

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN SINIF ORTAMINDA
FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ
İNCELENMESİ

(Şanlıurfa İli Örneği)

SEVİM ALKAR

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP
AĞUSTOS 2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN SINIF ORTAMINDA
FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ
İNCELENMESİ
(*Şanlıurfa İli Örneği*)

Sevim ALKAR

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Yrd.Doç.Dr. Hüseyin Fazlı ERGÜL

GAZİANTEP
AĞUSTOS 2014

ONAY
T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Sevim ALKAR tarafından hazırlanan “Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 27/08/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Ana Bilim Dalı Başkanı

Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç.Dr.Hüseyin Fazlı ERGÜL (Tez Danışmanı)

Yrd. Doç. Dr. Fatih YILMAZ

Yrd. Doç. Dr. Cemal AKÜZÜM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM
T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: .../.../.....)

Adı Soyadı: Sevim ALKAR

İmzası:

ÖNSÖZ

Ortaöğretim öğrencilerine daha önce uygulanmamış farklılıklar yönetimi sınıf içi algıları isimli çalışmamın sonuna gelmiş bulunmaktayım. Umarım yapmış olduğum çalışma amacına ulaşır ve insanlara fayda sağlar.

Çalışmam sırasında bilimsel katkıları ile bana yardımcı olan, eğitimim süresince yardımlarını esirgemeyen, tez danışmanım H.Fazlı ERGÜL' e en içten teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Araştırma süresince büyük yardımlarını gördüğüm, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım Mehmet KURTULMUŞ' a da teşekkürü bir borç bilirim.

Bu yüksek lisans programına başlamama vesile olan, tez sürecinde de yardımını esirgemeyen değerli mesai arkadaşım, dostum Remzi GÜRFİDAN müteşekkirim.

Anketlerimin okunması aşamasında hayatının bir kısmını sabote ettiğim ev arkadaşım Yasemin Yıldız' a, mesai arkadaşım İbrahim Kendirci' ye ve psikolojik olarak en büyük desteği veren nişanlım Mehmet ÇAM' a çok teşekkür ederim cansınız.

Bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan, çalışmalarım sırasında susarak bana katlanan aileme sonsuz teşekkürler.

Sevim ALKAR

Diyarbakır, Ağustos 2014

ÖZET

ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN SINIF ORTAMINDA FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ İNCELENMESİ

Sevim ALKAR

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, sayfa, Ağustos 2014

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Hüseyin Fazlı ERGÜL

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını incelemektir. Buna bağlı olarak ortaöğretim öğrencilerinin farklılıklar yönetimi algıları düzeyleri farklı değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır.

Bu araştırma genel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Şanlıurfa ili Suruç ilçesinde öğrenim görmekte olan yaklaşık 2786 ortaöğretim öğrencisi örneklemini ise basit tesadüfi örneklem alma yöntemiyle belirlenen 395 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma verileri Ergül, , Kurtulmuş ve Karabyık (2014) tarafından geliştirilen” Üniversitelerde farklılık iklimi” ölçeğiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistik değerlerin yanı sıra Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri yapılmış ve sonuçlar tablolarla verilmiştir.

Araştırma ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin sınıf içi farklılıklar yönetimine ilişkin algılarının iyi olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin farklılıklara ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte öğrencilerin yaş, sınıf, bölüm gibi değişkenlerine göre öğrenci algılarının anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, Farklılıklar Yönetimi

ABSTRACT**HIGH SCHOOL STUDENTS ' STUDY OF DIVERSITY MANAGEMENT IN
THE ENVIRONMENT OF THE CLASS ALGILARININ**

Sevim ALKAR

Zirve University, Graduate School of Social Science

Department of Primary Education

Master Thesis, pages, August 2014,

Supervisor: Yrd.Doç.Dr.Hüseyin Fazlı ERGÜL

The aim of this study is to investigate the diversity management's effects on secondary students in the classroom setting the differences in the management of perceptions. Accordingly, differences in the perceptions of the management student of secondary education levels is intended to examine from the point view of the different variables.

This research was conducted in a general screening model. The research around the province of Şanlıurfa in 2013-2014 district of interviewers is about simple receiving secondary education student 2786 determined with 395 students was created. Data of the study is collected with "classroom environment" scales developed by researcher. The analysis of the data as well as the statistics values Mann Whitney U and Kruskal Wallis tests were made and the results are given in the table.

Research development of perception in institutions of secondary students has determined. Student management differences influenced the perceptions of gender differentiation seen that against. However, students age, class, according to the student's perception of fitness like sections of the identified that have been changed since. Based on the findings of the study some suggestions are proposed.

Key Words: Diversity, diversity management

İÇİNDEKİLER

ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durum.....	1
1.2. Araştırmanın amacı	3
1.2.1 Alt amaçlar.....	4
1.3. Araştırmanın önemi	4
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlıklar	6
Bu araştırma ile ilgili sınırlılıklar şöyle sıralanmaktadır;	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Kavramsal Çerçeve	7
2.1.1. Farklılık Kavramı:	7
2.1.2. Farklılıkların Yönetimi:	8
2.1.3. Farklılık Kavramı ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo- Psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar.....	9
2.1.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı.....	9

2.1.3.1.1. Sosyal Karşılaştırma Kuramı	10
2.1.3.1.2. Sosyal Kategorileştirme Kuramı	11
2.1.3.1.2.1. Stereotipi (Kalıp yargı) ve Önyargı Kavramları.....	12
2.1.3.1.2.2. Ayrımcılık ve Ötekileştirme Kavramları	13
2.1.4. Farklılıklarla Birlikte Yaşama Kültürü	14
2.1.5. Farklılıkların Avantajları /Faydaları	20
2.1.6. Farklılıkların Dezavantajları/Sakıncaları	21
2.1.7. Farklılıklar Yönetiminin Tarihsel Arka Planı	22
2.1.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	26
2.1.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
2.1.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	30
3. YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırma Yöntemi.....	32
3.2. Evren ve Örneklem	32
3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	33
3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	34
3.5. Verilerin Analizi	35
4. BULGULAR VE YORUM.....	36
4.1. Kişisel Bilgiler	36
4.1.1. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	36
4.1.2. Öğrencilerin Yaşa Göre Dağılımı	37
4.1.3. Öğrencilerin Sınıflarına Göre Dağılımı.....	37
4.1.4. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Dağılımı.....	38
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum	39
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	39
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	41

4.2.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	41
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	42
4.2.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	43
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
5.1. SONUÇLAR.....	45
5.2. ÖNERİLER	47
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	47
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	48
KAYNAKÇA	49
EKLER.....	54
Ek 1:.....	54
ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA SINIF İÇİ ÖĞRENCİ FARKLILIKLARI YÖNETİMİ ALGILARI	54
ÖZGEÇMİŞ.....	56

KISALTMALAR LİSTESİ

- F.Y : Farklılıklara yönelik yaklaşımlar
F.U : Farklılıkların yönetimine yönelik yönetsel uygulamalar
 \bar{X} : Aritmetik ortalama
Ss : Standart sapma
M : Madde
P : Anlamlılık değeri
Sd : Serbestlik derecesi
N : Katılımcı sayısı
Akt : Akt
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
% : Yüzde
SPSS : Stastical Package for Social Sciences

