça güçlü yapan şey budur. Sosyal bir konsensüs olarak kabul edilen söylemler geliştirmeyi içerir. Örneğin çocukların cinsel davranışlara dâhil edilmemesi geniş kabul gören bir fikirdir, buna rağmen farklı toplumlar uygun rıza yaşını ortaya koyan farklı tanımlamalara sahiptir (örneğin Hollanda'da bu yaş 12'dir). Bu durum, çocukların cinsel aktivitelere dâhil *edilmesi gerektiği* anlamına gelmez. Bunun yerine onların cinsel aktivitelerde yer almasının kesin sosyal bir konsensüs haline gelmemesini ifade eder. Öyle ki, buna katılmayacak olan görece az insan olacak ve onlar da muhtemelen bu şekilde davrandıkları için 'sapkın' insanlar olarak etiketleneceklerdir.

- *İdeolojik hegemonya* İdeoloji fikirlerin gücüdür ve hegemonya ise fikirlerin oldukça güçlü bir şekilde kabul edilerek baskın hale gelebilme becerisidir. Hegemonya 'baskı kurma' anlamına gelir fakat bu baskı kurma zor kullanma veya başka türden baskılarla değil fikirlerin kabul edilmesiyle yapılır.
- *İdeolojik alanları sahiplenmek* Bu, hegemonyanın nasıl işlediğini ifade eder. Bir toplumun baskın fikirleri insanlara dayatılmaktan ziyade onlar tarafından 'sahiplenilir'. Fikirleri bu denli güçlü yapan şey budur, öyle ki bunlar normal ve hatta 'doğal' olarak yerleşmiş hale gelirler. Örneğin eşcinsel ilişkiler, onların adeta biyolojiye 'karşı çıktıklarını' ima edercesine, çoğunlukla 'doğal olmayan' olarak gösterilir. Öyle ki eşcinselliğin uzun yıllar boyunca resmi biçimde bir akıl hastalığı olarak sınıflandırılması bunun açık bir göstergesidir.
- *İdeolojik alanlara direnmek* Baskın fikirlerin sahiplenilme eğilimine rağmen (ki aslında onları baskın yapan budur), onlara karşı pek çok direnç vardır. Erkeklere göre kadınlara ikincil konumda yer veren toplumsal cinsiyet söylemine karşı koyan kadın hareketi gibi baskın görüşlere karşı koyan hareketler örnek olarak verilebilir.
- *Geniş mesajlar ve işaretler yelpazesi* Söylemlere ilişkin 'kültürel aktarım' genelde iletişim ve özelde medya aracılığı ile gerçekleşir. Bu nedenle, mesajlar ve işaretler bunun önemli bir parçasıdır.
- *Bireylerin yaşam koşullarının etkisi* Biz yine de, söylemin zorlamaları ile aynı görüşte olan kuklalar değiliz. Seçimlerimizi ve eylemlerimizi kapsayan yaşam koşullarımız da bu denklemde önemli faktörler olabilir.

Açık bir şekilde, güç bir ya da daha fazla bireysel yetkinliğe sahip olmaktan daha karmaşıktır. Gücü anlamamız bu bakımdan bireysel ya da kişisel düzeyin ötesine geçmek durumundadır.

Yapısal ilişkiler olarak güç

Kurumsallaşmış dil ve davranış örüntüleri ve söylemlere bağlı güç kavramlarının gelişmesi bir yönüyle yapısal faktörlerin önemini vurgulayan yaklaşımlara karşı bir tepkidir. Bunun sebebi

bir ölçüde Foucault ve diğer benzer yaklaşımları benimseyenlerin 'post-yapısalcılık' olarak tanımlanan çalışmalarıdır. Fakat yine de yapısal boyutu gözden çıkarmak yanlış olur. Bunun önemli bir rolü olduğunu da göreceğiz.

Toplum -örneğin sınıf, cinsiyet ve ırk/etnik köken bakımından- farklı sosyal kesimlere ayrılmış durumdadır. Dikkat edilmesi gereken kilit nokta bu tür gruplanmaların eşit şartlar oluşturmadığıdır. Şöyle ki, sosyal yapılar içinde üstü örtülü bir güç hiyerarşisi vardır. Bu da ciddi bir sosyal eşitsizlikler dizisine neden olur(örneğin sağlık açısından). Sağlık Bakanlığı(Department of Health, 1998), en yüksek ve en düşük gelir grubundaki insanlar arasında ortalama ömür beklentisi farkının oldukça dikkat çekici olduğunu göstermektedir. Hastalık deneyimi de benzeri bir yapısal eşitsizlik örüntülerini izler.

Russell (2004, s. 165), devlet yönetiminin anarşi ve despotizme karşı baş üstünde tutulan bir alternatif olarak, belli düzeyde güç eşitsizliğini muhakkak içerdiğini önemle vurgular. Yine de eşit olmayan güç ilişkileri baskı ile bir tutulmamalıdır. Bu daha ziyade, baskının temeli olarak kabul edilmesi gereken şekilde, gücün (bilerek) kötüye kullanılması veya (bilmeyerek) hatalı kullanılmasıdır (Thompson, 2003a). Gücün doğası gereği yapısal ilişkiler, baskı için bir potansiyel içerir ancak bir hiyerarşinin varlığı mutlak surette baskıcı değildir. Bu konu oldukça karmaşık bir meseledir ve bu nedenle sosyal yapıların doğal olarak baskıcı olduğunu varsayan indirgemeci varsayımlar yaparak aşırı basitleştirmeye gitmemek önemlidir (bu konu hakkında ileri okuma rehberi için 4. Kısıma bakınız).

Buradaki kilit bir mesele güç kullanımını *meşrulaştırmak* olarak tarif edilebilecek olan otorite kavramıdır. Örnek olarak, güç kullanan bir polis birliğine sahip olmak yasa ve düzenin koruyucusu olarak genellikle sosyal açıdan meşru görüldüğü için kendi başına baskıcı değildir. Baskı böyle bir gücün haksız ve orantısız şekilde uygulandığı yerde ortaya çıkacaktır. Bu durum, insani hizmet profesyonelleri ve yöneticileri açısından, otorite konumunun kötüye kullanılması ya da hatalı kullanılması potansiyeline dikkat çekmesinden dolayı, önemli bir husustur. Bu ayrıca güce ve gücün nasıl işlediğine yönelik en azından temel

düzeyde bir anlayışa sahip olmamıza neden ihtiyaç olduğunu gösteren iyi bir gerekçedir.

Alıştırma 1.3

Hangi yapısal faktörler sizin çalışma alanınızla ilgilidir? Bu yapısal faktörler uygulamarız için ne gibi çıkarımlar getirebilir?

Çok düzeyli bir analiz: Yapılaşma kuramı ve ötesi

Geleneksel olarak gücün farklı kavramsallaştırmaları farklı düşünce okullarından çıkmıştır. Örneğin, gücün doğasıyla ve kişisel düzeyle ilgili açıklamalar psikoloji ve felsefe ile ilişkili iken kurumsallaşmış uygulamalar yaklaşımı post-yapısalcılık düşüncesiyle ilişkili olarak bu gibi konuların yer aldığı sosyoloji ve antropolojinin içindedir. Yapısal kavrayışlar ise sosyoloji, ekonomi ve politika içindeki Marksist düşünce ile bağlantılıdır. Bu nedenle, bu farklı kuramsal yaklaşımları ve uygulamaları uyumlu bir biçimde bir araya getiren görece az da olsa çabalar bulunmaktadır. Böyle bir bütünleştirme oluşturmak ana akımların kuramsal bir görevi olabilir ancak şu anki amacımız için gücü anlamamızın onun bir veya hatta iki düzeyine saplanıp kalmak yerine her üç düzeyini ve boyutunu da göz önünde bulundurduğumuz takdirde daha işe yarar olacağını görebiliriz.

Bireyci yetkinlik temelli tanımlamalar gücün kullanıldığı sosyal koşulları yeterli düzeyde hesaba katmadığı için eleştirilebilir. Yani, bunlar gücü psikolojik bir kavram olarak görmekte ve bu nedenle onu hem psikolojik hem de sosyolojik boyutlarda bir fenomen olarak kabul etmek yerine sosyolojik boyutları göz ardı etmektedir. Post-yapısalcı yaklaşım sosyolojik bir boyut sunar fakat Westwood'un (2002) belirttiği gibi: "Habermas, Foucault'nun çalışmasını eleştirir çünkü mücadele içindeki kolektifler onun analizlerinde yer almaz." (s. 17). Başka bir deyişle, yapısal boyutu ihmal eder. Yapısal yaklaşıma gelince o da yapılara çok fazla odaklandığı ve diğer boyutlara yeterince odaklanmadığı için eleştirilebilir. Öyle ki, pek çok insanın 'tekil' (monolitik) güç anlayışı olarak bildiği şeyi sunmaktadır.

Kişisel ve yapısal boyutları bir araya getirmek için rağbet gören bir yaklaşım yapılaşma kuramıdır. 'Yapılaşma', önde gelen sosyolog Anthony Giddens tarafından geliştirilen bir kavramdır. Bu kavram faillik (örn. benim eylemlerim) ile daha geniş sosyal yapının (eylemlerimin bulunduğu bağlamın) etkileşim şekline işaret eder. Giddens'ın kuramı insan varlığının bu iki önemli faktörler setinin karşılıklı etkileşimi ile nasıl karakterize olduğunu açıklamaya yönelik olarak uyarlanmıştır. Doğrusu, bizim özgür iradeye sahip olduğumuz ve her istediğimizi tam manasıyla yapabileceğimiz doğru değildir ki bu daha geniş sosyal etkenlerin kısıtlamalarının göz önüne alınmasını ihmal eden toy bir yaklaşımdır. Bununla birlikte, geniş sosyal yapısal faktörlerin bizim herhangi bir konuda söz sahibi olmaksızın bize ne olacağını *belirlediğine* dair yararı olmayan aşırı karşıt varsayımlara gitmemek de gereklidir. Meselenin aslı eyleyen ve yapı arasında, yani eylemlerimiz (agency) ve bu eylemlerin bulunduğu bağlam (yapı) arasındaki karmaşık bir diyalektik etkileşimdir.

Daha önce değindiğim üzere (Thompson, 2003a), yapılaşma kuramı hatırı sayılır güçlü yönlere sahiptir fakat içindeki bir zayıflık ortak anlamların, genel geçer varsayımların, yazılı olmayan kuralların ve benzerlerinin bulunduğu (Giddens'ın 'yapı' olarak tarif ettiği ve kültürel düzeyle pek çok ortak özelliği olan bazı boyutları olmasına rağmen –bkz. Stones, 2005) kültürel düzeye çok az ilgi göstermesi veya hiç göstermemesidir. Eğer güçlendirmeyi anlayacak isek, sadece faillik (kişisel düzey) ile yapısal düzey arasındaki etkileşimi değil aynı zamanda fail ile kültürel düzey arasındaki (ve aslında kültürel ve yapısal düzeyler arasındaki) etkileşimleri tanımamız gerekir. Bu ise sosyal gerçekliğin çok karmaşık bir resmini ortaya çıkarmaktadır. Böylece eğer güçlendirmenin inceliklerinin hakkını vermek istiyorsak bu karmaşaya ihtiyacımız vardır.

Bazı yönlerden yapılaşma kuramı varoluşçulukla pek çok ortak noktaya sahiptir. Varoluşçuluktaki anahtar kavram, politik özgürlük için gerekli bir öncül olarak varoluşsal özgürlük (seçim yapma becerisi ve aslında gerekliliği) fikridir. Başka bir deyişle, insan failliğini reddedersek o zaman politik özgürlük imkânsız olacaktır. Eylemlerimiz üzerinde belirli düzeydeki kontrolümüzü (ve dolayısıyla sorumluluğumuzu) reddedersek, kapsamlı politik özgürlüklere ulaşamayız. O halde, açıkça görülüyor ki, faillik güç ve esasında güçlendirmeye yönelik kuramsal bir anlayış geliştirmek söz konusu olduğunda temel bir kavramdır.

Güç, bu durumda basit bir mesele değildir. Güç, farklı düzey ve boyutlara sahiptir. Bu alana dair pek çok kuramlaştırma yıllar içinde yapılmışsa da bu karmaşıklıklar hakkında sağlam bir kavrayışa sahip olduğumuzu hissedebilmemizden önce hala yapılacak çok daha fazlası vardır. Bu zaman zarfında, sahip olduğumuz kuramsal bilgi birikimini gözden geçirmek yararlı olabilir. Şimdi sırasıyla yapacağımız budur.

Gücün kuramsallaştırılması

Burada ele alınmakta olan gücün kuramsal dayanaklarına yönelik kapsayıcı bir analiz sunmak açıkçası bu kitabın kapsamının dışındadır. Daha gerçekçi bir amaç, bunların profesyonel uygulama ve yönetim için önemini, kısaca da olsa, düşünmek ve bazı kilit noktaları gözden geçirmektir.

Sosyolojik olarak güç: Lukes

Daha önce değinildiği üzere, gücün sosyolojik anlamını kapsama dâhil etmek ve basit biçimde dar bir psikolojik perspektife bağlı kalmamak önemlidir. Steven Lukes, güç üzerinde yaptığı çalışmalarda aslı 1974'te yayımlanmış olan, güncellenmiş hali 2005 yılında yayımlanan klasik haline gelmiş bir metni kaleme alarak sosyolojik boyutu vurgulamıştır. Onun çalışması üç boyutla da ilgiliydi ancak bu kez gücün kendisinden ziyade güce yönelik *bakış açıları* bakımından ele alıyordu.

- *Güçle ilgili tek boyutlu görüş* Bu görüş örneğin karar alma gibi süreçlerdeki güce işaret etmektedir. Çatışmalı durumlarda karar vermeye dâhil olma davranışı ile ilgilidir. Yani bir kişinin veya grubun, diğerlerinin çıkarlarına ters düşme ihtimali olsa bile, amaçlarına ulaşma gücüdür.
- *Güçle ilgili iki boyutlu görüş* Bu görüş sadece karar alma ile değil 'karar almama' ile de ilgilidir. Gündem oluşturma

gücü ve dolayısıyla aynı zamanda bazı konuların gündeme gelmesinden alıkonulması gücüdür.

- *Güçle ilgili üç boyutlu görüş* Bu görüş, sosyal bağlamın önemine işaret eder. Lukes toplumsal örüntülerin birtakım güç ilişkilerini nasıl yarattığını aşağıdaki gibi tarif eder:

> Sistemin sürdürülebilmesi sadece bireysel olarak seçilen eylemler ile ilgili değil aslında daha çok bireylerin eylemlerinde görmediğimiz kurumsal pratikler ve toplumsal olarak yapılanmış ve kültürel olarak kalıplaşmış grup davranışlarıyla kendini gösterir (2005, s. 26).

Bu açıklama, Foucault'nun 'kurumsallaşmış uygulamalar' yaklaşımına yakındır. Kurumsallaşmış uygulamalar yaklaşımı normu oluşturan tekrarlanan davranış örüntüleri ve dil kullanımıyla ortaya çıkan güce işaret eder (bu durum normdan sapanların kabul görmemesini de içerir). Ayrıca güç ilişkilerinin yaratılması ve sürdürülmesinde sosyal yapıların rolünü kabul eden yapısal yaklaşımın öğelerini de yansıtır.

Lukes'un çalışması, ilgili sosyolojik boyutları incelemek yoluyla güç anlayışımızı genişletmeye yardım etmiştir.

Yapabilme gücü = yetkinlik

Yapabilme gücü ve gücü baskı olarak kullanma

Literatürde güç ile ilgili uzun süreden beri yapılmakta olan bir ayrım yapabilme gücü (power to)ve gücü baskı olarak kullanma (power over) arasında görülmektedir. Yapabilme gücü, bireysel yani gücün yetkinlik modeline denk düşer. Kişilerin hedeflerine ulaşmadaki potansiyeline değinir. Latincede '-e bilmek' anlamına gelen 'potere' fiili 'potansiyel' kelimesi ile ilişkilidir ve onun kökeni olarak görülebilir. Bu nedenle güce sahip olmak (hedeflerimize ulaşmak için) potansiyele sahip olmaktır. Böylelikle, güçlendirme birinin potansiyelini fark etmekle eşdeğerdir ve dolayısıyla insani hizmetlerin uygulaması ve aslında daha geniş anlamda yönetim için önemli bir meseledir.

Uygulama Odağı 1.2

Ram, güçlendirme üzerine bir eğitime katıldığında kendisinin 'sözde erkek gücü' dediği şeye çok fazla vurgu yapıldığını hissetti. Ram, eğitmene patronunun bir kadın olduğunu, ailesindeki en güçlü kişinin annesi olduğunu ve beyazların hükmettiği bir toplumda siyah bir erkek olarak kendisini 'güçlü bir erkek' olarak göremediğini ifade etmiş ve bu nedenle erkek egemenliği fikrinin kolay kabul edilecek bir şey olmadığını dile getirmiştir. Ancak eğitmen ona sosyolojik resmi görmek için duruma daha geniş bakması için yardımcı olmuştur. Ram'ın kendi yaşam deneyimleri hakkındaki yorumları tamamen geçerli olsa da bunların gücün kadınlardan çok daha fazla şekilde erkeklerle ilişkilendirildiği toplumsal bağlam içinde görülmesi gerekirdi. Eğitmen aynı zamanda gücün nasıl çok karmaşık olduğunu ve genel erkek egemenliği temasının onun bahsettikleriyle birlikte bağlam içerisine nasıl yerleştirilmesi gerektiğini açıkladı: Irk ilişkilerine bağlı güç, aile dinamikleri içindeki güç vb. Ram gücün çok karmaşık bir mesele olduğunu ve kendi kişisel deneyimleri kadar daha geniş bir (sosyolojik) resmi göz önünde bulundurması gerektiğini anlamaya başladı.

Bunun tersine, 'gücü baskı olarak kullanma' (power over) gücün baskı kurmak, bir itaat ilişkisi yaratmak için nasıl kullanılabileceğine işaret eder. Bu açıklama iki kişi arasındaki ilişkilerin eşit olmadığı ve hatta birinin diğerine baskı kurduğu kişisel düzeyle ilgilidir. Bu aynı zamanda yapısal düzeyle de ilgilidir. Örneğin, (bir sosyal grup olarak) erkeklerin (bir sosyal grup olarak) kadınlarla ilgili güç konumlarını işgal ettiği yer bunu gösterir. Kişisel ve yapısal düzeyler arasındaki kafa karışıklığı yıllar boyu pek çok soruna yol açmıştır. Bunun bir örneği, erkekler yapısal düzeyde (güç konumlarını ellerinde tutmak bakımından) baskın konumda görülebildikleri için tekil erkeklerin tekil kadınlardan haliyle daha güçlü olduğunu pek çok insanın kabul etmesidir. Bu açık bir biçimde hatalı bir varsayımdır. Örneğin, bir şirketin kadın yöneticisi ile kıdemsiz bir erkek çalışan arasındaki güç ilişkilerini göz önüne getirin. Bu demek değildir ki yapısal cinsiyet ilişkilerinin payı olmayacaktır. Örnek olarak, kadın yönetici tepe noktaya yükselmek için erkeğin karşılaşmadığı her türlü engelle karşı karşıya kalmış olabilir. Burada

yine karmaşık konularla alakadar olmaktayız ve açıktır ki indirgemeci bir "erkekler güçlüdür, kadınlar değildir" görüşüne dayanmak yeterli olmayacaktır.

Gücü baskı olarak kullanmak aynı zamanda kültürel düzeyle de ilgilidir. Bunun sebebi kültürel varsayımlar ve uygulamaların bir parçası ve bölümü olan baskın fikirlerin -Marx'ın uzun zaman önce değindiği gibi- baskın grupların fikirleri olmasıdır. Diğer bir deyişle, baskınlığın yapısal ilişkileri kültürel varsayımlarca pekiştirilmektedir: Ataerkil güç yapıları ataerkil kültürel varsayımlar ve aslında söylemler tarafından pekiştirilmekte ve desteklenmektedir.

Söylem kavramına dayanan bir güç anlayışı hem 'yapabilme gücü' hem de 'gücü baskı olarak kullanma' öğelerini içerir ancak her ikisini de tam olarak dikkate almaz. Bu nedenle üç düzeyi de anlama ve göz önünde bulundurma gereği vardır.

Alıştırma 1.4

Çalıştığınız alanla ilişkili söylemleri tanımlayabilir misiniz (normal ya da kabul edilebilir olarak görülenin üzerinde güçlü etkileri olan dil, anlam ve uygulama çerçevesini düşünebilirsiniz)?

Gücün bu iki biçimi (Lukes'un 'türler' olarak adlandırdığı şekilde) birbirinden ayrılamaz. Dowding (1996) bunu aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

> Artık gücü baskı olarak kullanmak, yapabilme gücünü işaret etmektedir. A, B üzerinde B'nin X'i yapması için gücü baskı olarak kullanır. A, B'ye bunu yaptıracak 'yapabilme gücü'ne sahiptir. Yapabilme gücü ve gücü baskı olarak kullanma birincisinin sonuçları ortaya çıkarması, ikincisinin ise en az iki aktör arasındaki bir sosyal ilişkiyi muhakkak içermesi sebebiyle, sırasıyla 'sonuca ulaşmayı sağlayan güç' ve 'sosyal güç' olarak tarif edilebilir (Dowding, 1991, s. 48). Bu iki kavramın aşağıdaki şekilde bir tanımını yapabiliriz:
>
> Sonuca ulaşmayı sağlayan güç=Bir aktörün sonuçları ortaya çıkarma veya ortaya çıkmasına yardım etme becerisidir.
>
> Sosyal güç=Bir aktörün sonuçları ortaya çıkarmak veya sonuçların ortaya çıkmasına yardım etmek üzere başka aktör veya aktörlerin motivasyonunu kasıtlı olarak değiştirme becerisidir (s. 4-5).

Yapabilme gücü ve gücü baskı olarak kullanma arasındaki ayrım önemlidir çünkü sosyal bir olgu olarak baskının önemini gösterirken aynı zamanda gücün mutlaka baskı olmadığını da ortaya koymaktadır.

'İşbirliğine dayalı güç' ve 'özden gelen güç': Rowlands

Yapabilme gücü ve gücü baskı olarak kullanma arasındaki ayrımı gördüğümüz önemli ve yararlı bir metin Rowlands'ın (1998) kadınların güçlendirilmesini tartıştığı ve çok önemli iki öğe daha eklediği çalışmadır.

> Erkeklerin kontrolü kaybetme korkusu kadınların güçlendirilmesi önünde bir engeldir, fakat kadınların güçlenmesinin kesin bir sonucu erkeklerin güç kaybetmesi gerektiği midir veya daha kritik olanı böyle bir güç kaybı korkulması gereken bir şey midir? Gücü baskı kurma aracı olarak anladığımızda başka türlü düşünmek zordur.
>
> Bununla birlikte yine de gücü anlama ve kavramsallaştırmanın sadece belli bir dizi sonuçlara değil süreçlere odaklanan yolları da bulunur. Güç, 'yapabilme gücü','gücü baskı olarak kullanma ve 'özden gelen güç' olarak çeşitli şekilde tanımlanabilen biçimler alabilir. Hepsi de güçlendirme için çok farklı anlamlar (veya anlam setleri) oluşturmaya imkân verir (s. 13).

Rowlands (1998) 'işbirliğine dayalı gücü' açıklamaya aşağıdaki şekilde devam ediyor:

> Bazı yazarlar işbirliğine dayalı güçle, özellikle bir grubun problemlerle birlikte baş etmeye çalıştığında, bireylerin tek tek bir arada olmaktan çok bir bütünün parçası olma duygusuyla ortaya çıkan güce işaret eder. (akt. Williams ve diğ., 1995, s. 234) (s. 14).

Bu kavram bir arada işbirliği içinde çalışmanın yararlı bir ilerleme yolu olabildiğinin yerleşmesine yardım etmesi bakımından güçlendirme için önemli bir kavramdır. Bunun iki şekilde uygulaması görülebilir. Birincisi, dezavantajlı konumda

bulunan insanlar amaçlarına ulaşmak için kolektif biçimde çalışabilir. Yani uyum içindeki, kolektif güçlerinin değişimi ortaya çıkarmak için yalnız başına olan çabalardan daha büyük olduğunu anlayabilirler (birlik olmanın gücü). Bu nedenle güçlendirmeyi basit bir biçimde bireysel veya kişisel bir mesele olmaktan daha fazlası olarak düşünmek önem arz eder. İkincisi, profesyonel katılım söz konusu olduğunda iş birliği içinde çalışmanın daha iyi olduğu anlamı çıkar. Yani, yukarıdan aşağıya dönük 'biz en iyisini biliriz' bakışı yerine ortaklık içerisinde çalışmaktır. Hem 4. Bölüm hem de 6. Bölüm'de bunun önemli bir konu olduğu ortaya çıkacaktır.

Rowlands (1998) ayrıca şunu açıklamaya yardımcı oluyor:

> Aynı zamanda, her birimizin sahip olduğu ve bizi gerçekten insan yapan tinsel güçler ve özgünlük olarak özden gelen güç vardır. Bunun temelleri kendini kabul etme ve kendine saygı duymadır. Genişletirsek, sırasıyla diğerlerine de eşit olarak saygı duymak ve onları kabul etmektir. Bu güç bireylere ezici muhalefet karşısında kaldıklarında ya da risk almak zorunda olduklarında kendi duruşlarını savunmayı sağlar.

Tümüyle mantığa dayalı bir sosyolojik güç anlayışını benimseyen pek çok insan bu tinsel yönelimli güç boyutuna gelince belki duraksayacaktır. Yine de tinselliğin, bir kişinin yerini daha geniş bir dünyada aramak ve oluşturmak anlamında, güç ve güçlendirme meseleleriyle yakından ilgili olmaması ve sosyolojiye (özellikle fenomenolojik veya varoluşçu yaklaşımlar için –bkz. Örn. Craib, 1976) uygun olmaması için bir neden yoktur.

'Özden gelen güç' kavramı aşağıdaki gibi tanımlanabilecek olan varoluşçu 'otantik (sahici) olma' kavramı ile iyi bir bağlantı oluşturmaktadır.

> Otantik olma, yaşamımızı kontrol edebildiğimiz ve edemediğimiz yönleri arasındaki sınırların fark edilmesine ve ilk kategoriye girenlerin ikinci kategoriye sokulmamasının teminini içerir (Thompson, 2005a, s. 127).

Uygulama Odağı 1.3

Steph bir süre yaşamlarının zorlu dönemlerinde olan insanlarla çalışmıştı. Fakat kendi hayatında iki önemli yakınını kaybettiğinde ve üzerine diğer aile sorunları geldiğinde baş edemeyeceğinden gerçekten endişe etmişti. Pek çok insanın baş etmesine yardım ettikten sonra kendi büyük sorunları ile uğraşmaya çalışırken 'iflas edebileceği' ironisini fark etti.

Steph 'sınıra yaklaştığını' hissettiğinde bir dönüm noktası geldi ve sonuca ulaşmasını temin edecek iç kaynaklarını bulmayı bir şekilde başardı. Bu 'özden gelen güç' diğer aile üyeleriyle bir araya gelmek ve bu son derece zorlayıcı zamanlarda bir diğerini desteklemede 'işbirliğine dayalı güç'ten yararlanmak için ona itici güç vermişti.

Aslında otantik olma daha geniş bir biçimde güçlendirme ile de oldukça ilintili görülebilir:

> Güçlendirme insanların ilerlemelerinin önündeki engelleri ortadan kaldırmak için onlara yardım etmeyle ilgili bir meseledir ve otantik olma, bunda merkezi bir rol oynar, çünkü genellikle karşılaştığımız engellerin büyük bir bölümü kendimizden kaynaklanmaktadır (örneğin bir kişi, öğretmenlerinin ve diğer kişilerin, kendisinin düşük yetenekli olduğuna ilişkin yorumlarını içselleştirmesinin bir sonucu olarak özgüven eksikliği yaşayabilir). Uygulama, bu tür engellerle karşılaşan insanların kendilerine yardım etmelerine yardımcı olmayı içerir (Thompson, 2005a, s. 127).

Böylece dört güç türü aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- *Yapabilme gücü (power to)*: Bu güç türü insanların amaçlarına ulaşma yetenekleriyle ilgilidir. Profesyonel bir bakış açısıyla bu potansiyeli en üst düzeye çıkarmak için bir altyapı olarak görülebilir. Örneğin insanlara yardım ederek potansiyellerini geliştirmelerinin önüne geçen herhangi bir engeli fark etmeyi ve onunla baş etmeyi içerir.
- *Gücü baskı olarak kullanma (power over)*: Bu, eşitsiz güç ilişkilerini (yani baskı kurma ilişkilerini) tarif etmek için kullanılır. Bunun sosyal olarak meşru biçimde gerçekleştiği yer-

de (örn. çocuk koruma) yetki kullanımı olarak kabul edilir. Toplumsal açıdan meşru olmayan baskı kurma ilişkileri ortaya çıktığında (örn. ırkçılık) veya meşru otoritenin kötüye kullanıldığı ve yanlış kullanıldığı yerde (örn. polis tarafından gereksiz zor kullanma) ise baskı anlamına gelir.

- *İşbirliğine dayalı güç (power with):* Ortaklığın temelidir ve bir kolektif yaklaşımdır. Birlikte çalışarak ve diğerlerini birlikte çalışmaya cesaretlendirerek daha fazlasına ulaşılır.
- *Özden gelen güç (power from within):* Güç çeşitli biçimlerde kaynaklar kavramı ile yakından ilişkilidir ve bu kişisel ve içten gelen kaynakları içermektedir. Özden gelen güç, bu nedenle bizim yararlandığımız dayanıklılığı ve esnekliği başkalarına yardım ederken de kullanmayı ifade eder. Bu nedenle de tinsellik (anlam, yön ve hayatımızda bağlar arama) ve otantik olma (kendini kandırmadan kaçınma) ile yakından ilişkilidir.

Güç ve bilgi

'Bilgi güçtür' fikri oldukça yerleşmiş bir ifadedir. Fakat güç ve bilgi arasındaki ilişki bundan daha fazlasını ifade eder. Çünkü bilgi, daha önce değindiğimiz üzere, kendileri güç alanları olan söylemlerin içinde gelişir. Turner (1995), bunu tartışırken yerinde bir yorum yapmıştır:

> Kabul etmeliyiz ki... güç bilgiyi üretir... güç ve bilgi birbirleriyle doğrudan bağlantılıdır; öyle ki bilgi alanı oluşturulmayan bir güç ilişkisi olmadığı gibi aynı zamanda güç ilişkilerini öngörmeyen ve oluşturmayan bilgi de yoktur. Bu 'iktidar-bilgi' ilişkilerini iktidar sistemi nazarında özgür olan ya da olmayan bir bilgi öznesi çerçevesinde değerlendirmemek gerekir. Bunun aksine bilen öznenin, bilinecek nesnelerin ve bilme tarzlarının, iktidar-bilgi arasındaki bu karşılıklı temel çıkarımların ve onların tarihsel dönüşümlerinin etkileri olduklarını göz önünde bulundurmak gerekir (Foucault, 1977, s. 27-8) (s. 12).

Bu ifadeler bilginin mesleki uygulamada nasıl kullanıldığına dair çıkarımlara sahiptir. Örneğin, ruh sağlığı sorunları hakkında tıbbileştirilmiş özne düşüncesine dayalı bir bilgi tabanı geliştirmek saptanan sorunların nasıl çözüleceği konusunda sonuçlar doğurur. İkinci Bölüm'de göreceğimiz üzere bu durum güçlendirmenin teşvik edilmesi söz konusu olduğunda (zarar verici) çıkarımlara sahiptir. Bu sebeple bir medikal model yaklaşımı ele aldığı bireyi 'patolojize eden' (yani sorunları bireydeki yetersizlikler olarak gören) ve daha geniş faktörleri dikkate almayan bir yönelime sahiptir.

Bu bakımdan mesleki bilginin nasıl geliştirildiği ve nasıl kullanıldığı güç ve dolayısıyla güçlendirme için önemli anlamlara sahiptir.

Güç ve dil

Güç ve dil arasındaki ilişki karmaşıktır. Bunun sebebi:

- *Dil güç ilişkilerini yansıtır* Bunun bir örneği toplumsal cinsiyet temelli terminolojinin açık bir erkek egemenliği mesajının verilmesinde kullanılmasıdır: 'Okuyucu dildeki erkeklik formlarının kadınları ikincil konuma itip itmediği hakkında kendi kararını vermelidir.'
- *Dil güç ilişkilerini pekiştirir* Belirttiğimiz üzere, sürekli tekrarlanarak kurumsallaşmış hale gelen dil kullanım kalıpları neyin normal ve kabul edilebilir olduğuna (ve dolayısıyla neyin anormal, doğadışı ve kabul edilemez olduğuna) ilişkin güçlü mesajlar barındıran 'söylemlere' şekil vermektedir.

Dil ve güç konusu ne yazık ki kayda değer biçimde aşırı basitleştirmeye maruz kalmıştır (Thompson (2003b)'ın eserindeki 'politik doğruluk' tartışmasına bakınız). Bu konu sadece belli kelimeleri yasaklama ve yerlerine başkalarını kullanma meselesi değildir. Gerekli olan, dil ve güç arasında nasıl bir ilişki olduğuna dair çok daha derinlikli bir kavrayıştır.

Güç ve çatışma

Çatışma, insani hizmet uygulaması ve yönetiminin (her ne kadar düşük düzeyde olsa da) gündelik bir parçasıdır ve doğru-

su çatışma yönetimini etkili bir şekilde yapabilmek önemli bir beceridir. Bu beceri, yapabilme gücü ve belli bir düzeye kadar 'gücü baskı olarak kullanma'yı içerir ancak bu, ilgili insanları yabancılaştırmayacak ve dolayısıyla çatışmanın yükselmesi riskini doğurmayacak şekilde olmalıdır. Aslına bakılırsa, çatışma yönetimi kapsamında yer alan müzakere ve girişkenlik becerilerinin, hassas ve ölçülü güç kullanımı anlamına geldiği görülebilir.

Bunun yanı sıra, çatışmanın güç kullanımının bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülebilir. Örneğin, gücünü kullanan bir insan gücünü kullanan başka diğer insanlar için sorunlara neden olabilir, bu durumda taraflar çatışma içine girerler. Güç üzerindeki anlayışımızı geliştirmek bu yolla çatışmayı ve bunun insani hizmet uygulaması ve yönetimindeki önemi üzerindeki anlayışımızı geliştirmeye yardımcı olur.

Güç ve güçsüzlük

Gücü düşünürken aynı zamanda güçsüzlüğü de göz önünde bulundurmalıyız. Hepimiz zaman zaman güçsüzlüğü deneyimleyebilirken bazı grupların güçsüzlük durumuna özellikle yakın oldukları görülebilir.

- *Ruh sağlığı sorunu olan bireyler* İçinde bulundukları durumun zayıflatıcı etkileri ve tıbbileştirmenin sonuçları ile aynı zamanda ayrımcılığın bu durumu meydana getirdiği görülebilir.
- Öğrenme güçlüğü yaşayan bireyler Burada ruh sağlığı sorunu yaşayan kişilerle güçlü bir paralellik vardır. Ancak öğrenme güçlüğünde tıbbileştirilme daha az telaffuz edilir (yine de problemli olmaya yetmeyecek kadar değildir).
- *Fiziksel engelli bireyler* Aynı şablon, çoğunlukla engelliliğe ilişkin basmakalıp yargılara dayalı olarak, belirgin bir ayrımcılık odağında buraya da uygulanabilir.
- *Uzun süreli hastalığı olan bireyler* Hastalığın kendisi, ister uzun ister kısa olsun, güçsüzleştirici olabilir ancak ayrım-

cılık, özellikle de hastalık sosyal açıdan onaylanmadığında (örn. AIDS) bunun üzerine daha fazlasını ekler.

