

BÖLÜM 18

Örgütlerde Grup Dinamikleri ve Süreçleri

Meryem Berrin BULUT¹

GİRİŞ

Yaşamımızdaki farklı ilişki türlerinde çeşitli gruplara üye olabilmekteyiz. Bazı gruplara üyelik doğal olarak (örn., aile) gelişirken diğer gruplara (örn., tenis grubu) kendi isteğimizle üye oluruz. Çalıştığımız yerlerde de her ne kadar bireysel olarak gerçekleştirebildiğimiz işler olabilse de işlerimizin büyük bir çoğunluğunu bir grup üyesi olarak gerçekleştirmektedir. Örneğin, üst yönetim tarafından alınan kararlar için yönetim kurulundaki üyeler bir araya gelmektedir. Bu kapsamda hangi alanda olursa olsun grupların hayatımızdaki yerinin son derece önemli olduğundan bahsedebiliriz. Özellikle örgütlerde gerçekleştirilen iş ve işlemlerin büyük bir kısmı gruplar tarafından yapılmaktadır ve bu grupların etkin bir şekilde faaliyet göstermeleri de nihayetinde örgütün çıktılarını doğrudan etkileyebilmektedir.

Örgütlerde bazı işler bireysel olarak gerçekleştiriliyor gibi görünse de bunların sonuçları tüm çalışanları etkileyebilmektedir. Bir örgütün oluşumu göz önüne alındığında örgütteki tüm birimlerin bir şekilde diğer birimlerle iş birliği içerisinde çalışmasının gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bunu bir zincirin halkaları gibi düşünebiliriz. Bir halkada meydana gelen sorunlar diğer halkaları da doğrudan etkileyebilmektedir. Bireylerin ve grupların iş çıktıılarının birbirlerini etkileyebildiği bu noktada çalışanların gruplarda birbirleri ile uyumlu bir şekilde görevlerini gerçekleştirmeleri önem arz etmektedir.

Örgütlerde insan davranışlarını anlayabilmek için, öncelikle bu bireylerin dahil oldukları grupları tanımamız gerekmektedir. Örneğin, bir kişinin belirli bir

şirkette belirli bir departmana bağlı olarak çalışması, yani o departmanın bir parçası olması, o kişi hakkında bazı çıkarımlar yapmamızı kolaylaştırabilir. Bu bağlamda, örgütlerde grup dinamikleri ve süreçleri üzerine bilgi sahibi olmak büyük bir öneme sahiptir.

Kavramsal Tanımlar

Grup

Forsyth (2010, s. 3) grubu, sosyal ilişkiler yoluyla ve bu ilişkiler içinde birbirine bağlı iki veya daha fazla birey şeklinde tanımlamakta ve grupların genel niteliklerini beş başlık altında ele almaktadır. Bunlar: *etkileşim* (gruplar, üyeleri arasındaki ilişkileri ve etkileşimleri yaratır, düzenler ve sürdürürler), *hedefler* (grupların, sonuçlara kolay bir şekilde ulaşmalarını sağlayan amaçları vardır), *karşılıklı bağımlılık* (grup üyeleri birbirlerine bağımlıdır, her üye yaptıklarıyla diğer üyeyi etkiler ve ondan etkilenir), *yapı* (gruptaki her bir birey ilişkiler, roller ve normlarla birbirlerine bağlıdır) ve *birlik* (kişilerarası güçlerin üyeleri tek bir birimde birbirine bağlaması ve kimin grupta kimin grup dışında olduğunu belirleyen sınırların olmasıdır) şeklinde sıralanabilir. Johnson ve Johnson (2014), Forsyth (2010) tarafından önerilen grup niteliklerine şu şekilde eklemede bulunmaktadırlar: *motivasyon* (bireyler, kişisel bir nedenden dolayı [ödül almak veya kişisel ihtiyaçlarını karşılamak gibi] bir grubun parçası olmaya motive edilmedikçe bir grup değildirlir.).

Gruplar insanların düşünme, hissetme ve davranma şekillerini anlamanın anahtarıdır (Forsyth ve Burnette, 2010). Kurt Lewin (1951 akt. Forsyth, 2010) tarafından öne sürülen Alan Kuramı, gruplardaki bi-

¹ Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, tekemeryemberrin@gmail.com, ORCID iD: 0000-0001-8476-8700

müzde örgütleri ayakta tutabilen şey, öğrenme, sürekli iyileştirme ve adaptasyon kültürünün hâkim olduğu gruplar yaratma yetenekleridir. Son olarak, toplumu değiştirmeye yönelik herhangi bir girişim, ancak o toplum içindeki grupların değişmesi durumunda başarılı olacaktır (Forsyth ve Burnette, 2010).

