

## זהות קבוצתית

### סיכום הרצאה שניתנה למנחי הקבוצות על ידי פרופ' אריאלה פרידמן

#### סיכמה: נאוה קלמנטס (לצרכים פנימיים)

הזהות הקבוצתית שלנו בעלת מרכיבים עמוקים ופסיכולוגים. הכוונה בזהות הקבוצתית להשתייכות לקבוצה. יש כאן פן סוציולוגי, פן פסיכולוגי, פן פוליטי וכו'.

הפן הסוציולוגי מתייחס לסטריאוטיפים, ליחסים בין קבוצות. הפן הפסיכולוגי מתייחס להפנמות שלנו מתוך ההתייחסות החברתית. עד כמה הזהות הקבוצתית מודעת לנו? עד כמה היא מרכזית לנו? הזהות הקבוצתית – לכל אחד יש המון זהויות קבוצתיות. המרכיבים של הזהות: דת, כתובת, לאום, גיל, ארץ לידה, עלייה, כל מרכיב יכול לעשות "רעש" בקונוטציות ובאמוציות.

כדי שתהיה זהות מוכרחים להיות הבדלים בין אנשים, הבדלים זה הגדרה ניטראלית, אך יש תופעה חברתית שהיום כבר לא נחשבת לפתולוגית, ושנקראת "שנאת זר", ההבדלים הופכים לאחרות – otherness - ההבדלים לא נשארים ניטראליים הרבה זמן. הם יוצרים 'אחרות' עם השלכות רגשיות. כשנוצרת 'האחרות' קורים תהליכים חברתיים שבהם אנשים מחזקים את קבוצת השייכות שלהם ועושים דה-ואלואציה לקבוצה האחרת (out group in group).. התהליכים של מעבר מקבוצה זו לאחרת מורכבים מאד.

נוצרת לכידות חזקה של הקבוצה "שלנו" ודחייה של האחרת. התיאוריות הפסיכוחברתיות שצצו אחרי מלחמת העולם השנייה – חיפשו תשובות בכיוון הקליני. ורנהיים דיבר על הקבוצה כמו האישיות האוטוריטיטיבית. היום כבר פחות משתמשים בתיאוריות אלו. אחד ההסברים המקובלים היום מדבר על הצורך שלנו כבני אדם לבדוק עצמנו ולחוש שאנחנו שווים כל הזמן, אנחנו

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
מינהל חינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער  
האגף לשרותים פסיכוסוציאליים ורפואיים  
הנהלת האגף

בודקים ומשווים עצמנו אל ומול האחרים, אחת הדרכים להרגיש בעל ערך זה להשתייך לקבוצה "שווה" - זה מעלה את ערכי.

טרנר וטאצ'פלד (פסיכולוגים חברתיים) אומרים שהחשיבה הזו התפתחה כקונטרה לתיאוריה הכלכלית אשר מדברת על קונפליקטים באינטרסים. כאן, בנוסף לזה יש גם סיבות פסיכולוגיות. טרנר וטאצ'פלד פתחו צוהר להבנת התהליכים הללו. המחקר שלהם הביא לתפיסה שנקראת "פרדיגמת הקבוצה המינימלית" לקחו קבוצת אנשים וחילקו להם פתקאות ב - 2 צבעים. אנשים התקבצו לפי הצבע שקבלו ונתבקשו לעשות משימה קבוצתית. תוך זמן קצר נוצרו 2 קבוצות יריבות, חשדניות, מתחרות. בכל קבוצה נוצרו סמלים ואיפיונים שחזקו את הלכידות. הצורך הזה להשתייכות אינו פתולוגי אבל יש לו השלכות שיכולות להיות קשות. בכל קבוצה יש התחלקות לתת קבוצות בכדי לחזק את הביטחון האישי. לפעמים תת הקבוצות מובנות מראש ולפעמים נבנות באופן ספונטני. ברגע שעושים היכרות בקבוצה הגדולה כבר מתחילה היווצרות של תת קבוצות.

בקבוצה שמנחות מרים גולן ואריאלה פרידמן באוניברסיטה תמיד מתקיימת חלוקה לתת קבוצות: קב' של הפסיכולוגים הקליניים, קב' של העו"סים וקב' של הפסיכולוגים החברתיים, בלי להתייחס לתת קבוצות השונות אי אפשר היה להמשיך בעבודה של הקבוצה הגדולה.