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem alınan okullar ve öğrenci sayıları tablosu.....	39
Tablo 2: Ölçek İç Tutarlılık Katsayı Değerleri ve Madde Toplam Korelasyon Değerleri Tablosu.....	40
Tablo 3 : Ölçek seçenekleri tablosu.....	41
Tablo 4: Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı.....	42
Tablo 5: Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş değişkenine göre dağılımı.....	43
Tablo 6: Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf değişkenine göre dağılımı.....	44
Tablo 7: Araştırmaya katılan öğrencilerin bölüm değişkenine göre dağılımı.....	44
Tablo 8: Farklılıkların yönetimi ölçeği maddeleri ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	45
Tablo 9 : Kız ve erkek grupları arasındaki farka ilişkin Mann Whitney U testi sonucu.....	47
Tablo 10: Yaş açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonucu.....	47
Tablo 11: Devam etmekte oldukları sınıf açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonucu.....	48
Tablo 12: Devam etmekte oldukları bölüm açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonucu.....	49

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ile tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durum

Kültürel farklılıkların her geçen gün daha da önemsendiği bir çağda yaşamaktayız. Böyle bir dünyada insanlar arasındaki kültürel farklılıklar ve onun etkilerinin bilincinde olmak örgütlerdeki farklılıkları yönetmek açısından oldukça önemlidir. Çünkü günümüzde örgütsel farklılıklar örgütsel etkililik açısından bir potansiyel güç olarak görülmektedir. Farklılıklar etkin yönetildiğinde örgütler için bir avantaj haline dönüşürken, etkin yönetilmediğinde ise dezavantaja dönüşmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin başarısı iş gören farklılıklarını fark etmek, onları anlamak ve yönetmekten geçmektedir. Farklılıkların etkin yönetimi içinse örgütte bazı değerlerin yerleşmiş olması gerekmektedir.

Farklılıkların yönetiminde başarılı olmak için örgütlerin farklılıklara dayalı ihtiyaçlarının belirlenmesi; ödül ve teşvikler yoluyla farklılıkların yönetimce teşvik edilmesi ve farkındalığın eğitim çabalarıyla artırılması gereklidir. Örgütteki işgörenlerin her türlü farklılıklarına saygı duyulması ve bu farklılıkların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde kullanılması gerekmektedir (Bursalıoğlu, 1994).

Paylaşılan ortak değerler, örgüt üyelerini birbirine bağlar, örgütsel bütünleşmenin, süreklilik ve istikrarın temel kaynağını oluşturur (Şişman, 2002). Örgütte tüm örgüt paydaşlarının paylaştığı üstün bir amaç, ortak bir vizyon ve paylaşılan değerler sistemi olmadığı sürece, personel farklılıkları, sinerji yerine negatif sonuçlar yaratabilir. Çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat gibi değerler örgütsel yaşamda da önemli yer

tutan değerler arasındadır. Bunlar gibi ortak değerlerden yoksunluk ya da örgütte istenmeyen farklı değerlerin egemen olması, örgütsel çatışmalara neden olmaktadır (Şişman, 2002). Ayrıca demokratik tutum, fırsat ve imkân eşitliği, özgürlük, düzen ve yasalar çerçevesinde genel bir hayat tarzı olarak yaşantıya geçirilemez ise toplumun ya da tek tek bireylerin adalet duyguları zedelenebilir (Büyükkaragöz, Yılmaz ve Kesici, 1996).

Farklılıkların yönetimi denildiğinde; “insanlar arasındaki farkların, örgüt için maliyet yaratan bir durum olmaktan çok, bir varlık haline dönüşmesini sağlayacak süreç ve stratejilerin amaca hizmet edecek yönde kullanılması” da anlaşılmalıdır (Sürgevil ve Budak, 2008).

Farklılıkların yönetimi anlayışı, örgütteki birey veya grupların din, dil, ırk, cinsiyet, kişilik, fiziksel ve zihinsel güç, yaş ve deneyim gibi demografik özellikleri yanında sosyo kültürel ve ekonomik özellikler yönünden de ayrımcılığa tabi tutulmamasını gerektirir. Bu nedenle farklılıkların yönetimi, örgütün iç ve dış sosyal çevresinin dikkate alındığı bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yönetim yaklaşımında örgütteki tüm bireylerin farklılıkları ile mutlu olması amaçlanmaktadır (Sonnenschein, 1997).

Aslında insanların birbirinden; yaş, cinsiyet, ırk, mezhep, ekonomik olarak ayrılması insanlığın doğasında mevcuttur. Bu sebeple farklılıklar; yönetilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum örgütsel bağlamda daha çok karşımıza çıkmaktadır. Eğitim kurumlarında en ciddi problemlerden biri olan ayrımcılık ve bunun öğrenci başarısı üzerindeki etkisi örgütsel bağlamda ele alınması gereken bir konu olarak görülmektedir (Atasoy, 2012).

Ulaşım ve iletişim olanaklarının artması ile birlikte örgütlerde farklılıklar daha da artacak ve örgüt yönetimlerinde daha fazla önemsinmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle eğitim örgütlerinin vizyonları oluşturulurken farklılıkların önemi gözden kaçırılmamalıdır.

Ülkenin geleceğini oluşturan üniversite gençliğinin sağlıklı bir zihin yapısıyla yetişmesi, akademik başarı yanında ruhsal olgunluğa da sahip olması öğrencilerin; kültür, din, etnik köken, cinsiyet, cinsi tercih, sosyal sınıf vs. farklılıkları eşit derecede saygıyla karşılanması, hoşlanılmasa da farklılıklara tahammüllü yaklaşması ile mümkün olacaktır. (Atasoy, 2012).

Günümüzde eğitim kurumları da farklılıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Demografik değişimler, globalleşme, iş gücü farklılıkları, bireyselleşme gibi birçok etken eğitim kurumlarını da etkilemektedir. Bu bakımdan, farklılıklar ve farklılıkları yönetme üniversite ve okul gibi eğitim örgütleri için de geçerlidir (Scholten, Weheliye ve Wolfram, 2009, Lumby ve Coleman, 2007; Akt. Kurtulmuş, 2014). Dolayısıyla farklılıkları başarılı bir şekilde yönetemeyen okullar için de birtakım problemlerin oluşması kaçınılmazdır.

Tüm örgütler için geçerli olan farklılıkların eğitim örgütleri için de ne kadar önemli olduğu söylenebilir. Zira homojen sınıflarda tek tip öğrenciler yetiştirmekten öte, heterojen sınıflarda farklı ve eleştirel düşünen, hoşgörü sahibi, adil, sorunlara duyarlı ve üretici bireyler yetiştirmeyi amaçlayan okulların varlığı daha değerli olacaktır. Okullarımızın bu standartlara ulaşma için de öncelikli olarak farklılıkları iyi yönetmesi gerekmektedir.

Farklılıkların doğal kabul edilmediği ve farklılıklarından dolayı insanların dışlandığı okul ortamının öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler bırakması söz konusudur. Bu bakımdan, eğitim örgütlerinin farklılıkları yönetmeleri diğer kurumlara nazaran daha da önemlidir. Farklılıkların yönetiminin okullar için bu kadar önemli olduğu görülmesine rağmen ülkemizde henüz farklılıkların yönetim ile ilgili çalışmaların yeterli olduğu söylenemez ve ayrıca yapılan çalışmaların genelde işletme örgütleri ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, eğitim kurumlarında da son zamanlarda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1.2. Araştırmanın amacı

Bu araştırmada ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemek amaçlanmıştır.