- Çocuklar (Bakım ihtiyacı olan çocuklar) Çocukların göreli güçsüzlüklerinin kabul edilmesinde onlara daha fazla söz hakkı verilmesi gerektiği yönünde giderek artan bir farkındalık bulunmaktadır.
- *Yaşlı bireyler* Yaşlılarla çalışmada geleneksel yaklaşımlar onların toplumla 'bağını kesmesinin' doğal olduğunu varsaymıştır. Bu türden yaş ayrımcısı önkabuller onların marjinalleştirilmiş (ve dolayısıyla görece güçsüz) bir konuma yerleşmesine katkıda bulunmuştur.
- *Evsiz bireyler* Evsiz olmak yalnızca kalacak yersiz ve 'yurtsuz' olmayı değil, aynı zamanda belli düzeyde bir ayrımcılık ve damgalanmayı, bunun yanı sıra siyasal haklarından mahrum bırakılmayı da getirir.
- *Eski hükümlüler* Damgalanma ve ayrımcılık eski hükümlülere de uygulanır –ironik olarak kriminal aktiviteye daha yüksek düzeyde bağlılık göstermeye yol açar.

Bu kategorilerin bir diğeriyle iç içe geçeceğinin de ayrıca farkında olmamız gerekir. Yani bir eski hükümlü bir ruh sağlığı hastalığına sahip ve evsiz olabilir, dolayısıyla bir sorun kümesiyle karşı karşıya kalabilir. Öte yandan bu kategoriler sınıf, ırk, cinsiyet ve benzerleri ile de kesişmekte ve dolayısıyla çok yönlü bir baskı ve şiddetli bir güçsüzlüğe daha fazla potansiyel oluşturur. Bu nedenle, daha incinebilir ve güçsüz olma ihtimali bulunan bu gruplardan insanlarla çalışırken gerçekliğin indirgemeci bakışın bizi inandırdığı güç ve güçsüzlük görüşünden çok daha karmaşık ve girift olduğunu unutmamamız gerekir.

Alıştırma 1.5

Yardım etmeye çalıştığınız insanlar arasında güçsüzlük ne kadar yaygındır? Güçsüzlük sizin baş etmeye çalıştığınız durumları nasıl etkilemektedir?

Sonuç

Bu bölüm güç kavramına dayanak oluşturan kuramsal temele ait birkaç anahtar öğeyi incelemiştir. Bu yolla, özellikle güçlendirme kavramının altında yatan kuram temeline odaklanan 2. Bölüm olmak üzere, ilerleyen bölümler için zemin hazırlanmıştır. Umulmaktadır ki bu önemli konular üzerindeki anlayışınızı genişletebilmek ve derinleştirebilmek için yeterli bir altyapı sunulmuştur. Yine de bu bölümün (veya aslında bütün kitabın) kendi başına yeterli bilgi tabanı sağlayabileceğini varsayma yanlışına düşmeyiniz. Burada sunulan fikirlerin öğrenme yolculuğunun bir parçası olarak daha ileri bir öğrenme için atlama taşları olduğunun ancak yolculuğun tümü olmadığının görülmesi önemlidir.

Fook (2002) güçlendirmenin 'gücü yapısöküme uğratma' yı içerdiğine önemle vurgu yapmaktadır. Güçlendirmeyi sağlamak için o halde güç hakkında, tüm karmaşıklığıyla birlikte, en azından temel bir kavrayışa sahip olmak çok önemlidir. Güce dayanak oluşturan kuramsal temeli gözden geçirmiş olarak şimdi dikkatimizi güçlendirmenin kuramsal temellerine yöneltebiliriz.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Gücün üç düzeyini düşününüz: Kişisel, kültürel ve yapısal. Her biri için bir örnek düşünebilir misiniz?
- Bunların her birinin yaptığınız çalışmalarla ilişkisi nasıldır?
- Gücün her dört türünü de düşününüz: 'Yapabilme gücü', 'gücü baskı olarak kullanma', 'işbirliğine dayalı güç', 'özden gelen güç'. Bunların her biri sizin çalışma alanınıza nasıl uygulanır?
- Gücün işleyişini doğru şekilde ele almamakta ne gibi tehlikeler görüyorsunuz?

2. BÖLÜM

GÜÇLENDİRME

Güçlendirme farklı insanlar tarafından
nılan bir kavramdır. Bu durum öne
sebep olmuş ve hiç şüphe yok ki pek
mıştır. Yine de bu karmaşanın devam
Bu sebeple bu bölümdeki amacım kar
çoğunu gidermek ve güçlendirmeni
anahtar kavramları açıklığa kavuştu
belirtmek gerekir ki, boşluklar güçl
analizine izin vermemektedir ve b
mamlanmış bir sonuçtan ziyade dah
de bir adım atmaktır.

Güçlendirme nedir?

Yaklaşık son on yıl içinde güçlend
likte, dillere pelesenk olmuş bir ke
kavramlar ne anlama geldiği, öne
nıldığı vb. ile ilgili olarak oturup
zin genellikle kelime dağarcığım

Güçlendirme genellikle insan
lanır ancak bu, kelimenin tam
Bunu yapmak 1. Bölümde tart
şına düşmek olacaktır. Güçlend
niz gibi, bundan çok daha kar

Ayrıca birini güçlendirmek
mesi anlamına gelmek zoru
gücün iyi bir şey olabildiğini
kullanılmaması şartıyla) kab
şine dayanmaktadır. Bu ko

Güçlendirme = kişinin yaşamı ve koşullar üzerinde daha fazla kontrole sahip olmalarına yardım etmek (müracaatçı aktif, kişiyi güçlendiren süreçte aktif rol oynar.) Ör: kişiye balık tutmayı öğretmek kişinin işlevselliğini artırmak istenir.
→ Kendi hayatına kendi yön vermeli.
→ Bu sadece teşvikle bulunur.

2. BÖLÜM

GÜÇLENDİRME

Güçlendirme farklı insanlar tarafından farklı şekillerde kullanılan bir kavramdır. Bu durum önemli bir kafa karışıklığına sebep olmuş ve hiç şüphe yok ki pek çok insanın hevesini kırmıştır. Yine de bu karmaşanın devam etmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple bu bölümdeki amacım konu üzerindeki bulanıklığın çoğunu gidermek ve güçlendirmenin temelini oluşturan bazı anahtar kavramları açıklığa kavuşturmayı denemektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, boşluklar güçlendirme teorisinin tam bir analizine izin vermemektedir ve bu yüzden önerilen şey tamamlanmış bir sonuçtan ziyade daha zengin bir anlayış yönünde bir adım atmaktır.

Güçlendirme nedir?

Yaklaşık son on yıl içinde güçlendirme, bütün gerekliliğiyle birlikte, dillere pelesenk olmuş bir kelime haline geldi. Böyle moda kavramlar ne anlama geldiği, önemli olup olmadığı, nasıl kullanıldığı vb. ile ilgili olarak oturup incelememize fırsat vermeksizin genellikle kelime dağarcığımıza sürünerek girerler.

Güçlendirme genellikle insanlara 'güç vermek' olarak tanımlanır ancak bu, kelimenin tam karşılığı olarak alınmamalıdır. Bunu yapmak 1. Bölümde tartışıldığı gibi indirgemecilik tuzağına düşmek olacaktır. Güçlendirmenin gerçek süreci, göreceğimiz gibi, bundan çok daha karmaşıktır.

Ayrıca birini güçlendirmek onun kendi gücünden vazgeçmesi anlamına gelmek zorunda değildir. Böylesi bir düşünce gücün iyi bir şey olabildiğini (istismar edilmemesi ya da kötüye kullanılmaması şartıyla) kabul etmeyen basit güç anlayışı görüşüne dayanmaktadır. Bu konuya aşağıda tekrar yer vereceğiz.

Güçlendirme insanlara kendi hayatları ve koşulları üzerinde daha büyük bir kontrol kazanmaları için yardım etmek olarak tanımlanabilir. Güçlendirme bu nedenle güç kavramıyla yakından bağlantılıdır. Eğer daha önce yaptığımız güç tartışmasıyla ilişkilendireceksek 1. Bölümde tanımladığımız gücün üç düzeyiyle nasıl bağlantılı olduğunu göreceğiz:

- *Kişisel (ya da psikolojik) düzey* Bu düzey güven geliştirme, benlik saygısının artırılması ve beceri geliştirmeyi içermektedir.
- *Kültürel (ya da söylemsel)* düzey Kültürler genellikle insanları frenleyebilen, alıkoyabilen anlam çerçevelerine sahiptirler. Örneğin belirli gruplar, ayrımcılığın bir sonucu olarak 'olumsuz' mesajların kendileri hakkında olduğunu kabul ettikleri 'içselleştirilmiş baskı' olarak bilinen deneyimlere sahip olabilir (Thompson, 2006c). Bu düzeydeki güçlendirme bu gibi anlam çerçevelerini zayıflatmayı içerebilir. Kalıp yargılarla mücadele etmek buna örnek olabilir.
- *Yapısal düzey* Gördüğümüz gibi bir bireyin 'yapısal konumlanışının' (kişinin sosyal ayrımlar ağı içerisindeki yeri) gücün ve fırsatların (teknik terimi kullanmak gerekirse yaşam fırsatları) bölüşümü açısından sonuçları bulunmaktadır. Güçlendirmenin bununla ilgili olan bir biçimi de 'bilinçlenme'dir (*conscientisation*[3]). Bilinçlenme, deneyimlenen problemlerin genellikle toplumsal yapıyla bağlantılı (örneğin basit bir biçimde bireyin başarısızlığıyla ilgili olmaktan ziyade yapısal bir sorun olan yoksulluk) daha geniş sosyal ve politik sorunlarla ilgili olduğu konusunda insanların farkındalığını artırmaya işaret etmektedir.

Güçlendirmenin bu üç düzeyle bağlantılı olduğunu düşünürsek, güçlendirme bireyi yalnızca psikolojik düzeyde daha çok kontrol sahibi yapmak için yardım etmeyi kapsayan sadece 'etkin kılmaktan' belirgin bir şekilde daha fazlasıdır. Ayrıca etkin kılmak ulaşılacak hedefler için profesyonel karar vermeyi ve bu hedeflere ulaşmada bireyin var olan kaygıları konusunda yardımcı olmayı içermektedir. Buna karşın güçlendirme, işbirliği içinde çalışmayı ve dolayısıyla ulaşılacak hedefleri empoze etmekten ziyade birlikte müzakere etmeyi içermektedir. Jack (1995) şu faydalı açıklamayı yapmıştır:

> Oxford El Sözlüğü, güçlendirme kelimesini "(bir kişiyi) yapabilir kılmak, (bir kişiye) yetki vermek, izin vermek şeklinde tanımlamaktadır. Güçlendirme kelimesinin bu tanımının iki farklı anlamı bulunmaktadır: etkin kılmak ve güçlendirmek. Yetki vermek, izin vermek veya yapabilir kılmak, bir kişinin başka bir kişinin bir şey yapmasını sağlamak için gücünü kullanması sürecidir. Bu şeyin ne olduğu, mahiyeti, amacı ve kapsamı, etkin kılan kişi tarafından kontrol edilir. Bu nedenle de olanak tanıma süreci, olanak tanıyan kişinin yetkileri ile sınırlandırılmıştır ve olanak tanınan kişiye sürece ilişkin herhangi bir yetki verilmemektedir (s. 11).

Güçlendirme bizim insanlar için ya da insanlara yapabileceğimiz bir şey değildir (yani kendiyle çelişen bir yapısı var). Güçlendirme sadece bizim insanlarla *birlikte* yapabileceğimiz bir şeydir. Bounds ve Hepburn'ün (1996) belirttiği gibi 'bireyler başkaları tarafından güçlendirilemezler ancak kendilerini güçlendirebilir hale gelmeleri sağlanabilir' (s. 15). Bu yaklaşım güçlendirmeyi tanımak açısından önemli çıkarımlara sahiptir:

- *İş birliği içinde çalışmanın geliştirilmesi ve hizmet alanın katılımı önemlidir.* Bunların ikisi de 2. Kısımda daha detaylı olarak tartışılacak olan önemli kavramlardır (işbirliği içinde çalışma 4. Bölüm; hizmet alanın katılımı 5. Bölüm). Burada sözü edilenler yardımcı olmaya çalıştığımız insanın tam katılımı olmaksızın ilerleme olmasının pek mümkün olmadığı kabulüne dayanmaktadır.
- *İnsanlara kendi istekleri dışında zorlayarak kabul ettirilemez.* 'İsteseniz de istemeseniz de sizi güçlendireceğim' cümlesi iyi uygulama için açık bir şekilde sağlam bir temel değildir (gerçekçiliği de yoktur). Bu yüzden ilişki inşa etme ve iletişim becerileri oldukça önemlidir.
- *Bazen mümkün değildir.* Güçlendirmenin belirgin bir şekilde amaçlandığı durumlarda, başarmanın her zaman mümkün olmayacağı konusunda gerçekçi bir kabule sahip olmalıyız.

3 Bu kavram hakkında daha detaylı bir okuma için Paulo Freire'nin çalışmaları incelenebilir (Ç.N).

Alıştırma 2.1

İnsanlar için ya da insanlara bir şeyler yapmak yerine onlarla birlikte çalışmak hangi becerileri içermektedir? Sizin çalışma alanınızda bu beceriler ne kadar yaygın kullanılmaktadır? Bu alıştırmadaki notları çalışma arkadaşlarınızla karşılaştırmanız faydalı olacaktır.

Güçlendirmenin ayrıca kendini farklı etki alanlarında gösterebildiğini görebiliriz:

- *Kişisel/bireysel* Güçlendirmenin konusu bireylerin kendi yaşamları ve koşulları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmaları için mümkün olan çeşitli yollarla bireylere yardım etmektir.
- *Aile, grup ya da ekip* Bireylerin kendi yaşam şartları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmak için kendi kendilerine yardım etmesi bakımından güçlendirmenin ayrıca kolektif bir yönü de bulunmaktadır. Bu 1. Bölümde tartışılan 'işbirliğine dayalı güç' fikriyle bağlantılandırılabilir.
- *Örgüt* Pek çok örgüt yönetim biçimi olarak ve personele yaklaşım açısından yukarıdan aşağı doğru bir yönetim yapısına sahiptir. Yine de bazı kuruluşlar çalışanlarının sorumluluk alanları içerisinde daha fazla özgürlük tanınarak güçlendirilmelerinin değerinin farkındadırlar. Bu, basit olarak 'emirleri uygulamaktan' ziyade yaratıcılığı da teşvik eder ve moral ve motivasyon açısından önemli bir faktör olabilir.
- *Toplum/topluluk* Zor olmasına rağmen bütün topluluklara kendi yaşamları ve kendi çevreleri üzerinde daha fazla kontrol kazanmaları için yardım etmek mümkündür. Demokratik süreçlere katılım örnek olarak verilebilir.

Bu farklı alanlar güçlendirme kapsamının kademeli olarak genişletilmesini gösteriyor. Kapsam genişledikçe sahip olabildiğimiz etki potansiyeli de genişleyecektir. Bununla birlikte şunu da söylemek adil ve önemli olacaktır ki etkilemek istediğimiz alan genişledikçe hedefe ulaşmak zorlaşır. Destekler artabilir ancak başarma şansı daha düşük olacaktır.

Uygulama Odağı 2.1

Marcia üstlendiği yeni görevden dolayı endişeliydi ve pek çok arkadaşının olduğu eski ekibini çoktan özlemişti. Gerçi yakın zamanda işe alışacağı konusunda kendine güveniyordu. Bununla birlikte yeni çalıştığı yerdeki örgüt kültürünün bir öncekinden bu kadar farklı olacağını beklemiyordu. Eski işinde çok yakından süpervizyon desteği alıyordu ve sıklıkla doğrudan talimatlar veriliyordu. Bununla birlikte kısa sürede açıkça görüldü ki, yeni işinde ona sadece ne yapacağının söylenmesi yerine ondan sorunları çözmek için vereceği kararlarda ekip arkadaşlarıyla yakın çalışması bekleniyordu. Marcia, bu yeni yaklaşımı, ilk başta biraz ürkütücü bulsa da, bu yaklaşımın oldukça güçlendirici olduğunu gördü.

Bir bireyin güç kazanmasının diğerinin güç kaybediyor olması anlamına gelmemesi açısından güç 'sıfır toplamlı' bir kavram değildir. Güçlendirme basit bir şekilde gücü 'hibe etmek' olarak görülmemelidir. Eğer insani hizmet alanında çalışan profesyoneller yardım etme gücüne sahip olmasalardı, etkililikleri muhtemelen çok asgari düzeyde olurdu. Sorun basit bir şekilde sadece güce sahip olmak değil. Aksine, sorun gücün kasten istismar edilmesi (örneğin yolsuzluk yoluyla) ya da farkında olmadan yapılan hatalardır (örneğin istemsiz bir şekilde birine karşı ayrımcılık yapmak – Thompson, 2003a). Gücün istismar edilmediği ya da bunun gibi hatalı kullanılmadığı bir yerde insanların problemlerinin çözülmesinde, hedeflerine ulaşmalarında ve kendi yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmaları için olumlu bir kuvvet olabilir.

Gücün 'sıfır toplamlı' değil, 'üretken' bir kavram olarak anlaşılması daha iyidir: 'Güçlendirme gücün anlamlı bir şekilde paylaşımını içermektedir; ...güç üretkendir ve insanlar beraberce üretilebilir' (Deegan, 1997, akt. Linhorst, 2006, s. 4). Yani, güç daha fazla gücü üretmek için kullanılabilir. Aslında bu güçlendirme uygulamasının temelini oluşturur, gücümüzü zorlamak ya da bastırmak için değil aksine insanlara kendi yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmaları için yardım etmek için kullanmak.

Gücü kuramlaştırma

Eğer güçlendirmeyi ciddi bir şekilde ele alacaksak, o zaman bu önemli kavramın en azından temel kuramsal destekleyici unsurları hakkında bir anlayışa sahip olmamız gerekmektedir. Güçlendirme hakkında yazılmış ve konuşulmuş pek çok şey ne yazık ki kuramın temellerini yeterli düzeyde hesaba katmamaktadır. Bu durum 1. Bölüm'de üzerinde durmuş olduğumuz aşırı basitleştirmeye büyük ölçüde katkı sunmaktadır. Bu nedenle bizim buradaki görevimiz güçlendirme kuramıyla ilgili anahtar konulardan bazılarını keşfetmektir. Böyle giriş niteliğinde bir kitabın içinde detaylı bir analiz ya da konuların kapsamlı değerlendirmesi için yeterli alan olmayacaktır. Bununla birlikte burada önerdiğim şey daha ileri bir öğrenme ve gelişmeye bir temel sağlamak için de yeterli olmalı ve güçlendirmenin karmaşık yapısını anlamak için daha sofistike bir anlayış geliştirme yönünde bir adım olmalıdır.

Güçlendirme ile bağlantılı bir anahtar kavram faillik (agency) kavramıdır yani bireylerin (ve aslında grupların) kendileri için karar verme, kendi eylemlerinin sorumluluğunu alma (1. Bölüm'deki yapılaşma (structration) tartışmasına bakabilirsiniz) yeteneğidir. İnsanın failliğini inkar eden determinist teoriler 'kötü kader' olarak bilinen şey üzerine temellenmekte ve 'başka çarem yoktu' gibi yorumlarla karakterize edilmektedir. Tabii ki bu bireysel sorumluluğu kabul etme noktasındaki eksiklik, güçlendirme nosyonuyla uyuşmamaktadır. Güçlendirme ilk zamanlar bir kişinin yaşamında ya da koşulları üzerinde daha büyük bir kontrol kazanması olarak tanımlanırdı. Eğer biz insan failliğinin temellerini ve bireysel sorumluluğu yok sayarsak, güçlendirme anlamsız bir kavrama dönüşür. Bu nedenle bizim ilk noktamız determinist teorileri kabul etmenin aksine failliğe vurgu yapmak olmalıdır.

Bu 'ototelik benlik' (*autotelic self*) fikriyle bağlantılıdır. Giddens (1994) tarafından kullanılmış olan bu fikir ile birey şu şekilde ele alınmaktadır:

> Bu, bireyin özsaygısı neticesinde kazandığı içsel özgüvene sahip bir bireydir. Temel güvenden kaynaklanan bu ontolojik güvenlik duygusu sosyal farklılıkların olumlu bir şekilde takdir edilmesini mümkün kılar. Ototelik benlik potansiyel tehditleri faydalı zorluklara dönüştüren bir bireyi ifade etmektedir (s. 192).

'Ototelik' kavramının kökeni Yunancadaki 'benlik' ve 'amaç' kelimelerinden gelmektedir ve bu nedenle 'kendi yöneten' (self-directed) olarak tercüme edilebilir. Daha fazla kendi kendilerini yönetir hale gelmeleri için insanlara yardım etmek, güçlendirme uygulamasının bazı yönlerine önemli bir dayanak oluşturabilir ve bu açıdan güçlendirme kavramı ile oldukça bağlantılıdır. Güç kaynaklarına ulaşmak için insanlara yardım etmede (örneğin savunuculuk yoluyla) eğer insanlar kendilerini içinde buldukları durumu yönetecek güven ya da kişisel kontrol hissine sahip değillerse kendi kendini engelleme durumu söz konusu olabilir.

Alıştırma 2.2

Bir bireyin daha çok 'kendi yöneten' bir hale gelmesini nasıl sağlarsınız? Size göre hangi stratejiler kullanılabilir? Hangi becerileri kullanmaya ihtiyacınız olur?

Güçlendirme konusundaki anlayışımızı daha da ileri taşımak için, uzun zamandır süregelen yanlış anlayışlarla yani gücün kötü bir şey olduğu fikriyle mücadele etmek gerekmektedir. Güce yönelik bu yanlış yaklaşımı Heally (2000) aşağıdaki paragrafta şu şekilde örneklendirmiştir:

> Bu olumsuz güç yaklaşımı gücün yerel işleyişine dair incelemeleri önceden belirler; buna göre bir kişi güç sahibi olarak tanımlandığında baskıcı olarak da tanımlanmalıdır (Tapper, 1993). Bu, güçlü olanla işbirliği yapma açısından çok önemli bir zayıflıktır çünkü katılımcıların güçlenmelerine katkı sunacak üretken güç biçimleri ile daha fazla baskı kuran biçimler arasında ayrım yapma imkânını ortadan kaldırır (s. 111).

Fook'un (2002) oldukça yerinde bir ifadesiyle 'güç hem iyi hem de kötü bir şey' olarak belirtmiştir (s. 52). Gücü basit bir şekilde tahakküm ya da baskı olarak görmek, güç ve güçlendirme-

nin bazı çevrelerce inatla tartışılan aşırı basitleştirilmesine başka bir örnektir. Güç, bağlamıyla ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olarak kullanılabilir. Eğer güçlendirmeyi anlamak (ve dolayısıyla katkıda bulunmak için daha iyi bir pozisyonda olmak)istiyorsak aşırı basitleştirilmiş anlayışlardan uzaklaşmamız ve gücün pozitif kullanımının negatif kullanımından ne gibi farklılıkları olduğu hakkında daha net bir resim ortaya çıkarmamız gerekmektedir.

Bunun bir parçası olarak, güçlü olmanın otomatik olarak baskıcı olmakla eşit olamayacağının farkına varılması yine hayati öneme sahiptir. Bunun dört nedeni vardır:

1. Bu bakış açısı 'yapabilme gücü' ile 'gücü baskı olarak kullanmayı' birbirine karıştırmaktadır. 'Yapabilme gücü'ne sahip olmak bizim belirli bir potansiyele sahip olmamız ve bunun açık bir şekilde iyi bir şey olduğu anlamına gelir. Bununla birlikte, tahakküm anlamındaki 'gücü baskı olarak kullanmak' oldukça farklı bir kavramdır. Güçlü olmakla baskıcı olmayı eşit tutmak 'yapabilme gücü'nü denklemden kaldırmakta ve 'gücü baskı olarak kullanma'nın rolü üzerinde fazlaca durmaktadır.

2. Bu durum ayrıca gücün meşru kullanımını; yani otoritenin kullanımını da göz ardı etmektedir. Gücün kullanımının toplumsal olarak faydalı olduğu gücün yokluğunun toplulukların üyeleri için sorun oluşturabileceği (örneğin çocuk koruma ya da kanun ve düzenle olan ilişkiler) pek çok durum bulunmaktadır.

3. 'İşbirliğine dayalı gücü' ya da 'özden gelen gücü' hesaba katmamak. 1. Bölümde üzerinde durduğumuz gibi bunlar bir güç kuramının önemli bileşenleridir. Gücü tahakküm ile dolayısıyla baskı ile eşit saymak bütünün bir parçasını resmin tamamıymış gibi sunmaktır.

4. Bu bakış açısı, güçlendirme fikrini anlamsız hale getirmektedir. Eğer güçlü olmak baskıcı olmakla eşit tutuluyorsa neden biz insanları güçlendirme sürecinde rol üstleniyoruz? O zaman biz sadece şu anda güçsüz olan kişileri geleceğin baskıcıları haline getiriyor olurduk. Bu açık olarak kuramın

çoktandır devam eden yetersizliğini göstermektedir, güç sahibi olmanın ve baskıcı olmanın mutlaka aynı anlama geldiği düşüncesi yanlış bir varsayımdır.

Sorunların doğasındaki indirgemeci yaklaşımı Healy (2000) oldukça iyi bir şekilde anlatmaktadır:

> Denzin (akt. Fine, 1994, s. 79) güç çalışmalarına yönelik eleştirel yaklaşımların eğilimini şu şekilde belirtmektedir. Bu yaklaşımlar:
>
> Kendi (sömürgeci) ve öteki (sömürülen) gibi ikili kategoriler oluştururlar. Bu zıtlıklar belirgin şekilde tanımlanmış etnik, ırksal ve cinsiyetlendirilmiş farklarla ifade edilir. Bu yaklaşımlar (Derrida ve Bakhtin'in ardından) her bir kategoriye mensup olmanın karmaşıklığını ve çatışmalarını yansıtamaz (s.79) (s. 69-70).

O zaman problem yalnız başına güç değil; problem gücün istismar edilmesi ya da kötüye kullanılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır ve buna aşağıda tekrar değineceğiz.

Başka bir kavram ise dirençlilik/dayanıklılık (*resilience*) kavramıdır. Bu kavram yaşanan zorluklar yoluyla daha güçlü hale gelmeyi, bize zarar verebilecek durumların ardından 'kendini toparlama'ya muktedir olmayı işaret etmektedir. Örneğin, hastalık bireyi daha zayıf hale getirebilir ancak bu hastalıkla başa çıkmak o kişiyi daha da güçlendirebilir (örneğin özden gelen güç yönünden). Şundan emin olmalıyız ki belirli şartların insanları daha zayıf hale getireceğini varsaydığımızda insanların güçlü yanlarına gerçek değerini vermek noktasında hata yapmayız.

Bu, bu günlerde sıklıkla güçler perspektifi olarak ifade edilen şeyle bağlantılıdır. Bu, profesyonellerden yardım alan insanların yetersizliklerini öne çıkaran, güçsüzlüğe vurgu yapan modelden (deficit model) uzaklaşmamızı sağlar. Moss (2005) bunu açık bir şekilde aşağıda ifade etmektedir:

> Biz (profesyonel çalışanlar) güçlü, kabiliyetli, iç görüsü yüksek, iyi eğitimli, kaynakları olan, problem çözme becerisi olan ve başarılı yardımcılarız. Sen (hizmet alanlar/müracaatçılar) aksine zayıf, problem çözmek konusunda yetersiz,

eksik içgörü sahibi, biraz çaresizsin ve bu nedenle seninle çalıştığımız ve bizim becerilerimizden ve bilgilerimizden fayda sağlayacağın için oldukça şanslısın o yüzden senin vasat yaşamında bir dereceye kadar gelişim sağlanabilir (s. 74).

Alıştırma 2.3

Moss'un yorumunda belirtmiş olduğu tuzağa düşmediğinizden nasıl emin olabilirsiniz? Dayatmacı ve potansiyel olarak tahrip edici yaklaşımlardan kaçındığınızdan nasıl emin olabilirsiniz?

Uygulama Odağı 2.2

Marcia çalışmaya başladığı yeni kuruluş ile önceki çalıştığı yer arasındaki farkları kısa sürede fark etti. Özellikle yeni iş arkadaşlarının insanların güçlerini tanımlamaya ve bunun üzerine bir şeyler inşa etmek için yardımcı olmaya oldukça önem verdiklerini fark etti. Bu onun alışkın olmadığı bir şeydi ve ona eski işinde ele aldığı durumların olumsuz yönlerine ve problemlere, çok dar bir kapsama odaklanarak çok fazla olumlu potansiyelin nasıl boşa gittiğini fark ettirdi. Bu deneyim ona yeni görevinde aynı hatayı yapmadığından emin olma kararını aldırdı.

Şunu görebiliriz ki güçlendirme insanların güçlerini anlama ve inşa etmelerine yardımcı olma anlamına gelmektedir. Sıklıkla insanlar böyle bir güçlendirme ihtiyacı içinde olmazlar, yardım almaksızın oldukça beceriklidirler. Yine de insanların bu bakımdan bir yardıma ihtiyaç duyabileceği pek çok durum oluşabilir. Aşağıda belirtilenler bu bağlamda ele alınabilir:

- *Korku* Jack (1995), Ellis'in (1992) korkunun çok önemli bir faktör olabileceğini gösterdiği çalışmasına atıf yapmaktadır.
- *Düşük benlik saygısı* Güven eksikliği ve olumsuz kendilik imajı belirli koşulları beraberinde getirebilir ve bu durum bireyin baş etme becerisinin zayıfladığı, daha da düşük bir benlik saygısına yol açan kısır bir döngü sonucunu doğurabilir. Bu durum sıklıkla kendini, daha önce 'içselleştirilmiş baskı' diye bahsettiğim şey olarak gösterir. Bu, bir kişinin baskı gören bir grubun üyesi olduğu ve bu grubun olumsuz imajlarının ve varsayımlarının içselleştirildiği durumları işaret etmektedir. Örneğin yaş ayrımcılığının bir sonucu olarak yaşlı insanlar sıklıkla kendileri hakkında olumsuz imajları içselleştirirler. Bununla birlikte benim 'sıklıkla' dediğimi de not edin. Bu durumun hep bu şekilde olduğunu varsaymak ciddi bir aşırı basitleştirme olurdu. Bu varsayım dirençlilik/dayanıklılık kavramını zayıflatabilir.
- *Başkalarından gelen baskı* Örneğin eğer bir kişi istismara uğradıysa bu durum bu zaman zarfında başetme becerilerini zayıflatabilir ve dolayısıyla insanların a) durumla baş etme ve b) yaşanan şeyden öğrenmeye yönelik becerilerini sarsacaktır.
- *Anksiyete* Biz sıklıkla yüksek düzey anksiyete içeren durumlarla ilgileniyoruz. Bu, insanların güçlü yönlerini kullanmalarını gölgeleyebilir. Anksiyete bir engel olabilir. Bu yüzden profesyonel rolün bir parçası, insanların güçlerini inşa etmeye muktedir olmalarına olanak sağlamak için yüksek düzey anksiyete ile baş etmeye yardımcı olmak olabilir.
- *Çatışma* Çatışma içeren durumlar bazen insanın içindeki cevheri açığa çıkarırlar ama ayrıca anksiyete gibi bireyin güçlerini kullanabilmesinin önünde bir engel oluşturacak etkiye de sahiptirler.
- *Acı Çekmek* Eğer bir kişi bir hastalık ya da yaralanma sonucunda acı içerisinde ise bu aynı zamanda bireyin güçlerini kullanmasına engel olabilir.
- *Yas* Önemli bir kaybı deneyimlemek baş etme yeteneğimize ilişkin anlamlı sonuçlar doğurabilir.
- *Borç İçinde Yaşamak* 14. Bölümde, güçlendirme konusunda yoksulluğun önemine bakacağız. Borç içinde olmanın getirdiği baskı insanların problemleriyle ilgilenmesi noktasında bireysel kaynaklarını kullanmasını engellediğinden kısır döngüye yol açan büyük bir sorun olabilir.
- *Ruh sağlığı sorunları* Bazen ruh sağlığı sorunu deneyimleyen insanlar kendi becerilerini ya da kişisel kaynaklarını kullanamaz halde olabilirler.

- *Öğrenme güçlükleri* Burada da öğrenme güçlüklerinin bazı biçimleri ile alakalı problemler bireyin güçlü yanlarının ortaya çıkmasını engelleyebilir.
- *Alkol ya da madde kullanımı* Bu tür maddelerin etkileri yukarıda altı çizilen konularla baş etmeyi oldukça zorlaştırır.

Güçler yaklaşımının kilit noktası anlatıların kullanımıdır. Bir anlatı tam manasıyla bir öyküdür. İnsanların kendi direnç liliklerini/dayanıklılıklarını geliştirmeleri ve üzerine inşa etmelerine onların anlam dünyalarını keşfettiğimiz bir teknikle yardımcı olabiliriz. Bu anlam dünyaları insanların yaşamlarını nasıl hikâyeleştirdikleriyle ilgili bir meseledir. Parton ve O'Byrne (2000, s. 50) bu konuya şu şekilde ışık tutmaktadır:

> Öykü anlatımı 'ebeveynlerin çocuklar üzerindeki, erkeğin kadın üzerinde ve orta sınıfın alt sınıflar üzerindeki ayrıcalığı gibi güç ilişkilerini ve anlamları meşrulaştırarak' aileyi hazırlar ve yeniden düzenler. Fakat 'ailenin sosyal kontrolüne katılmasına' ilişkin öyküsünü anlatırken aynı zamanda 'baskın anlamlara ve güç ilişkilerine karşı koyacak direniş ve taktikleri besleyecek hikayeleri de anlatmış oluruz (Langelier ve Peterson, 1993, s. 50).

Ayrıca anlatımsal çalışmanın en iyi bilinen örneğinden biri olan Shazer'in (1985) çalışmasından yararlanan Parton ve O'Byrne aşağıdaki yorumu yapmaktadır:

> De Shazer, uzmanlıklarımızın değişmeye ihtiyacı olduğunu söylemektedir. Bu, anlamların ve çözümlerin sağlayıcısı olmaktan; insanları baskılayarak ve güçsüzleştirerek zarar veren eski hikâyeleri yok etmek için insanların yanında yeni hikâyelerinin bir ortak yazarı olarak hareket ederek onlara yardım edebilen uzman konuşmacılar olmaya doğru bir değişimdir.

O halde bunun kapsadığı şey insanlara daha az baskıcı ya da kendi kendini daha az engelleyen anlatılar geliştirmede yardım etmektir. Bu, insanlara kendi yaşamlarına ve koşullarına farklı açılardan bakma imkânı tanır. İstismar, ayrımcılık ve baskı gibi deneyimler insanların içinde yaşadıkları koşulları çarpık bir şekilde, çoğunlukla olumsuz olarak anlamalarına neden olacağından bu özellikle önemlidir.