ההבדלים שנוצרים בעקבות ה'אחרות' בדרך כלל מביאים לכך שקבוצה אחת מצליחה יותר ואחת פחות. היחסים הם בין קבוצות שלא שוות בכוח. קבוצה אחת בעלת זכויות יתר והשנייה מופלית, "ותיק וחדש", "עשיר ועני", "יהודים מול מיעוטים". תמיד נוצרת דינאמיקה בין הקבוצות.

בעצם יש כאן יחסים בין רוב למיעוט, גם אם זה לא מיעוט מספרי, כדי לעבוד עם הזהות הזו בקבוצת הרוב יש להתגבר על ההכחשה של קבוצת הרוב. הקבוצה חיה, משתמשת ומנצלת את ההבדלים אבל במקביל גם מכחישה אותם. הסיבות: א. זה מאפשר לה לשמור על הסטאטוס הגבוה ב. המצב לא נוח מוסרית (קיפוח החלשים, דחיית האחר וכו').

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
מינהל חינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער  
האגף לשרותים פסיכוסוציאליים ורפואיים  
הנהלת האגף

בקבוצת המיעוט הצורך הוא להתגבר על הפנמת הדיכוי, להשתחרר מהתפיסה שהרוב שווה יותר ומהרצון להידמות יותר אל הרוב.

עפ"י המחקר יש 3 דרכים להתמודדות עם מצב זה בקבוצת המיעוט :

1. מוביליות (טרנר וטאצ'פלד ועוד) - ניסיון של האדם מקבוצת המיעוט לעבור לקבוצת הרוב, לפעמים צריך לשנות זהות, להתחפש, לעבור איזור, צורת התנהגות.

2. יצירתיות - לעשות מעבר ושינוי באיך שאנחנו תופסים את הקבוצה. באמריקה למשל שינוי זכויות לשחורים "black is beautiful" – "לא נשתנה אלא דווקא נדגיש את השוני". השירה המזרחית בארץ שהתחילה להיות בולטת.

3. מהפכה – מאבק ומעבר גלוי וישיר

התפתחות הזהות עפ"י Helms פסיכולוגית אמריקאית שחורה שתיארה שלבים בהתפתחות הזהות גם של שחורים וגם של לבנים.

האדם הלבן –

עיוורון לזהותו הגזעית (בגלל שהזהות השלטת היא: זה = זה). כשמדברים על רב תרבותיות לא מדברים על הקבוצה השלטת רק על המיעוט. הרוב לא עוסק בזהות. במפגש עם האחר (שלא לבן) יש אי שקט, דיסאינטגרציה של המצב כי פתאום יש קושי להכחיש בעיקר אם קבוצת המיעוט עושה קונפרונטציה. כשהמיעוט מקבל את המצב אפשר להמשיך ולהכחיש.

חיפוש צידוקים למצב (ר אינטגרציה) "אבל ערביי ישראל במצב כלכלי יותר טוב מבארצות ערב". "אי אפשר לתת להם כי הם יהרסו כי הם פרימיטיביים" – ההסבר מאפשר לשולטים לחיות יותר טוב עם עצמם. הצדקת העוולות ע"י כך שהם "לא מפותחים מספיק".

התחלה של לקיחת אחריות - אני אעזור למסכנים "מסיונרים" – זה בא עם פטרוניות. זה עדיין משמר את אי השיוויון.

לקיחת אחריות ממשית על המצב נעשית אם בשלב ראשון מנסים להעצים את האחרים. השלב הבא הוא יותר פנימי – שאלות קשות ומסובכות שאדם אומר –

**מדינת ישראל**  
**משרד החינוך**  
מינהל חינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער  
האגף לשרותים פסיכוסוציאליים ורפואיים  
הנהלת האגף

o.k זה המצב, יש אפליה ומה אני עושה עם זה? אם ארגיש רק אשמה זה לא בונה, כאן יש קודם כל חשיבות בהכרה באי השיוויון ובעובדה שאני זכיתי במשהו שהשני לא. השאלה היא איך אני עובד עם זה אחרת ולא בורח סביב הקונפליקטים. לא הרבה נכתב על הפסיכולוגיה של הלבנים, whiteness – בהקשר לעמדת הכוח.