1.2.1 Alt amaçlar

- 1- Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algı düzeyleri nedir?
- 2- Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 3- Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 4- Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları sınıf değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 5- Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları bölüm değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.3.Araştırmanın önemi

Bu araştırmanın amacı; ortaöğretim düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin görüşlerinden faydalanarak sınıf içerisinde yaşanan farklılıklara biraz olsa da dikkat çekmektir. Günümüzde farklılıkların önem kazandığı sıklıkla gündeme geldiği de görülmektedir. Nitekim genelde iş yaşamında önem kazanan farklılıklarla eğitimcilerde karşı karşıyadır.

İnsanların birbirinden farklı olduğunu ifade eden Hubbard (2004) farklılık tanımlarının insanların kendi değerlerini, algılarını etkileyen önemli özelliklerini/niteliklerini içermesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu nitelikler, farklılıklarla ilgili yapılacak tanımlarda en alt düzeyde (asgari düzeyde) de olsa yer almalıdırlar. İlgili nitelikler; yaş, etnik köken, cinsiyet, zihinsel/fiziksel yeterlikler ve ırktır. Bu farklılıklar, bireylerin erken sosyalleşmesi ile hayatının bütün aşamalarında güçlü ve devamlı olmak üzere önemli etki sağladığı için farklılığın birincil veya temel boyutları olarak da adlandırılır.

Yukarıda belirtilen tüm bu farklılıkların aslında insanların karakter ve kişilik özelliklerini yansıttığı göz ardı edilmektedir. Bu durum hem çalışma ortamı için hem de eğitim ortamları için negatif sonuçlar doğurmaktadır. Ortaya çıkan bu negatif

sonuçları gören ilk ülke Amerika da ve ardından diğer Avrupa ülkelerinde farklılıkların yönetimiyle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Ağırlıklı olarak çalışma yaşamında farklılıkları yönetebilme adına birçok çalışma içerisine girilmiştir.

Nitekim yapılan bu çalışmaları iki adım geriden takip eden bir ülkede yaşıyor olsak ta bu sorunları görmezden gelmek imkansız. Farklılıklar aynı zamanda, takım üyelerine var olan sorunu dikkatli bir şekilde açıklamaları için fırsat da yaratmaktadır. Yeterli düzeyde iyi fakat optimal seviyeden düşük bir çözümlerle yetinmektense; farklı bakış açıları daha derinlemesine analizler yapabilmek için fırsat yaratmaktadır. Farklı bakış açılarının yarattığı sinerji, grup için bir kazanç olacaktır.

Araştırmamdaki en temel amaç farklılıklarımızdan doğan sorunlarla sınırlı değildir, yapılan çalışmalarda ülkemizde farklı dokularda ne kadar insanın yüzyıllardan bu yana nasıl hoşgörü ile bir arada yaşadığına vurgu yapmaktır. Günümüzde ise artan teknoloji ile gelen iletişimsizlik, sevgi ve paylaşımın eksikliğinden doğan bencillik, saygı ve hoşgörü kaybının eseri kutuplaşmalar sayesinde zenginimiz olan farklılıklarımızın artık ülkemiz için bir sorun kategorisine girdiğini üzümlere söylemekteyiz. Temennimiz yapılan bu çalışmalar neticesinde farklılıklarımızın eskisi gibi birer zenginliğe dönüşmesidir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırma ile ilgili sayıtlar şöyle sıralanabilir;

1. Öğrenciler anketleri yanıtlarken görüşlerini tüm gerçekliği ve içtenliği ile yansıtmışlardır.
2. Öğrenciler anket uygulamalarına hiçbir baskı altında kalmadan gönüllü olarak katılmışlardır.

1.5. Sınırlıklar

Bu araştırma ile ilgili sınırlılıklar şöyle sıralanmaktadır;

1. Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili Suruç ilçesindeki liselerde öğrenim gören sınırlı sayıda öğrenci görüşü ile sınırlıdır.
2. Elde edilen veriler kullanılan ölçme aracındaki sorularla sınırlıdır.
3. Ölçme aracındaki sorular öğrenciler yaş grupları ve soruları içtenlikle yanıtlama durumları göz önünde bulundurularak sınırlı sayıda tutulmuştur.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi ortaya konmuş ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Farklılık Kavramı:

Farklılık, bünyesinde çeşitli yorumları barındıran bir kavramdır. Bu nedenle, konuyla ilgili herhangi bir tartışmanın veya çalışmanın anlamlı olabilmesi için, öncelikle kavramın ne ifade ettiğinin açıklanması gerekmektedir (Hubbard, 2004).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre farklılık kavramı; “Farklı olma durumu, ayrımcılık, başkalık” şeklinde tanımlanmaktadır. Yine Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre, felsefe alanında farklılık; “Doğal, toplumsal ve bilince dayanan her olay ve olguyu bütün ötekilerden ayıran özellik” şeklinde ifade edilmektedir (TDK).

Farklılıklar; “ insanlar arasında, ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ve fiziksel yeterlilikler açısından var olan farklar” şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı farklılık tanımları; etnik köken, ulusal köken, sınıf, din, öğrenme ve iletişim tarzı, doğum yeri ve meslek gibi çeşitli boyutları da içermektedir (Sonnenschein, 1997).

Nitekim, farklılıkların sadece demografik farklar olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirten farklılıklar; “Demografik (ırk, cinsiyet, yaş vb.); işle ilgili bilgi ve yetenekler; değerler, inançlar ve tutumlar; kişilik, bilişsel ve davranışsal stiller; örgütteki statü / konum gibi özelliklerin bütünü” ifade etmektedir (Point ve Singh, 2003; Akt. Sürgevil, 2010).

Çoğu insan farklılıkları kaçınılması gereken olumsuzluklar olarak görmektedir. Ancak gerçekte farklılıklar, kişisel yeteneklerin ortaya çıkması ve bireyin diğerleri ile sağlıklı ilişkiler kurmasına yardımcı olan fırsatlar şeklinde değerlendirilmelidir. İnsanların yaradılışlarına bakmalı ve her insanın birbirinden ne

kadar farklı ve eşsiz kodlarla dünyaya geldiğini hatırlamalıdır. Farklılıklarımız doğamızda olduğu kabul edilmelidir.

2.1.2. Farklılıkların Yönetimi:

Yönetim bilimlerinde farklılıkların yönetimi yaklaşımı yeni sayılacak bir konudur. Örgütteki bireylerin bireysel farklılıklarını olduğu gibi kabul edilip, hiçbir kişi ve gruba ayırım yapılmadan farklılıkların bireysel ve örgütsel amaçlar doğrultusunda işe koşulmasını esas alan bir yaklaşımdır (Memduhoğlu, 2008).

Alan yazında farklılıklar yönetimi kavramını ilk kez Thomas ortaya atmıştır. Ona göre farklılıkların yönetimi, bir örgüte herkesin kendinden bir şey katabileceği, örgütün hedefleri için tüm performanslarını ortaya koyabilecekleri bir ortam yaratmaktır (Budak, 2008). Farklılıkların yönetimi, iş gören farklılıklarından kaynaklanan gerilimi dengeleyerek farklılıklardan avantaj elde etmeye çalışan bir yönetim anlayışıdır (Sürgevil, 2010.).