Uygulama Odağı 2.3

Marcia insanların güçlü yanlarına daha fazla odaklanarak düşük benlik saygısı olan insanlarla daha çok karşılaştığını fark etmeye başlamıştı. Yardım etmeye çalıştığı pek çok insan hem hayatlarında başarabilecekleri şeyler hakkında hem de kendilerinden düşük düzeyde beklentilere sahiptiler. Bu farkındalık onu pek çok insanın ilerlemenin önünde dikkate değer bir engel olan bu durumun çevresinden dolanmanın yollarına aramak durumunda bırakmıştı. Süpervizörü ona anlatı yaklaşımından ve ne gerektirdiğinden bahsettiğinde potansiyel olarak yardımcı bir yaklaşım bulduğuna memnun olmuştu ve yaklaşım hakkında daha fazla şey bulmaya ve onu uygulamaya dâhil etmeye can atıyordu.

'Söz söyleme hakkı' (*voice*) kavramı da yine güçlendirmenin anlaşılmasında merkezi bir konumdadır. Söz söyleme hakkı ile insanların (özellikle de talepleri çoğunlukla dikkate alınmayan dezavantajlı insanların) taleplerini ve hislerini görünür hale getirmelerini ve bunlara ne olacağı hakkında söz sahibi olmalarını kastediyoruz. 5. Bölümde tartışılacak olan ve ayrıca 4.Bölümün de ana fikri olan ortaklık konusuyla bağlantılı olan bu kavram, kendini hizmet alanların dahiliyeti olarak ortaya koymaktadır. Söz söyleme hakkı son derece önemlidir çünkü söz söyleme hakkı olmaksızın, güçlendirme kavramını sadece basitçe destekler gibi görünmüş oluruz. Bu yüzden insanlarla güçlendirme yoluyla çalışmak dikkatli bir şekilde dinlemeyi içermektedir ve mantıklı olarak yaptığımız şeyin yardımcı olmaya çalıştığımız insanların ilgileri ve taleplerini dile getirebilir olması gerekmektedir.

Buna bir örnek olarak görüşme ve değerlendirme için 'mübadele' (*exchange*) yaklaşımı olarak bilinen yaklaşım verilebilir:

Değerlendirmenin mübadele modeli, Smale ve diğerlerinin (1993) çalışmasında ön plana. Bu model soru sorma modeli ve prosedürel model ile karşılaştırılmaktadır. Bu üç model aşağıdaki kavramlarla tanımlanabilir:

- *Soru sorma modeli* Bu model meslek elemanının bireylerin problemleri ve ihtiyaçları konusunda uzman olduğu fikri-

ni temel almaktadır. Değerlendirme bu uzmanlığa dayanır, ihtiyaçların tanımlanması ve bu ihtiyaçların giderilmesi için en iyi yola karar veren uzmanlığı içermektedir. Bu model, meslek elemanının 'en iyiyi bilen' uzman olduğu değerlendirmenin elitist modeli ile oldukça benzerdir.

- *Prosedürel model* Bu değerlendirme türü müracaatçının tanımlanmış uygunluk kriterlerini karşılayıp karşılamadığını ortaya koymak için bilgi toplamayı içermektedir. Bu ağırlıklı olarak kıt kaynakların değerlendirilmesi için bir araçtır.
- *Mübadele modeli* Bu model ortaklığa dayalı bir modeldir, bundan ötürü sosyal çalışmacının, ihtiyaçları müracaatçı ile birlikte belirleyerek ve ihtiyaçları gidermenin yollarını yine birlikte keşfederek süreci kolaylaştırmasını içermektedir...

Mübadele modeli açık bir şekilde ortaklık içerisinde çalışılacağı zaman üçü arasındaki en uygun olanıdır. Bu modeli kullanmanın anlamı, ne durumun sorumluluğunu insanların üzerinden çekip almak ne de insanların üzerine atmaktır. Daha ziyade sorumluluğun paylaşılmasıdır (Thompson ve Thompson, 2005, s. 60-61).

Bu model toplum bakımı ile bağlantılı olarak geliştirilmiştir ancak kolaylıkla insani hizmetlere ve aslında yönetimsel bağlama adapte edilebilir. Bu sadece profesyonel uygulamanın geleneksel olarak sorunların nasıl geliştiği hakkında çok az ya da hiç söz sahibi olmayan insanların aldıkları hizmetlerle ya da kendilerine sunulan yardımla bağlantılı olarak söz sahibi olmalarının desteklenmesi yoluyla nasıl çalışacağına bir örnektir.

Alıştırma 2.4

Yardımcı olmaya çabaladığınız insanlar genellikle hangi derecede 'söz sahibi'dirler? Bu düzeyde bir söz sahibi olma durumunun miktarını, sınırını ve etkililiğini artırmaya yönelik nasıl bir yol izlenebilir?

Güçlendirme kuramında kriz konusu da önemli bir konudur. Kriz insanların yaşamında bir dönüm noktasıdır. Bu, durumun daha iyiye ya da daha kötüye gidebileceği noktadır. (Eğer daha iyi ya da daha kötü olmaksızın devam etme olasılığı varsa

o zaman tanıma bakarak bu bir kriz değildir.) Krize müdahale krizin pozitif potansiyeline odaklanılan konularda uzun süreli profesyonel bir yaklaşımdır. Kriz durumunun sunduğu fırsatların gelişme ve öğrenme için en iyi şekilde kullanılmasını içermektedir. Bu, yaşamlarının fırtınalı bir dönemi içerisinde olan insanlara kolay bir şekilde yardım etmeye yönelik 'krizde sağkalım' ile çelişmektedir. Krizde sağkalımda bağımlılık oluşturmaya yol açma olasılığı daha fazlayken; krize müdahale, insanların kendi deneyimleri ile gelişmesi ve kendi deneyimlerinden öğrenmesine fırsat sağlayabilmesinden ötürü oldukça güçlendirici olabilir. Bu sebeple krize müdahalenin içerdiği beceriler güçlendirme uygulaması söz konusu olunca hayati derecede önem taşımaktadır.

Ayrıca kriz durumlarında, sahip olduğumuz gücü kötüye kullanmadığımızdan emin olmak önemlidir. Çünkü insanlar kriz içerisinde olduklarında başkalarından etkilenmeye çok yatkın olmaktadırlar. Örneğin eğer bir kişi umutsuzluk ve belirsizlik içinde olduğunu hissediyorsa o zaman başka bir kişinin rehberliğinden ve tavsiyelerinden normalde olacağından çok daha büyük olasılıkla etkilenecektir. Gücün yaşanan krizin bir sonucu olarak hassas koşullarda olan insanlar üzerinde kötüye kullanılması potansiyeli haliyle oldukça dikkate değerdir. Dolayısıyla biz kriz durumunun baskısıyla gücü bu şekilde istismar etmediğimizden emin olmalıyız.

Krizler ayrıca dirençlilikle/dayanıklılıkla bağlantılı olabilir çünkü krize müdahale dirençten faydalanmaya yardım etmeye yöneliktir ve mümkün olduğu yerde bunu daha da geliştirmektir. İnsanlara, başka açılardan son derece sorunlu olabilecek koşullarda mümkün olduğunca olumlu faydalar kazanabilmeleri için yardımcı olmaktır.

Güçlendirme kuramıyla bağlantılı olarak vurgulamaya değer bir başka nokta da sonlandırmanın önemidir. İnsani hizmetlerde profesyonel uygulama üzerine bunca literatürün sonlandırmaya dair soruları ihmal etmesi şaşırtıcıdır. Ön değerlendirme, müdahale, gözden geçirme, son değerlendirmeyi tartışan pek çok metin örneği bulunmakta ancak bir kişiyle gerçekleştirilen müdahalenin nasıl en iyi şekilde sona erdirileceğine yönelik ya

çok az şey söylenmiş ya da hiçbir şey söylenmemiştir. Sonlandırmalar olumlamak ve takdir etmek için, başarıyı kutlamak ve kaydedilen ilerlemeyi not etmek için bir fırsattır. Eğer sonlandırma süreci uygun bir şekilde yürütülmezse süreci zayıflatabilir ve bağımlılık yaratabilir. Yani eğer bir kişi bir başkasının yardımıyla iyi bir gelişim göstermişse, ancak süreç sonunda bir onaylama, bir bildirim içermiyorsa, o zaman bu insan gelecekte tekrar yardıma ihtiyaç duyduğunda elde etmiş olduğu deneyimden öğrendiklerinden yararlanmak yerine daha önce yardım istedikleri insanın yanına gitme eğiliminde olur. Bu, bağımlılık oluşturacak şekilde güçlendirme çalışması yapmanın güçlendirmenin karşıt tezi olduğunun klasik bir örneğidir. Hatırlanması gerekir ki, bağımlılıktan kaçınmak güçlendirme çalışmasının en temel özelliğidir ve sonlandırma bu kapsamda önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç

Bu bölümde güçlendirmenin ne olduğu ve onu nasıl anlamlandıracağımız hakkında karmaşık konular incelendi. İster istemez, geniş kapsamlı değildi ancak yine de bu konudaki anlayışımızı geliştirmek için faydalı bir katkı sundu. Bu bölüm, odağı güç ve güçlendirme kuramı olan kitabın 1. Kısmını noktalamaktadır. Bu da, profesyonel uygulama ve yönetim için güç ve güçlendirmenin göstergelerini inceleyeceğimiz 2. Kısma zemin hazırlayacaktır.

Belki kitabın 1. Kısmını Donelan'ın (1995) konunun özüne inmeyi başarmış olan şu önemli yorumu ile bitirmek uygun olacaktır: 'Bütün karmaşıklığına karşın güçlendirme daha eşitlikçi, demokratik ve insancıl bir sosyal düzen için sade bir haykırıştır (s. 44).

Düşünülmesi gereken noktalar

- Güçlendirme uygulamasının sizin çalışma alanınız için ne kadar gerçekçi olduğunu hissediyorsunuz?
- Hangi engeller mesafe kaydetmenin önüne çıkmaktadır?
- Güçlendirilmeyi daha yüksek bir seviyeye çıkarmak için hangi adımlar atılabilir?
- Bir güçlendirme uygulaması sırasında karşılaşılacağınız engellerin üstesinden gelmek için kimin desteğini alabilirsiniz?

İKİNCİ KISIM
UYGULAMADA GÜÇ VE GÜÇLENDİRME

GİRİŞ

1 ve 2. bölümler güç ve güçlendirme konusunun nasıl karışık bir çalışma alanı olduğunu göstermektedir. Teori ve uygulamayla bağlantı kurmak istediğimizde bu karışıklığı akılda tutmalıyız. Ancak daha önce de bahsettiğimiz gibi güçlendirme ilgili uygulama aşırı basitleştirilme eğilimi vardır. İyi uygulama güç ve güçlendirmenin daha sofistike anlayışına dayanmalıdır. Bu yüzden ikinci kısım oldukça zorlu bir kapsama sahiptir: konuyu gereksiz yere basitleştirmeden güçlendirme uygulamasını gerçekleştirmeye çalışmak.

2. Kısım beş bölümden oluşur. Bunlardan ilki, yani 3. Bölüm, 'kendini güçlendirme' ile ilgilidir. Bu bölüm personel ve yöneticilerin kendilerini güçlendirmezlerse güçlendirmeyi desteklemek için zorlanacakları düşüncesine dayanır. Yani kendi işyüklerini kontrol edemeyeceklerdir. Buradaki önemli mesele güçsüz personeli olan örgütlerin dolaylı olarak hizmet ettikleri insanları da güçsüzleştirecekleridir.

4. Bölüm Ortaklık İçerisinde Çalışmak başlığını taşır ve personel ve müracaatçılar arasındaki etkili işbirliğini keşfeder. İşbirliği içinde çalışmanın sınırlılıklarını içeren diğer anahtar konular kadar becerileri de taşır. 5. Bölüm 4. Bölüm'de işlenen 'hizmet alanın katılımı' üzerine yazılmıştır. Yardım etmeye çalıştığımız insanların pasif yardım alıcılar yerine sürece aktif katılımcılar olduğundan nasıl emin olacağımızı inceler. Bu durum önemli konuların sayısını arttırır. Bunlardan bazıları 'yukarıdan aşağıya' tanımlanan geleneksel profesyonel uygulama yaklaşımlarıyla ilgilidir.

6. Bölüm geleneksel profesyonelliğin karşısında güçlendirmeye dayalı uygulamayla uyumlu alternatif profesyonellik modellerini anlatır.

7. Bölüm Güçlendirmeyi Gerçeğe Dönüştürme başlığını taşır. Bu bölüm güçlendirmenin retorik olmaktan çok uygulamada hangi adımlara ihtiyacımız olduğunu tartışır.

3. BÖLÜM

KENDİNİ GÜÇLENDİRME

"İşimin zorluklarını anlamadığı görülen ve sadece kutucukları doldurup çok sayıda lanet olası hedefi tutturmalarına yardım edersem hoşnut olan yöneticilerimiz tarafından kendimi tamamen değersizleşmiş ve kullanılmış hissederken nasıl insanları güçlendirmeye yardım etmem beklenebilir?" –Güçlendirme üzerine yapılan tartışmanın parçası olan bir kurs katılımcısının yorumu.

Açıkçası, dikkat edilecek çok önemli bir nokta şudur ki, insani hizmetlerde çalışan meslek elemanları kendilerini güçsüz hissediyorsa, yani yaptıkları işin kontrolüne sahip değillerse, basit bir şekilde emirleri uyguluyor ya da kutucukları işaretliyorlarsa, başkalarına yardım etmede pozitif bir rolü oynamakta zorluk yaşayacaktır. Eastman (1995) aşağıdaki tartışmada aynı temayı yansıtmaktadır:

> Ben eğer yöneticilerim tarafından değersizleştirilmişsem, müracaatçıya ya da bakım verenin haklarına olan saygımı uygulamamın tam merkezinde olacak şekilde nasıl idame ettirebilirim? Kendilerini abluka altında hisseden personel ve yöneticiler, bana göre, hizmet alanlar için hizmet sunumunda yüksek kalitede sorumluluk ve 'insani standartlar'a odaklanan bir yaklaşımı sürdüremezler. Yöneticilerin susturma, sıkıştırma, kısıtlama, aşağılama, suçlama, itibarını zedeleme, bağırma ve haykırmalarıyla güçsüzleşen personel kaçınılmaz olarak işlevsizliğe ve daha ileride hizmet alanların önemsenmemesi ve güçsüzleştirilmesine neden olacak yozlaşmış bir örgüt kültürünün içerisinde yer alır (s. 261-2).

Buradan görebiliriz ki, meslek elemanlarının değerli profesyoneller olarak itibar görmesi, yeterli düzeyde saygınlık ve

özerkliğe sahip olmaları hayati önemdedir. Bu noktaya aşağıda profesyonelliği tartışırken detaylı şekilde döneceğiz (bkz. 6. Bölüm). Şu anki amaçlar doğrultusunda, diğerlerini güçlendirmeye yardım etmenin aşağıdakileri içerdiğini belirtmek önemlidir:

- *Mesleki bir bilgi temelinin kullanımı* Bu, insanları ve onların sorunlarını anlamada 'sağduyu'nun çok daha ötesine giden karmaşık ve zorlu bir iştir.
- *Destek ağlarının kullanımı* Uygulamanın gereğidir, öyle ki uygun bağlantılar ve destek olmaksızın personelin başarılı olacağını beklemek gerçekçi değildir.
- *Mücadele etme fırsatları yakalamak ya da engelleri kaldırmak* Basit bir biçimde standart prosedürleri takip etmek ya da rutin uygulamaları benimsemek bizi fazla uzağa götürmez. İlerlemek için, engelleri saptamak ve ortadan kaldırmak yoluyla yansıtıcı uygulamaya dâhil olarak eleştirel düşünceden yararlanmamız gerekir.

Dar ve mekanik bakış açısına sahip bir insani hizmet çalışanı ve yöneticisi, rolünü benimsememiz halinde bunların hiçbiri mümkün olmaz. Eğer güçlendirme amacına bağlıysak, o halde çalışma ortamının personeli ve onların profesyonelliğini destekleyici olması için yapabileceğimiz her şeyi makul ölçüde (bireysel ve kolektif olarak) yapmamız, bunun olmadığı yerlerde buna uygun şekilde mücadele etmemiz gerekir.

Bu kitabın en önemli ana teması güçlendirmenin insanlar *için* yaptığımız bir şey olmadığıdır. Buradan güçlendirmenin tamamen bir kendini-güçlendirme biçimi olduğunu görebiliriz. Güçlendirici uygulamayı geliştirirken yaptığımız şey insanlara kendilerini güçlendirmeleri için yardım etmektir. Simon'ın (1990) ortaya koyduğu gibi:

> Bir kişinin bir başkası için yerine getiremeyeceği ...tek işlev ...güçlendirmedir. Güçlendirme yalnızca güç elde etmeye çalışan ya da kendi kararını vermek için isteyen özne ya da eyleyen tarafından harekete geçirilebilen ve sürdürülebilen düşünümsel bir aktivite, bir süreçtir (s. 32. akt. Linhorst, 2005, s. 9).

Bununla birlikte bu bölümde meslek elemanlarının ve yöneticilerin (kendi) güçlenmelerine odaklanmaktayız. Nitekim güçsüzleşmiş personel ve yöneticiler başkalarını güçlendirmek amacıyla onlara destek olmak için zayıf bir pozisyondadırlar. Bu nedenle personelin ve yöneticilerin kendi güçlenmelerine nasıl odaklanabileceklerini (ve aslında birbirlerini güçlenmek için nasıl destekleyeceklerini) keşfetmek önemlidir. Eğer bu meseleler ciddiye alınmazsa aşağıda belirtilen ilgili herkes için zarar verici sonuçlar ortaya çıkabilir:

- *Personel* İnsanların çok az kontrole sahip olduğunu veya hiç kontrolleri olmadığını hissettiği yerlerde aşırı baskı altındaki koşullar içinde stres ve tükenmişlik kendini gösterebilir.
- *Yöneticiler* Yöneticiler de stres ve tükenmişliğe karşı bağışık değildir fakat güçsüz hale gelmiş personele bel bağlıyorlarsa çalışmaları, imkansız olmasa da, çok daha zorlaşır.
- *Yardım etmeye çalıştığımız insanlar* Güçsüzleştirici bir bağlamda etkili, yüksek nitelikli uygulamaya erişmemiz uzak ihtimal olacağı gibi böylece hizmet verdiğimiz insanlar da kaybeder.
- *İşveren örgüt* Güçsüzleştirme kültürüyle karakterize olmuş bir örgütün başarılı bir örgüt olma ihtimali yoktur.

Tüm bu alanları sırasıyla inceleyeceğiz.

Personel

Modern çalışma ortamlarında stres önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Eğer çalışanlar yapabileceklerinin en iyisini yapacaksa, o halde stresin zararlı etkilerinden korunmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda kilit etken, stresle ilişkili çok önemli bir mesele olarak, *kontroldür*. Bunun için, örneğin Thompson ve diğ. (1994) içinde yer alan 'kontrol odağı' tartışmasına bakınız. İnsanlar genellikle kontrollerinde olmak kaydıyla önemli düzeyde baskıyla baş edebilir. Kontrolü kaybettiğimizi hissettiğimizde (veya zaten kaybettiysek) rahatsız edici stres düzeylerini deneyimlemeye başlarız. Düşük kontrol düzeylerinin iş ortamında düşük moral düzeylerine sebep olduğu anlaşılmıştır.

Örnek olarak, Sağlık ve Güvenlik Dairesi 'kontrol'e işyerinde stresle mücadeleye yönelik çabalarında benimsedikleri yönetim standartlarından biri olarak yer verir. Yetersiz kontrol ayrıca yenilgiyi kabullenmeye, sinizme ve 'öğrenilmiş çaresizliğe' de neden olabilir (Seligman, 1975). Bu ise sırayla tükenmişliğe ve moral çöküntüsüne yol açabilir. Tükenmiş ya da demoralize olmuş personel gerekli becerileri yerine getirme ve güçlendirici uygulamaya olumlu katkı yapmak için gereken hassasiyeti sergileme noktasında iyi bir pozisyonda olmayacaktır. İşyerindeki bir faktör olarak kontrol ile güçlendirme arasındaki bağlantı bu nedenle, her ikisi de güçle ilgili olduğundan, önemli bir husustur.

İnsanların stresli, tükenmiş ve/veya demoralize olduğu hallerde, değerler terk edilebilir. Ümitsiz zamanlarda insanlar –iyi yürekli kendini adamış insanlar bile – değerleri arkasında bırakarak kısa yollara başvurabilir. Bu ise güçlendirmeye yönelik bir katkı yapmak yerine bağımlılık yaratmaya ve paternalist uygulama modellerine bağlı daha geleneksel uygulama biçimlerine geri dönme sonucunu doğurabilir.

Uygulama Odağı 3.1

Gavin, iyi iş çıkarıyor olmakla gurur duyan adanmış bir çalışandı. Ancak bulunduğu bölüm ciddi bir personel yetersizliği içinde olunca, yalnızca günü kurtarmak için kestirme yollara başvurma gereği hissetti. Kendini bir koşuşturmanın içine gömülüyor hissediyordu, ne yaptığından tam olarak emin değildi. İşini çok üstünkörü biçimde yapmasından ve ihtiyaç içindeki insanlara verdiği kötü hizmetten çok rahatsızlık duyuyordu fakat görüyordu ki baş etmenin başka yolu yoktu. Bu sürecin bitmesinin hemen ardından değerlerinden kolayca ödün verdiğini fark etti. Bu durum onu, eğer böyle bir şey tekrar ortaya çıkarsa, baskının üstesinden gelmenin başka yollarını arama konusunda kararlı hale getirdi.

Stres ve kontrolü kaybetme hissi aynı zamanda kendini-güçsüzleştirmeye yol açabilir –öyle ki, personel düşük beklentilere yol açan düşük düzeyde güven duygusu ya da düşük mesleki benlik saygısı yaşayabilir. Bunlar da dolayısıyla başarının düşük düzeyde olması sonucunu doğurabilir. Bu yolla, çok kolay bir şekilde bir kısır döngü ortaya çıkabilir: düşük düzeyde güven duygusu – düşük beklentiler – düşük düzeyde başarı – pekişen düşük güven duygusu ve benzeri. Bu bakımdan stres, tükenmişlik ve düşük moral düzeyinin güçlendirici uygulama biçimlerini geliştirmeye zarar vermesi dolayısıyla işyerinde bu etkenlerin sürmesine izin vermememiz önem taşır.

İnsani hizmetlerde ciddi bir tehlike bürokratik veya mekanik yaklaşımın gelişmesidir. Bu çoğunlukla, yukarıda değinildiği gibi, tükenmişliğin bir sonucudur. İnsanlar, duygusal düzeyi de içerecek şekilde aşırı yüklenmiş hissedebilirler. Bir şeye karışmamayı, çalışıyormuş gibi görünmeyi daha güvenli bir yaklaşım olarak algılayıp benimseyebilirler. Bu durum ciddi vasıfsızlaşmaya ve eleştirel becerilerin kütleşmesine neden olur. Öyle ki, bürokratik ve mekanik yaklaşımlara sürüklenen insanlar sahip oldukları becerilerden yararlanma konusunda, aslında bu becerilerini ileriye taşımada, başarısız olurlar. Aynı zamanda sorunlarla eleştirel olarak baş etme, akıl yürütme ve çözümleme gücünü kullanma ile ele aldıkları durumlarda görünenin arkasına bakma konusunda başarısız olmaları oldukça muhtemeldir. Ayrıca deneyimlerinden bir şeyler öğrenmeleri oldukça zordur, yani sürekli mesleki gelişim yaratma ifadesinin içi boş kalır. Açıkçası, bu bir iyi uygulama tarifi değildir ve kesinlikle güçlendirici uygulamanın temel dayanağı değildir. Bu nokta 6. Bölüm'de profesyonellik bağlamında döneceğimiz bir husustur.

Daha öncesinde düşük beklentilerin kolaylıkla bir kısır döngü oluşturabileceğini belirtmiştik. Bununla birlikte, eğer personel güçsüzleşmiş olduğunu hissederse, bürokrasiyle, özensiz mekanik yaklaşımlarla, gerçekçi olmayan iş yükü vb. ile haddinden fazla zorlanmış olduğunu hissederse bununla bağlantılı olarak bir güçsüzleşme kısır döngüsü ortaya çıkabilir. Bu durumda, başkalarını güçlendirmek için yardım ederken kilit rol oynayacak yeterli donanıma sahip olmayacaklardır. Bu kısır döngünün, personelin belki oldukça ağır fakat yine de gerçekçi iş yüküne sahip olduğu, becerilerinin kullanıldığı ve geliştirildiği, onlara değer verildiği ve onların çoğunlukla çok zor durumlarda yaptıkları yoğun çalışmalarından ötürü takdir edildiği bir fayda döngüsüne çevrilmesi gerekmektedir. Bu ikinci senaryo onların içindeki cevheri ortaya çıkarır. Bu da demektir ki güç-

lendirmeyi geliştirecek şekilde davranmak için gereken beceri ve hassasiyeti göstermede çok daha donanımlı olacaklardır.

Yöneticiler

Yöneticilerin rolü asli önemdedir, öyle ki yöneticiler güçlendirme doğrultusunda personelini desteklemede önemli bir sorumluluğa sahiptir. Fakat yöneticiler, özellikle liderlik sorumlulukları yönünden, örneğin personeli demoralize eden bürokratik ve mekanik yaklaşımlarla mücadele ederek, bir güçlendirme kültürünü şekillendirme açısından önemli aktörlerdir. Bu doğrultuda, yöneticiler iyi uygulamayı şekillendirmede kilit bir rol oynamaktadır ancak aynı zamanda örgütün tüm kültürüne (bütün olarak) katkıda bulunma bakımından da role sahiptir. Başka bir deyişle, sadece resmi hiyerarşiyi aşağı çekmek yoluyla değil aynı zamanda örgütü güçlendirici bir uygulama kültürünü geliştirmek ve sürdürmek amacının bir parçası olarak yukarıya çekerek ve tüm yönleriyle güçlendirmeyi geliştirmektir.

Yönetim kuramına yönelik köklü yaklaşımlardan biri X ve Y kuramlarına ilişkindir (McGregor, 1987). X Kuramı, çalışanların yakından takibi ve yoğun kontrolü olmaksızın motive olmalarının ve elinden gelenin en iyisini yapmalarının pek mümkün olmayacağı fikrine dayanır. Bunun aksine, Y Kuramının dayandığı düşünce, çalışanların çalıştıkları yere bir katkı yapmaya hevesli olacağı çünkü zevkli bir iş deneyimine sahip olmanın onların yararına olacağıdır. Bu yaklaşım, Z Kuramı'nın tanıtılması ile daha da gelişmiştir. Z Kuramı şunu savunur: 'Eğer bireyler kendilerini örgütle bir bütün olarak yakından bağdaştırabilirse o zaman örgütsel performans birey için esas anlamda ödüllendirici olur' (Mullins, 1996, s. 549).

Bu kuramsal yaklaşımlar bizi liderliğin mühim rolüne geri götürür. Bir lider, personelin ulaşmak için çalıştığı amaçları belirgin hale getirebilen ve bu doğrultuda onlara ilham verebilen kişidir. Liderler itmek yerine çekerler, bu bakımdan iyi bir lider personelin belli görevleri üstlenmesi için uğraşmaya ve onları zorlamaya gerek duymaz. Onlar personelin bu görevleri üstlenmeye hevesli olacakları bir kültür ortaya çıkarmış olurlar –örn. Güçlendirmeyi geliştirmekle ilişkili olarak.

Güçlendirme ile ilgili olarak yöneticiler için önemli bir kilit faktör süpervizyonun önemidir. Süpervizyon, iş yükünün yalnızca teknik olarak izlendiği değil aynı zamanda personelin görevlerini ellerinden gelenin en iyisiyle yerine getirmek ve işleyiş içinde kendi deneyimlerinden öğrenmek için ihtiyaç duydukları desteğin verildiği bir süreçtir. Süpervizyon, gereğine uygun ve becerikli bir şekilde yapıldığında oldukça güçlendirici olabilir. Basit bir şekilde personelin görevlerini yapıp yapmadığını kontrol etmeye indirgendiğinde ise oldukça cesaret kırıcı, moral bozucu ve dolayısıyla güçsüzleştirici olabilir. Bu nedenle yöneticiler için, eğer bir güçlendirme kültürü geliştirmede önemli rol oynayacaklarsa, süpervizyonun zorluğunu ciddiyetle göğüslemek ve gerekli becerileri geliştirmek önem arz eder.

Uygulama Odağı 3.2.

Kim'e yaptığı iş çok zor gelmekteydi. Kendini güçlendirmeye adamıştı ancak her seferinde cesaret kırıcı şeylerle karşılaşıyordu. Orada burada bir işbirliği eksikliği, bir aksaklık vardı. Kendini çok moralsiz hissetmeye başlıyordu. Fakat Laeka'dan süpervizyon aldığında sanki pili yeniden şarj olmuş gibi hissetti. Laeka'nın becerili süpervizyon kullanımı onun enerjisine ve bağlılığına yeni bir soluk verdi. Kim, süpervizyonun ustalıkla yürütüldüğünde güçlendirici olabileceğini fark etmeye başladı ve Laeka'ya bu becerilere sahip olduğu için minnettardı.

Son olarak, yöneticiler bağlamında belirtmek gerekir ki güçlendirme yetki devrinden daha fazlasıdır. Güç ve güçlendirmeyle ilgili konuları aşırı basitleştirmeye yönelik güçlü eğilimden daha önce zaten söz edilmişti. Bu aşırı basitleştirmenin açık bir örneği iş ortamında güçlendirmenin yaygın eğilim olarak yetki devrinden biraz daha fazlası olarak görülmesidir. Bir yönetici, çalışanın neye ihtiyacı olduğuna ve onun nasıl destekleneceğine karar veren değil, bunun yerine çalışanların sorumluluk almalarını sağlayan kişidir. Yetki devri, yönetimde güçlendirme bağlamındaki tartışmalara önemli bir parça olarak dâhil edilebilir ancak yetki devrinin aşırı basitleştirilmesi bir tehlike yaratır. Bunun nedeni yetki devrinin güçlendirmeyi sağlayacak olumlu bir

süreç olması beklenirken gerçekte küskünlüğe, yabancılaşma ve potansiyel düşük morale neden olabilecek olumsuz bir sürece dönüşebilmesidir.

Müracaatçı/hasta/hizmet alan

Güçlendirmenin ana konularından biri bağımlılıktan kaçınma gereksinimidir ancak güçsüzleşmiş, demoralize olmuş bir meslek elemanı kendine bağımlı olan birilerinin olmasından bir miktar (uygunsuz ve sonuç itibarıyla zarar verici) tatmin duygusu elde edebilir. Bu yolla, güçsüzleştirme güçsüzleştirmeyi doğurabilmektedir. Yeterince desteklenmiş ve değer verilmiş personelin önemi bu nedenle aşırı yüceltilmiş olmaz. Bu sebeple güçlendirmeye destek verir gibi görünen ve personel ile yöneticiler için bir güçlendirme felsefesinin olası sonuçlarını enine boyuna düşünmeyen örgütler yardım etmeye çalıştıkları insanlara belirgin bir kötülük yapacaktır.

Dikkate değer son bir nokta güçlendirmenin (1. Bölüm'de belirtildiği gibi) güç 'bağışlama' olarak görülmemesi gerektiğidir. Bu bölümde ortaya koyduğum tartışmalardan açıkça anlaşılmalıdır ki gücün sabit bir miktarda olmaması ve dolayısıyla bir müracaatçı/hasta/hizmet alan daha fazla güce sahip oldukça, uzmanın sahip olacağı gücün daha az olması söz konusu değildir. Biz bu nedenle güçlendirmenin basit bir manada belli bir güç hediye etme düşüncesi içerdiğini varsayarak alışılagelmiş aşırı basitleştirme tuzağına düşmemek için dikkatli olmak durumundayız.

Güçlenmiş uygulayıcıları destekleyen güçlenmiş yöneticiler, hizmet sunduğumuz insanların güçlendirilmesinin desteklenmesinde, yüksek kalitede hizmet sunmak için olanaksızlıklarla boğuşan, stres altında ve demoralize olmuş bir insan grubuna göre çok daha güçlü bir zemin oluşturur.

İşveren örgüt

Belirtmiş olduğumuz üzere yaptıkları iş üzerinde güç ve kontrol sahibi olduğunu çok az hisseden ya da hiç hissetmeyen yöneticiler ve uygulayıcılar muhtemel olarak stresli ve moralsiz

hissederler. Bunun sadece yardım etmeye çalıştığımız insanlar için değil, yöneticiler ve personel, aynı zamanda bir bütün olarak örgüt için dolaylı sonuçları vardır. İnsanların özerkliğe ve dolayısıyla kontrol veya yön verme duygusuna çok az sahip olduğu ya da hiç olmadığı örgütlerin yönetiminin daha zor olması muhtemeldir. Bu örgütler aynı zamanda şu açılardan da zarara uğrarlar:

- *İşe alma ve elde tutma* Personelin bu tür örgütlerde kalması düşük ihtimaldir ve potansiyel yeni elemanların böyle bir atmosferdeki çalışma görünümünden (beklentilerinden) etkilenmesi pek olası değildir.
- *İşgücünü geliştirme* Öğrenme ve gelişme bu türden güçsüzleşmiş ve güçsüzleştirici bir ortamda çalışmak yoluyla önemli bir biçimde baltalanır.
- *Moral ve motivasyon* Bunların hepsi düşük düzeyde moral ve motivasyon, dolayısıyla da daha düşük iş kalitesi ve iş miktarı anlamına gelir.

O halde açıkça görülüyor ki güçlendirmeye yönelik bilinçli bir yaklaşımın herkese sunacağı oldukça fazla şey vardır.

Düşünülmesi gereken noktalar

- İşiniz üzerinde ne kadar kontrol ve özerkliğe sahipsiniz?
- Eğer bir hayli fazlaysa, bunu diğerlerini güçlendirmeye yardım etmek için nasıl kullanabilirsiniz?
- Eğer az ise, bunu artırmak için nasıl çaba gösterebilirsiniz?
- Güçlendirme üzerine daha büyük bir vurgu geliştirmek için kiminle işbirliği yapabilirsiniz?

4. BÖLÜM

ORTAKLIK İÇERİSİNDE ÇALIŞMAK

1. Kısım'da ortaya çıkan önemli bir tema güçlendirmenin merkezi bir parçası olan ortaklık içerisinde çalışma yani bir şeyleri *insanlara* ya da *insanlar için* yapmak yerine onlarla *birlikte* çalışmadır. Rowlands'ın (1998) oldukça uygun bir şekilde belirttiği gibi:

> Güçlendirmenin insanlar için ya da insanlara bir şey yapmak şeklindeki herhangi bir nosyonundan uzak durmalıyız. Güçlendirme araçsal bir kavram ya da retorik bir yöntem değil, dikkatlice uygulandığında, adil bir şekilde değişim elde etmek için kullanılabilecek aktif bir araçtır (s. 30).