KAYNAKLAR

- Abugre, J. B. (2011). Perceived satisfaction in sustained outcomes of employee communication in Ghanaian organizations. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(7), 37-49.
- Al-Tokhais, A. (2016). *The relationship between communication effectiveness and multicultural employees' job outcomes* [Doctoral dissertation], Kent State University.
- Appelbaum, S. H., Louis, D., Makarenko, D., Saluja, J., Meshko, O. ve Kulbashian, S. (2013). Participation in decision making: a case study of job satisfaction and commitment (part one). *Industrial and Commercial Training*, 45(4), 222-229.
- Bang, D. ve Frith, C. D. (2017). Making better decisions in groups. *Royal Society Open Science*, 4(8), 170193.
- Bouckennooghe, D., Schwarz, G. M., Hastings, B. ve De Pereny, S. G. L. (2019). Facilitating change through groups: Formation of collective attitudes toward change. *Research in Organizational Change and Development* içinde (s. 143-165). Emerald.
- Bulut, M. B. (2019). *Grup dinamikleri ve süreçleri: Sosyal psikolojik bir yaklaşım*. Detay.
- Casoria, F., Riedl, A. ve Werner, P. (2020). *Behavioral aspects of communication in organizations* (s. 1-31). Springer.
- Choi, J. N. ve Kim, M. U. (1999). The organizational application of groupthink and its limitations in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), 297-306.
- Collins, T. A. (2023). *Conflict and Conflict Resolution in the Workplace: The Cost of Neglect and Mismanagement* [Doctoral dissertation], Nova Southeastern University.
- Cooper, J., Kelley, K. A. ve Weaver, K. (2001). Attitudes, norms, and social groups. M. A. Hogg ve R. S. Tindale, (Ed.). *Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Processes* içinde (s. 259-282). Blackwell.
- Folger, J. P., Poole, M. S. ve Stutman, R. K. (2021). *Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations*. Routledge.
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics*. 5th ed. Wadsworth Cengage Learning.
- Forsyth, D. R. ve Burnette, J. (2010). Group processes. R. F. Baumeister ve E. J. Finkel (Ed.). *Advanced Social Psychology: The State of Science* içinde (s. 495-534). Oxford University Press.
- Han, T. S., Chiang, H. H. ve Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.
- Harris, K. J., Harris, R. B. ve Wheeler, A. R. (2009). Relationships between politics, supervisor communication, and job outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(11), 2669-2688.
- Isenberg, D. J. (1986). Group polarization: A critical review and meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1141-1151.
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascos* (2nd ed.). Houghton Mifflin.
- Janis, I. L. (2008). Groupthink. *IEEE Engineering Management Review*, 36(1), 84-90.
- Jehn, K. A. (1994). Enhancing effectiveness: An investigation of advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict. *International Journal of Conflict Management*, 5(3), 223-238. <https://doi.org/10.1108/eb022744>
- Jeong, H.-W. (2008). *Understanding conflict and conflict analysis*. Sage.
- John-Eke, E. C. ve Akintokunbo, O. O. (2020). Conflict management as a tool for increasing organizational effectiveness: A review of literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 299-311.
- Johnson, D. ve Johnson, F. (2014). *Joining together: Group Theory and Group Skills*. 11th ed. Pearson.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1998). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Routledge.
- Keyton, J. (2017). Communication in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 501-526.
- Kozioł-Nadolna, K. ve Beyer, K. (2021). Determinants of the decision-making process in organizations. *Procedia Computer Science*, 192, 2375-2384.
- Latane, B., Williams, K. ve Harkins, S. (2006). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. J. M. Levine ve R. L. Moreland (Ed.). *Key readings in social psychology: Small groups* içinde (s. 297-308). Psychology Press.
- Levine, J. M. ve Hogg, M. A. (2010). *Encyclopedia of group processes & intergroup relations*. Sage.
- Men, L. (2012). *The effects of organizational leadership on strategic internal communication and employee outcomes*. [Doctoral dissertation], University of Miami.
- Mikkelsen, A. C. ve Hesse, C. (2023). Conceptualizing and validating organizational communication patterns and their associations with employee outcomes. *International Journal of Business Communication*, 60(1), 287-312.
- Miller, D. L. (2003). The stages of group development: A retrospective study of dynamic team processes. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 20(2), 121-134.
- Moscovici, S. ve Zavalloni, M. (1969). The group as a polarizer of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12(2), 125-135.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. PDRem Yayınları.
- Pascariati, P. S. ve Ali, H. (2022). Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219-231.
- Rojas, R. R. (2021). Enhancing Organizational Workgroups: A Relational View of Tuckman's Team Development

- Model. *Organizational Cultures*, 21(2), 103-116.
- Runkel, P. J., Lawrence, M., Oldfield, S., Rider, M. ve Clark, C. (1971). Stages of group development: An empirical test of Tuckman's hypothesis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(2), 180-193.
- Sims, R. R. (1992). Linking groupthink to unethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 651-662.
- Stangor, C. (2004). *Social groups in action and interaction*. Psychology Press.
- Stasser, J. ve Dietz-Uhler, B. (2001). Collective choice, judgment, and problem solving. M. A. Hogg ve R. S. Tindale, (Es.). *Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Processes* içinde (s. 31-55). Blackwell.
- Tiwari, A. S. (2021). *Group processes*. Indira Gandhi National Open University.
- Thompson, G., Buch, R. ve Kuvaas, B. (2017). Political skill, participation in decision-making and organizational commitment. *Personnel Review*, 46(4), 740-749.
- Tsai, M. T., Chuang, S. S. ve Hsieh, W. P. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(6), 825-834.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Vohs, K. D. ve Luce, M. F. (2010). Judgment and Decision-Making. R. F. Baumeister ve E. J. Finkel (Ed.). *Advanced Social Psychology: The State of Science* içinde (s. 733-756). Oxford University Press.
- Wheelan, S. (2003). An initial exploration of the internal dynamics of leadership teams. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55, 179-188.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Prentice Hall.
- Zhu, D. H. (2013). Group polarization on corporate boards: Theory and evidence on board decisions about acquisition premiums. *Strategic Management Journal*, 34(7), 800-822.
- Zhu, D. H. (2014). Group polarization in board decisions about CEO compensation. *Organization Science*, 25(2), 552-571.