Farklılıkların yönetimi anlayışı, örgütteki birey veya grupların din, dil, ırk, cinsiyet, kişilik, fiziksel ve zihinsel güç, yaş ve deneyim gibi demografik özellikleri yanında sosyo kültürel ve ekonomik özellikler yönünden de ayrımcılığa tabi tutulmamasını gerektirir. Bu nedenle farklılıkların yönetimi, örgütün iç ve dış sosyal çevresinin dikkate alındığı bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yönetim yaklaşımında örgütteki tüm bireylerin farklılıkları ile mutlu olması amaçlanmaktadır. Bu yönetim yaklaşımı ile tüm iş görenlerin yeteneklerinin en üst düzeye çıkarılması için gerekli ortam sağlanmakta ve iş gören yetenekleri örgütün amaçlarına katkı sağlayacak şekilde yönlendirilmektedir (Cox, 1994).

Böylece hem örgütsel amaçlar hem de bireysel amaçların gerçekleşmesi imkanı doğmaktadır.

Farklılıkların etkili yönetilmediği durumlarda örgütlerde iletişim, bütünleşme sorunları yaşanmakta, örgütte çatışmalar ortaya çıkmakta ve örgütsel karar alma süreçleri uzamakta ve zorlaşmaktadır (Adler, 2002).

Örgütteki farklılıklar yanlış anlaşılmalara, kuşku, geç kalma, düşük kalite, düşük moral ve rekabetçiliğin kaybına neden olabilmektedir (Bassett-Jones, 2005; Akt. Sürgevil, 2008).

2.1.3. Farklılık Kavramı ve Farklılıkların Yönetimine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuramlar ve Yaklaşımlar

Farklılık kavramına temel oluşturabilecek kuramların çoğu sosyal psikoloji alanından gelmektedir. Bu kuramlardan özellikle *sosyal kimlik kuramı*; benlik, ben ve öteki, sosyal kategorileştirme, sosyal karşılaştırma, stereotipi, önyargı ve ayrımcılık gibi çeşitli kavram, süreç ve kuramları bünyesinde barındıran bir temel oluşturduğu için, diğerlerine nazaran daha kapsamlı şekilde ele alınmıştır. Sosyal kimlik kuramının ardından, farklılıklarla ilgili çalışan araştırmacıların önem verdiği bir yaklaşım olan benzerlik-çekim yaklaşımına yer verilmektedir. Daha sonra da, bilgi isleme yaklaşımı ele alınmaktadır.

Çalışmada, bu yaklaşımların, farklılık ve farklılıkların yönetimi anlayışlarına temel bakış açıları sunduğu varsayılmaktadır. Söz konusu kuram ve yaklaşımların yanında, Mannix ve Neale'in (2005) önerdiği kategorili yaklaşım ile oranlar yaklaşımı ile ilgili bilgilere de yer verilmektedir.

2.1.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Kimlik; insanın kendisini sosyal dünyasında nasıl tanımladığını ve nasıl konumlandığını, onun *kim olduğunu* ve *nerede durduğunu* yansıtmaktadır. “Bir birey veya grubun, diğer birey veya gruplardan farklılaşan özelliklerinin bütünü” şeklinde tanımlanabilen kimliğin tanımı, daima bir *diğerine* göre yapılır. Başka bir deyişle kimlik tanımı; “Diğerinden, ötekinden geçer” (Bilgin, 2003).

John Turner (1985) tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramına göre, olumlu bir benlik kavramını ve öz-saygıyı korumak ve artırmanın bir yolu, olumlu bir sosyal kimlik kazanmaktır. Bu kuramda, bireyin belirli bir sosyal gruba veya gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe atfedilen değerlerden doğan *benlik* kavramı, sosyal kimlik olarak adlandırılmaktadır. Olumlu sosyal kimlik ise, kişinin ait olduğu grup içinde veya diğer gruplarla karşılaştırmalar yapılarak kazanılmaktadır (Akt. Soylu, 1994). Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde; sosyal karşılaştırma ve sosyal kategorileştirme kuramlarına aşağıda yer verilmektedir.

2.1.3.1.1. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

İnsanların diğerleriyle kurdukları ilişkilerde; “Bir yandan, diğerlerine benzemeye, onlarla bütünleşmeye, onlar gibi olmaya, onlardan geri ya da aşağıda kalmamaya çaba göstermek; diğer yandan da onlardan farklılaşmaya, onlarla aynı olmamaya, onlardan daha ileri veya üstün olmaya çalışmak” şeklinde iki temel eğilimin varlığından söz etmek mümkündür (Bilgin, 2007).

Bireyler açısından gruplar, hem benzeşme hem de farklılaşma yeri olarak düşünülmelidir. Nitekim bireylerin diğerleriyle bütünleşmesi kadar, onlardan farklılaşması da sosyal bir olgudur. Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde, insanlar arası benzerlikler ve farklılıklar birlikte incelenebilir. Bir bireyin, bir grubun veya bir toplumun kimliği o bireyin, o grubun veya o toplumun bir başkasından farklı olduğu anlamını taşımaktadır (Mese, 1999).

Sosyal karşılaştırma alanındaki ilk kuramsal çalışmalar, Festinger tarafından ortaya konmuştur. Festinger, insanların görüş ve yeteneklerini değerlendirme güdüsüne sahip oldukları, bunun için diğer insanların görüş ve yetenekleriyle kendilerinininkini karşılaştırdıkları varsayımından hareket eder (Bilgin, 2007). Bu kurama göre, insanlarda; kendilerini ve kendi özelliklerini(fikirlerini, yeteneklerini, gelişmelerini vb.) değerlendirme yönünde, doğuştan gelen bir eğilim bulunmaktadır.

İnsanlar bu değerlendirmeye ilişkin objektif bir bilgiye ulaşmaları mümkün olmadığı zaman, kendilerini “Kendilerine benzeyen ”Başkalarıyla karşılaştırmayı tercih etmektedirler. insanın kendisini, kendisine benzeyen birisiyle karşılaştırması, kendisinden çok farklı biriyle karşılaştırma yapmasından daha anlamlı ve daha çok bilgi sağlayıcı olarak düşünüldüğünden *tercih edilmektedir*. Festinger’e göre, özellikle Batı kültürlerinde insanlar yeteneklerini ve diğer özelliklerini sürekli geliştirmeleri yönünde bir baskı hissederler. Bunun bir sonucu olarak da, karşılaştırma yaptıkları bireylerden daha iyi olma yönünde çaba sarf ederler. Bu süreç, insanların kendilerine benzeyen diğerleri ile sürekli bir rekabet içinde olması ile sonuçlanır (Pelled, Eisenhardt ve Xin, 1999; Akt. Memduhoğlu, 2008).

Çeşitli gruplarda “Uyma” yönündeki baskılara rağmen, sosyal farklılaşmalara da rastlanmaktadır. Nitekim sosyal farklılaşmanın varlığı; onun güçlüpsiko-sosyal temellere dayandığını düşündürmektedir. Monteil’e göre(1989); tekil ve sosyal

olarak görünür olmak, normlar bakımından diğerlerinden farklılaşmayı gerektirmektedir. Var olmak bir anlamda, normlardan ayrılmak ve farklı olmak demektir. Sosyal yaşam her zaman bireyin diğer insanlara referansını içermektedir. Bu referans, bireyin kimliği üzerinde bir tehdit oluşturmaya başladığı anda, farklılaşma arayışı baslar. Kimliğin yeniden inşası, farklılık yaratmayla ve heterojenliğin pekiştirilmesiyle gerçekleştirilir. Ancak, insanların tümünde bir Farklılaşma eğilimi bulunmakla birlikte, bu eğilim sınırsız değildir. Çünkü sosyal düzen, insanların sonsuza dek farklılaşmalarını kendi bütünlüğü açısından tehlikeli görmekte ve genellikle benzerlik yönünde bir baskı uygulamaktadır (Bilgin, 2007).