Bu nedenle kendi çalışmalarımızda ortaklık temelli yaklaşımın önemini ciddiye almamız ve kalıcı hale getirmemiz gerekmektedir. 6. Bölüm'de göreceğimiz gibi profesyonelin baskın bir kişi olduğu düşüncesine dayanan geleneksel uygulama yaklaşımları güçlendirme ile uyuşmamaktadır ve bu nedenle bu tarz bir yaklaşım kalıcı olmayacaktır. Ortaklığa dayanan yaklaşımlar, yani insanlar için karar vermek yerine insanları mümkün olduğunca karar verme süreçlerine ve diğer süreçlere dâhil eden yaklaşımlar uygulama için (ve aslında yönetim için de) daha sağlam bir temel oluşturmaktadır.

Ortaklık geliştirmek

Ortaklık geliştirme konusunda, özellikle aşağıdaki birkaç anahtar konuda tartışıldığı görülmektedir:

- *İletişim ve yakınlık kurmak* Bu konu ortaklık içerisinde çalışmanın önemli kısımlarından biridir. Bizim oldukça gelişmiş iletişim becerilerine ve insanlarla 'yakın ilişki kurma' yani

yakınlık kurma (bunun gibi beceriler 'bağlantı kurma becerileri' olarak ifade edilecektir) yeteneğine sahip olmamız gerekmektedir. Yakınlık ile ilişki arasında önemli bir ayrım vardır. Bir ilişki geliştirmek uzun süre alabilir ve genellikle insani hizmet profesyonelleri bir olumlu ilişki geliştirmek için bu görece lüks miktardaki zamana sahip değildirler. Bununla birlikte eğer ilgili profesyonel uygun beceri ve yeteneğe sahipse 'yakınlık' çok hızlı bir şekilde kurulabilen bir şeydir. Bunun önemli bir parçası basitçe kendi gündemimizi ve kendi ilerleyeceğimiz yolu oluşturmayı istemek yerine etkin dinleme ve söylenilenleri duymaya açık olma becerisidir.

- *Hedefler konusunda açıklık* İstenilen sonuçlar ve bu sonuçlara ulaşmanın ne ifade ettiği konusunda açık olmamız son derece önemlidir. Hedefler konusunda açık olmak gündemin ortaklaşa bir şekilde belirlenmesidir. Müdahalemizin bizi nereye götüreceği ve oraya nasıl ulaşacağımıza yönelik olarak profesyonelin tek taraflı karar vermesi, elitist bir profesyonelliğin (6. Bölüme bakınız) o üzücü eski günlerine geri dönüş olurdu. Daha kapsamlı olarak güçlendirme, ortaklık içerisinde çalışmayı, başarmak istediğimiz şeyi ve onu nasıl başaracağımızı birlikte kararlaştırmayı içermektedir. Bu ortaklık yaklaşımı, motivasyonun artmasına ve direncin azalmasına etki edebilir.
- *Çatışmanın yapıcı bir şekilde yönetilmesi* Pek çok insan çatışmayı normal kişilerarası iletişimin bozulması olarak ele almaktadır. Bununla birlikte, daha gerçekçi bir perspektiften çatışma, gündelik kişilerarası ilişkilerin ayrılmaz bir parçası olarak görülebilir. Ortaklık içerisinde çalışmanın hiçbir çatışma süreci içermediğini ifade etmek saflık olurdu. Daha gerçekçi bir bakış açısıyla etkili bir ortak çalışma, bir çatışmayı yapıcı ve uygun bir şekilde yönetmek için gerekli beceri ve yükümlülüklere sahip olmayı gerektirmektedir. Bu kısmen girişkenlik ve müzakere becerileriyle alakalı bir konudur ama ayrıca çatışma yönetimiyle bağlantılı spesifik konular da bulunmaktadır. Bu konuya aşağıda tekrar döneceğiz.

Uygulama Odağı 4.1

Nira kariyerinin hatırı sayılır bir bölümünü bir çatışma içerisine girmekten korkarak harcadı. Nira yaptığı işi insanlara yardım etmek olarak görüyordu ve çatışmayı iyi bir çalışma ilişkisi kurulamadığı durumlarda meydana gelen bir şey olarak kabul etmekteydi. Bununla birlikte çatışma yönetimi üzerine katıldığı bir kursun ardından çatışmanın gündelik yaşamın normal bir parçası olduğunu (örneğin insanların birbiriyle çatışan amaçları ya da beklentileri vardır) anlamaya başladı. Ayrıca yapısal olarak bir çatışmayı yönetmenin o çatışmadan kaçınmaktan çok daha etkili olduğu ona anlaşılır gelmişti. Nira çatışmayla ustaca başa çıkmanın güçlendirmenin önemli bir parçası olduğunun farkında olarak gelecekte farklı bir çatışma yaklaşımı benimsemeye karar verdi.

'Ortaklık' terimi *ortak* kelimesinden türemektedir ve bu terim dâhil olan herkesin bir rolünün olduğunu belirtmektedir. Ortaklığın esas niteliği insanlarla *birlikte* çalışmaktır; daha önce belirttiğimiz gibi, bir şeyleri *insanlara* ya da *insanlar için* yapmak değildir. Başka bir ifadeyle işbirliği içerisinde çalışmak yapabildiğimiz ölçüde eşit zeminde çalışmaktır. Ortaklığın meslek elemanı ve müracaatçı arasındaki ortaklık ile meslek elemanı ve kendi kuruluşu içerisindeki ya da multidisipliner ağın diğer bölümleri içerisindeki diğer meslek elemanları arasındaki ortaklık şeklinde iki temel biçimi bulunmaktadır. Bu kısımda bunlardan ilkine odaklanacağız çünkü meslek elemanı ve müracaatçı ortaklığını geliştirme düşüncesi güçlendirme uygulamasının önemli bir dayanağıdır. Bu tabii ki ikincisinin önemli olmadığı anlamına gelmemektedir. Gerçekten de müracaatçılarımız pahasına gerçekleşen disiplinlerarası güç savaşları önem taşımaktadır. Yine de benim buradaki odağım, hizmet ettiğimiz insanlar arasında güçlendirmeye katkıda bulunması için ortaklığın, yardım etmenin temellerini nasıl oluşturacağıdır.

Bu bölüm bir sonraki bölümde ele alacağımız hizmet alanın katılımı anlayışını geliştiren bir platform sağlamalıdır. Hizmet alanın katılımı ortaklık nosyonundan dayanak almaktadır. Ortaklık içerisinde çalışma nosyonu olmadan hizmet alanın katılımı adeta anlamsız olacaktır.

Ortaklık içerisinde çalışmanın temel görevlerinden biri paternalizmin karşısında yer alan ortaklıktan ne anlaşıldığını ve bu ikisi arasındaki farkı tanımlamaktır. Ortaklık 'işbirliğine dayalı güç'ten temel almaktadır oysaki paternalizm 'gücü baskı olarak kullanma'ya dayanmaktadır. İşbirliğine dayalı güç hem 'özden gelen güç' hem de 'yapabilme gücü'nün potansiyelini geliştirmek açısından oldukça faydalı olabilir.

Şu an ortaklık içerisinde çalışma konusu hakkında pek çok materyal bulunmaktadır. Bu da geçtiğimiz yıllarda profesyonel uygulama boyutunda bu konunun öneminin ne kadar farkına vardığımızı göstermektedir. Ortaklık içerisinde çalışmanın ayrıca nasıl pek çok beceriyi içerdiğini de fark ettik. Bunlar aşağıda yer almaktadır:

- *İletişim ve ilişki inşa etme* Daha önce de bahsedildiği gibi, ortaklık içerisinde çalışmanın üstesinden gelmek istiyorsak hem sözlü hem de yazılı olarak etkili bir iletişim kurabiliyor olmak önemlidir. Bununla birlikte etkin bir ortaklaşa çalışma temel düzey bir iletişimin ötesine geçer. Ayrıca diğer önemli bir konu da benim önceleri bağlantı kurma olarak ifade ettiğim yakınlık kurma konusudur. İlişki inşa etme büyük bir ölçüde iletişim becerilerini içermektedir fakat yine de bağlantı kurduğumuz (kurmamız gereken) biri ya da birileriyle yeterli düzeyde bir ilişki inşa etme becerisine sahip değilsek teknik düzeyde oldukça iyi bir iletişim kurulabilmesi mümkündür. Teknik düzeyde iyi bir iletişim kurma olanağımız olabilir fakat hala bir ilişki inşa edememiş ya da bir bağlantı kuramamış olabiliriz. Bu sebeple yüksek düzey bir ortaklık çalışmasının kurulmasını sağlayacak olan ileri düzey bir iletişim ve bağlantı kurma becerisi önemli zorluklar içermektedir.
- *Müzakere* Kaçınılmaz bir şekilde çalıştığımız insanlarla müzakere etmemiz gereken zamanlar olacaktır. Her şeyin yolunda ilerleyeceğini düşünmek tecrübesizlik olacaktır. Müzakere yapmaya yönelik beceriler girişkenlik becerileriyle sıkı sıkıya bağlıdır. Tabii ki bu ne bir başkasını onlara yapmak istediğimiz şey için zorlamamız ne de başkalarının bizi uygun olmadığını hissettiğimiz şeylere sürüklemesine izin vermemiz anlamına gelmektedir. Bu sebeple müzakere becerileri ortaklık içerisinde çalışmanın temel yapı taşlarıdır. Bu becerileri geliştirmeye ayrılan çabalarla daha iyi sonuçlar elde etmeye yönelik emeklerin karşılığının alınması muhtemeldir.
- *Çatışma Yönetimi* Çatışma yönetimi müzakere yapmadaki vurguyla yakından bağlantılıdır. Çatışma profesyonel ve sosyal yaşamda hep var olan bir konudur ve bu bağlamda çıkar, bakış açısı ve yönetim çatışmaları insan varoluşunun temel bir parçasıdır. Şunun farkında olmalıyız ki çatışma içerisinde olduğumuz ve temel müzakere becerilerinin yeterli olmadığı zamanlar olacaktır. Deneyim ve bu konularda mümkün olduğunda alınacak eğitimler gerekli olan çatışma yönetimi becerilerini geliştirmenin önemli bir parçasıdır.
- *Empati* Geçtiğimiz yıllarda duygusal zekâ konusunda pek çok tartışma yapılmıştır. Duygusal zekânın kilit noktası başka insanların duygularını anlamaktır ve empati de temel olarak budur. Yardım ettiğimiz insanların duygularını paylaşmamız gerekli değildir (bu bizim için örseleyici olabilir) ancak insanların hisselerini anlayacak hassasiyete sahip olmak ve uygun cevaplar vermek zorundayız.
- *Özyönetim* Bizim kendi anksiyete ve ihtiyaçlarımızla da baş etmeyi bilmemiz gerekmektedir. Bu bizim, anksiyete ya da kişisel sorunlar sebebiyle karşılaştığımız vakaların zorlayıcı ve ilgi gerektiren boyutlarından uzak durmamıza sebep olabilecek durumlardan ya da zıttını ele alacak olursak sürecin yönetimini üstlenerek tahakküm kurmaktan kaçınmamızı içermektedir.
- *Risk Yönetimi* Başkalarıyla çalışırken, risklerin hesaba katılması gereken zamanlar olacaktır. Bazı çalışma biçimlerinde riskler vardır ancak insanla çalışmanın bütün biçimlerinde ara ara en azından bir parça risk bulunmaktadır. Güçlendirme insanların yaşadıkları risklerle başa çıkmaları için, sorumlulukları onların üzerine yıkarcasına onlara destek vermeden kendi başlarına bırakmak anlamına gelmemektedir. Mesleki uygulama alanında, risk yönetiminde genellikle sorumluluk paylaşımı vardır ve bu nedenle bizim bu konuyu ciddiye almamız ve zamanla gerekli olan becerileri geliştirmemiz önemlidir.

Diğer taraftan ortaklığın öğrenmeye açık olmayı da kapsadığının farkında olmak oldukça önemlidir. Farklı insanlar farklı bakış açılarına sahiptirler ve 'en iyiyi' bizim bildiğimizi düşünmek hem küstahlık hem de yardımcı olmayan bir düşünce olurdu. Başka insanların deneyimleri ve görüşlerinin var olan duruma ne katabileceği konusunda daha açık olmak bizim için de faydalıdır. Bu konuya, profesyonelliği ele alacağımız 6. Bölümde tekrar döneceğiz. Bu tartışma, faydası olmayan iki uç noktaya yönelik olarak bir denge bulmaya çalışmakla ilgili olacaktır: (1) 'biz en iyiyi biliriz' düşüncesi ve (2) kendi mesleki becerilerimize çok az güvenerek ya da hiç güvenmeden sadece yönergenin uygulanması. Birincisi paternalizme örnek olarak ele alınabilir ve katkıda bulunmak ya da desteklemek istediğimiz bir şey değildir. İkincisi ise mesleki uzmanlığı yok saymaktır ve insanların ihtiyaç içerisinde ya da endişeli olduklarında pişmanlık duyacakları şekilde hareket etmeleri muhtemel zamanlar olacaktır. Bu bakımdan sadece yönergeyi uygulamak yardımcı olmayacaktır. Bazen yardımcı olmaya çalıştığımız insanların yaptıklarına, eğer kendileri ya da başkaları için zararlıysa, (nazikçe, yapıcı ve destekleyici bir şekilde) karşı çıkmamız gerekebilir. Birlikte çalışmadaki vurgu olumlu çıktıları en üst seviyeye taşımaktadır ve bu da yararı olmayan iki uç olan paternalizmden ve sadece yönergeleri yerine getirerek kendi mesleki kapasitemizi ihmal etmekten kaçınmayı içermektedir.

Ortaklık içerisinde çalışmanın sınırları

Tabii ki ortaklık içerisinde çalışmanın bazı sınırları bulunmaktadır. Örneğin insanların ortaklık içerisinde çalışmaya istekli ya da hazır olmadıkları (belki güçlendirmenin aksine güçsüzleştiren profesyonellerin ellerinde yaşanan önceki olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak güven eksikliğinden ötürü) zamanlar olacaktır. Örneğin ruh sağlığı sorunları, öğrenme güçlüğü ya da demans gibi sağlık durumlarının yaşattığı zorluklar sebebiyle insanların ortaklık içerisinde çalışmaya uygun olmadığı durumlar olabilir.

Bununla birlikte ortaklık içerisinde çalışmamak insanlara yabancılaşma (güvensizlik ve kırgınlık üretmek ya da var olan

ortaklık = kişinin sürece dahil olması çok önemli yardım alanı aktif hale getirmek sonuç

güvensizlik ya da kırgınlığa yenisini eklemek) riskini de beraberinde getirir ve bu yüzden ortaklığın sona erdirilmesi başvurulacak son seçenek olmalıdır. Daha çok ortaklaşa çalışmanın zorluklarıyla ilgilenen ve ortaklaşa çalışma potansiyeline gölge düşürerek karmakarışık durumlara yol açan ortaklığın sınırları konusu üzerinde çok fazla durmaya izin vermememiz hayati önem taşımaktadır. Ortaklaşa çalışma kapsamında gösterilen çabalar genellikle oldukça önemlidir ki genel olarak daha olumlu sonuçların gelmesi için çalışma ilişkilerini ve potansiyeli geliştirmek bakımından çaba gösterilmeye değerdir.

Uygulama Odağı 4.2

Mari kendisi hakkında yapılan şikâyetten ötürü oldukça kırılmıştı. Çok sıkı çalışıyordu ve kendini işini iyi yapmaya adamıştı. Bu yüzden hakkında yapılan şikâyet için gelen müfettişle görüşme yapmak oldukça incitici bir deneyim oldu. Yine de yapılan inceleme sonucunda temize çıkmış olması önemli bir rahatlama sağladı. Mari bir ailenin teklif ettiği yol haritası konusunda, mantıklı olmadığını, verimli olmayacağını ve büyük olasılıkla zarar vereceğini hissettiği için onlarla hemfikir olmamıştı. Mari bu yol haritası konusundaki yorumlarından ötürü şikâyet edildiğini öğrendiğinde aşırıya gidip gitmediğini merak etmeye başlamıştı. Bu yüzden müfettişin raporunda hem Mari'nin ailenin yol haritasına katılmamasını oldukça haklı bulmuş olması hem de Mari'nin bu yol haritası hakkındaki endişelerini ifade etmemiş olsaydı mesleki görevini ihmal etmiş olurdu yönündeki ifadesi Mari için iyi bir haber olmuştu.

Kuram ve uygulama

Kuram ile uygulama arasında ayrılık olduğunda problemlerin ortaya çıkabileceğini başka bir yerde yazmıştım (Thompson, 2000). Bu konu hem ortaklık hem de güçlendirmeyle açıkça ilgilidir. İkisi de kolaylıkla retorik düzeyde tartışılabilir ancak uygulama sürecinde anlaşılması kolay değildir. Bu, Servian (1996)'ın bir araştırmasının bulgularını aktardığı aşağıdaki paragrafta açıklanmaktadır:

> Ayrıca güçlendirme kuramı ve güçsüzleştirme pratikleri arasında da farklılıklar vardı. Yöneticiler ve diğer oyuncular

hizmet alanların ve bakım verenin katılımlarını geliştirmeyi onları güçlendirmek olarak görüyorlardı. Bununla birlikte bütün bu oyuncular aynı zamanda gerçek bir katılım sürecinde oluşturulan karmaşık gündemlerle ve bu sürece dostane olmayan bir yaklaşımla dâhil olmalarının onları aslında güçsüzleştiren gerçek sürecini de gördüler (s. 36).

Güçlendirme kuramını ortalık içerisinde çalışmayla bağlantılı bir şekilde öğrenmek iyi bir başlangıçtır ancak ihtiyacımız olan bir diğer şey ise kuram ve uygulama arasındaki bağlantıyı kurma becerisidir. Bu bir dereceye kadar yansıtıcı uygulamanın (alışkanlıklara, rutinlere ve tahminlere dayanmak yerine yaptığımız uygulamayı eleştirel olarak düşündüğümüzden ve mesleki bilgi temelimizden yararlandığımızdan emin olmak) ve kısmen iyi yönetim pratiğinin bir konusudur. Süpervizyon desteği aracılığıyla yaptığımız uygulamanın bilgi ve değer temeliyle tutarlı olduğuna karar vermek buna bir örnek olabilir.

Sonuç

Ortaklık içerisinde çalışmak kolay bir seçenek değil ama yine de son derece hayati öneme sahiptir. İş yoğunluğunun yarattığı baskı ve dikkati dağıtan diğer şeylerin ortaklık içerisinde çalışma yoluyla güçlendirmeye katkıda bulunma sorumluluğunu üstlenmemizin önüne geçmesine izin vermediğimizden emin olmalıyız.

Bazı açılardan ortaklık içerisinde çalışma, mesleki uzmanlığın edilgen bir yardım alana yönelik tek taraflı kullanımı fikrine dayanan profesyonelliğin geleneksel modelinin karşısında yer almaktadır. Bu yüzden ortaklık geliştirmek profesyonelliğin yeni formlarının gelişimiyle yakından bağlantılıdır ve bu da 6. Bölümün konusu olacaktır. Daha önce de keşfettiğimiz gibi bizim ayrıca ortaklıkla yakından bağlantılı başka bir başlığı incelemeye ihtiyacımız bulunmaktadır: 'hizmet alanın katılımı'. Şimdi bu önemli başlığa geçiyoruz.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Ortaklık içerisinde çalışmak için gereken beceriler açısından kendinizi ne kadar donanımlı hissediyorsunuz?
- Bu alanla ilgili güçlü yanlar ve geliştirilmesi gereken yanlar nelerdir?
- Ortaklık içerisinde çalışmanın belirleyebileceğiniz hangi engelleri bulunmaktadır?
- Bunlar için (bireysel olarak ya da kolektif bir şekilde) ne yapabilirsiniz?

5. BÖLÜM

HİZMET ALANININ KATILIMI

Hizmet alanın katılımı şu ilkeleri temel almasından dolayı ortaklık nosyonunun genişletilmiş bir hali olarak anlaşılabilir: (i) olumlu çıktıların, insanların kendilerini etkileyen konulara aktif katılımları sağladığında ortaya çıkması daha muhtemeldir; (ii) insanları kendilerini etkileyen bu konuların dışında tutmak etik değildir. Bununla birlikte ortaklık içerisinde çalışma konusunun kurulu düşüncelerin ötesine geçen önemli çıkarımları vardır.

Vatandaşlık

Buradaki özellikle önemli olan kavram 'vatandaşlık' kavramıdır. Lewis (2004a), Frazer ve Gordon'un (2004) çalışmalarından atıfta bulunarak sosyal vatandaşlık üzerine şu yorumları yapmıştır:

- Devletle olan ilişkimizde bizi *meşru* talepler yapabileceğimiz bir yerde konumlandırır;
- Bizi içerisinde diğerleri ile (yani vatandaşlığı paylaştıklarımızla) *bağlantı* kurduğumuz bir yerde konumlandırır.
- Öz değer ve saygınlık algımızı kazanabileceğimiz bir *statüyle* uyumlanmamızı sağlar;
- Kaynaklara, yani refah hizmetlerine ve yardımlara ulaşmak açısından bir yol açar (s. 3).

Bu kısa ancak çok önemli paragrafta hizmet alanın katılımı noktasında vatandaşlık ile olan bağlantı açıklanmıştır. Hizmet alanların hakları bulunmaktadır ('meşru hak taleplerinde bulunabilir'); hizmet alanlar birbirlerine yardım edebilir ve birbirlerinden öğrenebilirler (başkalarıyla bağlantılıdır); özdeğeri ve saygınlığı hak etmektedirler ve kaynaklara erişimleri bulunmaktadır. Hizmet alanın katılımı bir mesleki değer olarak vatandaşlık sözleşmesinin bir parçası olarak görülebilir.

Hizmet alanlar nasıl dâhil edilir?

Hizmet alanın katılımı birkaç unsuru içermektedir. Bunlardan temel olanlar aşağıda tanımlanmıştır:

- *Vaka özelinde düşünmek* Bu kavram ortaklık konusunun kalbinde yer almaktadır. Özel bir vakada yapılacak olan mesleki çalışmada meslek elemanının yardımcı olmaya çalıştığımız insanların aktif bir şekilde sürece dâhil olduğundan emin olması gerekmektedir yani bu onlar için yapılan bir şey olmaktan ziyade gelişim için onların aktif rol oynadığı bir süreçtir. Bir değişim sorundan etkilenen insanın aktif bir şekilde benimsediği oranda etkilidir ancak insanlara dayatılan bir değişim ise nadiren etkili olacaktır. Bu 1. Bölümde ele aldığımız otantik olmak nosyonuyla bağlantılıdır. Şöyle ki kişisel özerkliğin rolünü fark etmek, tanımak önemlidir. Bizler, sadece daha güçlü kişiler ya da örgütler tarafından verilen komutlarla hareket eden kuklalarla değil, kendi kararlarını verebilen ve vermesi gereken insanlarla çalışıyoruz.
- *Politika geliştirme ve değerlendirme* Çalıştığımız vakalarda olanlar profesyonellerin katılım meselesini takip ettikleri politikalara bağlıdır. Gerçek anlamda bir ortaklık ya da katılım anlayışı elde etmek için müracaatçıların, politika geliştirme sürecine katkıda bulunması önemlidir. Diğer taraftan müracaatçıların o politikanın oluşturulma amacını gerçekleştirdiğinden emin olmak için politikaların değerlendirilmesi sürecine de katılması önemlidir. Bununla birlikte iş baskısının bizi kolaylıkla mesleki sorunlara odaklanmaya yöneltebileceğinin ve hizmet alanın görüşlerini, özellikle de çalışanların kendilerinin de güçlendirilmediği ortamlarda, gözden kaçırmamıza sebep olabileceğinin farkında olmamız gerekmektedir (bakınız 3. Bölüm). Eğer hizmet alanlar dâhil edilmezlerse politikaların gelişimini ve hizmetlerin insanların ihtiyaçlarına temas etmesini riske atmış oluruz.
- *Eğitim ve öğretim* Hizmet alanın katılımının önemini tam olarak yerleştirmek için müracaatçıların, eğitim ve öğretimin verilmesi ve geliştirilmesi sürecine dâhil edilmeleri önemlidir. Bunu yapmak için büyük ölçüde (büyük ölçüde çünkü rollerin belirlenmesi ve hizmet alanların nasıl bir faydası olacağının netleşmesi açısından yeterli olmayan çabalar sergilenmiştir. Basitçe sadece bir ya da daha fazla hizmet alanın bir eğitim kursuna davet edilmiş olması başlı başına yetersizdir) başarısız olan bazı göstermelik girişimler olmuştur. Yine de, olumlu açıdan bakıldığında, insani hizmet profesyonellerinden yardım alanların, profesyonellerin öğrenme ve gelişimlerine katkı sağlamada anlamlı roller üstlendikleri olumlu çalışma örnekleri de bulunmaktadır.
- *Araştırma ve kuram geliştirme* Bu da yine bizim için güçlendirmek istediğimiz insanların seslerinin duyulduğu ve ciddiye alındığı önemli bir alandır. Bunun gerçekleştiği bazı örnekler bulunmaktadır ancak açıkçası daha da geliştirilmesi gerekmektedir.
- *Politik Eylem* Profesyonel personelin politik eylemler içerisinde yer almasının (en azından profesyonel kimlikleri ile) belirgin çelişkileri ve gerilimleri taşımasına rağmen sivil bir vatandaş olarak politik eylemlere kişisel kapasiteyle dâhil olması hem vatandaş olarak hakkıdır hem de gerçekte olumlu bir katkı sağlayabilir. Belirttiğimiz gibi güçlendirme, güçlendirici bir mesleki uygulama olmaktan çok kapsamlı politik bir projedir. Hizmet alanlar, sorunlarını bir dereceye kadar politik düzeye taşımaları için desteklenebilirler.

Uygulama Odağı 5.1

Yeni eğitim programı onaylandığında, komite üyelerinin eğitim sürecine hizmet alanların da dâhil olacaklarını belirtmesi oldukça önemli bir ölçüde dikkat çekmişti. Komite üyeleri dersi alanların bu cesur yaklaşımdan memnun olacaklarını beklerken bağlı oldukları değerlerin uygulamaya aktarılmasında problemlerle karşılaşıp karşılaşmayacaklarını da merak etmişlerdi. Eğitimin ilk yılı tamamlandıktan sonra personel grubu süreci yeniden gözden geçirdi ve amaçladıkları her şeyi başaramadıklarını fark ettilerse de hizmet alanın katılımının, öğrencilerin öğrenme deneyimlerinin anahtar bir parçası olması açısından önemli bir mesafe kaydetmiş olmaktan çok memnun olmuşlardı. Gelecek yıl bu başarıyı daha da ilerletmeyi bekliyorlardı.

Göstermelik uygulamalardan uzaklaşmak

Son yıllarda 'hizmet alanın dâhil olması' ya da 'hizmet alanın katılımı' ya da bazı durumlarda 'tüketicinin bakış açısını benimsemek' olarak bilinen bu konu açısından insani hizmetler üzerinde artan bir vurgu bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerindeki PPI girişimi buna örnek olarak verilebilir. PPI (patient and public involvement initiative) 'hasta ve kamu dahiliyeti girişimi' dir. PPI, İngiltere'de denenen ve geliştirilmeye çalışılan, sağlık hizmetlerini kullanan insanların bakış açılarının farkında olmaya yönelik bir tasarıdır. Bu tasarı sağlık hizmetlerinden yararlananların bir dereceye kadar 'seslerinin' duyulması açısından oldukça önemli bir adım olmuştur. Bu yüzden güçlendirme açısından da istenilen bir hareket olmuştur.

Bununla birlikte hizmet alanın katılımının göstermelik bir hale dönüşmesi ihtimali açısından bir tehlike söz konusudur. Göstermelik durumlar, hizmet alanları gerçekten gelişim, gözden geçirme, uygulama ve değerlendirme süreçlerine dâhil etmek yerine 'ilgilenmiş gibi görünmek' açısından profesyonellerin bir sorunu haline gelebilir. Oldukça zarar verici olabileceği için bu tuzağa düşmekten kendimizi korumak için çok dikkatli olmalıyız. Gerçekten de hizmet alanı katılım yoluyla güçlendirmek için bir taahhüt verip bunun gerçekleşmesi için gerçek bir sorumluluk almamayı (bakınız 7. Bölüm) mesleki konumun oldukça utanç verici bir istismarı olarak görebiliriz. İş yükünün yarattığı baskı genellikle verilen taahhüdün yerine getirilmemesinin sebebi oluyor ancak şunun farkında olmalıyız ki bu profesyonel güven konumunu istismar etme noktasında iş yükü bir sınırlılık sebebi olamaz.

Burada kullanılan dille ilgili olarak da önemli bir ironi bulunmaktadır. 'Hizmet alan'[4] kelimesi yoğun bir şekilde eleştirilen bir kelimedir: (a) madde kullanımını çağrıştırmaktadır, sağlık ya da refah hizmetlerinden yararlanan pek çok 'hizmet alan' bu hizmetlere başvurmaktan tereddüt etmektedir ve (b) hizmet almak kelimesinde bir dereceye kadar edilgenlik söz konusudur. Biz insanlara onlarında da dâhil olmasını sağlayarak yardım etmeye çalışıyor olmamız da aslında bir ironi yaratmaktadır. Bununla birlikte bu durum dilin kullanımıyla daha geniş bir zorluk göstermektedir. Yaygın kullanılan bir kavram olan 'müracaatçı' kavramı İngiltere'de sosyal hizmetler bağlamında gittikçe azalan bir kullanıma sahiptir ancak başka alanlarda (örneğin danışmanlıkta) kullanılmaya devam etmektedir. 'Hasta' kelimesi de ayrıca problemli bir kelimedir. Yaygın bir şekilde kullanılmaya devam etmesine rağmen bu konudaki kaygılar hasta kavramının da bir dereceye kadar edilgenlik göstermesinden kaynaklanmaktadır. Açık bir şekilde bu nosyon güçlendirme fikriyle tam anlamıyla uyuşmamaktadır.

4 Kitapta hizmet alan kelimesi 'service user' kelimesinin Türkçesi olarak kullanılmıştır. Burada yazarın ifade ettiği user kelimesi 'kullanan, kullanıcı' anlamıyla ele alınmıştır. Bu noktada yazar 'servis user' ile 'drug user' kelimeleri arasındaki çağrışımı vurgulamaktadır: Hizmet kullanan, madde kullanan gibi... Bununla birlikte Türkiye'de bu kelime böyle bir çağrışım içermemektedir (Ç.N).

Hizmet alanın katılımı: Bazı çıkarımlar

Hizmet alanın katılımında geleneksel medikal modelden uzaklaşma söz konusudur. Hizmet alanın katılımı insanların kendi problemleri ve zorluklarıyla ilgilenmesini içeren bir süreçtir ve aslında özellikle bağımlılık yaratmaktan kaçınmak açısından güçlendirmenin bir biçimidir. Hizmet alanın katılımı konusunda önemli çıkarımlar bulunmaktadır:

- *Ortaklık* Birlikte çalışmak yardım etmeye çalıştığımız insanların kendilerini bir dereceye kadar ifade etmelerine bağlıdır ('gücü baskı olarak kullanmak' değil, 'işbirliğine dayalı güç' vurgulanmaktadır). Eğer hizmet alanın katılımı ciddiye alınmazsa o zaman ortaklık nosyonu ağır bir biçimde zarar görür ve göstermelik bir hal alabilir. Bir kez daha söylemek gerekirse bu bir büyük resmi görme sorusudur. Hizmet alanın katılımı ve ortaklık içerisinde çalışma, kendi içerisinde sosyal adalet, sosyal içerme ve eşitliğe yönelik bir politik sorumluluğu olan kapsamlı politik bir güçlendirme projesinin parçalarıdır.
- *Profesyonellik* 6. Bölüm'de ele alacağımız gibi profesyonelliğe yönelik elitist yaklaşımdan uzak durmamız ve dayanak noktası ortaklık ve güçlendirme olan profesyonel ilişkilere

doğru yönelmemiz önemlidir. Bu da yine hizmet alanın katılımı nosyonuyla yakından bağlantılıdır bu yüzden 'yukarıdan aşağı' bir yaklaşımla bütün yönlendirmeyi profesyonelin yapması yerine gündemi birlikte belirlemek temel dayanaktır.

- *Katılımı desteklemek* Hizmet alanın katılımı öylece 'göz yumulabilecek' bir şey değildir. Hizmet alanın katılımını, örneğin topluluk önünde konuşma eğitimi ya da konuyla alakalı diğer bazı eğitimler sunarak, geliştirmeye destek olmak önemli ve faydalı bir profesyonel rol olabilir. Baker ve diğerleri (2004) şu yorumu yapmışlardır:

> Brezilya'nın Porto Alegre, Hindistan'ın Kerala şehri ve Amerika Birleşik Devletleri'nin Illinois eyaletindeki Şikago şehrinde 'güçlendirilmiş katılımcı yönetim' vaka çalışmaları şunu göstermektedir ki katılım hakkındaki yoğunlaştırılmış bir eğitim sıradan vatandaşları katılım ve bilinçli karar verme noktasına çekebilir (Abers, 1998, s. 526-9; Baiochhi, 2003; Fung, 2003; Thomas Isaac ve Heller, 2003). Bu yüzden vatandaşların sınırlılıkları üzerine endişelenmek yerine uygun eğitimlerle desteklenmiş bir katılım sürecine yönelik fırsatları zorlamalıyız (s. 102-3).

Bu yaklaşım var olan durumların asıl kıymetli olan ve özen gösterilmesi gereken ancak ihmal edilen yönüdür.

Hizmet alanın katılımına yönelik modeller

Hizmet alanın katılımı için pek çok farklı model bulunmaktadır. Aşağıda yer alan liste kapsamlı değildir ancak hizmet alan katılımına yönelik bazı temel yaklaşımların geniş bir resmini sunması beklenir:

- *Ruh sağlığı sağkalım hareketi* Bu, medikal modelden uzaklaşma girişimiyle ilişkili önemli bir modeldir. Ruh sağlığı sorunlarını deneyimleyen, kendilerini ruh sağlığı sisteminden 'sağ kurtulanlar' olarak algılayan kişileri içine alır. Bu model hayatta kalanlar ve onlara bakım verenler arasında bir takım başlangıç gerilimine neden olan hayli politik bir yaklaşımdır.

- *Engellilerin hak hareketi* Çoğu engelli insan 'haklar lütuf değildir' üzerine odaklanan mücadeleci bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu da engellilik sorunlarının politik temellerini belirlemek anlamına gelir. Burası sosyal engellilik modelini tartıştığımız 11. Bölümde geri döneceğimiz bir noktadır. Fiziksel bir bozukluğa sahip olmak sosyal olarak dışlanmışlık, marjinalleştirilmek veya güçsüzlük anlamı taşımak zorunda değildir.
- *Öğrenme güçlükleri* Bu hareket bir nebze profesyonel odaklıdır ve geleneksel profesyonelliğe karşı koyar. Burada yeniden söylemek gerekirse sözü edilen profesyonellik elitist profesyonellikten ortaklık ve güçlendirmeye dayalı profesyonelliğe geçiş hareketidir.
- *Yaşlı insanlar* Maalesef bu ihmal edilmiş bir alandır. Diğer alanlardan çok daha az gelişmiştir. Bu konunun gelecekte önemli gelişim alanlarından biri olması umulmaktadır. Yaşlı insanların bir şekilde artık ana akım toplumun (main stream society) parçası olmadığına dair kalıpyargılara takılmak çok çok kolaydır.
- *Çocuklar* Çocukları dinlemek ve onları karar almaya dâhil etmek (büyümenin bir parçası olarak) giderek artan biçimde kabul görmüştür. Çocukların görülmemesi ve duyulmaması yönündeki Viktorian düşünceden kesinlikle uzaklaşmamız gerekir –çocuk hakları hareketi son yıllarda bunu yapmaya çalışmaktadır. Bir de ayrıca çocukları koruma meselesi vardır. Çocukları karar almaya dâhil etmek ve kendi koşulları üzerinde onlara daha fazla kontrol vermek onları hazır olmadıkları sorumluluklara maruz bırakmakla aynı değildir (4. Bölümde tartışıldığı gibi bu ortaklık kurmada ihtiyaç duyduğumuz dengeye iyi bir örnektir).