הלמס: על השחורים:

1. אידיאליזציה של הקבוצה השלטת והפחתת הערך של קבוצתנו. מנסים להכחיש הבדלים ולהידמות לקבוצת הכוח.
2. הגיעו מים עד נפש ומתחילה התעוררות.
3. "אני שונאת את הקבוצה השנייה כל מה שאנחנו עושים זה טוב וכל מה שעושים האחרים זה רע". "השחור זה היפה", "הלבן הוא המכוער" זו הקצנה קשה של הקבוצות וקושי באינטראקציה. יש גם דחייה קשה.
4. שלב של הפנמה – יש יותר איזון, יותר הכרה לזהות בלי צורך לטשטש, יש דברים שאני אוהב בקבוצה שלי ואחרים שפחות וכנ"ל בקבוצה האחרת. כאן מתרחשת הכרה / קבלת אי השיוויון ואפשרות לעבוד יחד לתיקון במפגש של האחד עם השני –

בכנסים הפמיניסטים קבעו את חוק הרביעיות. למשל: עבור האישה המזרחית בארץ - להיות מזרחית זה זהות חשובה עבורה וחדשה. בחו"ל לא הייתה לה זהות כזו וכאן מול האשכנזייה קיבלה זהות חדשה.

בדרום אפריקה החדשה יש ניסיון לטשטש היום את ההבדלים. שומעים משפטים כמו "להיות כולם יחד" "פתוחים זה לזה". בדרום אפריקה – בניסיון להעלות זיכרון שקשור לעיצוב הזהות הקבוצתית בעבר עלו הרבה דברים: המון זיכרונות סביב עוזרות הבית השחורות.

הפוליטיקה של הזהויות –

ביחסים בין זהויות – בהקשר של יחסי כוחות יש פרדוקס משמעותי – בשביל לשנות את יחסי הכוחות צריך קודם להעלות אותם על פני השטח וזה קשה – כי זה כאילו אנחנו מלבים עוד יותר את האפלייה. כנ"ל בין גברים ונשים כדי לשנות את

עמוד 4 מתוך 5	רח' השלושה 2 תל-אביב 61090, טלפון: 03-6898711, פקס: 03-6898747 כתובת אתר המשרד: <a href="http://www.kfar-olami.org.il">http://www.kfar-olami.org.il</a>	 www.gov.il
---------------	---	---

מדינת ישראל  
משרד החינוך  
מינהל חינוך התיישבותי, פנימייתי ועליית הנוער  
האגף לשרותים פסיכוסוציאליים ורפואיים  
הנהלת האגף

הפער ואי השיוויון בין גברים ונשים צריך קודם כל דווקא להדגיש אותם כאשר הנטייה לטשטש אותם. בשביל לשנות צריך בהתחלה לחדד. צריך לזכור שיש לנו הרבה זהויות. לא כולן באותה דרגה ולכן לפעמים 2 זהויות נמצאות בקונפליקט. קבוצת העצמה לנשים יהודיות וערביות – הזהות הנגדית המגדרית קיימת אבל יש גם זהות לאומית. הכל מאד דינמי, יום אחד נהיה ברוב ולמחרת במיעוט. כל העבודה שלנו זה להוציא מהעיוורון מהלא מודע למודע, קשה לנו לראות אבל ככל שיש מפגשים עם האחרים מתחילים לראות. מטרת המפגש הדיאלוגי בין הקבוצות זה להעלות את 'האחרות' על השטח, לעשות - acknowledgment - הכרה ציבורית בהבדל – "אני מכירה בזה ומצהירה על זה וזה לא פשוט להיות שם", לכן מתקיימות ועדות הפיוס והאמת בד. אפריקה הדמוקרטית. לפני קבלת הזכויות היה צורך לתת קול לאפליות ולאי השיוויון, ועדת האמת נתנה קודם הכרה בגילוייה של האמת ואז אפשר היה לעשות גם פיוס.. רוב ומיעוט – הכוונה במובן של זכויות, בדרום אפריקה – הלבנים במהות היו הרוב למרות שמבחינה מספרית היו במיעוט.