2.1.3.1.2. Sosyal Kategorileştirme Kuramı

Sosyal kimlik kuramının önde gelen isimlerinden Tajfel ve Turner (1986);sosyal kategorileştirmeyi, insanların kendilerini de dâhil ettikleri bir iç grup ve karsılarına aldıkları bir dış grup veya biz ve onlar kategorileri yaratarak sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde kavramsallaştırmışlardır. Bu, kategorileştirmenin birinci işlevidir. Kategorileştirmenin ikinci işlevi ise, bireyin toplum içindeki yerini oluşturma ve tanımlama anlamında, bir kimlik işlevidir. Kategorileştirme sayesinde birey, diğerlerinden farklılığını ve hatta daha iyi olduğunu anlama, yani olumlu bir sosyal kimlik oluşturma peşindedir (Akt. Soylu, 1999).

Sosyal kategorileştirme, bireylerin kendilerini ve diğerlerini belirli sosyal kategorilere yerleştirmelerine işaret etmektedir. Bu durum, bireylerin gruplar arasında karşılaştırma yapabilmelerini de sağlamaktadır (Mannix ve Neale, 2005).

İnsanların kendilerini ve diğerlerini milliyet, din, etnik köken, cinsiyet, yas, meslek ve örgütsel üyelik gibi sosyal kategorilere göre sınıflama eğilimi, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde ele alınmaktadır (Soylu, 1999). Araştırmalar insanların, diğerlerini kategorileştirme sürecinde en çok, en belirgin veya en ayırıcı olan kategorilere (ırk, cinsiyet, değerler ya da inançlar gibi) odaklanma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Mannix ve Neale, 2005).

Kategorileştirme sürecinde; insan, çevresinden gelen bilgileri ayıklar; süzgeçten geçirir, uyaranlar arasındaki bazı benzerlikleri abartıp bazı farklılıkları da görmezden gelerek gerçeği basitleştirir.

Örneğin Bilgin (2003); insanları basit bir şekilde Fransız – Alman, beyaz – siyah, kadın – erkek olarak *etiketlendirmenin*, onlar hakkındaki yargılarımızı etkilediğini; aynı adı taşıyanların birbirine, gerçekte olduğundan daha benzer, ayrı ad taşıyanların da gerçekte olduğundan daha farklı algılandığını belirtmektedir. Bu durumlar, günlük düşünceye yani sağduyuya kalıp yargılar halinde nüfuz etmekte ve insanlar, düşünmeksizin, sağduyudaki bu kalıplara göre tepkide bulanabilmektedirler Sosyal psikologlar; gruplara ilişkin önyargı ve kalıp yargıları ,kategorileştirmenin *doğrudan bir sonucu* olarak görmektedirler (Bilgin, 2007).

Nitekim kategorileştirme söz konusu olduğunda, artık diğerleri “Essiz bireyler” olarak görülmemeye baslar ve gruplara ilişkin kalıp yargılar ağırlık kazanır (Mannix ve Neale, 2005).

Hiçbirimiz sadece tek bir gruba ait olmamakla birlikte, ait olduğumuz grupların dışında referans gruplarımız da bulunmaktadır. Bu durumda bizi az veya çok etkileyen çeşitli sosyal bütünlerin varlığı ve bunların bazılarının içinde bazılarının ise dışında yer almamız söz konusudur. Bu noktada, günlük hayatta yaşanabilecek herhangi bir olay; gruplar arası farklılaşma davranışlarına, önyargı ve kalıp yargılara ve hatta ayrımcılığa kadar varan çeşitli oluşumlara yol açabilir (Bilgin, 2007). Bu noktada aşağıda bu kavramlar hakkında bilgi verilmesi uygun görülmüştür.

2.1.3.1.2.1.Stereotipi (Kalıp yargı) ve Önyargı Kavramları

Farklılık yönetimi programlarının öncelikli hedeflerinden biri, *önyargıları* yok etmek veya etkilerini azaltabilmektir. Bu programların faydalarından biri, daha az stresli bir is çevresinin oluşmasıdır. Çünkü gerçekleştirilen araştırmalar, özellikle etnik azınlıkların önyargıları önemli bir stres nedeni olarak algıladıklarını göstermektedir (Mese, 1999).

Önyargı veya peşin hüküm kavramı; “Belirli bir grubun üyelerine, salt bu gruba aidiyetleri nedeniyle ve toptan gösterilen olumsuz tutum” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu olumsuz tutum, gerçek kanıtlardan yoksun olarak peşinen üretilmiştir ve genellikle bireyden çok gruba yöneliktir (Bilgin, 2003).

Başka bir deyişle, önyargıda bir yandan önceden ifade edilmiş, olgunlaşmamış, her türlü kanıttan önce peşinen karar verme ve öte yandan bireyden ziyade gruba yönelik oluş söz konusudur (Bilgin, 1994).

Önyargı, kökü derinlere inen olumsuz bir tutumdur ve birçok sosyal durumda kendini göstermektedir. Önyargının, iki temel ögesi vardır; (1) bir grup yada kişiye karşı *olumsuz bir duygu*, (2) *kalıp yargı*, bireyleri tanımadan onları bir grubun üyesi gibi yargılamak. Önyargıda hem duygusal hem de düşünsel ögeler bulunmaktadır ve bu iki ögenin etkisi altında kişi, *ayırt edici davranışta (ayrımcılık)* bulunur. Başka bir deyişle, aynı koşullar altında aynı biçimde davranılması gereken iki kişiye farklı davranışlar gösterilir (Cüceloğlu, 2000).

2.1.3.1.2.2. Ayrımcılık ve Ötekileştirme Kavramları

Ayrımcılık, Latince ‘Ayrırma’ anlamına gelen ‘Discriminato’ sözcüğünden gelmektedir. Kavram, toplum alanına aktarıldığında; “Avantajsız bazı sosyal kesimlerin deri rengi, isim farkı, cinsiyet, din gibi nedenlerle ayrımını” ifade etmektedir. Sosyal psikoloji alanında, “Bir bireyin sadece belli bir gruba aidiyeti nedeniyle olumsuz muamele ve davranışlara maruz kalmasını” ifade eden ayrımcılık; “Önyargıların davranışlara dönüşmesi” olarak tanımlanabilir (Bilgin, 2003). Ayrımcılık olmadan ön yargılar var olabileceği gibi, ön yargılar olmadan da ayrımcılık söz konusu olabilir (Bilgin, 2007).

Önyargılar ve ayrımcılığın bir arada görüldüğü bir kavram, *öteki* kavramıdır. Diğer, öteki, yabancı, başkası gibi sözcükler, insani çeşitliliği göstermektedir. Bu kavramlar, ben veya bizden farklı olan veya farklı olarak tanımlanmış olan birileri olabilir. Ötekilik veya başkalık, bir kişi veya gruba atfedilen bir özelliktir.

Önyargılar ve ayrımcılığın bu kavram içindeki yeri; diğerinin sosyal temsiller düzeyinde bir farkla damgalanması ve ayrıca ayrımcılığa maruz kalması, dışlanması halinde ötekileştirmenin söz konusu olmasıdır (Yılmaz, 2010).

Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde yukarıda aktarılan bilgiler; insanlar arasında ben ve öteki, biz ve diğerleri, iç grup ve dış grup gibi ayrımların nedenlerini ortaya koymaktadır. Aslında bu ayrımların temelinde, insanların kimlik arayışları ve benlik imajlarını güçlendirme arzuları yatmaktadır. Kuskusuz sahip olunan çeşitli kalıp

yargı, önyargı ve yanlılıklar, bir yandan insanların özsaygılarını yükseltirken, *diğerleri* için yıpratıcı etkiler yaratabilmektedir.

2.1.4. Farklılıklarla Birlikte Yaşama Kültürü

Bütün toplumlarda gözlemlenen bir gerçek var ki, bireyler kendilerinden farklı olanlarla da temasa geçmek durumundadırlar. Toplumun üyeleri arasında, her ne kadar ifade edilebilse de edilemese de, ortak kimliğe dayalı duyguların varlığından söz edilmesi gerekir. Bu duygular hem pratik hem de sözel bilinç düzeyinde açığa çıkabilirler ve ‘değer uzlaşmasını gerektirmezler. Bireyler mutlaka doğru ya da uygun olduğu konusunda fikir birliğine varmadan da belirli bir topluluğa ait olduklarının farkında olabilirler (Giddens, 1984). Gündelik yaşam içinde birçok kişiyle ilişki içindeyizdir. İnsan, doğası gereği tek ve toplumun diğer kesimlerinden izole olmuş bir biçimde yaşamamaktadır.

Davranışlarımızın büyük bir çoğunluğu toplum veya daha özeldede içinde yer aldığımız gruplar içinde şekillenir. Nitekim içinde yaşadığımız dönemde, “çoğulcu” toplum yapısının daha ön plana çıktığı görülmektedir. Küreselleşmenin toplumlarda meydana getirdiği değişimler ve buna bağlı olarak gelişen çok yönlü kimlikler, artan farklılaşmış kimlikler/kültürler bugünün bir gerçeği durumuna gelmiştir.

Dolayısıyla, farklılıklar, görüş ayrılıkları her zaman olabileceğine göre, toplumsal mutabakatı, bütünleşmeyi veya uzlaşmayı tesis etmek nasıl mümkün olabilir?

Toplumsal etkileşim bireylerin bir-arada-bulunulan durumlarda içinde yer aldıkları karşılaşmalara ve bu nedenle de toplumsal sistemlerin kurumlarının eklemlendiği ‘inşa edici blokların bir düzeyi olarak toplumsal bütünleşmeye işaret eder. Toplumsal ilişkiler, kesinlikle etkileşimin yapılaşmasıyla ilişkilidir, ancak aynı zamanda kurumların sistemsel bütünleşme içinde etrafında eklemlendikleri temel ‘inşa edici blokları oluştururlar (Giddens, 1984).

Toplumda kamplaşmalara veya çatışmalara yol açan farklılıkların ve görüş ayrılıklarının sebep olabileceği bazı konular olabilir, görüş ayrılığı insanlar içindir. İnsan çeşitli şekillerde tarif edilmiştir. Belki de "insan ihtilaf eden bir varlıktır" dense pek de anlamsız olmaz. Ortada iki insan varsa, bunlar aynı ailenin, aynı dinin mensupları olsalar, aynı kültürün içinde olsalar bile, aralarında görüş ayrılığı olabilir.

Ama her görüş ayrılığı kamplaşmalara götürmez; hele toplumda kamplaşma, sosyal kutuplaşma, toplumun görüş ayrılıklarına bağlı olarak farklı gruplara ayrılıp bu grupları bir anlamda gettolaştırıp kendi aralarında ilişki, dostluk kurup bu sıcak ilişkiyi başkalarından esirgemeleri ve grupların bu anlamda birbirlerine soğuk hatta giderek yan bakan, düşmanca duygular besleyen gruplar, kamplar haline gelmesi olumsuz ve olmaması gereken bir gelişmedir. Böyle bir gelişme toplumda birçok tahribata sebep olabilir. Bunları maddi ve manevi diye ayırırsak, neden olduğu en önemli manevi tahribat kültürün ve manevi üretimin fakirleşmesidir. Kamplar arası sürtüşmenin ortaya koyacağı huzursuzluk, istikrarsızlıktır. Bu huzursuzluk ve istikrarsızlığın sebep olacağı ise toplumsal kısırlıktır (Karaman, 2011).

Toplum içerisindeki bu huzursuzlukları gidermenin yolları da karşılıklı hoşgörü, sevgi ve karşılıklı hak ve hürriyetlere saygıdan geçmektedir

Nitekim Karaman' a (2011) göre de farklılıkları, muhalifin varlığını ve insana özgü hak ve hürriyetlerini ortadan kaldırma eylemine ilişkin olmayan görüş ayrılıkları zararlı değildir. Toplumsal mutabakatı tesis etmede bu bir zorunluluk olarak karşımıza çıkar. Burada iki şarttan bahsedebiliriz. Birincisi, görüş ayrılıklarına düşmüş gruplardan birinin karşı tarafın maddi varlığını düşünmesi, hak ve hürriyetini kaldırmaya yönelmemesidir. Karşısındakine de var olma, inanma, düşünme ve düşüncesini açıklama hak ve hürriyetini tanımasıdır. Toplumsal mutabakatın ikinci şartı, yapmakla, etmekle ilgili, müspettir .Bu da toplum içerisindeki farklı inanç ve düşünce gruplarının aralarında ilişki kurmaları diyalogu kesintisiz olarak devam ettirmeleridir.

İnsanlara bu şekilde yaklaşınca ne insan doğası kavramının bizi teşvik ettiği gibi diğer insanların temelde bize benzediğini düşünür ne de kültürel determinizm ve költürcülük kavramının ima ettiği gibi tamamen farklı olduklarını varsayabiliriz. Onlara, anlaşılabilir ve bir diyalogu mümkün kılacak kadar benzer, şaşırtıcı olacak ve diyalogu gerekli kılacak kadar farklı oldukları varsayımına dayanarak yaklaşırız. Bu nedenle, ne onları kendi insan doğası kavramımızın içinde eritip farklılıklarını reddederiz, ne de kendilerine ait bir dünyaya kapatıp bizimle paylaştıkları evrenselliği inkâr ederiz. Evrensel ve farklı olduklarını kabul ederek hem ortak insanlıklarına hem de kültürel farklılıklarına saygı duyma zorunluluğumuzu kabul etmiş oluruz. Bu görüş natüralizm ve költürcülüğün abartılarını reddederken onların

geçerli taraflarını korumakta ve geniş insan kuramında kültüre güvenli bir yer açmaktadır (Bhadury, 2002; Akt. Sürgevil, 2008).

Netice itibariyle görülüyor ki; sosyal bütünleşme ve mutabakat farklılıklarla bir arada yaşayabilmeyi sağlamanın temel şartı olarak her toplumda gerçekleştirilmek istenen ve başarılı olduğu oranda da toplumsal huzurun ve dayanışmanın sağlanabildiği önemli bir süreçtir. Bu sebeple, dayanakları farklı olabilese de, her toplum bu süreci sağlıklı bir şekilde kurabilmek üzere kurum ve sistemlerini inşa etmeye çalışmaktadır.