Güçlendirme elbette mesleki arenadan çok daha geniş bir çerçeveye sahiptir. Profesyonel hizmetler ve yönetim içinde yapmaya çalıştıklarımız sivil toplumun ve aslında politik alanla birlikte bütün bir toplumun çok daha geniş olan resminin bir parçasıdır. Güçlendirmeye yönelik mesleki çabaları, bu çabaların hizmet alanın katılımının önemli bir yer aldığı bu çok geniş sosyal ve politik hareketlerin parçası olduğunu görmeden dış-

lamak çok safça ve yararsız olacaktır. Croft ve Beresford (2008) 'Güçlendirmenin mesleki tanımında mesleki müdahalenin hizmet alanların güçlendirilmesine giden rota olduğunu' belirtmektedir (s. 117). Ancak mesleki müdahaleyi hizmet alanları güçlendirmeye yönelik tek rota olarak görmek için bir sebep yoktur. Daha gerçekçi bir bakış bunu pek çok rota arasından biri olarak görmektir.

Uygulama Odağı 5.2

Martin ve Lana bir savunuculuk projesi geliştirme şansı yakaladıklarına memnun olmuşlardı. İkisi de kendini sosyal adaleti ve insan haklarını geliştirmeye adamıştı ve böylece bu tasarı için almış oldukları maddi kaynaklar sayesinde savunuculuk hizmetleri geliştirme şansını elde ettiklerine sevinmişlerdi. Ne var ki üç ay sonra projenin gözden geçirilme zamanı geldiğinde (sağlanan parasal kaynak koşullarından biri olarak) projeyi yanlış yorumlamış olup olmadıklarını merak etmeye başladılar. Onların asıl amacı kendi menfaatlerini temsil etmekte zorlanan insanlar için savunuculuk hizmetleri oluşturma fırsatını kullanmaktı. Fakat bu hizmetlerin potansiyel kullanıcısı olarak belirledikleri insanlarla birlikte çalışırken bir kendini savunma projesinin yani, insanlara kendilerini nasıl temsil edeceğini öğrenmelerinde destek vermeye (birinin onun için bir şeyler yapmasının son çare olmasına) yönelik bir projenin daha uygun olacağını fark ettiler. Projenin planlanmasında potansiyel hizmet alanlara danışmadıkları için hata yaptıklarını anladılar. Bu nedenle projeyi daha güçlendirici bir şekilde denemek ve yeniden şekillendirmek için hizmet alanların öncülük ettiği örgütlerle birlikte hareket etmeye karar verdiler.

Sonuç

Hizmet alanların katılımı geleneksel anlayışın hâkim olduğu profesyonel uygulamalarda gelişmesi zor bir alandır. Şu an ihtiyacımız olan şey uygulamanın geneline demokratik prensiplerin ve hizmet alanın katılımın yerleştirilmesidir. Elitizm ve ayrıcalığa ilgi duyan insanlar hizmet alan katılımından çok fazla korksalar da sosyal adalete bağlı kalan eleştirel yansıtıcı

uygulama biçimleri hizmet sunumuna yönelik gelişen güçlendirici yaklaşımlar için bir destek olarak bunu hoş karşılayabilir.

Son olarak, profesyonel uygulamadaki güçlendirme biçimleri açısından zaman zaman gerilimler ve çatışmalar yaşansa bile, hizmet alanın katılımını ön planda tutan örgütlerin değerinin anlaşılmasının ve bu örgütlerin desteklemeye ihtiyaç duyacağının vurgulanması önemlidir. Sorunlara yaklaşımları açısından profesyonel bir bakış açıyla uyuşmamasından dolayı bazı örgütlerin hizmet alanın katılımını bir problem gibi görmeleri oldukça basit ancak potansiyel olarak yıkıcı bir hatadır. Profesyonel olarak, en iyisini biz biliriz şeklindeki varsayımlardan kaçınmak zorundayız.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Hizmet alanın katılımı meselelerini uygulamanızda nasıl dikkate alırsınız?
- Hizmet alanın katılımını nasıl inşa edebilirsiniz?
- Hizmet alanın katılımının hangi boyutlarıyla ilgili kendinizi rahatsız hissedersiniz?
- Bu rahatsız hissettiğiniz alanlar üzerinde nasıl ilerleme kaydedebilirsiniz?

6. BÖLÜM

PROFESYONEL OLMAK

Profesyonelliğin önemi hâlihazırda bu kitabın önemli bir teması olarak sunulmuştur. Bunun nedeni profesyonellik fikrinin değişimin bir süreci içerisinde olmasıdır. Profesyonellik ile ilgili geleneksel yaklaşımlar güçlendirmeye uzaktır, aynı zamanda güçlendirmenin önünde büyük bir engel oluşturur. Bununla birlikte son yıllarda güçlü yanlarını muhafaza ederek profesyonel olmanın ne anlama geldiği hakkında geleneksel yaklaşımların olumsuz yükünden kurtulmayı amaçlayan profesyonelliğe yönelik çok daha olumlu bir yaklaşım ortaya çıkmıştır.

Profesyonel olmayla ilgili geleneksel görüşlerin hem terk edilebilir hem de daha olumlularıyla yer değiştirebilir olduğunu görmemizi sağlayan bir geçiş döneminde bulunmaktayız. Bununla birlikte geleneksel profesyonelliğin mirasının devam ettiğini gösteren birçok kanıt da mevcuttur. Bu nedenle konuya kayıtsız kalmamalıyız ve geçişin olup bittiğini ya da sorunsuzca gerçekleşeceğini varsaymamalıyız. Böyle düşünmek çok naif bir yaklaşım olacaktır. Gelenekselden profesyonelliğin yeni formlarına doğru hareket etme bazı açılardan süregelen güç ilişkilerinin terk edilmesini içermesinden dolayı ideolojik bir savaş alanıdır ve bir süre böyle olmaya devam edeceğinden hiçbir şüphe yoktur. Yine de ileriye giden önemli adımları fark ederek olumlu olabiliriz. Bunu keşfetmek için her şeyden önce profesyonellikle ilgili geleneksel yaklaşımların ana unsurları hakkında bilgi vereceğim. Sonra giderek değişen profesyonelliğin yeni yaklaşımına dair genel bir bakış sunacağım. Bu bakış, daha sonra profesyonelliğin eski, güçsüzleştirici yaklaşımlarından, güçlendirmeyi destekleyen daha yeni, daha olumlu bir yaklaşıma doğru olan bu hareketini ileriye taşımamıza nasıl yardımcı olabileceği hakkında tartışma zemini hazırlayacaktır.

Profesyonel olmakla ilgili geleneksel yaklaşımlar

Geleneksel modele göre, bir profesyonel 'en iyiyi bilen olması' nedeniyle kayda değer bir gücü elinde tutan kişidir. Mesleki uzmanlık düşüncesine dayanan bu fikir mesleki bilgi temelinin önemiyle alakalıdır. Birinci Bölüm'de belirttiğimiz gibi, bilgi ve güç arasında önemli bağlantılar vardır. Örneğin, 'doktor en iyisini bilir.' düşüncesinde bu açık bir şekilde görülmektedir. Birinci Bölüm de tartışıldığı gibi bu tıbbi söylemin bir örneğidir. Foucault bu konuda önemli bir yorum sunmuştur:

> Tıp, hastaya verilen hizmet veya tedavi etme sanatı olmaktan daha çok genel bir sağlık tekniği olarak, iktidar aygıtı ve yönetim sistemi içine yerleştirilerek önemi giderek artan, on sekizinci yüzyıl boyunca sürekli olarak güçlenen ve genişleyen bir rol üstlenmiştir. Doktor toplumsal iktidarın farklı aşamalarında bir statü kazanmıştır (akt. Faubion, 2002, s. 100)

Bu modelinin önemli bir kısmına göre profesyonellik elitizmdir; profesyoneller bir şekilde diğerlerinin, özellikle de yardımımıza ihtiyacı olanların 'üzerinde' kabul edilir. Bu yaklaşımla, müracaatçıyla/hizmet kullanıcısıyla/hastayla profesyonel bir çalışma da eşitler arası bir ortaklık söz konusu değildir. Profesyonelin egemen konumda olduğu açık bir hiyerarşi vardır. Bu zaman zaman profesyoneller için faydalı olabilirken, profesyonellerden yardım alanlar için çok yardımı dokunmayabilir. Ayrıca şu işe bakın ki, elitizm profesyonellere yardımcı olamayacak pek çok durum yaratabilir. Örneğin elitizm kırgınlık, işbirliği eksikliği, düşmanlık, hatta saldırganlık veya şiddeti beslemektedir. Aynı zamanda pasiflik ve hatta bağımlılığı teşvik edebileceği için sorunlar ortaya çıkarabilir. Eğer profesyonelin amacı az bir direnişle istekleri öylece yerine getirmekse, o zaman pasif olmak hoş karşılanabilir. Ancak profesyonel, yardım etmeye ve destek vermeye gerçekten kendini adamışsa o zaman böyle güçsüzleştiren yaklaşımlar açık bir şekilde sorunlu hale gelir.

Sosyal çalışma, hemşirelik, gençlik ve toplum çalışması ve benzeri meslekler, profesyonelliğin 'sözde tıbbi (pseudu-medical)'bir türü olarak görülebilen bir parçasıdır. Müdahalenin temel hedefi tıbbi nitelik taşımasa bile, çağdaş insani hizmet-

ler uygulamalarının geleneksel tıbbi modele dayalı olduğunu görebilmekteyiz. Örneğin Jones (1994)'un aşağıdaki paragrafta değindiği noktaları gözardı etmemek gerekir:

> [Illich] iatrojenez[5] (yanlış tıbbi uygulama) yazımında, doktorlardan kaynaklı klinik yanlış muhakeme ve ihmal seviyesindeki zararlar ve hastane kaynaklı hastalık ve yaralanmalar ifade edilmektedir. İkinci aşamada 'sosyal iatrojenezi' (sosyal yanlış tıbbi uygulama) birçok faktörle bağlantılı olarak tanımlanmıştır: bu tıbbi ilerlemeye ilişkin kör bir inanç ve sağlığın ticarileştirilmesi ve satılması ile ortaya çıkan bir endüstri olarak tıbbın kurumsallaşması olarak belirtilmiştir. Son aşama 'yapısal iatrojenez' (yapısal yanlış tıbbi uygulama) şu şekilde tanımlamıştır. İnsan kültürünün doğasında var olan doğum, acı çekme ve ölümle baş etme yollarından insanların uzaklaştırılması ve insanların ve toplumların sterilize edilmiş teknolojik tıbbi müdahaleye karşı koyamayacak hale gelmeleridir. İnsanlar, birbirine güvenmeyi ve bel bağlamayı ve sadece tıbbi müdahaleye bağlılığı bırakmıştır (s.456).

Tıbbileştirmenin etkileri çok çeşitlidir. Bununla birlikte, mevcut amaçlarımız doğrultusunda 'yaşamın farklı yönlerinin tıbbileştirilmesi' hakkında yorum yapmaya odaklanılmayı istiyorum.

Sosyal, kişisel ve ailevi sorunlar, tıbbi söylemin bir parçası (mecazi anlamdan öte sosyal 'hastalıklar') olarak sunulduğunda, olası karşılıklardan biri sorunu teşhis etmesi ve çözüm önermesi için uzmana duyulan bağımlılık ve pasifliktir. Bu nedenle daha güçlendirici modelin sorunları tıbbileştiren medikal modellerden ve (profesyonel) çözümlerden uzaklaşmaya ihtiyaç vardır.

Geleneksel profesyonellik bazı açıklardan, tahakküm veya 'gücü baskı olarak kullanma' ile nitelenebilir. Bir yanda güçlü, iktidarlı ve yetkin profesyonelin sorunun teşhisini ve çözüm önerisini sunduğu, diğer yanda zor koşullarda yaşayan ve sorunları güçlükleri veya karşılanmamış ihtiyaçlarını anlatan hiz-

5 Illich, Ivan (1995) Sağlığın Gaspı, çev. Süha Sertabiboğlu, İstanbul: Ayrıntı Yayınları (Ç.N).

met alanın veya hastanın yer aldığı basit bir model vardır. (Çevrimdeki Moss, 2005'den alıntıya bakınız). Bu çok net bir şekilde yukardan aşağı bir modeldir.

Uygulama Odağı 6.1

Olive, yerleştirildiği işe hızlı bir şekilde alıştı ve her ne kadar işin bazı yönlerini oldukça moral bozucu bulsa da işlerinin iyi gittiğini hissetti. Ancak, danışmanı işe yaklaşımı konusundaki kaygılarından bahsettiğinde çok şaştı. Danışmanı, insanların sorunlarını çözmek için yapılması gerekenleri belirlediğinde ve insanlar bunları yapmadığında hüsrana uğradığını hissettiğini söyledi. Ona kendisinin rolünün basit bir şekilde sorunu 'teşhis etmek' ve çaresini 'reçete etmek' ve kendi tavsiyesine ya da reçetesine uymadıklarında onlara sinirlenmek olmadığını açıklamaya çalıştı. Meselenin daha çok birlikte çalışmak, neyin yanlış olduğuna ve durumun nasıl düzeltileceğine birlikte karar vermekle ilgili olduğunu ifade etti. İnsanların 'talimat' verildiği hissine kapıldıklarında talimatları takip etmek istememeleri şaşırtıcı değildir. En başta bu eleştiri Olive'i oldukça yaralamıştı; ancak daha sonraki tartışmanın ardından neler olduğunu görmeye başladı ve yaklaşımını yeniden düşünmesi gerektiğine ikna oldu.

Yeni bir profesyonellik anlayışı

Profesyonelliğin ortaya çıkan yeni formlarında, bilgi hala önemini korumaktadır ancak bilgi, güçlendirmeye yönelik değerler sistemi ortaklığının bir parçası olarak görülmektedir. Bu 'profesyonel sahip olduğu bilgiler ile en iyisini bilir' gibi bir söylemi oluşturan bir durum değildir. Aksine, bu profesyonelliğin, bilgisine dayanarak ortaklığa katkı sunabileceği bir durumdur. 'Ben güçlü olduğum için sen güçsüzsün', söylemi 'birlikte güçlü olabiliriz' haline gelir.

Profesyonelliğin yeni formları müracaatçı ve profesyonel arasında yukardan aşağı bir ilişki olmasını istememesi bakımından demokratiktir, bunun yerine bu karşılıklı olarak mutabakata varılan hedeflere yönelik ikisinin birlikte çalıştığı bir durumdur. Sürece dâhil olan taraflar sorunların ne olduğuna, olası

çözümlerine ve en iyi sonraki adımın ne olacağına dair fikir birliği içindedir.

Bazı (Yüksek düzeyde teknik bilgi veya beceriyi içeren) durumlarda profesyonel, sorunların ve olası çözümlerin (örneğin, tıbbi teşhis ve prognoz açısından) tanımlanması konusunda daha büyük bir katkı sağlayabilmektedir. Ancak bu durumda bile hala insanların koşulları hakkında ve bunları nasıl yönetecekleri hakkında daha güçlü söz sahibi oldukları önemli bir inisiyatif alanı vardır. Profesyonelliğin yeni yaklaşımı insanlara ses verir. Bu 4. Bölüm'de tartışılan ortaklık yaklaşımının bir parçasıdır. Bu bazen müzakare/uzlaşma, hatta çatışma yönetimi ve beceri ihtiyacı içerebilir, fakat bu demokrasinin doğasıdır. Tüm kartları elinde tutan profesyonelliğe dayalı geleneksel model ile karşılaştırıldığında bu hala öne çıkan önemli bir adımdır.

Profesyonelliğe yönelik yeni yaklaşımların önemli bir parçası yansıtıcı uygulamadır. Fook (2002) buna dair tartışmasında iyi bir noktaya değinmiştir:

> Eleştirel yansıtıcı bir uygulama yaklaşımı ...[uygulayıcıların] durumlar karşısında güç dinamikleriyle daha esnek; farklılaşmış ve bu sebeple daha etkili bir şekilde etkileşime geçmelerine ve onlara karşılık vermelerine olanak sağlamalıdır. Eleştirel yansıtıcı uygulamacılar, gücü örtbas eden varsayımlarla hareket etmek yerine içinde bulundukları spesifik güç dinamikleriyle daha yakından ve etkili bir şekilde ilgilenmelidirler (s.157).

Burada anahtar nokta profesyonelliğin geleneksel modelindeki gibi güç ilişkilerini sorgulamadan kabul etmek yerine güç dinamikleriyle yapıcı bir çalışma üzerinde durulmasıdır: "Profesyonelliğin dili çoğu zaman güç konusunu gizlemeye hizmet etmektedir." (Hugman,1991,s.6). Yansıtıcı uygulama durumun gözden kaçabilecek karmaşıklığını görmek için yüzeyin altına bakmayı gerektirir. İşte güç, böyle bir karmaşıklık içerir. Egemen konuma profesyoneli koyan ve böylece güçlendirmekten daha çok güçsüzleştirmeye katkıda bulunan geleneksel uygulamaların gelişmeleri etkilemesine meydan vermek yerine bununla bilinçli bir şekilde çalışmak gereklidir.

Profesyonelliğe yönelik yeni yaklaşımlar kendine yardım, büyümeyi ve gelişmeyi desteklemeye yönelir ve bu nedenle güçlendirici uygulamanın yeni formlarının gelişmesi açısından önemlidir. Profesyonelliğin yeni versiyonunda insanı hizmet alanında çalışan profesyoneller, baskı kuran profesyonellerden ziyade güçlendirici profesyoneller olarak görülebilir. Bu en az iki temel açıdan önemlidir:

- *Değerler* yukardan aşağıya profesyonel yaklaşımlar ile çeşitlilik ve eşitlik anlayışını savunmak imkansızdır; ve,
- *Pragmatizm (faydacılık)* ortaklık temelli bir yaklaşımla karşılaştırıldığında, sahip olduğumuz tahakküm ilişkilerine dayalı yaklaşımların ne kadar etkin olduğunu sorgulamamız gerektiğini ileri sürmüştür. Bunu Foucault (1978, s. 94)'nun yazdıklarından alıntı yaparak şöyle açıklamıştır:

> Güç, kazanılan, ele geçirilen veya paylaşılan bir şey değildir, kişinin tutunduğu ya da gitmesine izin verdiği bir şeydir: güç, eşitlikçi olmayan ve değişken ilişkilerin karşılıklı etkileşimindeki sayısız noktada uygulanmaktadır (s. 2).

Genellikle fazla basitleştirmeye tabi tutulan karmaşık bir mesele olarak vurgulanan Güç tartışmasının bu bağlantısı 1. Bölüm'de iyi bir şekilde sunulmuştur. Yansıtıcı güçlendirici bir profesyonel, gücün karmaşıklığına duyarlı olan ve uzlaşılan hedeflere yönelik yaklaşımda yapıcı ve destekleyici bir şekilde çalışmayı amaçlayan kişidir.

Bu yeni yaklaşımda 'işbirliğine dayalı güç' ön plandadır ve bu yaklaşım 'yapabilme gücü'nü ve 'özden gelen gücü' artırmaya yönelir. Bazı durumlarda 'gücü baskı olarak kullanmak' gerekebilir (örneğin, yasal gerekliliklere başvurma), ancak buna, temel uygulama dayanağı olarak bakmak yerine son çare olarak bakılmalıdır.

Barnes ve Bowl'un (2001) profesyonelliğe yansıtıcı, güçlendirici, ortaklık temelli yaklaşım ruhu şu yorumlarında görülmektedir:

> Problem çözme stratejilerinin geliştirilmesinde hem profesyonelin hem de hizmet alanın bilgi ve iç görüsüne olanak sağlayan ortaklığa dayalı uygulama modeli sadece hizmet

> yararlanıcısı için daha iyi sonuçlar üretme potansiyeline sahip değildir, aynı zamanda daha iyi uygulamayı geliştirmek için profesyonel aktörler için de öğrenme fırsatları sunabilir (Marsh ve Fisher, 1992). Sonuç olarak hem hizmet alan hem de profesyonel bundan faydalanabilir (s. 20).

Uygulama Odağı 6.2

Olive, katıldığı güçlendirme üzerine eğitimi çok zorlayıcı ama aynı zamanda çok faydalı buldu. Bu onun işindeki 'yukardan aşağı' yaklaşımı uyguladığı zaman danışmanların kaygılarına sebebini tam olarak anlamasına yardımcı olmuştu. Eğitimdeki tartışmalar ve kolaylaştırıcının verdiği iyi uygulama örneklerı çerçevesinde güçlendirici yaklaşımı benimsemeye çalışırken kendini çok daha güvende hissetti. Profesyonellikte geleneksel yaklaşımın 'işbirliğine dayalı güç' formundaki güçlendiriciliğin olması gerektiğini fark ederek profesyonelliğin değerini de görebildi.

Sonuç: Eski anlayıştan yeniye göre

Halihazırda sürdürdüğümüz profesyonelliği güçsüzleştirici formlarından ziyade güçlendirici formlarına doğru geliştirdiğimizden emin olmak bizim için önemli bir meydan okuma olacaktır. Bu, örneğin hizmet alan ile ortaklık kurarak çalışmayı ve onun katılımını güçlendirmeyi öğrendiğimizden emin olmayı içermektedir. 3. Kısım'de vurguladığımız gibi sosyal adalet, eşitlik ve çeşitlilik üzerine odaklanmamız gerektiği anlamına gelecektir. Aynı zamanda bu bilginin tahakküm stratejisinin bir parçası olarak insanları dışlama ve ayrıştırma anlamında kullanılmamasını, bunun yerine insanlara yardım eden bir araç olarak kullanılması gerektiğini kabul etmeyi içerir. Foucault, bize bilgi ve gücün çok yakın ilişkide olduğunu göstermiştir ancak bilgiyle birlikte anılan gücün 'gücü baskı olarak kullanma' anlamına gelmek zorunda olmadığını vurgulamıştır. Bilgi ve bilginin gücünün nasıl kullanıldığının anlaşılması çok önemli bir meseledir.

Servian (1996) bize yardımcı olabilecek bir yorum sunmuştur:

> Gücün insanlara karşı değil, insanlar için kullanılması olasılığı vardır. Güç uygulaması mutlaka baskıcı olmayı gerektir-

mez. Aslında baskılara meydan okuma sahip olunan güçün garyesi olarak görülebilir. Tıbbi ve tıbbi olmayan profesyonellerin rollerinin 'sorumluluklarındaki' insanların desteklemek olduğu şiddetle savunulabilir.

Açıktır ki gerçeklik genellikle farklılaşabilir, ancak bu kaçınılmaz olmamalıdır. Her durumda tüm güç analizleri, gücün kullanıma ve ona meydan okuma olasılığını ortaya atmaktadır. Geriye gücün kullanılmasına karşı olmak yerine nasıl ve ne koşullarda kullanılacağının cevabı kalır. Bu, bireylerle psikolojik çalışmaların ve bireylerin olası karşı çıkma stratejilerinin gerçekleştirilmesinin gözden geçirilmesinde yardımcı olabilir (s.21).

Değerlere dayalı bir profesyonelliğin geliştirilmesi ve sürdürülmesi şöyle olur:

- *Eşitlik ve çeşitlilik* Çalışmamızın, insanları bir biçimde farklı oldukları için cezalandırmadığından ve tarafsızlığa dayalı olduğundan emin olmak;
- *Saygı ve onur* Profesyonel olarak iktidar pozisyonunda olma, insanlara saygısızca veya onurunu çiğneyerek muamele etme hakkını bize vermez; ve tabii ki,
- *Kendini güçlendirme* insani hizmetler uygulamalarını ve yönetimini destekleyen anahtar bir değerdir.

Sonuç olarak güvenilir bir profesyonelliğe ihtiyacımız vardır. Bu profesyonellik elitizm, avantaj sağlama, profesyonel mesafe gibi zayıflatıcı temellere değil, bilgiye, hesap verilebilirliğe ve değerlere dayalı olmalıdır.

Düşünülmesi gereken noktalar

- 'Profesyonellik' kavramıyla ilgili fikirleriniz nelerdir?
- Profesyonelliğin daha güçlendirici bir türe doğru değişmesi için fikirlerinizin değişmesi gerekli mi?
- Eğer öyleyse, nasıl?
- Güçlendirici profesyonelliğin faydalarını nasıl tanımlayabilirsiniz?

7. BÖLÜM

GÜÇLENDİRMEYİ GERÇEĞE DÖNÜŞTÜRME

2. Bölüm güçlendirmeyi destekleyen kuram temeline bir bakış sağladı. 3. Bölüm, uygulamanın güçlendirici formlarını tanıtma çabamızı destekleyen önemli bir dizi konuyu kapsayarak 6. Bölüme daha fazla ışık tuttu. Bunların hepsi uygulamaya kuramsal bilgi sağlayan yaklaşımların geliştirilmesinde önemlidir. Ancak kuramı uygulamaya dönüştürebilmek -yani yararlanılan bu kuram temelinin yansıtıcı uygulamayı geliştirmesi de ayrıca önemlidir. Bu bölümde uygulama için reçete sunmayacaktır (bunu yapmak uygun da değildir), ancak gerçek uygulamada kendini göstermeyen retorik bir bağlılık yerine güçlendirmeyi uygulamanın hakiki özelliklerinden birisi yapmak gibi bir zorlu görevi ele almamıza yardımcı olacak temel meselelere ışık tutabilir.

İndirgemecilikten uzaklaşma

Güçlendirme konusu çok uzun bir süredir *'faddism* (bir moda akımına duyulan geçici bir heves)' sorunundan muzdariptir. Bununla demek istediğim konuya heves veya moda olarak bakılması eğiliminden dolayı altta yatan karmaşıklıklara gerçek değerini vermeksizin fazla basitleştirilmiş, göstermelik bir şekilde bakılmasıdır bu, süreç içerisinde yardım etmeye çalıştığımız insanlara yapılan büyük bir kötülüktür. Ayrımcılık ve baskı ile mücadele çabalarının fazlasıyla basitleştirilmiş olduğuna dair çok fazla kanıt bulunmaktadır. Kuşkusuz bu önemli ölçüde bu konuların ihmal edildiğine yönelik önceki yıllarda yapılan eleştiri dalgası karşısında geliştirilen savunmacı tavırdan kaynaklanmaktadır. (Thompson, 2005b).

Brandon (2000) önemli bir noktaya değinerek buna benzer bir konudan bahsetmiştir:

> Ayrımcılık karşıtı stratejiler, ırkçılık ya da cinsiyetçiliğe karşı herhangi bir gerçek mücadeleden ayrılarak, sadece üniversite öğrencilerinin sınavları için kullanılan bir mantra (slogan) haline gelmiştir. Biz kapsamlı bir özgürlük mücadelesini gözden kaçırdık (s.56).

Bu yüzden, bu durum, sorunlar üzerinde düşünürken çok dikkatli olmak zorunda olduğumuz anlamına gelmektedir. Örneğin, 'güç' terimini kullandığımızda: Gücün hangi türüne başvuruyoruz, 'güçlendirme' gibi terimler kullandığımızda bu tam olarak ne anlama gelmektedir, ne şekilde güçlendirme olmalı gibi soruları kendimize sormamız açısından analitik becerilerimizi kullanmamız gerekir. Analitik becerilerimizi bu şekilde kullanmak, insani hizmetler (özellikle sosyal çalışma) ve yönetim, eğitim ve gelişim gibi bazı branşlarda entelektüalizm karşıtlığına doğru güçlü bir eğilimle tetiklenen indirgemecilik tuzağına düşmediğimizden emin olmak açısından önemlidir (Jones, 1996). Bu yüzden güçlendirmeye söz ile bağlılık ifade edilmesi açık bir şekilde yeterli değildir, bunun yerine güçlendirmeye otantik bir bağlılıkla değer vermeyi fark etmek önemlidir. Bu bölüm güçlendirmeye yönelik göstermelik ilgiden uzaklaşmamız ve güçlendirmeyi profesyonel uygulama ve yönetim için gerçek bir mesele haline getirebileceğimiz ile ilgilidir. Bunun tersi, profesyonel pozisyonumuzun ve bunun içerisindeki tam güvenin istismarı olacaktır. Benim görüşüme göre fazla basitleştirmeye doğru bu yaygın hatalar ve eğilim açık bir yönlendirme içerir. Özellikle de, aşağıdaki gibi üç temel hatadan ve üç temel yanlıştan kaçınmamız gerektiğini öneriyorum:

1. Üç hata

- *Güç mutlaka kötü ya da baskıcıdır* Biz bunun yine toptan basitleştirme olduğuna daha önceki tartışmalarda değinmiştik. Bazı durumlarda 'gücü baskı olarak kullanma' açıkça kötü bir şeydir. Ancak, gücün tüm formlarını ve güç kullanımlarını mutlaka kötü ya da baskıcı olarak kabul etmek çok

yanlış ve son derece yanıltıcıdır. Faubion (2002) şu söyledikleriyle bu konuya ışık tutmuştur:

> Foucault, gücün 'aşağıdan geldiğini' göstermekle... yani toplum içindeki tahakkümün küresel ve hiyerarşik yapılarına bağlılıkla ve güç ilişkisinin daha yerel, 'kılcal' ilişkiler vasıtasıyla işlediğini göstermekle ilgilenmiştir. Başka bir metodolojik ilkesi 'kümesinden bağımsız bir şekilde maddi bir varlık, kurum ya da mülk olarak ele almayı reddetmesidir (s. xxiv-v).

Bu sadece güçlü ezenler (örneğin profesyoneller) ve güçsüz ezilenler (müracaatçılarımız) olarak iki kişilik grupların meselesi değildir. Birinci Bölüm'de gördüğümüz gibi gerçeklik bundan çok daha karmaşık ve çok katmanlıdır.

Bu yanılgının bu kadar yerleşik olması çok üzücüdür ve gücün gerçekliğini önemli ölçüde tahrif eden bir etkisi vardır; gücü kimi zaman pozitif kimi zaman negatif olarak, kimi zaman fayda kimi zaman ayak bağı olarak (ve bazen her ikisini aynı anda) gösterir.

- *Güçlendirme 'gücü' vermeyi içerir* Güç insanların fiziksel, somut bir şekilde sahip olabildikleri bir şey değildir. Bu büyük ölçüde düzenlemeler, kurumsallaşmış kalıplar, ilişkiler ve yapılar hakkındadır. Güç ve güçlendirmenin karmaşıklığını anlamak için güçlendirmeye sadece güç 'veren' olarak değil çok daha sofistike bir şekilde bakmamız gerekir. Çok yanıltıcı ve basitleştirilmiş bu yaklaşım çok tehlikeli olabilir ancak ne yazık ki bu yaygın olarak kabul edilen bir perspektif haline gelmiştir.

- *Profesyonel güç elitisttir* 6. Bölüm'de belirttiğimiz gibi, geleneksel güç formları kesinlikle elitizmin güçlü bir ögesini içerir. Ancak tamamen profesyonelliği reddetmek, doğrusu, kurunun yanında yaşı da yakmaktır. Çünkü elitist olmadan profesyonel olmanın mümkün olabildiği profesyonellik hakkındaki modern gelişmelere dair düşüncemizde oldukça açıktır. 6. Bölüm'de belirttiğimiz gibi profesyonellikte egemenliğin ataerkil ilişkilerini destekleyen elitist yaklaşımdan uzaklaşmamız ve güçlendirici profesyonelliğin temellerini

çok daha sağlam bir şekilde kurmamız son derece önemli dir. Profesyonellik değil elitizm problemdir.

2. Üç yanlış

- *Güç hakkında kayıtsız olma* Gördüğümüz gibi güç çok karmaşık bir konudur ve bazı insanların konudan kaçınmak ve uzaklaşmak istemeleri anlaşılabilir (ama kabul edilemez). Bu yaklaşım bazı yorumlarda göze çarpmaktadır: "Bütün bu politik doğruluk (political correctness) saçmalığından bıktım." Bunun gibi yorumlar çok gerçek ve çok önemli olan güç ve güçlendirme konusuyla yakından ilgilenmeye olan isteksizliği göstermektedir. Bu konuları ciddiye almayı erteleyen birçok kişi için basitleştirilmiş yaklaşım anlaşılabilir olmasına rağmen biz bu tür konular hakkında kayıtsız olmayı göze alamayız.
- *Yenilgiyi kabul etme veya sinik olma* Westwood(2002) gücün çok yaygın ve çok katmanlı bir şekilde nasıl işlediğini şöyle yorumlamıştır:

> Giddens, yapılaşma kuramına göre, "Güç tüm etkileşimlere içkindir..." ifadesine işaret etmiştir (age). Dolayısıyla, otoritenin ötesinde hiçbir sosyal alan yoksa özgürleşme hasarlı bir projedir. Bunun yerine 'rasyonel olarak savunulabilir otoritenin başarısı' için çalışmak en iyisidir (Cassell,1993:228) (s.17).

'Özgürleşme'yle kastedilenin ne olduğunun çok farklı etkileri olsa da bu önemli bir paragraftır. Eğer burada kastedilen baskıdan tamamen özgürleşmek anlamına geliyorsa, o zaman kitapta alınan yaklaşımla tutarlıdır. Ancak planlı girişimlerle baskının azaltılamayacağını veya minimize edilemeyeceğini göstermek anlamına gelirse, bunun çok fazla yenilgiyi kabul eden bir pozisyon olduğunu düşünüyorum.

"Otoriteden azade hiçbir sosyal alan yoktur" yorumu da önemli olan şeylerden biridir. Bu, güç sorunlarını halının altına süpüren naif ve kayıtsız bir yaklaşım yerine makul bir dereceye kadar, açık bir güç karmaşıklığı anlayışına dayalı olan, uygulanmasından sorumlu olduğumuz otoriteyi sağ-

lamamız ve bunun öneminin farkında olmamız gerektiğini gösterir.

Güce ilişkin yenilgiyi kabul eden bir yaklaşımın bu şekliyle benimsenmesi çok tehlikeli bir strateji olduğu için yersizdir.

- *Gerçekçi olmama* Güçlendirmeye profesyonel katkılar güçlendirmenin, sosyal adaletin ve sosyal içermenin geniş politik projesinin sadece küçük bir parçasıdır. Profesyoneller ve yöneticiler olarak üstümüze düşen rollerimiz vardır ancak kendimizin önemini abartmamamız gerekir. Gerçekçilik ne yenilgiyi kabul etmek ne de saf bir şekilde aşırı iyimser olma anlamına gelir. Bu, bir yandan güçlendirici uygulamaya da-yanarak 'beyaz bir savaş atı üzerindeki şövalyeler' olarak kendimizi görmek ve diğer yandan idealist, ulaşılmaz bir hedef olarak güçlendirmeyi reddetmek gibi yararsız uçlar arasındaki açık ve önemli bir yolu belirler; bu bizim için ileriye doğru akılcı bir yoldur. Gerçeklik bu iki yıkıcı uç arasında bir yerdedir.