Birbirimize dokunmadan ayrı mekânlarda, ayrı dünyalarda yaşarsak o zaman beraberlik veya mutabakat dediğimiz, toplumsal iklim oluşmaz. Farklı gruplar birbirleriyle sosyal, ekonomik, siyasi, kültürel ilişki kurabilirler. Ortak bir sosyal hayat oluşturabilirler. Bu ortak sosyal hayatın şartlarını müzakere yoluyla ortaya koyarlar. Bunun dışında kalan alanlarda her bir grup kendi farklı inancı ve dünya görüşünü benimseme, yaşama ve devam ettirmede serbest kalır (Karaman, 2011). İşte bu iki kural yan yana geldiğinde, farklılık içerisinde zaruri olan birlik ve beraberliğin tesisi için gerekli bulunan birlikte yaşama isteği ve diyalog ortamını bozmadan, aynı zamanda her bir grubun kendini karşı tarafa tanıtmaya imkânı bulması mümkün olacak ve gruplar içinde insanların birbirlerine yardım etmeleri de mümkün hale gelebilecektir.

Bauman (1998), günümüzde ahlaki kaygıların aynı kalmasına rağmen, onların ele alınış yöntemlerinin değiştiğine dikkat çeker. Çünkü toplumdaki ahlaki kaygılar, yüzlerce yıldır, birey ile toplum arasında süren gerilimden temellenmeye devam etmektedir. Oysa felsefe yapmanın ve bu gerilime çözüm aramanın yolları, geleneksel yollardan bütünüyle farklılaşmaktadır. Artık, “mutlak, evrensel ve temel olanın aranması” bir yana bırakılırken, bireyin kimliği, talepleri ve bunların dayattığı çoğulculuk, yeni felsefi arayışların vazgeçilmez unsurlarını oluşturmaktadır. Herkesi kapsayan, ussal ilkelerle temellenen bir genel geçer doğruluk ve iyilik anlayışının, kimliklerde ve yaşantılardaki bu çeşitliliği karşılayamayacağı gerçeği, bunların yerine geçecek görelî, duruma ve koşula bağlı ilkelerin aranmasına yol açar.

Yeni dönemin en temel sloganı olan “tolerans” düşüncesi, birey olana, ne kadar karmaşık olursa olsun kendisini tanımladığı kimliği ile toplumsal yaşantıda ciddi bir hareket olanağı sağlamayı amaçlar. Ancak, Bauman’a (1998) göre, vicdanla

ilişkilendirilmemiş bu tolerans fikri kaçınılmaz olarak kayıtsızlıkla sonlanır. Bireyler, toleransın gölgesinde, birbirine değmeyen, birbirini umursamayan atomlar haline gelmektedir. Bunun yol açabileceği sorunlardan bir tanesi toplumsal yapının gevşemesi ve hatta dağılması iken, diğer taraftan bu yapının dinamizmini yitirmesi olarak düşünülebilir.

Levinas'ın (1995) kuramında etik özne, Öteki'yle "karşılaşma" ile kurulur. Karşılaşmanın temel yaptırımı, öznenin Öteki 'ye karşı sonsuz ve bakışsız bir sorumluluğa sahip olmasıdır. Böylece hem Öteki farklılığını korur, hem de özne, Öteki 'den bağımsız bir yalnızlık içinde kurulmadığından, bencil bir dünyanın içine düşmez. Özne, ne bir kolektif içinde kendi farklılığını yok etmek zorundadır, ne de kendi bireyciliğini Öteki 'ye dayatmaktadır. Levinas, kurduğu etik yapıda, bir grup içinde ya da bireyci bir yalıtılmış dünyadaki özgürlük yerine, Öteki'ye karşı adalet ve sorumluluk fikrini koymuştur (Akt. Apaydın, 2006).

"Değerlerimiz" derken, bilinç ben konumundan biz konumuna geçmektedir. Çünkü söz konusu olan bireysel değerler değil, biz tanımının içine giren her şahsı millet yapan toplumsal değerlerdir. Bu değerlerle ilgili bir dil tekil şahıs kipine indirgenemez. Çünkü bu değerler "ben"e indirgenemez. Ben bilincinin bir üst katmanı olan biz bilinci işte bu noktada önem kazanır. Biz bilinci, öncelikle doğru bir "biz" tasavvuruna yaslanmak zorundadır. Nasıl ki bireyi şahsiyet eden "ben bilinci" ise, kalabalıkları millet eden de "biz bilinci" dir (İslamoğlu, 2011). Biz bilincini getirmeyen bir ben bilinci, sahibini bencillığe mahkum eder. Bununla da kalmaz, bir üst kimlik olan biz bilincini oluşturamayan ben bilinci, git gide aşınmaya ve sonunda kaybolmaya yüz tutar.

Birlikte yaşama kültürümüzün sadece günlük yaşamda değil hukuk alanına ve eğitim alanına da etkileri yansımıştır. Kısaca bu etkiler;

Ülkede vatandaşın dışında veya önünde, her hangi bir nesne/ özne kanunlarla korunup kutsanıyorsa, orada hukuk, içinde bulunduğu toplumun bireylerinden çok, başka unsurlara hizmet ediyor demektir. Örneğin, Türk Ceza Kanunu'nda 'Türklüğü, Cumhuriyeti, Devletin kurum ve organlarını aşağılamak 6 aydan 3 yıla kadar hapis cezası ile' cezalandırılmaktadır (Ergil 2010).

Devletin vatandaşına karşı durduğu noktayı gösterme açısından oldukça önemlidir bu durum. Bu kanun devletin önceliklerinin hukuk çerçevesinde teyit edilmesidir. Değişmesi gereken, bu nceliklerdir.

Türkiye’deki ‘teki’leri ele aldığımızda, hiçbir grubun kültürel kimliğini yaşamada bir engelle karşılaşmaması gerekir. Ana dil kullanımı ve inanç özgürlüğü insanların en temel haklarındanır. Hukuki sistem vatandaşlara bu hakların zgr kullanımını sağlamalı, ve bu haklarını kullandıklarında da kendilerini hala eşit vatandaş hissetmeleri için gerekli ortamı temin etmelidir. Basit bir ifadeyle, insanlar kimliklerine kendi dillerinde, kendilerini nasıl isimlendirmek istiyorlarsa, onu yazdırabilmelidir. Eğer bir koruma kanunu olacaksa, devlet vatandaşının farklı isimden dolayı yaşayacağı ayrımcılıklara izin vermeyen koruma kanunları geliştirebilmelidir. Aynı şekilde, neye inanmak istiyor ve bunu ne şekilde ifade etmek istiyorsa, başkalarının özgürlük alanına girmediği müddetçe, buna da izin verilmelidir ve her inanç sistemine eşit mesafede durulmalıdır. Devlet eğer inanç kuruluşlarına maddi kaynak sağlıyorsa bu, bütün vatandaşları kapsayabilmelidir. Örneğin Diyanet için alınan bir vergi, nüfustaki oranlarına göre bütün inanç gruplarından temsilcilere (Alevi, Sünni, Ermeni, Rum, Yahudi) dağıtılabilse, devletin bazı inanç gruplarını tekileştirdiği algısı da azalabilir. Bu sayede bütün dinlere daha eşit mesafeli durulmuş ve laiklik ilkesine de daha ağdaş bir yorum getirilmiş olunur. Son olarak, başörtüsünün de hukuki olarak netlik kazanması ve başörtülü kadınların eşit vatandaş olarak sosyal ve kamusal alanın her noktasında hukuki bir engel olmaksızın başörtüleri ile yer alabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması Türkiye için önemli bir husustur (Açıkgöz, 2011).