Uygulama Odağı 7.1

Sunita bir personel geliştirme oturumunda güçlendirmeyi tartışmanın iyi bir fikir olacağına karar verdiği için bu konuyu gündemine aldı. Bunun çok ilginç ve yararlı bir oturum olduğu ortaya çıktı fakat Sunita konu hakkındaki görüşlerin yelpazesine çok şaşırdı. Bazı insanlar yenilgiyi kabul etme sınırında oldukça olumsuz ve siniktiler (bir kişinin dediği gibi 'çok fazla gerçekçi olmayan fazla retorik). Diğer uçta ise bu konuda oldukça heyecanlı olan bazı insanlar vardı ve bu, böyle bir şekilde yol almak gerektiğini hissettirdi. Sunita başarılı olmak için bir yandan sinizmi uzaklaştırma ve bir yandan da kaçınılmaz engeller ve komplikasyonlar ortaya çıktığında ilk heyecanın morali bozmadığından emin olma konusunda gerçekçi olmanın önemli olduğuna karar verdi.

Güçlendirmenin boş bir moda sözcüğe indirgenmesine izin vermememiz son derece önemlidir (Gomm,1993). Bu çok önemli bir kavrama büyük bir kötülük yapmak olacaktır. Ancak daha da önemlisi, bu kavramı bizim kötü yönetmemiz, dezavantajlı veya bir şekilde ezilen insan gruplarının ilerleme alanları için

önemli bir engel olabileceği gibi onlara büyük bir kötülük yapmak olacaktır. Yeniden söylemek gerekir ki, eleştirel yansıtıcı (critically reflective) bir şekilde karmaşıklıklarla uğraşmak yerine ileriye yönelik basit, nihai yollara bakarak çok karmaşık konuları fazla basitleştirme indirgemeciliğinin tehlikelerine karşı çok dikkatli olmamız gerekir.

Servian (1996) kendi araştırma raporunda güçlendirme talepleri ile uygun bir ilişki kurulamamasının tehlikeleri hakkında bizi uyarmıştır:

> Bu çalışmanın bulguları ...olumlu ve kuramsal olarak bireysel güçlendirmenin sağlam temelleri olan fikirler ve yöntemler olmadan, organizasyonel değişikliklerin sadece geleneksel güç ilişkilerini yeniden ürettiği görüşlerini pekiştirir (s.56).

Aşırı basitleştirmeden uzaklaşmanın bir yolu olarak, kullandığımız terimler ve onlarla ne demek istediğimiz hakkında net olmamamız gerekir. Bahsettiğimiz güç formu (dolayısıyla, buna bağlı olarak, ne çeşit bir güçlendirme) hakkında net değilsek, kafa karıştırıcı konulara ve dolayısıyla-çözümün bir parçası olmak yerine sorunun bir parçası olarak- gereksiz sorunlara neden olur.

Güç türleri, güçlendirme türleri

1. Bölüm'de tanımlanan gücün dört farklı formu açısından güçlendirmenin bu formların her birine ilişkin nasıl gerçekleştirileceğini kısaca özetleyebiliriz:

- *Yapabilme gücü* Bu örneğin, bilgi sağlayarak ve insanların öğrenmesine yardımcı olarak, güvence ve moral destek sağlayarak, güven artırarak, yıkıcı veya baskıcı anlatıları yeniden yazmaya yardım ederek, potansiyeli maksimuma çıkarmayı içerir. Burada mekanik yaklaşımların, konunun dışında çalışmanın bu forma sıkıştırılmasına izin verilmemesi şartıyla olumlu çalışma için büyük bir faaliyet alanı vardır. Uygulamanın güçlendirici formlarını desteklemek, çalışanları (ve yöneticileri) çalışmalarını izole bir şekilde bireysel seviyede

bırakmak yerine, insanların birlikte çalışması için iyi bir sebep olur; bazı örgütlerde bu oldukça zor olabilir.

- *Gücü baskı olarak kullanma* Burada sadece gerekli, meşru ve orantısal (örneğin insanları tehlikelerden korumak için) otoriter kullanmayı minimumda tuttuğumuzdan emin olmamız gerekir:
  - *Gerekli* Durum ile ilgili başka hiçbir makul bir araç olmadığında; bu son çaredir.
  - *Meşru* Yapılması gereken uygun bir değerlendirme etikle bağlantılı olarak haklılığı ortaya çıkarabilir.
  - *Orantısal* Kullanılan gücün derecesi ilgili konunun boyutuyla orantılı olmalıdır yani aşırı reaksiyon ya da aşırı güç kullanmaya dayalı olmamalıdır.

Faubion (2002)'un belirttiği gibi, bu konu: 'tahakkümü minimize ederken kapasiteleri maksimize' eden bir konudur (s.xxxiii). Çağdaş insani hizmetler uygulamasının özünde 'gücü baskı olarak kullanma'nın olmadığını düşünmek saflık olacaktır. Profesyonel sorumluluğun önemli bir parçası 'gücü baskı olarak kullanmayı' minimumda tutmaktır aynı zamanda gerekli, sorumlu olarak uygulanmış olmasından emin olmaktır.

- *İşbirliğine dayalı güç* Ortaklık kurarak çalışma ve destekleyici dayanışma hareketleri açıkça bunun temel unsurlarıdır. Birden fazla vesileyle belirttiğimiz gibi, birlikte çalışma (içinde çalıştığımız örgütümüz bünyesindeki bakım verenlerle, profesyonel meslektaşlarımızla ve yardım etmek istediğimiz insanlarla birlikte) iyi uygulama için temel bir dayanaktır.
- *Özden gelen güç* Mümkün olan her yerde özden gelen gücü kullanmayı kolaylaştırmak için önemli bir rol oynayabiliriz. Örneğin, güçlü yanları inşa ederek ve dayanıklılık geliştirmini destekleyerek. Anlam bulma bakımından tinselliğe dayalı profesyonel uygulama (ve aslında yönetimi), insanların kendi güçlü yanlarından ve içsel kaynaklarından yararlanmalarının yardımcı olması açısından önemli bir etken olabilir. İnsanların 'özden gelen güç' duygusu yoksa 'yapa-

bilme güç'lerini maksimuma çıkarmakla, 'gücü baskı olarak kullanmaya' karşı direnç gösterme ve 'işbirliğine dayalı güç' konusunda olumlu bir rol oynamalarını da bekleyemeyiz. Geleneksel özelliğe sahip olan güçlendirme üzerinde merkezi bir rol oynayan özden gelen gücün bu yönü hakkında literatürde çok az şey olduğunun görülmesi ironiktir.

İyi uygulamaların desteklenmesi, durumun bazı yönlerinin belirli zamanlarda diğerlerinden daha ön plana çıkacağı açık olmasına rağmen mümkün olduğu kadar bu dört yönün hepsinde çalışmayı gerektirir. Bununla birlikte bir veya daha fazla yönüyle uğraşmanın daha kolay bulunması ve böylece tercih ettiğimiz unsurlara tüm resimden daha fazla zaman ayrılmasına dikkat etmemiz gerekir.

Uygulama Odağı 7.2

Patrick çok dindar yetiştirilmesine rağmen, insanların yaşamlarında bir din ya da inanç topluluğunun yardımıyla veya yardımı olmaksızın anlam duygusunu nasıl koruyacaklarıyla ilgilenmekteydi. 'Özden gelen güç' hakkındaki okumalarından sonra, çalışmasında insanların sağlık sorunları, çatışmalar, yas ya da diğer kayıplar ve başka konularla ilgili olan koşullarına ve sorunlarına nasıl anlam vermeye çalıştıklarını daha yakından incelediğini fark etti. Bu konuya daha derinden baktıkça, konuyu daha yararlı yararlı ve ilginç buldu ve böylece çalışmasının çeşitli yönlerine de ışık tuttu (örneğin, insanların tanımlama duygusunun insanların güven, motivasyon ve kararlılık seviyelerini nasıl etkilediği açısından). Karşılaştığı zorlukların büyük ölçüde ihmal ettiği yönünün 'özden gelen güç' olduğunu fark etti.

Gerçek bir değişimi gerçekleştirmek

Güçlendirmenin tüm bu yönleriyle mücadelede, şunu hatırlamamız gerekir:

> Güçlendirme başarılı bir uygulama için hayati önemde olmasına rağmen uygulamada güçlendirmenin konumu belirsiz ya da sorunludur. Güçlendirmenin konumunun en çıplak

> görüldüğü alan, toplumda az olan ve en çok mağdur olanların güç kazanmaları ve insanları ezen insanlara ve yapılara karşı, haksızlığa karşı ayaklanmaları için zorunluluk arz eden zorlayıcı bir kavramdır. En belirsiz görüldüğü alan ise güçlü pozisyonlardaki profesyoneller ve diğerleri tarafından güçlendirmenin konumunun bütünüyle etkisi azaltılmış ya da yönetimini ele almış oldukları alandır. O kadar ki bu, profesyonel çerçeveler içine düzgünce ve tehlikesiz bir biçimde oturtulabilir. Aslında bu haliyle kontrol edilebilen, yönetilen, değerlendirilen ve uygulanan hizmeti, insanların alma yollarına ilişkin hiçbir değişiklik yoktur (Adams, 2003, s. 4).

Güçlendirmeyi gerçeğe dönüştürme arayışında, sadece ince ayarlı mevcut düzenlemeler yapmak yerine insanların sosyal, kişisel ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için daha eşitlikçi bir yaklaşıma doğru ilerlemek gerekir. Bu birçok yönden önemli bir sorundur ancak potansiyel kazanımlar kesinlikle çabaya değerdir.

Barnes ve Bowl (2001) güçlendirmeyi ilerletmek için yararlı pratik stratejiler geliştirilmesine temel teşkil eden güçlendirmenin unsurlarının bir listesini sunmuştur. Bunların ayrıntılı bir analizi için bu kitapta yeterli alan yoktur (her bir bölümü değerli olabilir) ancak onların hiçbiri diğerinden daha az değerli değildir.

Güçlendirmenin aşağıdakileri içerdiği düşünülebilir:

- Kişisel büyüme ve gelişim;
- Sosyal gruplar içerisinde dönüşüşüm, örneğin aileler;
- Yaşam seçimleri üzerinde daha fazla kontrol kazanma;
- Bireysel olarak aldıkları hizmetler üzerinde etkinin artması;
- Tüm bu paylaşılan benzer durumlara veya karakteristiklere uygun hizmetlerin niteliğini belirlemede etkinin artması;
- Egemen söylemler ve uygulamalara direnç gösterme ve bunların kaldırılması;
- Dışlanılan politik sistemler içerisinde varlık kazanma;
- Yapısal değişime ulaşmanın bir aracı: eşitsizliklerin azaltılması

- Sağlıklı kalma aracı
- Bilgi ve eylem arasında bağlantı kurma-yani praksis- farklı bilgileri geliştirme ve değer verme süreci (s. 24-25).

Belirtmek gerekir ki Barnes ve Bowl diğer uygulama alanlarına kolayca uyarlanabilir olmakla beraber ruh sağlığı bağlamında konunun nasıl ele alabileceği hakkında yararlı fikirler sunmaktadır.

Sonuç

Güçlendirmeyi destekleyen kuram temelinden yararlandığı için ve güçlendirici uygulama formlarının nasıl geliştirileceğine ilişkin gerçek bir mücadeleyi keşfetmeyi başlangıç noktası yaptığı için bu bölüm bir anlamda kitabın kalbidir. Burada hiç de kolay cevaplar yoktur ancak güçlendirmenin getirdiği faydaları gerçeğe dönüştürme konusunda çalışmaya gelindiğinde, burada sunulan tartışmaların en azından bizi doğru yöne götüreceği düşünülmektedir.

Düşünülmesi gereken noktalar

- İnsanların 'yapabilme gücü'nü artırmaya yardımcı olmak için neler yapabilirsiniz?
- 'Gücü baskı olarak kullanma'nın yalnızca 'gerekli, meşru ve orantısal' kullanıldığından nasıl emin olabilirsiniz?
- 'İşbirliğine dayalı güç'ten en iyi şekilde yaralanmak için nasıl katkıda bulunabilirsiniz?
- İnsanların 'özden gelen güç'lerinden yaralanmaları ve bunu geliştirmelerine yardımcı olacak ne gibi adımlar atabilirsiniz?

ÜÇÜNCÜ KISIM
AYRIMCILIK VE BASKIYLA BAŞ ETME

GİRİŞ

Ayrımcılığın ve baskının, gücün istismarını veya gücü kötüye kullanmayı içerdiği görülmektedir. Bu nedenle herhangi bir güç konusuyla ilgili değerlendirmede bu konuların dikkate alınması gerekmektedir. Benzer şekilde güçlendirme, ayrımcılık süreçleriyle ve baskının yol açtığı sonuçlarla ilişkili sayısız sorunların üstesinden gelmek için önemli bir platform sağlar. 3. Kısım güç ve güçlendirme konusuna ilişkin sayısız anlayış geliştirerek ayrımcılık karşıtı uygulamanın karşılaştığı engellerle baş etme konusunun ve böylece eşitlik anlayışının gelişebileceğini desteklenmesi ve çeşitliliğe/farklılığa değer vermenin nasıl olduğu ile ilgilidir.

3. Kısım ayrımcılık alanının her birinin ele alındığı yedi kısa bölüm dizisinden oluşmaktadır. 8. Bölüm toplumsal cinsiyet ve cinsiyetçiliğin önemi üzerinde odaklanmaktadır. 9. Bölüm ırk ve etnisite üzerinde yoğunlaşmaktadır ve böylece ırkçılık karşıtlığı taahhüdünün bir parçası olarak güçlendirmeyi kullanmak için bir zemin hazırlanmaya çalışılmıştır. 10. Bölüm yaş ayrımcılığı üzerine odaklanmıştır; bu konu yaş ayrımcılığı ile mücadele etmek için İngiltere'de hazırlanan yasal düzenlemelerin 2006 yılının Ekim ayında parlamentoya sunulmasından bu yana giderek artan bir ilgi görmektedir.

11. Bölüm engellilere yönelik ayrımcılık konularını ele almakta ve medikal bir yaklaşımı benimseyen sorunlara dikkat çekmekte ve onun yerine 'sosyal' modeli önermektedir. 12. Bölüm cinsellik ve bu konuda ayrımcılığın kendini gösterme şekli

üzerinde odaklanmaktadır. 13. Bölüm modern toplumda önemli bir rol oynayan din ile ilgili ayrımcılığın nasıl olduğunu incelemektedir ve son olarak 14. Bölüm'de diğer ayrımcılık alanlarına dayanak da oluşturan önemli bir konu olan sınıf, yoksulluk ve yoksunluk ile ilgili eşitsizlikleri içermektedir.

3. Kısım geniş bir konu yelpazesini içermektedir. Bu kitapta bu önemli konuların derinlemesine analizine (ya da sadece en önemlisi, ayrımcılık ve baskı anlayışının bütünün bir parçası olarak birbiri ile nasıl bağlantılı olduğuna) ilişkin yeterli alan bulunmamaktadır. Bunun için, 4. Kısım'da yer alan ileri öğrenme rehberini iyi kullanmanızı tavsiye ederiz.

8. BÖLÜM
TOPLUMSAL CİNSİYET

Toplumsal gerçeklik karakteristik olarak erkek bakış açısıyla tanımlandığı sürece toplumsal cinsiyet toplumsal yaşamanın çok önemli bir özelliği olacaktır. Kadınlar, erkeklerle bağlantılı olarak tanımlanırlar. Bu eğilim Simone de Beauvoir'in 'ötekilik (alterity/otherness)' kavramında görülmektedir. 'Kaburga' düşüncesi, kadının erkekle ilişkisi dışında kendisini tanımlayan bir kimliğe sahip olmamasıdır:

> Eril ve dişil terimler yasal düzenlemelerde olduğu gibi sadece formalite icabı simetrik olarak kullanılmaktadır. Aslında iki cinsin ilişkisi tam olarak iki mıknatıs kutbu gibi değildir. Erkek hem olumlu ve hem nötr olanı temsil ederken, kadın sadece olumsuzu temsil eden, karşılık olmaksızın sınırlı kriterlerle tanımlamıştır ve genel olarak erkek yaygın kullanımda insanı (insanoğlu gibi) belirtmektedir (de Beauvoir, 1972, s. 15).

Erkek normdur, kadın 'öteki'dir. Bu tür cinsiyetçi kavramları destekleyen sosyal yapılar ve kültürler içinde yaşamaya ve çalışmaya devam ederken toplumsal cinsiyet konusunda güçlendirme bağlamında temel ilerlemeler sağlamak için mücadele etmeliyiz. Elbette mücadele ederken ilerleme kaydetmediğimizi söyleyemeyiz ama aynı zamanda gerçekçi de olmak zorundayız.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri

Geleneksel olarak, cinsiyetçilik yalnızca kadınları etkileyen bir konu olarak görülür. Doğrusunu söylemek gerekirse çoğu zaman özellikle kadınlara karşı ayrımcılık olarak tanımlandığı görülmektedir. Gerçek şu ki bu hem nitelik ve hem nicelik açısından toplumsal cinsiyet ayrımcılığının erkeklerden çok daha fazla kadınları etkilediğini göstermektedir. Ancak toplumsal cin-

siyetle ilgili ayrımcılığın erkekler için uygulanmadığı varsayımı hem hatalı hem de yararsız olacaktır. Bunun sonucunda örneğin toplumsal cinsiyet stereotiplerinin bir sonucu olarak hem kadınlar hem de erkekler mağdur olabilirler. Bu yüzden toplumsal cinsiyet ile ilgili güçlendirme sadece kadınlarla ilgili değil, tüm insanlıkla ilgilidir. Kadınlar şüphesiz özel alanda öncelikle bakım veren olarak sunulmakta ve kamusal çalışma alanından ve/veya kamusal yaşamdan, kendilerini var etme çabalarına zarar veren toplumsal cinsiyet stereotipleri vasıtasıyla uzaklaştırılmaktadırlar. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet stereotipleri çoğu erkeği avcı ve saldırgan rolleriyle sahneye geri çağırarak olduğu gibi rahatsız edici kaynağı da elinde tutmaktadır. Buradan yola çıkarak erkeklerin de cinsiyetçilikle mücadele kadınların elde ettiği kadar çok kazanımları olduğunu söyleyemeyiz. Ancak bu durumun erkeğin ezen kadının ezilen olduğu gibi basit bir fikirden daha karmaşık olduğunu fark etmek önemlidir.

Toplumsal cinsiyetle ilgili olarak güçlendirmeyi aşağıdaki gibi KKY (kişisel, kültürel, yapısal) analizini yaparak üç düzey açısından anlayabiliriz (Thompson, 2006c):

Kişisel

Bireyler, çoğu zaman düşünmeden kabul ettiğimiz gündelik hayatın bir parçası olarak (rahat ayakkabılar gibi) alıştığımız toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle kolayca kandırılabilirler. Bu alıştığımız toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri normallik anlayışımıza öylesine kökleşmişlerdir ki bunun dışına çıkmak bir güvende olmama duygusuna neden olabilmektedir (Thompson'ın 'ontolojik güvenlik' tartışmasına bakın, 2003a). Toplumsal cinsiyete meydan okuma bu nedenle birçok kişi (hem kadınlar hem erkekler) için bir endişe kaynağı olabilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele cesaretine sahip olma 'özden gelen güç'ün önemli bir parçasıdır.

Kültürel

Dilin kullanımı aşağıda ifade edilen yollarla kültürün merkezi bir parçası haline gelir:

1. Kültürel kabuller dil aracılığıyla bir nesilden diğerine aktarılır; ve
2. Dil gerçeklik duygumuzu şekillendirerek bizi derinden etkiler.

Toplumsal cinsiyet açısından dilin nasıl önemli olduğunun örneği, popüler seyahat yazarı Bill Bryson (1990)'ın aşağıdaki paragrafında görülebilir:

> DesMoines'ten geliyorum. Birinin gelmesi gerekiyordu.
>
> DesMoinesli olduğunuz ya sorgulamadan gerçeği kabul eder ve Bobbi adlı yerli bir kızla yuva kurar, Firestone fabrikasında işe girer ve sonsuza kadar orada yaşarsınız ya da uzun uzadıya buranın nasıl pis bir yer olduğu hakkında ergen şikayetlerinizle vakti geçirir ve nasıl buradan gidebileceğiniz hakkında sabırsızlanırsınız, sonra Bobbi adlı yerli bir kızla yuva kurar, Firestone fabrikasında işe girer ve sonsuza kadar orada yaşarsınız (s.3).

Bu paragrafı birçok kez ekranda görüntüledik ve alıntıyla eğitim kursunun bir parçası olarak kullandık, sonra katılımcı gruplarına belirli açıklamalarda bulunmaları için tepkilerini sorduk. Katılımcıların büyük çoğunluğunun herhangi bir spesifik tepkilerinin olmaması ilginçti. Çok az sayıda katılımcı Bryson'un kasabalılardan bahsederken kullandığı dilin yalnızca erkek perspektifini önemsediğini belirtti: 'Nereli olduğunuzu söylediğiniz zaman' bu bir erkeğin nereli olduğu hakkındadır (ve tabii ki DesMoines'te kadınlar Bobbi adında bir kız ile yuva kurmadığı sürece). Bu erkek açısından dilin inşasına bir örnektir, dolayısıyla kadınları ikincil bir konuma yerleştirir. Aynı zamanda bu örnek yıllar geçtikçe pek çok kurs katılımcısının (kadın ve erkek) dil içinde cinsiyet yanlılığını ilk başlarda onların dikkatini çekene kadar ayırt edemediği gerçeği ile gösterildiği gibi dilin biçimlerinin ne kadar derin bir şekilde kökleştiğinin örneğidir. Dilde toplumsal cinsiyet yanlılığının bu türü batı kültürlerinin güçlü bir parçasıdır.

Dile yerleştirilen toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bir başka örneği Bachrach ve Baratz (1970)'ın aşağıdaki paragrafında bulunmaktadır:

A (erkek) B'yi (kadın) etkileyen kararlara müdahil olduğunda güç uygulamış olur. Güç aynı zamanda A sosyal ve politik değerleri yaratmak ya da pekiştirmek için eril enerjisini kullandığında da uygulanmış olur... (s. 7, akt. Lukes, 2005, s. 20)

Gerçek şu ki, A' yı tanımlamak için yazarların 'onun (his)' ve 'o (he)' kavramını kullanması, belli grupların ya da insan kategorilerinin (bu durumda kadının) dilden nasıl dışlandığının etkisine bir örnektir. Bu kültürel düzeyde göze çarpmayan gücün işleyişinin nasıl olabildiğini gösterir.

Uygulama Odağı 8.1

Amy bir süredir çalıştığı yerde personel alımları ile ilgileniyordu. Çalıştığı merkeze yapılan başvurular azdı; özellikle de kadınlar çok az iş başvurusu yapıyordu. Yönetim kurulu toplantısında yeterli başvuru olmadığını, aynı zamanda kadınların yeterince başvuru yapmadığını gündeme getirdi. Sorun o kadar ciddiydi ki bu toplantıda insan kaynakları danışmanından tavsiye istenmesine karar verildi. Amy ve iş arkadaşlarına merkezin kültürünün daha az 'maço' bir işleyişinin olması gerektiği konusunda dışardan bir perspektifle diğer kuruluşların bu konudaki uygulamalarından yararlanılmasına karar verilmesi bu durumun çok önemli olduğunu kanıtladı. Danışman merkezde biraz zaman geçirdikten sonra kullanılan dilin, örgüt kültüründe açık bir şekilde görülmeyen 'yazılı olmayan kuralların' ve kabullerin çok eril olduğunu ve bunların çoğu kadın ve erkek içinde rahatsız edici olduğuna işaret etti. Amy bu tespiti çok yerinde buldu ve gerekli değişiklikleri en iyi şekilde nasıl yapabileceğini araştırmaya koyuldu.

Bir de kültürel düzeydeki özel alan içerisine yerleştirilen kadınlar ve kamusal alandaki erkekler meselesi bulunmaktadır. Bunun etkilerinden biri de doğal rolünün bir uzantısı olarak görülmesi nedeniyle çoğu zaman kadınların ücretli bakım rolleri içindeki (örneğin insan hizmetler içinde) katkılarının değerinin düşürülmesidir. Son derece büyük bir sorun olan toplumsal cinsiyet stereotiplerinin ötesine geçmek bu yüzden önemlidir. Örneğin yasın toplumsal cinsiyetle ilgili kalıpları olduğunu göstermek için çok fazla kanıt bulunmaktadır. Bu farklılıkları

dikkate almazsak, insanların bize en çok ihtiyaçları olduğunda gerekli yardımı sağlayabilecek konumda olamayız. Martin ve Doka (2000) yasın iki örüntüsünü tanımlamıştır:

> Bunlardan biri, sezgilerimizle öğrendiğimiz bir örüntü olan bireyler deneyimlerini ve üzüntülerini duygulanım yoluyla ifade ederler. Bu örüntüde, yas yaşayan bireyler duygu ifadeleriyle uyum sağlamaya yönelik stratejiler bulurlar. Ama araçsal olarak etiketlediğimiz başka bir örüntü de bulunmaktadır. Burada yas yerinde duramama gibi fiziksel ya da bilişsel olarak bireyler tarafından uyum sağlamaya yönelik stratejilerle kendini gösterir.
>
> Bu araçsal örüntü erkek sosyalizasyonunun çağdaş örüntüleri gereği, erkeğin tipik yas yaşama biçimidir. (s.2)

Bu durum şunu göstermektedir ki yetiştirme kalıplarına göre kadınlar duygu ifadelerini içeren biçimlerle daha rahat hissederlerken, erkekler etkin, araçsal yas tutma biçimleri ile daha rahat hissetmektedir. Bununla birlikte, tüm kadınlar için duygu ifadelerini içeren veya tüm erkekler için araçsal biçimleri toplumsal cinsiyet stereotipleri edinmek yerine her bireyin yas tutma biçimlerini kendi koşulları içinde değerlendirmek gerekir.

Yapısal

Yapısal düzeyde toplumsal cinsiyet meselesine eşitsizliklerin kurumsallaşan kalıpları bakımından bir örnek mesela 'cam tavan'dır. Kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerini özellikle de üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engellemede önemli bir faktör olduğu çoğumuz tarafından bilinmektedir (Wirth, 2000). Toplumsal cinsiyete yapısal düzeyde bakarak toplumda eşit şartlar olmadığını öğrenebiliriz. Toplumun kurgulanmasında eşitsizlikler ve dezavantajlar özellikle de kadınlar için her zaman var olmuştur.

Güçlendirmeyi destekleme

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ne kadar derin bir şekilde kökleştiğini ve sözde 'sağduyu (common sense)' varsayımlarıyla

ne kadar iyi bir şekilde 'kamufle' olabildiğini hafife almamalıyız. Geçmişin etkilerini yüzeye çıkarmak ve altında yatan karmaşıklıkları ve anlaşılmazlıkları değerlendirmek bu yüzden önemlidir. Özellikle de, yapmacık ve tepeden bakan yaklaşımlardan kaçınmak için çok önemlidir. Erkeklerin birçoğu ve kadınların bazılarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tartışmaya gergin bir kahkaha ile tepki verdiklerini ve çoğu zaman bu konuları hava cıva bularak göreceklerini ve tartışmaya son verdiklerini fark etmek ilginçti (ve üzücüydü).Toplumsal cinsiyetin hepimiz için geçerli bir şey olduğunu kabul etsek de, toplumsal cinsiyetin güçlendirmenin önünde bir engel oluşturmayacağı yönünde kayda değer bir motivasyonumuz vardır. Daha gerçekçi olarak, toplumsal cinsiyetin güçlendirme ile bağlantısının sosyal adalet gündeminin anahtar bir parçası olduğunu fark etmeliyiz.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Mesleğinizde toplumsal cinsiyet farklılıkları hangi şekillerde uygulanmaktadır?
- Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin pekiştirilmesini nasıl önleyebilirsiniz?
- Toplumsal cinsiyet konusunda güçlendirmenin desteklenmesi için ne gibi girişimlerde bulunabilirsiniz?

9. BÖLÜM

IRK VE ETNİSİTE

Güçlendirme ırkçılığın önemli bir engel olarak kabul edilmesi kimseye sürpriz olarak gelmeyecektir. Irkçılık, tabii ki, aşağılayıcı bir şeydir. İnsanlara yapılan insanlık dışı muameleyi içerir (örneğin kölelik tarihini düşünün). Güçlendirmeyi desteklemek konusunda ciddi olacaksak, ırkçılık karşıtlığının önemine büyük bir dikkat vermemiz gerekir. Bir kişinin etnik kimliğinin ayrımcılığa maruz kalmasına, istismar edilmesine veya kötü muamele görmesine sebep olmadığından ve aksine bunun gurur kaynağı olduğundan emin olmamız gerekir.

Güçlendirici uygulama formlarını geliştirmede, yardım etmek istediğimiz insanların çoğunun hayatlarındaki ırkçılığın önemini dikkate almamamız aşırı derecede saflık olacaktır. Daha önce de belirtildiği gibi etnisite, ırk ve ırkçılık konularındaki bazı indirgemeci yaklaşımların, birçok insanın bu karmaşık ve hassas konularla ilgilenmekte isteksiz olmasında etkisi vardır. Fakat güçlendirmeyi gerçeğe dönüştürmek istiyorsak, insanların ırkçılık karşıtlığını ciddiye almanın önemini kolayca anlayabilmeleri için indirgemecilikten kaynaklanan problemleri arkada bırakmamız ve ayrımcılık ve ırkçılıkla ilgili meselelere daha sofistike anlayışlar geliştirmemiz gerekir.

Irkçılığın etkileri

Irkçılığın etkilerini şöyle tanımlayabiliriz.

- *Fırsatlardan mahrum bırakma* Irkçılık, çok çeşitli çevrelerde ve koşullarda etnik azınlıklara mensup insanları fırsatlardan mahrum bırakma olarak sosyal dışlanmanın önemli bir parçasıdır. Bu "hayat tamamen adil olamaz." gibi yorum-

larla açığa çıkarılan sadece küçük düzeyde bir adaletsizlik meselesi değildir. Irk veya etnisitenin sahte gerekçelerle önemli fırsatlardan mahrum bırakılan insanlar için ciddi bir baskı kaynağı olabilir.

- *İnsanlara ikinci sınıf insan muamelesi* Irkçılığın büyük bir bölümü beyaz ırkın üstünlüğünü varsayar. Bu tehlikeli yanılsama fazla güçsüzleştirmenin etkileriyle bazı insanlar tarafından içselleştirilmiş olabilir (3. Bölüm'de dayanıklılık ile ilgili tartışmamızda belirttiğimiz gibi bu her zaman böyle değildir). Beyaz ırkın üstünlüğü kavramı, çoğu zaman beyaz insanlar tarafından yaptıklarının farkında bile olmadan yansıttıkları bir durumdur ve baskın kültürlerde uzun süredir çok derin bir şekilde kökleşmiştir. Etnik azınlık gruplara ilişkin yaygın olarak kullanılan olumsuz steorotiplere inanma bunun önemli bir parçası olabilir.

- *Damgalama* İnsanlar objektif gerekçeleri olmasa bile bazı etnik azınlık grupların üyeleri oldukları için mahcup edilebilirler. Bu adaletsizlik ne yazık ki nadiren karşılaşılan bir durum değildir. Bu beyaz ırkın üstünlüğünün kabulünün doğal bir sonucu olarak devam eder. Güçlendirmeye dayalı uygulama ya da yönetim formunda doğal olarak insanları ırk ya da etnik temelleri nedeniyle olumsuz etiketlemeye yer yoktur. Doğrusunu söylemek gerekirse, güçlendirici bir uygulamanın önemli bir parçasının damgalamaya meydan okuma olduğunu iddia ediyorum.

- *Eğitim başarısını geriletmek* Irkçılık, eğitim açısından çok zararlı bir etkiye sahip olabilir (Dadzie, 2000). Eğitimde eşitsizlikler olduğu sürece istihdam, barınma ve diğer toplumsal yaşam ile ilgili yönler açısından bu durum 'domino etkisi' ne sahip olabilir. Eğitim sisteminin doğasındaki ırkçılık haliyle eşitliğe önemli bir engeldir. Güçlendirici uygulama formlarında insanların hayatlarının eğitim ile ilgili boyutlarında bu haksız önyargıyı dikkate almak gerekir.

Yukarıda ifade edilen bu dört başlık ve diğer birçok durumun güçsüzleştirmenin önemli bir kaynağı olduğunu ifade etmemiz için bu kitapta yeterli alanımız yoktur. Açıkçası, ırkçılık güçlendirme için büyük bir engeldir ancak adaletsizlik mücade-

lesinde bir tepki olarak ırkçılık; güçlendirme için gerçekten bir uyaran olabilir.

Uygulama Odağı 9.1

Sheila önceki görev yerinde ağırlıklı olarak beyaz ırktan insanların olduğu bir alanda çalışmıştır. Ancak yeni işinde yardım etmeye çalıştığı insanların yüzde yirmisinin azınlık etnik kökenlerden olduğunu görmüştür. Daha önce ırkçılığın ve bununla mücadele etmek gerektiğinin farkına varmıştı. Bununla birlikte, bütün resme göre bu her zaman daha az önemsediği bir düşünce olmuştu. Ancak şimdi ırk ayrımcılığı hakkındaki örneklerle karşılaşmasıyla ırk ayrımcılığı hızla onun işinin merkezi bir parçası haline gelmiştir. Başlangıçta biraz bunaldığını hissetse de kısa bir süre sonra sosyal adalet anlayışının şimdi çok net bir şekilde görebildiği ırkçılık sorunlarının ihmal edilmesine meydan vermediğini gördüğü için bu zor görevin üstesinden geleceğini fark etti. Bir süre sonra önceki görev yerinde de ırksal eşitliği sağlamak için çok daha fazla şey yapabileceğini fark etmeye başladı. Bu meselelerin marjinalleşmesinde kayıtsızlığın rolü üzerinde düşündü.

Irkçılıkla mücadele

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, güçlendirmenin desteklenmesinin açık bir şekilde ırkçılıkla mücadeleyi de içermesi gerektiğini görebiliriz. Buna yönelik bir dizi yaklaşım sergilemeyi gerektiren geniş kapsamlı bir yükümlülük vardır. Bu yükümlülükler aşağıdaki gibidir:

- *Irkla ilgili stereotiplere meydan okuma ve bunlardan kaçınma* Bu kültürel olarak bize öğretilenleri unutmayı (ve diğerlerinin unutmasına yardımcı olmayı) içerir. Derin bir şekilde kökleşmiş stereotiplerin, kültürel varsayımlar ve egemen söylemler içerisinde nasıl yerleşmiş olabileceğinin farkına varmak bazen şaşırtıcıdır. Irkla ilgili böyle stereotipler gerçekliği çarpıttığı gibi çok zararlı olabilir.

- *Çeşitliliğe değer verme* Etnomerkezci (ethnocentric) düşünmekten uzak durmamız gerekir. Bir başka deyişle kendi

etnik kökenimizden yola çıkarak var olan gerçekliği dar şekilde tanımlama eğilimimizden uzak durmamız gerekir. Bundan kaçınmazsak diğer kültürleri ve perspektifleri değersiz kılarız. Çeşitliğe değer verme düşüncesi çok daha olumlu bir yaklaşımdır. Bu düşünce topluma çeşitliliğin tüm biçimlerinin yarar getirdiğine ilişkin bir anlayış sağlar.

- *Farkında olma ve meydan okuma, kurumsal ırkçılık* Bu, örneğin etnik azınlıklara mensup kişilerin ihtiyaçlarını karşılamada başarısız olan zorlayıcı politikaları içerecektir. Irkçı eylemlerden ve dilden açık bir biçimde kaçınmak yeterli değildir ayrıca ırkçılığın kurumsal modellerinde derin bir şekilde kökleşmenin nasıl olabileceğinin farkına varabilmemiz gerekmektedir. Kurumsal ırkçılık siyahi insanların eğer tamamen dışlanmamışlarsa, sürekli olarak alt pozisyonlara atanmalarıyla kurulan bir dizi güç ilişkileri olarak kendini açıkça göstermektedir, bu dilin ve eylemin kurumsallaşmış modeli olarak Foucault'nun iktidar kavramıyla paralellik arz etmektedir. Westwood (2002) bu konudaki tartışmasında iyi bir noktayı yakalamıştır:

> Foucault'un düşüncesindeki ırkçılık, içerisinde gömülü olan söylemler ve uygulamalar vasıtasıyla anlamlandırılan kullanıldığı yere göre anlam değiştiren Stuart Hall'un ırkla ilgili görüşü ile uyumludur. Böylece ırk sürekli üzerinde çalışılmış, değiştirilmiş, yeniden düzenlenmiş ve toplum içinde anlaşılabilir hale getirilmiştir. Irk, doğal/biyolojik ve sosyal arasındaki ikiliği yapısöküm kuramına göre analiz etme ve sosyal inşa etme yollarını anlamak için anahtar bir nokta sağlar (s. 35).

Güçlendirme genel olarak karmaşık bir konudur ancak ırk ve etnisite konularıyla güçlendirmenin etkileşiminin nasıl olduğuna baktığımızda, durum daha da karmaşık hale gelir. Bu konuyu derinlemesine araştırdığımızdan ve göz ardı etmediğimizden emin olmamız gerekir. Sadece ırkçılığa meydan okumak için baskılarla sembolik şekilde 'ilgilenmiş gibi gözükmek' yeterli değildir. Bu son derece duygulandırıcı olabilir ve bazı insanlar için bu konu tehdit edici olabilir ve bu yüzden bazı insanların bunu bir kenara bırakmak veya bunu halının altına süpürmek istemeleri anlaşılabilir. Fakat buna rağmen sorunlar çok önemlidir ve bunun ilgilenmek için tüm dikkatimizi vermeye hazır olduğumuzdan emin olmamız gerekir. Bundan dolayı 4. Kısımda yararlanılan kaynakların bazılarını araştırmanız fazlasıyla önerilmektedir.

Sonuç

Irk ve etnisite toplumsal hayatın tüm noktalarına sinmiştir. Bu sebeple ırkla ilgili eşitsizlikten kaynaklanan güçsüzleştirme unsurlarının önemine yeterli dikkatin verilmemesi mantıksız, tehlikeli ve etik dışıdır. Bu iki olumsuz ve yıkıcı uç arasında olumlu ve yapıcı bir dengeye ulaşabildiğimizden emin olmamız gerekir:

1. *Minimize etme* Bu, çeşitliğe/farklılığa değer vermeyi ve eşitliği desteklemeyi çalışılan örgütün stratejisinin merkezi dayanağı olarak kabul etmek yerine sadece önemsiz bir mesele olarak ele almayı içerir. Bu da ırkçılıkla mücadelenin ve ırk ayrımcılığının önemini görmezden gelmeye neden olur.

2. *Odağı dar tutma* Irkçılık karşıtlığının ilk zamanlarında ayrımcılığın diğer türleri üzerinden öncelik verilen ırk ile ilgili ayrımcılığa yol açan konuları ciddiye almaya öncelik verilmesine yönelik bir taahhüt vardır. Örneğin, ırkçılık karşıtlığı geniş bir politik ve profesyonel bir projenin parçası değilmiş gibi, 1980'lerde ırkçılık karşıtı ve ayrımcılık karşıtı uygulama kavramı yaygın olarak kullanılmıştır. Şimdi daha açık bir şekilde ırkçılık karşıtlığını çeşitli cephelerden ve izole etmeden eşitlik ve çeşitlilik taahhüdünün bir parçası olarak görmek gerekmektedir. Bu çok önemlidir çünkü ırkçılık, ayrımcılığın diğer türleri ile üstü kapalı ancak önemli şekillerde etkileşim halindedir ve bunun dikkate almamak önemli bir hata olacaktır.

Dolayısıyla uygulamanın güçlendirici biçimlerinde ırkçılığın nasıl yoğun güçsüzleştirici etkileri olduğuna dair daha kapsamlı ve gelişmiş bir tablo çizerek bu uçlardan sakınmak gerekir.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Irk ayrımcılığının mesleğinizdeki taşıdığı özellikleri tanımlayabilir misiniz?
- Irkçılıkla mücadelede diğer insanlarla birlikte çalışmak için ne gibi fırsatlara sahipsiniz?
- Irk ve etnisite ile ilgili olarak güçlendirici olacak ne gibi girişimlerde bulunabilirsiniz?

10. BÖLÜM

YAŞ

Yaş temelinde yapılan ayrımcılık öylesine yer etmiştir ki genellikle fark edilmez ya da verili kabul edilir. Sanki duvar yazısının parçası haline gelmiş gibidir. Bir başka deyişle doğallaştırılmıştır. Birleşik Krallık' da 2006' ya kadar yaş ayrımcılığına ilişkin hiçbir yasal düzenleme olmaması buna örnek olarak gösterilebilir. Yaş ayrımcılığının dikkate alınmaması onun önemli olmadığı anlamına gelmez. Aksine ne kadar derine yerleştiğini ve etkilerinin ne kadar güçlü olduğunu gösterir. Sue Thompson'ın dediği gibi (2005);

> Yaşa dayalı ayrımcılık sadece kişinin yaşını tek bir faktör olarak temel alarak ayrımcılığı meşrulaştıran ya da onu kabul edilebilir kılan bir süreçtir. Bu durum bize gruptaki tüm insanları engellilik, deneyim, sosyal ve kültürel geçmişleri ya da kişiliğini dikkate almadan sadece yaşları ile ele alabileceğimizi ve farklı davranabileceğimizi ve genellikle bu algı nedeniyle daha az tercih edilebilir olduğunu söyler. (s.1).

Yaşa dayalı ayrımcılığın derine yerleşmiş bu doğası, yaş ayrımcılığının güçsüzleştirici etkileriyle mücadele etmenin nasıl da zor olduğunu gösterir.

Bir engel olarak yaş

Yaş ayrımcılığı 1) çocuk ve gençlere ve 2) yaşlılara; ya da 3) aslında yaşam döngüsünün herhangi bir aşamasında olan birine yapılabilir. Yaş temelinde yapılan ayrımcılık çok genel olabilir, fakat özellikle (1) ve (2) gruptaki insanlara uygulanma eğilimi vardır; bunlar yaşam döngüsünün uçlarında yer alan insanlardır yani ya ilk aşamalarında ya da son aşamalarında yer alanlardır.

Yaşa dayalı ayrımcılığın merkezi bir parçası çocukların, genç-lerin ve yaşlıların görünmez olduğu eğilimidir (ya da, görünmez olmakla eş anlamlı bir biçimde 'söz hakkı' düşüncesiyle bağlantılı olarak belki de görünmezden ziyade 'sessiz' demeliyiz). Bu onların ihtiyaçlarını tanımlamayarak ya da diğerlerindeki kadar tamamıyla karşılamayarak marjinalleştirme eğilimidir. Bu söz hakkının olmaması açıkçası güçsüz kalmanın önemli bir kaynağıdır. Örneğin karar vermeye gelindiğinde, yaşamın son aşamalarında olan insanların söyleyecek az şeyleri olduğu çoğunluk tarafından varsayılır. Özellikle yaşlı insanlarla ilgili olarak sıklıkla nelerdir bunun örneğinden sonra şu örnekle karşılaşırım; sanki belli bir yaşa gelmek kişilerin kendi kararlarını verme hakkını ve böylece sağlıkları, iyilik halleri ve sosyal durumlarıyla ilgili bir şey söylemelerini geçersiz kılar. Nusberg (1995), bu konu tartışıldığında yerinde bir yorum yapar:

> Yaşlı bireyler güçlendirme kavramının ilgili olduğu en son gruplardan biridir. Temsil ettiği ayrıcalıklar – bilinçli seçimler yapabilme, kontrol yetkisi, çeşitli alanlara katkı yapmaya devam etmek ve hizmetlerden yararlanma- yaşlıların iyilik halleri için kritik önemdedir. Bunlar çalışma çağındaki yetişkinler tarafından hafife alınan seçimlerdir fakat bu yetişkinler yoksulluk, hastalık, düşük eğitim seviyesi, ulaşım eksikliği ve hizmetlere erişim, yaşlanmayla ilgili olumsuz kalıpyargılar, açık ve gizli yaş ayrımcılığı gibi çeşitli nedenlerle yaşlıları göz ardı etmiştir. Dünya nüfusunun yaşam süresinin uzaması ve bağımsızlaşması arttıkça her yerde, seçeneklere sahip olmanın ve kişisel kararlar üzerindeki kontrol yetkisinin yaşlı insanlar için yeni anlam ve önem kazandığı açıktır (s. ix).

Bu önemli ve etkili bir alıntıdır, fakat Nusberg' in bilinçli seçimleri, kontrol yetkisini ve katkı yapmayı sürdürmeyi "ayrıcalık" olarak tanımlaması ilginçtir. Şüphesiz ki bunlar ayrıcalıktan ziyade bir haktır.

Bağlantıyı kesme (disengagement) ve dışlama

Yaş ayrımcılığı yaşlılarla ilgili olarak, sıklıkla yaşlıların toplumdan bağlantısını kopardığı varsayımında kendisini gösterir.

Hatta bu düşünce bazı insanlarca desteklenir ya da doğal kar-şılanır. Kitaplar yaşlı insanların toplumla bağlantıyı koparmaya başlamaları gerektiği düşüncesiyle yazılır (Örneğin Cumming ve Henry,1961' e bakınız) . Bunun kendisi bir sosyal dışlama biçimidir; yukarıda bahsedildiği gibi bir marjinalleştirme örneğidir. Neden yaşlı insanların ana akım toplumda artık bir yeri olmadığı varsayılır? Bu durum yaşlılarla ilgili güçlü bir biçimde bağlantı koparma düşüncesini içeren baskın söylemi yansıtır.

Benzer şekilde çocuklar ve gençler genellikle karar verme süreçlerinde yasal katılımcı olarak görülmez (Beşinci bölüme bakınız). Onlardan yetişkinlik konuları olarak görülen konulara çeperinde olmaları beklenir. Aksine, yaşlılarla ilgili dönecek olursak, yaşlıların sıklıkla yetişkin olarak tanımlanmaları ilginçtir. Örneğin Çocuk Hizmetleri, Yetişkin Hizmetleri ve Yaşlı Hizmetlerinin ayrılması eğilimini düşünün. Bu dilin bir tuzağı mıdır yoksa yaşlıların dışlanması ve marjinalleştirilmesinin derine yerleşmiş kültürel tutumunu mu yansıtır? Yaşlıların toplumun çevresinde olarak sunulması ikinci yorumun uygun olduğunu gösterir.

Yaş ayrımcılığı ile mücadele

Çocuklar ve gençlerle ilgili yaş ayrımcılığı ile mücadele açısından güçlendirme meselesi dikkatli, hassas ve ciddi bir şekilde ele alınmayı gerektirir. Beşinci bölümde önerildiği gibi çocukları henüz hazır olmadıkları sorumluluklar vererek çocukluklarından yoksun bırakmamak önemlidir. Gerçekte bu durum bir çeşit ihmal biçimi olarak görülebilir. Ancak bu hassasiyetlere rağmen, küçük yaşlarından dolayı pamuklara sarmaktansa çocuklara ve gençlere güçlendirmeyle ilgili yetişkin becerilerini öğrenmelerinde nasıl yardım edebileceğimizi dikkate almak hala önemli bir konudur. Bu durum çocuk ve gençlerle çalışan herkes için önemli bir mücadele alanıdır.

Yaşlıların kendilerini güçlendirmeleri söz konusu olduğunda, bağımlılıktan karşılıklı bağlılığa geçiş önemli bir konudur. Bunun anlamı, mümkün olduğunca yaşlılara bağımsız olmalarında yardım etmek ve yaşlarından dolayı başkalarına bağımlı

olacaklarını varsaymamaktır. Bu ön değerlendirme için bir hususstur, varsayım değildir. Bu bağımlılık kalıpyargısına dayanmamalıdır. Aksine, aslında yaşlı birinin ne kadar çok (veya ne kadar az) bağımlılığa ihtiyaç duyduğu konusunu çalıştığımız her durumda ele almalıyız. Her yaşlının bağımlı olduğu düşüncesi açıkçası kabul edilemez.

İnsanların 'iyilikle öldürülebileceği' meselesi de dikkate alınmalıdır. İnsanları desteklemek ve korumaya yönelik samimi çabaların boğucu ve engelleyici istenmeyen sonuçları olabilir. Bu durum yaşlılar kadar gençler ve çocuklar için de geçerlidir. Eğer biz gereğinden fazla korumacı bir yaklaşım alırsak iyilikten çok zarar veririz. Bu durumda

- Küskünlük ve düşmanlık duygularına yol açabiliriz.
- İnsanları vasıfsızlaştırır ve güvenlerini sarsarız
- Demoralize olmalarına ve muhtemelen depresyona girmelerine yol açarız.
- Kıt kaynakları çöpe atmış oluruz. Bu durum ihtiyaç duydukları yardımı almalarının engellenmesine neden olur.

Tüm bunlar güçlenmelerinden ziyade güçsüzleşmelerine neden olur.

Yaş ayrımcılığına maruz kalan insanlarla çalışmak zor bir iştir çünkü bu ayrımcılık biçimi henüz yeterli kamu ilgisi çekmeyi başaramamıştır, örneğin ırkçılık ve cinsiyetçilik yüzyıllardan beri vardır. Kamu farkındalığının eksikliğine rağmen insanların basit bir biçimde doğum tarihlerinden dolayı güçsüzleştirilmemeleri konusunda bir taahhüt geliştirmek için hala yapacak çok şey vardır.

Yaş ayrımcılığı cinsiyetçilik ve ırkçılık gibi diğer ayrımcılık biçimleriyle ortak birçok noktaya sahiptir. Ancak onlardan önemli derecede farklıdır, insanları yaşlarına göre farklı tedavi etme yalnızca büyük ölçüde tartışmasız bir alan değil, aynı zamanda birçok şekilde istenen bir durum olarak görülür. İnsanların 'yaşına uygun davranması' beklenir ve eğer sosyal olarak yapılandırılan yaşa dayalı davranışı yapmazsa, büyük ölçüde kınanacaktır. Bu yaşlılar için güçsüzleştirici etkisi olan

bir durumdur. Özellikle toplumsal olarak kabul edilebilen sınırlandırılmış etkinlikler ile yüz yüze kalındığında geçerlidir. Bu özellikle 'özden gelen güç' açısından önemlidir, yaşa dayalı sınırlandırmaları toplumsal sözleşmeler geçerli kıldığı sürece yaşlının kendine güveni kişisel becerileri zedeleyen bir etkiye sahiptir.

Uygulama Odağı 7.1

Sunita bir personel geliştirme oturumunda güçlendirmeyi tartışmanın iyi bir fikir olacağına karar verdiği için bu konuyu gündemine aldı. Bunun çok ilginç ve yararlı bir oturum olduğu ortaya çıktı fakat Sunita konu hakkındaki görüşlerin yelpazesine çok şaşırdı. Bazı insanlar yenilgiyi kabul etme sınırında oldukça olumsuz ve siniktiler (bir kişinin dediği gibi 'çok fazla gerçekçi olmayan fazla retorik). Diğer uçta ise bu konuda oldukça heyecanlı olan bazı insanlar vardı ve bu, böyle bir şekilde yol almak gerektiğini hissettirdi. Sunita başarılı olmak için bir yandan sinizmi uzaklaştırma ve bir yandan da kaçınılmaz engeller ve komplikasyonlar ortaya çıktığında ilk heyecanın morali bozmadığından emin olma konusunda gerçekçi olmanın önemli olduğuna karar verdi.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Çalıştığınız alanın yaş meselesi ile ilişkisi nasıldır?
- Yaş ayrımcılığıyla ilgili kalıp yargılara dayanarak çalışmadığını nasıl emin olabilirsiniz?
- Yaşa dayalı ayrımcılıktan ortaya çıkan güçsüzleştirmeyle mücadelede ne tür adımlar atabilirsiniz?

11. BÖLÜM

ENGELLİLİK

Engellilik güçlendirme için pek sağlam bir dayanak olmayan "en iyisini biz biliriz" gibi paternalistik bir yaklaşımın tarihine sahip olan bir başka alandır. Ancak engelli insanların gereksiz bir biçimde arka planda tutmasını öngören geleneksel yaklaşım son yıllarda ağır bir biçimde eleştirilmektedir. Güçlendirme söz konusu olduğunda sahip olduğumuz geleneksel uygulamaların mirasını sürdürmek yararlı değildir. O nedenle ilerleme engelliliğin yeni anlamlarının gelişimine bağlı olarak değişir.

Sosyal model

Engellilik için geleneksel medikal model insanların yapamadıklarını vurgulama eğilimindedir ve bu nedenle konuya yönelik gereksiz olumsuz bir yaklaşım olarak görülebilir. Aynı zamanda bağımlılık fikrini pekiştirdiğinden dolayı eleştirilmiştir. Tabii ki bunun sonucunda böylesi bir olumsuz görünümün sonucu kaçınılmazdır.

Ayrıca böylesi yaklaşımlar son derece bireyci olduğundan ve sosyal konuları, özellikle toplumun fiziksel bozukluklara sakatlıklara verdiği tepkinin engelleyici etkilerini ihmal ettiği için eleştirilmiştir Engelliliğin bu anlamı sosyal model olarak bilinir. Bu durum Hughes'den (2004) alınan aşağıdaki alıntıda iyi bir biçimde özetlenmiştir:

> UPIAS (Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Sakatlar Birliği-1976) sosyal modelin ne olduğuna ilişkin ilkeleri sıraladığında, sakatlık ile engellilik arasında açık bir ayrım yaptılar. Engellilik sosyal baskı olarak tanımlanmaya başlandı ve sakatlık bedenin patolojisiyle ilişkilendirildi. Bu ayrım sakatlığın ve bedenin, engelli söyleminden çıkarılmasına ve medikal modelin güvenilirliği-

nin sarsılmasına yol açtı. Engelliliğin bir hastalık biçimi olduğu, sonucunun bağımlılık olduğu ve rehabilitasyon ihtiyacı tartışmaya açıldı. Yeni yaklaşım, engelliliğin sosyal düzenlemelerin bir sorunu olduğunu belirtti (Oliver, 1990). Engellilik sorununa çözüm 'bozulmuş bedenlerin' klinik olarak düzeltilmesine değil sistemli sosyal değişimlere dayanır (s.63).

Bir tekerlekli sandalye kullanıcısının fiziksel sakatlığından ziyade uygun erişim olanakları olmadığından (rampa, asansör vb) dolayı engelli olarak görülmesi gibi bir durum sosyal modele örnek verilebilir. Benzer şekilde, görme bozukluğu olan bir kişi Braille alfabesiyle yazılı olmasının yanı sıra asansörde katı seyir tuşların olmasıyla hiç sorun yaşamayabilir, fakat bu olanağı olmadığı için asansöre erişemeyebilir. Bu binaları ve insanın fiziksel sakatlığı ne olursa olsun sorunlara yol açan olanakları tasarlarken engelli insanların ihtiyaçlarını dikkate alınmamasındandır. Engelli bireyleri ana akım toplumun dışında bir yere konumlandırma söylemini sürdükçe böylesi tasarım sorunlarının altında yatan tutumların daha da geniş alanda uygulandığı görülebilir

Sosyal modelin gelişimi gelenekselden radikal bir geçiştir. medikalleştirilmiş yaklaşımlar engelli insanları temelde fiziksel sakatlıklarıyla tanımlar. Sosyal model engelli insanların yaşadıkları sorunların temel olarak sosyal yapıların ve beklentilerin konusu olduğunu vurgular. Bu yönüyle sosyolojik bir yön katar. Bu güçlendirme açısından oldukça önemlidir; bunun anlamı engelli insanların deneyimlediği gelişim önündeki her engel toplumsal etmenlerden kaynaklanır. Eğer öyle olmadığını düşünürsek gerçekte fiziksel bir sakatlık olduğunu iddia ederiz. Sosyal model öğrenme engeli olan birinin basit işleri bile yapamayacağı gibi engelleyici varsayımlara meydan okur. Engelli hareketi hala gidilecek uzun bir yol olmasına rağmen toplumun engelliliğe ilişkin tutumları değiştirmelerinde büyük bir rol oynadı. Sosyal modelin ve taraftarlarından gelen ağır eleştirilere rağmen sosyal model daha yerleştikçe zaman içerisinde bu durumun değişeceği umulmasına karşın (örneğin profesyonel eğitim ve kurslarda) geleneksel modeller hala baskındır.

"Yardım değil hak" sloganının kullanılmasına rağmen yaş ayrımcılığında olduğu gibi engelli bireyler de 'iyilikten öldü-

rülebilir'. Eğer güçlendirmeye odaklanacaksak, insanlara olabildiğince bağımsız ve kendine yeten bireyler olma konusunda yardım etmeliyiz, o zaman bakım ihtiyacı bu sürecin bir parçası olarak tanımlanabilir. Ancak yalnızca bakım ihtiyaçlarına odaklanırsak, güçlendirme önünde duran paternalistik modelin tuzağına düşmemiz çok kolaydır. Bu, insani hizmetlerde çalışan profesyonellerin bakım konularıyla ilgilenmemeleri anlamına gelmez, bu saçma olur. İlgilenmemiz gereken, güçlendirmenin öncelikli olduğundan emin olmaktır. Böylece bakım ihtiyaçlarına odaklanma, güçlendirme sürecini engellemez.

Uygulama Odağı 11.1

Rosa çalışkandı ve iyi bir iş yapma konusunda istekliydi. İnsanlar onun nasıl da kendini adadığından ve altın gibi bir kalbi olduğundan bahsediyordu. Hakkında bir şikâyet geldiğinde Rosa'nın kendisi de dahil olmak üzere herkes için sürpriz oldu. Şikâyet onun muhtemelen sabırla ve çok az bir destekle insanların kendi yetenekleri için bir şey yapmaları yerine onlar için bir şeyler yaptığı ile ilgiliydi. Kendisine yapılan eleştiriler onu sarstı. Bildiği kadarıyla insanlarla ilgilenmek göreviydi ve tam olarak yaptığı da buydu. İnsanların bağımsız olmalarının onlara bakım vermek olmadığını anlaması için açıkça daha çok yardıma ihtiyaç duyacaktı.

Engelli hareketi içerisindeki birçok insan profesyonelleri sorunun bir parçası olarak görür. Profesyonelliğin geleneksel biçimlerinin dayatmacı olması ve aşağıda belirtilenleri fark etmeden olumsuzluklara odaklanmasından dolayı eleştirilere açık olması anlaşılabilir bir şeydir. Bunlar:

a) Engelli insanların getirdiği olumlu güçler ve dirençleri- Bu karşılıklı bağlılık (interdependence) kavramının bir parçasıdır, yani engellilerin katkı yapacakları çok şey olduğu ve basit bir biçimde pasif bakım alanlar olmadığı düşüncesi.

b) Uzun bir süre boyunca engelli bireyleri güçsüzleştirmede merkezi bir rol oynayan profesyonel müdahaleler ve daha geniş toplumsal tutumlar genellikle yanıltıcıdır.

Eğer güçlendirmeyi ciddiye alırsak engellilik yaklaşımımızı sosyal model yaklaşımlarıyla oluştuğundan emin olmalıyız ve basitleştirilmiş, medikal yaklaşımlar tarafından üretilen sorunların hafife alınmasına izin vermemeliyiz.

Birlikte çalışma

Engelli hareketi engellilik meselelerini politikleştirmede büyük bir rol oynadı ve müracaatçı katılımını gündeme getirdi. Hizmet alanların katılımının önemini vurgulayarak bu politik hareket özellikle partner çalışmalarının gelişimi anlamında insanı hizmet uygulamalarında önemli bir etki yaptı. Engellilerle çalışırken güçlendirmenin anahtar parçası birlikte çalışmadan alınan derslerin hatırlanması ve böylece eşit partnerler olarak sürece hizmet alanın aktif şekilde katılmasını yani elitist profesyonelliğin geleneksel anlayışından uzaklaşan bir yaklaşımı içerir

Sonuç

Sosyal modelin gelişiminden bu yana engellilik çalışmaları alanı oldukça değişti. Ancak alandaki uygulama ve yönetim her zaman ilerlemedi. Yeni yaklaşımların politika ve uygulamayı etkilediğine ilişkin açık bir kanıt olduğu kadarıyla son resim çok karmaşıktır, fakat aynı zamanda üzücü bir biçimde, uygulamanın geleneksel güçsüzleştirici biçimleri birçok yerde kanıt olarak kalmıştır. O zaman karşılaştığımız zorluk, ilerlemeye katkı sağlayacak akla uygun bir biçimde yapabileceğimiz her şeyi yapmak ve paternalistik bir unsuru elde tutan uygulamanın görünümünden uzaklaşmaktır. Eğer uygulamanın güçlendirici biçimleri hakkında ciddiysek bu zorlayıcı ama önemli bir unsurdur.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Medikal model ile sosyal model arasındaki temel farkları söyleyebilir misiniz?
- Uygulamalarında sosyal modelin belirtileri nelerdir?
- Engellilik konusunda güçsüzleştirici yaklaşımlardan kaçınmak amacıyla hangi adımlar atılabilir?

12. BÖLÜM
CİNSİYET KİMLİĞİ

Bir kişinin cinsiyet kimliği kendilik algısının temel bir parçasıdır. Patolojik veya problemli görüldüğü için kimlikten dolayı yok sayılmak veya aşağılanmak 'makbul' cinselliği oluşturan dar ve önyargılı kavrayışlara dayalı olmasındandır. İşte bu 'makbul 'olarak tanımlanan cinsellik açık bir biçimde baskıcıdır. Cinsiyet kimliği ile ilgili güçlendirme açısından ayrımcılığın kanıtları bağlamında temelden başlamayı kabul etmeliyiz; sorunlar kültürel biçimlerin alanı olan eşitsizlik söyleminin parçası olarak kök salmıştır. Demek ki karşılaştığımız başka, büyük bir mücadeledir.

İnsani Hizmetlerde Cinsiyet Kimliği Bağlantısı

Birçok durumda cinsiyet kimliği ile ilgili eşitlik konularıyla ilgilenirken belirli bir miktar dirençle karşılaşırım. Örneğin yürüttüğüm birçok mesleki eğitim kurslarında, bazı katılımcılar eşitlikle ilgili olarak mesleki gündemde neden cinselliğin yer aldığına ilişkin tartışmalar öne sürerler. Onlar, örneğin yaşa dayalı ayrımcılığın ve engelliliğin neden sosyal hizmetlerin, sağlık bakımının vb. için önemli olduğunu anlayabildiklerini söylerler. Fakat bir kişinin cinsiyet kimliğinin bununla ne ilgisi olduğunu sorarlar? Bu soruya verilecek iyi bir cevap Carabine' nin (2004a) çarpıcı noktayı vurguladığı çalışmasında bulunabilir:

> Şurası çok önemli ki, sosyal politika belirgin olarak cinsellikten cinsellik olarak bahsetmez ve onun için sosyal politika cinsel davranışlar ve ilişkileri düzenlemektir. Örneğin barınma, sağlık, eğitim, sosyal dışlanma, gelir desteği ya da ebeveynlik hakkındaki sosyal politikalar iki ebeveynli, evli aileler içerisinde yer alan kabul edilebilir ve normal cinsel

ilişkiler ve pratikler hakkında mesajlar taşıyabilir ve varsayımlar içerebilir. Örneğin cinsel olarak ne yapacağımız, cinsel ilişkilerimizi ve cinselliğimizi nasıl deneyimleyeceğimiz gibi. Politikada refah analizleri ve uygulamada, cinsellik verili olarak algılanır, 'olduğu gibi'dir ve refah konularının evrensel olarak heteroseksüel olduğu varsayılır. Heteroseksüellik düşüncesi sorunsallaştırılmamıştır ve sorgulanmadan kalmıştır (s. 2-3)

Buna karşın bu olgunun nadiren fark edilmesi, sözümona normal cinsel söylemlerinin bu önemli meselelere dair kültürel anlayışlara nasıl egemen olduğunun göstergesidir Bu önemli alıntı cinsellik konusunun insani hizmetlerle birçok yönden ilgili olduğunu iyi bir şekilde belirtir.

Cinsiyet kimliği ve ilgili konular çeşitli meselelerle ilgilidir; aşağıdakiler bunlardan yalnızca birkaçıdır:

- Koruyucu Aile ve Evlat Edinme: Farklı cinsiyet kimliğine ilişkin önyargılı varsayımlar birçok zorluğa yol açabilir, iyi ebeveynliği engeller.
- Cinsiyet kimliğinin gelişimi ergenlik gelişiminin önemli bir parçasıdır. Gey, lezbiyen ya da biseksüel kimliğin gelişiminin kendisi problemli olmasa da ayrımcı bir toplumun baskısıyla karşı karşıya kalınabilir.
- HIV ve AIDS Bu konuların sadece cinsellikle ilgisi olmamasına rağmen cinsiyet kimliği ile ilgili olarak önemli imalara yol açabilir.

Heteroseksizim

Homofobi (eşcinsellere, yani hemcinsler ilişkilerine yönelik korku ve düşmanlık) kelimesi yaygın olarak kullanılmasına rağmen cinsel yönelim temelindeki ayrımcılık terimi heteroseksizimdir. Bu kişisel düzeyde (kişisel önyargı); kültürel düzeyde (örneğin, kalıpyargılar ve dildeki ayrımcılık içeren ifadeler); ve yapısal düzeyde (örneğin heteroseksüel çoğunlukla karşılaştırıldığında daha aşağı statüde konumlandırılan ve sosyal dışlanmayı deneyimleyen gey, lezbiyen ve biseksüeller) işleyen bir ayrımcılık biçimidir.

Ayrımcılığın çeşitli biçimlerinin temelinde yer alan anahtar ideolojik tema doğal olmayan karşısında doğal olan söylemidir. Yani cinsiyetçilik söylemiyle ilgili olarak pozitif ve ideolojik olarak kabul edilebilir olan doğal olarak karşılanırken, onaylanmayan "doğal olmayan" olarak reddedilir. Örneğin cinsiyetçilik söylemi içerisinde, erkeklerin baskın bir rol oynaması normal olarak varsayılır. Bu bağlamda, heteroseksüellik genellikle 'normal' böylece doğal ve pozitif olarak sunulur. Diğer cinsellik biçimleri karakteristik olarak anormal, yapay ve böylelikle negatif ve kaçınılması gereken şey olarak sunulur. Bu doğallık söyleminin kullanımı (ya da Carabine' nin, 2004a, ifadesiyle *heteronormativ*) cinsiyet kimliğinin alternatif biçimlerini damgalamanın güçlü bir yoludur. Bu bakış açısı cinsel ilişkiler ve cinsiyet kimliği konularında heteroseksüelliği kabul edilebilir tek yaklaşım olarak sunar. Bunun içerisinde ana ayrımcı bir temel – ve dolayısıyla güçsüzleştirme- açıkça yer alır.

Çeşitliliğe değer verme

Çeşitliliğe değer vermenin önemi göz önüne alındığında, çeşitliliğin cinsiyet konularına uygulanabileceğini görmeliyiz. Eğer sosyal adalet ve güçlendirmeye bağlılığımız konusunda ciddiysek, insanlar cinsel yönelimleri ve kimliklerine bağlı olarak etiketlenmemeli ve dışlanmamalıdır. Tutumların zamanla gelişeceği tartışılabilir. Örneğin hem cins ilişkiler artık ruhsal hastalık belirtileri olarak tanımlanmamaktadır fakat önyargı ve ayrımcılıkla ilgili güçlü kanıtlar güçlü varlıklarını korumaktadır. Ayrımcılığın diğer alanlarında olduğu gibi hala gidecek çok yolumuz var.

Heteroseksüel olmayan kimliği bir sapkınlık ya da bir sorun olarak ele alıp güçsüzleştirmemek önemlidir. Sorun farklı cinsiyet kimlikleri değildir. Aksine yaygın olmayan tercihler ile ilgili mantıksız ayrımcılık ve böylesi bir ayrımcılığı kabul edilebilir kılan kültürel varsayımlardır.

Farklı cinsiyet kimliklerinin meşru olduğunu ve saklanacak bir şey olmadığını görmek önemlidir. Cinsellikle ilgili görüşümüz normal davranışı toplumsal olarak yapılandırılan norma

dayandırdığı sürece güçlendirmeyi desteklememiz mümkün olmayacaktır.

Uygulama Odağı 12.1

Dave daha önce hiç gey olduğunu açıkça ifade eden bir hasta ile çalışmamıştı. Başlangıçta bu durum ona biraz tuhaf geldi fakat kendisi için sorun olmadığını hissetti çünkü hemcinsler arasındaki ilişkilere karşı ayrımcı bir bakışı yoktu. Fakat cinsiyet kimliğinin gülünecek bir şey olduğunu düşünen bazı iş arkadaşlarının yorumları nedeniyle zorlandı. Biraz hayal kırıklığı yaşadı. Buna itiraz ettiğinde aldığı cevap 'Sadece şaka yapıyoruz, neyin var senin?' oluyordu. Eşitliği savunan insanlardan oluşan bir ekibin cinsiyet kimliği meselesini gündemlerine dahil etmemeleri ve hemcins ilişkilerinin 'sapkınlık' olarak görüldüğü kültür son derece derine işlemişti.

Güçlendirmeyi destekleme stratejileri

Carabine (1996) cinsiyet kimliği ile ilgili olarak güçlendirmeyi desteklemede kullanılabilecek stratejilerden bahseder. Özellikle üçü üzerinde odaklanır:

- *Güçlendirme ve cinsiyet kimliğinin anlamı* Carabine cinsiyet kimliğinin anlamının yeniden tartışılmasının mümkün olduğunu belirtir. Ayrıca cinselliği sadece biyolojik bir olgu olarak ele alan varsayımı eleştirir. Böylesi biyolojik özcü varsayımlar baskıcı sonuçlar doğurabilir. Carabine'nin yorumlarının çıkarımlarından biri şudur; cinsel kimlikle ilgili konularda güçlendirme yüzeysel değişikliklerden çok daha önemli yer tutar.
- *Kimlik ve farklılık* Kişinin kimliği sabit değildir. Birçok değişiklik sonucunda değişebilir. Bu açıdan bakıldığında güçlendirmeyi sürdürmenin tek bir yolu yoktur. Farklı insanlar kimliklerindeki bu farklılıklardan dolayı farklı güçlendirme yolları arar.
- *Direnme ve güçlendirme* Carabine dirençli güç ilişkileri ile güçlendirme arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu belirtir. Güçlendirmenin direnmeyi içerdiğini ancak bunun şart olmadığını belirtir. Örneğin güçlendirme eşit haklar yaklaşımının savunduğu gibi var olan güç ilişkilerini kapsayarak başarılabilir. Carabine'nin temel görüşü direnç düşüncesinin genellikle eksik olduğudur, halbuki direnme meselesinin daha fazla ele alınması gerekir.

Carabine'nin yorumları anlatmaya çalıştığımız konuların karmaşıklığını gösterir. Kendi bakış açımızı daha fazla derinleştirmeye büyük bir ihtiyacımız olduğu açıktır. Bu durumun bir önemli yanı cinsellik ve cinsiyet kimliği ile ilgili konular hakkında şimdi artan bir literatür olduğudur. (Dördüncü Bölüme bakınız). Bu karmaşık konularla ilgili bilgimizi geliştirerek doğal zannedilen söylemin yol açtığı ayrımcılığın güçsüzleştirici etkileriyle mücadelede daha güçlü bir pozisyonda olabiliriz.

Sonuç

Üçüncü kısımda açıkladığımız ayrımcılığın diğer alanları karmaşık konular içermektedir. Cinsiyet kimliği istisna değildir. Uygulamanın güçlendirici biçimlerini desteklemek cinsiyet kimliği gibi insan yaşamının önemli parçasının ihmal edilmemesini sağlamak için daha geniş bir anlayış gerektirir. Bir kez daha söylemek gerekirse kolay cevap yoktur fakat bu bölümdeki tartışmaların farkındalık arttırmaya yardım etmesi ve daha fazla okumaya başlamak için bir temel oluşturması umulmaktadır.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Cinsiyet kimliğinin çalışma alanınızla ne gibi bir ilgisi olabilir?
- Heteroseksizm kendisini nasıl gösterebilir?
- Siz veya iş arkadaşlarınız heteroseksizmle mücadelede hangi adımları atabilirsiniz?

13. BÖLÜM

DİN

Cinsellik gibi din meselesi hem kişisel bir konu hem toplumun bir yansıması olabilir. Aynı zamanda da ayrımcılığın önemli bir kaynağıdır ve bu sebeple güçlendirmenin önemli bir engelidir. Uygulamanın güçlendirici biçimlerini geliştirme girişimleri dinin önemini ve dinle ilgili ayrımcılığın nasıl büyük bir sorun olduğunu dikkate almayı gerektirir.

Dine dayalı ayrımcılık

Modern toplumda dinin önemi açık bir biçimde büyük bir yer kaplar. Dinsel etkilerin bazı açılardan azaldığına dair inanışlar olmasına rağmen dünya nüfusunun önemli bir oranı için dinin temel yaşam özelliklerinden biri olduğuna ilişkin çok kuvvetli kanıtlar da bulunmaktadır. Birleşik Krallık içinde bununla ilgili bazı özel durumlar vardır. Örneğin Kuzey İrlanda'da Birleşik Krallık'ın diğer bölümlerinde daha az da olsa kendisini gösteren bir ayrımcılık biçimi olan mezhepçiliğin uzun bir tarihi vardır. Müslümanlığı terörizmle eşdeğer tutan bazı dar düşüncelerin ve aynı zamanda terörizmin bir sonucu olarak son yıllarda bazı gerilimler de bulunmaktadır, Pilkington (2003) bu durumu aşağıdaki şekilde tanımlar;

> Kökten dincilerin sorumlu olarak gösterildiği 11 Eylül 2001'deki olaylar Britanya da dahil olmak üzere birçok Batı ülkesinde Müslümanlara yöneltilen ırkçı tepkilere yol açtı.
>
> Britanya'da hükümet ve medya, düşmanın İslamiyet değil terörizm olduğunu işaret etmeye özen gösterdi ve Müslüman kuruluşlar saldırıları İslamiyet dışı olarak kınadı. Buna rağmen Britanyalı Müslümanlar artan ırkçı saldırılara maruz kaldı ve intikam korkusundan dolayı Afganistan'daki bom-

balamalar karşısında seslerini çıkarmaktan çekindiler. 11 Eylülden beri Müslüman olmak şüphe altında, tehdit altında olmak demektir ve ırkçı şiddette artış gösteriyor ki, saldırı altında olmak demektir (Younge, 2001) (s.267-7).

İnsanlar dinsel inançtan ya da din içerisindeki belirli bir mezhebe mensup olmaktan dolayı ayrımcılığa uğrayabilir. Din ya da mezhep temelinde yapılan ayrımcılık genellikle ırkçılığın parçasıdır; ancak aynı zamanda başlı başına önemli bir konu olabilir. Yani ayrımcılık farklı ırklar arasında değil, kendi dinsel inanışları içerisindeki mezhepler arasında da ortaya çıkabilir.

Dinle ilgili ihtiyaçları karşılama

Din ayrımcılığı bağnazlık ve dinsel nefretin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Aynı zamanda kurumsal ırkçılık ya da engellilik (temel ihtiyaçların karşılanmaması) olarak da ortaya çıkabilir. Belli bir inançtaki insanlar zarar görebilir çünkü hizmetler onların ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde üretilmemiştir.

İnsani hizmet çalışanlarının ve yöneticilerin tüm dinlerin tüm biçimlerini (hatta temel olanı bile) iyi bilmeleri mümkün değildir oysa biz şunları yapabiliriz (ve yapmalıyız):

- En azından dinlerin temellerini anlamalıyız Dinlere ilişkin temel bilgilerin öğrenilmesi yararlı bir başlangıç noktası olabilir ve temel farklılıklar ve konularda hassas olmamıza yardım edebilir.
- Gerektiğinde daha fazla bilgiyi nerede bulacağımızı bilmeliyiz (ve buna hazırlanmalıyız) Kurucu nitelikteki ve daha detaylı bilgiye çeşitli kitaplardan, tabii ki internetten ulaşılabilir.
- Daha fazla öğrenme için iletişim becerilerimizi kullanma, yakın ilişki kurma konularında hazırlıklı olmalıyız Bu yolla eylemlerimizin dine uygun olduğundan ve yardım etmeye çalıştığımız insanların kültürüne uygun davrandığımızdan emin olabiliriz.

Bu son üç nokta ile ilgili olarak, biz dinin standart veya tekdüze bir biçimde belirli bir inançtaki üyeler tarafından deneyimlenen bir şey olduğuna ilişkin yanlış varsayımdan kaçınmalıyız.

Dinin nasıl yaşandığı ve bireylerin deneyimleri değişebilir. Örneğin bir insanın Katolikliği yaşaması ve algılaması bir başka insanın algılaması ve yaşamasından çok farklı olabilir. Dine gelleyici bir yaklaşımla bakmak uygun değildir; insan gerçeğinin karmaşıklığını algılamada çok basit kalır.

Uygulama Odağı 13.1

Lisa insanların dini inançlarını öğrenmenin ve ciddiye almanın öneminin farkındaydı fakat yalnızca alanındaki bütünüyle farklı dinsel gruplarla çalışmaya başladığında görevinin nasıl devasa olduğunu fark etti. Elinden geldiğince zamanının çoğunu öğrenmeye ayırmaya başladı fakat belirli dinler hakkında kaynaklarda söylenenlerin insanların yaşadıklarıyla uyuşmadığını fark etmeye başladığında umutsuzluğa kapıldı. Ancak o insanların tinsel yaşamlarının ve inançlarının muhatap alınmasının ne kadar önemli olduğunun farkındaydı. Zaman geçtikçe insanların ve ailelerin kendi inançlarını nasıl yaşadıklarını dikkate alarak bu konudaki bilgisini artırmaya başladı.

Güçlendirmeyi destekleme

Birleşik Krallık'ta atılan yararlı bir adım 2003 yılında din ayrımcılığa karşı yasal düzenlemelerin uygulanmasıdır. Bu, din temelinde ayrımcılığın kabul edilemeyeceğine ilişkin açık bir mesaj vermesi açısından önemliydi. Ancak cinsiyet ve ırk ayrımcılığından (ve daha sonraları engelli ayrımcılığı) öğrendiğimiz gibi yasalar açıkça kör araçlardır ve kesinlikle yeterli değildir. Ne olursa olsun yasanın çıkması olumlu bir gelişmedir.

Son zamanlarda eşitlik alanındaki çalışmalarda çeşitlilik meselesinin kutlanması gereken bir konu olarak ele alınmasını din açısından olumlu bir yanıt olarak ele alabiliriz... Farklılığa değer vermek farklı geçmişlere, yaklaşımlara sahip insanların ürettiği katkıyı fark etmek anlamına gelir. Bu bazen çatışma ve gerilimlere neden olabilir fakat getirdiği vizyon ve geniş perspektif sonucunda büyük resmin tamamına bir zenginlik sunar.

Dinsel konulardan bahsettiğimizde büyük karmaşıklıklarla karşılaşırız. Güçsüzleştirici olmamak için aşağıdakilere ihtiyacımız vardır:

- *Bu karmaşıklıkla uğraşmak ve onları örtbas etmemek için hazır olmak* Özellikle kültür ve ırk konuları daha geniş anlamda eşitlik ve din ile ilgili konular hassas olabilir. Aynı zamanda birçok insanın böylesi karmaşık ve çetrefilli konularla ilgilenmesi anlaşılabilir (ancak ille de kabul edilebilir olmayan) bir şeydir.
- *Öğrenmeye ve dinlemeye hazır olma* Öğrenmeye açık olmamızın yaşamsal önemi vardır. İnsanlar belli bir inanca dair yeterince bilgi sahibi değillerse o inanca mensup kişileri yabancılaştırmaları kolaylaşır.
- *Açık görüşlü olmak* Belli dinler hakkındaki söylemlerle ortaya çıkan önyargılar kültürel düzeyde oldukça etkilidir. Bu yüzden bizler toplumda yetişirken maruz kaldığımız önyargılara dayalı varsayımları unutmak zorundayız.

Din ile ilgili olarak güçlendirme meselesi önemlidir. Din ve tinsellik konularının insani hizmetlerde verilen mesleki eğitimlerde ihmal edilmesi pek yararlı değildir. (Moss, 2005) ve tanımladığımız sorunların doğasını ve yaygınlığını ciddiye almaya başlamamız oldukça yenidir. Ancak dini basit bir biçimde ırk ve etnisitenin bir yönü olarak görmenin mümkün olmadığı açıktır ve bu yüzden konuyu başlı başına kendi içindeki meseleleriyle ele almak gerekir.

Din ile ilgili güçlendirmeyi gerçekleştirmek basit talimatlar ve formül çözümleri uyarlamakla olmaz. Daha ziyade, konuyla ilgimizi zamanla derinleştirerek ve geliştirerek destekleyip karmaşıklıklarla mücadele ederek gerçekleşir. Ayrıca hizmet alanı desteklemekle ve ortaklık kurmanın güçlü yönlerini sürdürmekle gerçekleşir.

Sonuç

Birçok insan için dinsel bir cemaatin bir üyesi olmak 'özden gelen gücü' geliştirmek için muhteşem bir temeldir ve 'dayanışma ile gelen gücün' harika bir kaynağıdır. Ancak bir taraftan da dinle ilgili ayrımcılığın bir sonucu olarak, bir dinin üyesi olmak aynı zamanda güçsüzleştiricidir. Karşılaştığımız mücadele güç-

sizleştirmeye neden olan süreçleri minimumda tutarak pozitif gelişmeleri olabildiğince mantıklı bir biçimde sürdürmeye çalışmaktan emin olmaktır.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Sizin kendi din ve tinselik hakkındaki inançlarınız çalışmanızı nasıl etkileyebilir?
- Karşılaşabileceğiniz herhangi bir din veya mezhep hakkındaki bilgileri nasıl bulacağınızı biliyor musun?
- Din ayrımcılığıyla mücadelede nasıl bir rol oynayabilirsiniz?

14. BÖLÜM

SINIF

Sınıf bir 'sosyo-ekonomik grup' olarak tanımlanabilir. Diğer bir değişle sınıf kavramı insanları sosyal ve ekonomik pozisyonlarına göre ayırmanın bir yoludur (bu onların gelirleri ve finansal kaynaklara - kazanç, birikim, bölüşüm, mülkiyet ve böylesi diğer varlıklara erişimi ile ilgilidir. Elbetteki finansal kaynaklara sınırlı erişimin kendisi başlı başına güçsüzleştirici olabilir. Fakat aynı zamanda eğitim, sağlık, adalet sistemi gibi konularla ilgili eşitsizlikler anlamında daha geniş sorunlara neden olabilir. Bunlar birbirini pekiştirir ve gerçekte cinsiyetçilik, ırkçılık ve yaşa dayalı ayrımcılık gibi diğer ayrımcılık biçimleri ile etkileşim halindedir.

Yoksulluğun önemi

Yoksulluğun etkileri epey yıkıcıdır. Çünkü etkileri hem geniş kapsamlı hem de derin olabilir:

- *Geniş kapsamlıdır* Yoksulluğun insanların psikososyal faktörleri (örneğin benlik saygısı), sosyal konuları (ilişkiler ve sosyal konum) ve sağlığı (fiziksel ve mental) içeren insan yaşamının çok geniş bir bölümüne zarar verici etkisi olabilir.
- *Derindir* Yoksulluğun etkisi yoğun ve şiddetli olabilir.

Novak' ın aşağıdaki yorumu (1996) bununla yakından ilgilidir:

> Yoksulluk etkileri açlık ve erken ölüm, kötü sağlık durumu, umutsuzluk ve depresyon, insanların iyilik halinin ve sosyal ilişkilerinin aşınması ve hayal kırıklığı ve kızgınlık gibi farklı pek çok açıdan hissedilen bir sorundur. Yoksulluk sosyal çatışmaların artması, ırkçılık, şiddetin diğer biçimleri gibi diğer birçok sorunun kökeninde yatar ve ona katkıda bulunur.

> Yoksulluk hem yaşayanların sayısı hem de onu yok etmek için gerekli değişimin doğası ve ölçeği gereği etkili bir sorundur. Kaynaklar üzerindeki güç ve tahakküm ile ilgilidir ve sorunun çözümü-kökten ve uzun erimli olsa da – güçten mahrum bırakanlara bu gücün geri verilmesiyle mümkündür (s. 85).

Novak aynı zamanda yoksulların güçlendirmesinin bu yönde çaba harcayan diğer gruplardan farklı olduğunun altını çizer. Bu fark güçlendirme temelinde çalışılan diğer dezavantajlı grupların çoğunun gurur duydukları, tarihsel ve ideolojik olarak değersizleştirilen kimliklerine değer verilmesinde yatar. Farklı cinsel yönelimler, engelli yaşam biçimleri gibi. Ancak yoksullukta gurur duyulacak bir şey yoktur.

Güçlendirme insanları yoksulluktan çıkabilir hale gelmeleri ile ilgilidir ve onu yok etmek için çalışır. Yoksullukla baş etmede gerekli direnç açısından biraz gurur olabilir ve yoksulluğun önemli bir konu olduğu bu topluluklarda kesinlikle kişilerin güçlü yönleri bulunabilir.. Ancak yine de Novak'ın sınıfla ilgili güçlendirmenin özgürleştirici projelerin diğer biçimlerinden farklı bir temele sahip olduğu fikrinde haklılığını değiştirmez.

Uygulama Odağı 14.1

George daha önceden olumlu ırk ilişkilerini desteklemekle ilgili bir projede yer almıştı. O, insanları arka planda tutan ve potansiyellerin göstermelerini engelleyen baskın söylemler ve yapılarla mücadele etme ve güçlendirme ile ilgili konuların farkındaydı. Özellikle 'olumluyu vurgula' olarak adlandırdığı fikre kendini adamıştı- bu bakışla insanlara yardım etmenin kendi kültürü ve etnik kimliği için onur verici olduğu kastedilmektedir. Ancak yoksullukla mücadele için oluşturulan yeni göreve geldiğinde başlangıçta önceki deneyimini uyarlamakta zorlandı. Başta insanlara yoksulluklarıyla övünecekleri konusunda nasıl yardım edeceğini merak etti ve bu göreve devam ederken hata yapmaktan korkmaya başladı. Ancak çok geçmeden çalıştığı gruptaki kişilerin çoğunu tanımıştı ve burada güçlü yanları görmeye başladı. Örneğin yoksul bir bölgede çocuk büyütmenin yüksek beceri ve mücadele gerektiren bir görev olduğunu anlamıştı. Gelecekteki çalışmalarında bunu nasıl uygulamaya aktaracağını düşünmeye başladı.

Yoksullukla mücadele

İnsani hizmetlerin yoksullukla mücadelede anlamlı katkılar yapıp yapamadığı hakkında uzun tartışmalar vardır. Yoksulluk makro düzeyde açık bir biçimde politik konudur pek çok açıdan insani hizmet uygulayıcılarının erişimi ötesindedir. Yine de aşağıdakilerde olduğu gibi önemli bir katkı sağlayabiliriz:

- Yoksullukla mücadele etmek için mikro düzeyde makul adımlar atmak. Bu, uygun olduğu durumlarda refah hakları savunuculuğu gibi örnekler içerebilir. Bununla ilgili olarak yenilgiyi kabul etmemek önemlidir ve yapacak az ya da çok bir şeylerin olduğunu varsaymak gerekir. Bu düzeyde müdahale yoksulluk gibi sosyal sorunların sonucunda büyük farklılık yaratmasa da yaşama olumlu bir katkı sağlayabilir ve birçok insanın iyilik halini geliştirebilir.

- Belirttiğimiz sorunlarda (sağlık, sosyal bakım, toplumsal adalet vb) yoksulluğun etkilerini dikkate alın. Genel olarak yoksulluk diğer sorunları çoğunlukla ciddi şekilde şiddetlendirecektir. Yoksulluğun başlangıçta ilgisizmiş gibi göründüğü konuları göz ardı etmemeliyiz.

- Sınıf temelli kalıpyargılara dayanarak yargılayıcı olmamalıyız. Örneğin genellikle yoksul insanların düşük zeka seviyesine sahip olduğu kalıpyargısıyla karşılaşırız. Galloway'in (2002) aşağıdaki yorumuna bakın:

  > Yoksulluk içinde yaşamakla ilgili en kötü şey diğer insanların size sanki önemsizmişsiniz gibi davranabilme izni vermesidir. APPGP'de (Yoksulluk üzerinde tüm parti meclisi) Düşük gelirli sahip ailelerin bildirisi (s.13, akt. Lister, 2004, s. 99).

- Kişisel ve mesleki olarak her neresi mümkünse sosyal içerme için daha kapsamlı kampanyalara katkı vermek. Değişim için kişisel veya toplu olarak yapacak çok şey var; örneğin 2005 yılındaki 'Yoksulluğu Tarihe Gömün' afişi altında yapılan çalışmaları düşünün.

Çoklu baskılar

Yoksul ve/veya belli bir sınıfın üyesi olmaktan dolayı dışlanma kişinin sağlığına, iyilik haline, yaşam şansına ciddi zararlar ve rir. Uygulamanın güçlendirici biçimlerine bağlılığı ilerletmede böylesi konuları ihmal etmediğimizden emin olmak zorunda yız. Bu durum özellikle sınıfla ilgili konuların ayrımcılığın di ğer biçimlerinde önemli olduğunu fark ettiğimiz için önemlidir Aşağıdaki örneklere bakın;

- *Cinsiyetçilik* Birçok insan (özellikle kadınlar) ikincil yoksul luğu deneyimler. Bu durum tüm gelir miktarının ailenin ihtiyaçlarına harcandığı fakat bir aile üyesinin paylaşımda daha fazla aldığı durumu ifade eder örneğin alkol problemi ve kumar gibi
- *Irkçılık* Irk ayrımcılığından dolayı yüzyıllardır etnik azınlık lara mensup insanlar daha düşük gelir grubunda temsil edi lirler ve yoksunluk ve yoksulluğu daha fazla yaşarlar.
- *Yaş ayrımcılığı* Yaşlıların diğer yaş gruplarındaki insanlardan daha sfazla yoksul olduğunu akılda tutmalıyız. Bu durum büyük ölçüde emeklilik politikalarıyla ilgilidir.
- *Engellilik* Engelliler engelli olmayanlara göre daha az istih dam edilirler ve böylece yoksulluk ve engellilik yakından ilişkilidir.
- *Heteroseksizim* Düşük gelire sahip insanlar hala aynı cins ilişkilerle ilgili olarak etiketlemeden kaçmak için daha az kaynağa sahiptir. Zenginlik, heteroseksizmin olumsuz etkilerinden belli bir derece koruma sağlayabilir..
- *Din ayrımcılığı* Yoksulluk dini ve tutucu gerilimleri şiddetlendirebilir (başka gerilimler de yaratabilir)

Daha önce tartıştığım gibi (Thompson, 2006c) ayrımcılığın farklı biçimlerinin birbiriyle bağlantılı olduğunu ve birbirini pekiştirdiğini belirtmek önemlidir. Ayrımcılığın diğer biçimleri insan deneyimin bir biçimi olarak görülmelidir ve kendi başlarına ele alınmamalıdır.

Diğer ayrımcılık biçimlerini şiddetlendiren sınıf meseleleri için bu eğilim yoksulluk konularıyla mücadele etmek ve makul bir biçimde ne olursa olsun sınıf temelli ayrımcılığa daha fazla önem atfeder.

Sonuç

Sınıf ve yoksulluk konularının son bölüme bırakılması onların daha az önemli olduğu anlamına gelmez aksine sınıfın anlatıları diğer konuları kapsamasındandır (örneğin dille ilgili ayrımcılık gibi burada bahsetmediklerimiz de dâhil) Bir bakıma, bahsettiğimiz diğer ayrımcılık ve baskı alanları için temel bilgilerdir. Bunun iki açık etkisi şudur:

- Ayrımcılığın çeşitli biçimleri ile ilgili güçlendirici uygulama biçimlerini desteklemedeki çabalar sınıf ve yoksulluk boyutlarını da içermelidir ve;
- Sınıf ve yoksulluk açısından güçlendirme başlı başına değerli bir amaçtır.

Düşünülmesi gereken noktalar

- Sınıf çalıştığınız alanın hangi boyutlarıyla ilgilidir?
- Yardım ettiğiniz insanlar için yoksulluğun önemi nedir?
- Yoksullukla mücadele etmenin bir parçası olarak güçlendirmeye nasıl katkı sağlayabilirsiniz?

DÖRDÜNCÜ KISIM
İLERİ ÖĞRENME REHBERİ

GİRİŞ

Kitabın başında da belirtildiği gibi bu kitap başlangıç niteliğinde olup geniş kapsamlı olmayı amaçlamamıştır. Bu kitap için daha gerçekçi amaç temel düzeyde bir anlayış sunmak ve zaman içerisinde bilgi ve becerilerimizi geliştirmek için bir temel sağlamaktır. Bu yüzden 4. Kısım ileri öğrenme ve internet kaynaklarına erişim için bir rehber olması açısından oldukça önemlidir. Daha önce de vurguladığım gibi sizler güç ve güçlendirme meseleleriyle ilgili daha geniş okuma konusunda cesaretlendirildiniz. Bunlar yalnızca karışık meseleler değil aynı zamanda önemlidir de.

Umut ederim ki, 1. Kısım'dan 3. Kısım'a kadar okuyarak güç ve güçlendirmenin neleri içerdiğini ve neden önemli olduğuna ilişkin berrak bir resim geliştireceksiniz. Ancak bilmeniz gereken her şeyi bildiğinizi zannedip bunun rahatlığına da düşmeyin. Lütfen, daha ileri öğrenme için 4. Kısım'daki bilgiyi kullanmak için kendinize zaman verin.

İleri Okuma

Güç ve güçlendirme konularında geniş bir literatür vardır. Bu nedenle aşağıda yazılanlar kesin kapsamlı bir biyografi değildir yalnızca ulaşılanlardan yapılan seçmelerdir.

Güç

Güç kavramına felsefik bir yaklaşım için bkz. Morris (2002) ve Russell (2004)

Westwood çok iyi bir sosyolojik bakış acısı kurmasından kaynaklı olarak. Lukes'ın "İktidar" isimli kitabı yeniden gözden geçirilmiş ve genişletilmiş baskısı ile klasik bir eserdir.

Foucault'la ilişkili postyapısalcı yaklaşımı Faubion (2002) ve Tee (2002) tartışmışlardır.

İnsani hizmetlerle ilgili güç tartışması için bkz. Tew (2002), Thompson (2003a), Thompson (2006c) ve Hugman (1991).

Dilin gücü Thompson'da (2003b) tartışılmıştır. Spesifik bir feminist analiz için bkz. Cameron (1998) ve/veya Sunderland (2004).

Medyanın güçü ile ilgili bir tartışma için bkz. McCullagh (2002). Mitchell ve Schoeffel (2003) ve Herman ve Chomsky'u(1994) eserleri Noam Chomsky'nin çalışmaları ile ilgili kışkırtıcı ve ilginç kaynaklardır.

Güçün etikten, dürüstlükten ve şefkatten bütünüyle yoksunluğu adına yapılan bir tartışma için bkz. Greene (2000)

Yapılaştırma teorisi için Stones (2005) ve Thompson (2003a)'ın tartışmasına bkz.

Güçlendirme

Adams (2003) iyi bir genel giriş, ve güçlendirme daha çok önem atfeden Braye ve Preston-Shoot (1995) çalışmalarına bkz. Mükemmel eleştirel bir perpektif sunan Humphries(1996) çalışmasına bkz.

Yaşlı bireylerin güçlendirilmesi ile ilgili tartışmalar için bkz. Thursz ve diğerleri (1995), Bounds ve Hepburn (1996) ve Sue Thompson (2005). Birde bkz. Thompson and Thompson (2001)

Ramcharan, P., Roberts, G., Grant, G. and Borland, J. (1996) Gündelik Yaşamda Güçlendirme: Öğrenme Güçlüğü, London, Jessica Kingsley.

Swain ve diğerleri (2004) engellilikle/yetersizlikle ilişkili (olarak) güçlendirmeyi araştırmak için iyi bir başlangıç noktasıdır. Özellikle öğrenme bozukluklarıyla ilişkili sorunlar Ramcharan

(ve diğerleri)'da (Ramcharan ve birlikte yazdığı kişilerin eseri yani) araştırılmıştır.

Güçlendirmeyi teşvik etmek söz konusu olduğunda görev merkezli uygulamalar ve grup çalışmalarının her ikisi de önemli müdahale yöntemleridir. Bu konuda sırayla bkz. Marsh ve Doel (2005) ve Doel (2006).

Ruh sağlığı meselelerinden Barnes ve Bowl (2001) ve Linhorst (2006)'ta bahsedilmiştir.

Çalışan güçlendirme ve personel sağlığı

Düzenleme ve yönetimle ilişkili güçlendirme meselelerine dair geniş bir literatür bulunmaktadır. Örneğin bkz. Blanchard ve diğerleri (2001a, 2001b).

Ortaklık

Camwell ve Buchanan (2004) ve Harrison ve diğerleri (2003). İkisi de bu konudaki düşünceler için dikkate değer kaynaklardır.

Leathard (2003), Sullivan ve Skelcher (2002) ve Weinstein ve diğerleri (2003) de faydalı kaynaklardır.

Kullanıcının Dahli

The Social Care Institute for Excellence - Mükemmellik İçin Sosyal Bakım Enstitüsü (Böyle garip bir adı var) faydalı bir rapor ortaya koymuştur (SCIE, 2004). Diğer faydalı metinler şunlardır: Kemshall ve Littlechild (2000), Minhas (2005) ve Shaping Our Lives National User Network - Hayatlarımızı Biçimlendirme Ulusal Kullanıcı Ağı (2003)

Profesyonellik

Davies'in (2000) yaptığı gibi gibi Payne de (2006) sosyal hizmette ve sosyal bakım/sağlıkta profesyonellikle ilgili ilginç bir değerlendirme sunmaktadır. Thompson (2002) çocuk bakımında profesyonelliği ortaya koymaktadır.

Ayrımcılık ve Baskı

Thompson (2006c) sosyal hizmette ayrımcılık ve baskı konusunda bir giriş metni sunarken (her ne kadar diğer profesyonel gruplardan personel ve öğrenciler tarafından yaygın olarak kullanılsa da) Thompson (2003a) daha ziyade, öznenin sosyal hizmetten daha geniş bir odakla daha derin incelenmesidir.

Kallen (2004) özellikle insan hakları konusuna odaklanan eşitsizlikle ilgili faydalı bir metindir. Baker ve diğerleri (2004) de eşitlik meselelerinde faydalı bir kaynaktır.

Psikoterapi ve danışmanlıkta farklılık ve ayrımcılık Marshall (2004)'da tartışılmıştır. Sağlıkta eşitlik ve çeşitlilik sorunları Baxter'da (2001) incelenmiştir.

Morland ve Willox (2005) cinsiyet/cinsellik hakkında düşünmeye sevk eden bir okumadır.

Çeşitlilik yaklaşımı Kandola ve Fullerton (199)'da sunulmuştur. Anderson (2003) kısa ama faydalı bir metindir.

Eğitim Kaynakları

Thompson (2005b) oldukça çeşitli iş ve profesyonel mekanlarda eşitlik ve çeşitlilik konularından bahsederken Castle ve Moss (2005) özellikle engellilik/yetersizlik eşitliği meselelerine odaklanmaktadır. (www.learningcurvepublishing.co.uk).

Kandola, R. ve Fullerton, J. (1998) Çeşitlilik Yönetimi Araçları, Londra, Chartered Institute of Personnel and Development - Personel ve Gelişim Yeminli Enstitüsü.

Dadzie, S. (2000) Okullarda Irkçılıkla Mücadele Araçları, Stoke on Trent, Trentham Books.

Sonuç

Bu kitabın bütünündeki tema güçlendirme uygulaması ve farklı alanlardaki çalışmalarda karşılaştığımız aşırı basitleştirme mirasıdır. Morris (2002)'in bu konuyu tartışırken yazdığı uygun yorum aşağıda verilmiştir:

Fakat "güçlendirme" son zamanlarda moda bir terim olmasına rağmen literatürde gücün güçlendirmeyi gerçekte nasıl ürettiğine ilişkin tartışmalar yok denecek kadar azdır. Buradaki meselenin şimdiye kadar marjinalize edilen grupların başarma, elde etme ya da bir şeyler yapma yeteneğini açığa çıkarmak olduğu açıkça görülmelidir. Allan'ın ortaya koyduğu gibi "güçlendirme kuramında güç, bir kapasite ya da bireylerin yapmak zorunda olduğu yaratıcı bir yeteneklerdir... Bu kavrayış gücü gerçek yaşam projelerini izlemek için kapasite ya da yetenek olarak görür." Bu bireylerin gizil güçlerini gerçekleştirmeyi kapsayan bir şey olarak farz edilebilir. Tatmin edici bir biçimde güçlendirilen bu gizil güçlerle gücün önemli şeyler yaptığı gözükür. Ve bu iyi bir şey olarak görülür... Ancak eğer bir anlamda arzu edilen gücün daha titiz bir incelenme yapılırsa güçlendirme talebinin daha inandırıcı olacağını düşünüyorum.

Biz bu yüzden aşırı basitleştirmenin bu tehlikesinin birçok çeşidi olduğunu açıkça ortaya koymalıyız. Bu hem güç hem de güçlendirmenin karmaşıklığını ve ince taraflarını anlamamız gerektiği anlamına gelir. Aynı zamanda bu konularla ilgili analitik ve eleştirel becerilerimizle bağlantı kurmaya hazır olmak ve bunları uygulamaya aktarmaya çalışmak anlamına gelir.

Güç ve güçlendirme meseleleri eşitsizlik, ayrımcılık ve baskı konularıyla yakından ilişkilidir. Bu yüzden anahtar tema mücadele etmek olmalıdır. Kesin ve basit yanıtlar sunan herhangi bir yaklaşım açıkçası gerçekliğin kötü bir tasviridir. Güç ve güçlendirme konularının kendi başlarına hem nasıl karmaşık olduğu hem de nasıl birbiri ile bağlantılı olduğunu hesap etmezsek göz ardı edilemeyecek güçlüklerle karşılaşacağımız için ihtiyatlı bir yaklaşıma ihtiyacımız vardır. Basit bir biçimde güç ve güçlendirmeyi anlamaya çalışmak kuramsal temelin karmaşıklığı nedeniyle önemli kısımlarının sorumluluğunu almayı gerektirir. Fakat bunu uygulamaya aktarmaya çalıştığımız zaman açıkçası sonu olmayan karmaşa ve zorluklarla mücadele etmeyi gerektirir. Bir bakıma güçlendirmeyi böylesine karmaşık yapan şey köklerini geniş siyaset bilimi dünyasından almış olmasıdır. Bu nedenle bu kitapta daha öncede belirttiğimiz gibi oldukça eşitsiz bir dünyada eşitliği ve sosyal adaleti başarmak için politik

mücadelenin daha geniş bir resmine yerleştirmeden güçlendirmeyi anlamamız mümkün değildir.

Adams (2003) güçlendirmenin "dönüşümsel" olarak görüleceğini işaret eder. Ben bunun hizmetlerin nasıl organize edileceği, yönetileceği, yönlendirileceği ve dağıtılacağına ilişkin temel zorlukları ortaya koyduğu anlamına geldiğini düşünürüm. İnsani hizmet uygulama ve yönetimine ilişkin geleneksel yaklaşımların nasıl yürütüldüğü ile ilgili önemsenmeyecek düzeyde değişiklikler yapmanın yeterli olmayacağı açıktır. Sosyal adaleti destekleyen ve eşitsizlikle mücadele eden daha büyük tablonun bir parçası olarak güçlendirmenin gerçek mücadeleci, hem insanların iyilik haline ve sağlığına katkı yapmayı hem de pozitif anlamda hayatlarını geliştirmeyi temel alan uygulamaları yerleştirmektir. Güçlendirme taleplerine yönelik paternalist ve anlayışsız yönleri değiştirmeye çabalamalıyız.

Bütün bunlara karşı alçakgönüllülüğün önemini unutmamamız gerekir. Güçlendirme için var olan potansiyeli abartmamalıyız, çünkü istediğimiz bir şekilde güçlendirmeyi ilerletmek için temel politik, örgütsel ve tarihsel engeller olduğu açıktır. Bunun yanı sıra güçlendirmenin potansiyelini de küçümsememeliyiz. Yenilgiyi kabul etmek de yardımcı olmayacaktır. Yenilgi tek başına problem değil, aynı zamanda desteklemeye çabaladığımız insanları aktif bir biçimde güçsüzleştiren ya da güçlenmeye engel bir şeydir. Yeniden söylemek gerekirse konuyu gerçekçi bir biçimde ele almak ne fazla optimist ne de gereğinden fazla yenilgiyi kabul etmektir.

Güç ve güçlendirme retoriğe eğilimli konulardır. Derin bir analiz yapılmadığında bu sıklıkla karşılaştığımız bir şeydir. Üzücü bir şekilde bunun kendisi de gücün yanlış kullanımı olarak görülebilir. Bir güçlendirme projesinde görev alan bazı insanlar adaleti gerçekleştirmek için öylesine üstünkörü ve basit uygulamalar yaparlar ki, bu insanların yabancılaşmasıyla sonuçlanır. O zaman ihtiyacımız olan şey otantik bir güçlendirme yaklaşımıdır. Yani boş bir retoriğin ötesine geçen ve buna zaman, enerji ve çaba harcayan güçlendirme karmaşayı anlamayı ve karmaşık düşüncelerin uygulamaya koyulmasıyla büyük mücadeleyi gerektirir.