Türkiye’nin önceliklerinin hukuktaki tanımı, sade ve kapsayıcı olmalıdır. Kimliklerin çatıştığı bir ortamda, kanunlarda etnik kimliğe vurgu yapmak yerine herkesin üzerinde mutabık olacağı evrensel değerlere vurgu yapmak gerekir. Bu çerçevede kanunların temel görevi, vatandaşın güvenliğini sağlamak ve kimliğini yaşayabilmesine imkan sağlamak olmalıdır. Kendini güvende hisseden ve özgüvenli bir bireyin topluma katacağı katma değerinin de daha fazla olacağı beklenir.

Yaşanan sorunların geleceğe aktarılmaması ve varolan negatif algıların değişmesinde en önemli kurumlardan biri eğitimidir.

Artan iletişim ağları ve göçler, bugün dünya kültürlerini daha içiçe yaşar hale getirmiştir. Türkiye kendi içindeki farklılıkları eğitime nasıl ve ne kadar katacağını tartışadursun, dünyanın gelişmiş ülkelerinde, çok farklı kültürlerden göç eden öğrenciler için eğitim uluslar üstü, evrensel değerlerle formüle edilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda varolan sistemlerde evrensel gözükken batı eğitimlerinin objektifliği sorgulanmakta ve gerçek manada evrensel, küresel adalete inanan dünya vatandaşlarının nasıl yetiştirilebileceği tartışılmaktadır (Banks 2008).

Bu konuda da Türkiye Cumhuriyeti'nin yapması gereken yukarıda belirtilen kültür gruplarının dil ve inanç konusundaki temel haklarını eğitime yansıtmaktır. Türkiye'nin renkleri olan farklı diller, eğitim sistemine en azından seçmeli ders olarak girebilmelidir. Yalnızca Kürtçe değil, yöresine göre Rumca, Zazaca, Ermenice, Süryanice vs. de seçmeli olabilmelidir. Liseden mezun olan bir öğrencinin kendi ülkesinde konuşulan en azından bir fazladan dile aşına olması bir sakınca değil, olsa olsa bir zenginlik olarak algılanmalıdır. Eğitimin içeriği de çok kültürlülüğü kapsayabilmelidir. Özellikle tarih eğitiminde, bir etnik kimliğin kutsandığı, diğerlerinin aşağılandığı veya yok sayıldığı bir sistem olmamalıdır. Tarih ötekileştirmeden ziyade, hepimizleştirmek için bir araç olabilmelidir (Ergil 2010). Çocuklara, farklılığın doğallığı hikayelerin içinde verilebilmelidir; Mehmet'le Ayşe'nin yanına Agop'la Bejan katılmalıdır hikayede. Umulur ki bu şekilde çocuklar, büyüklerdeki önyargı yerine, tanıma ve kabullenme değerleri geliştirirler. Etnik kimliği değil, insan kimliğine saygıyı, empatiyi, hoşgörüyü yüceleyen bir etik anlayışı eğitime oturtulabilirse, birlikte yaşama kültürü için de önemli bir adım atılmış olur (Açıkgöz, 2011).

Devlet'in eğitimde önemsemesi gereken bir diğer husus, üretkenliktir. Sözel, görsel, sayısal ayrımı yapılmaksızın, çocukların ürettiklerinin önemine vurgu yapılması, bireyin üretme isteğini motive edebilir. Böylece tanımlamalar, etnisite yerine, kavgasız bir alan olan meslek gruplarını merkez alır. Bu şekilde farklı etnik

gruplardan insanlar, aynı işle uğraşırken paylaşımları artabilir. Ülkenin kazancı da, kimliği ile barışık, üretken ve psikolojik olarak sağlıklı vatandaşlar olur.

2.1.5. Farklılıkların Avantajları /Faydaları

İnsanların farklılıklarından dolayı ötelendiği ve sosyal dışlanmaya uğradığı bir okul ortamında öğrencilerin öğretim ihtiyaçlarına cevap veremeyeceği açıktır. Farklılığı yönetmek, düşmanlığı dostça bir iş çevresine dönüştürmek için bir araç olabilir. Bu arada farklılığı yönetmek insanlar ve işgörenler arasındaki gizil ve görünmeyen davranışları, becerileri ve yetenekleri geliştirmeye katkıda bulunacak önemli bir role sahiptir (Gökçen, 2012).

Farklılıklar iyi bir şekilde yönetilebilirse örgütlere birçok yönden avantaj sağlayabilecekken farklılıkların yönetilmemesi de örgütlere ciddi anlamda zarar verebilecek bir pozisyondadır. Farklılıkların yönetimi iyi bir şekilde sağlandığında örgüte birçok fayda sağlayabilir. Bu faydalara şunlar sıralanabilir (Knouse, 2008);

1. Örgüt için rekabet avantajı yaratır. Bu bazen farklılık için iş durumu olarak adlandırılır. Farklı örgütsel üyeler örgüt için bilgi kaynakları sağlayabilir. Ayrıca farklılık esnek, aktif, enerjik örgütler oluşturur.
2. Karmaşık görevlerle ilgili üretkenliği artırır. Karmaşık görevler, farklı üyelerin sağlayabildiği bakış açısı, beceri ve bilgi kaynağı gerektiren genellikle karmaşık bilişsel girdiler isterler.
3. Bilgi kaynakları vasıtasıyla problem çözümünü artırır. Farklı üyeler örgütsel problemlerin çözümünde daha fazla bilgi, yeni yaklaşımlar ve daha zengin bakış açıları sağlayabilirler.
4. Yenilikçi stratejileri destekler. Yenilenme yeni fikirleri ve farklı üyelerin ortaya koyabileceği kutunun dışını düşünebilmeyi gerektirir.

Farklılıkların yönetimi daha az iş devamsızlığına, üretkenliğin, yeniliğin artmasına ve birliktelik imajını geliştirerek kurumlara birçok avantaj sağlayabilir.

Sonnenschein (1997) farklılıkların örgütler için sağladığı fırsatları şu şekilde açıklamıştır.

1. Farklılıklar örgüt içinde her açıdan birbirinden farklı görüşlerin temsil edilmesini sağlar.
2. Farklılıklar örgütün temel değerlerine odaklanır ve onları güçlendirir.
3. Farklılıklar örgütsel değişme ve gelişme üzerinde etkilidir.
4. Farklılıklar sosyal ekonomik, entelektüel ve duygusal gelişimi teşvik eder.
5. Farklılıklar örgütün küresel dünyadaki yerini anlamasına yardımcı olur.

Farklılıkların yönetiminin sağlayacağı faydalar incelendiğinde, bu faydaların bireysel, örgütsel ve toplum açısından değerlendirildiği görülmektedir. Esasında farklılıkların yönetiminin örgütler üzerindeki faydaları literatürde bir adım daha öne çıksa da diğer faydalarının da gözden kaçmaması gerekmektedir.

Farklılıkların bireysel faydaları çalışanların kendilerini geliştirmeleri adına önemlidir. Zira farklılıklarla birlikte yaşamayı öğrenen çalışanların yanlış davranışlarını bırakma, önyargılardan uzak durma gibi kişisel iletişimi olumsuz etkileyen unsurlardan uzaklaşmaları söz konusudur (Sürgevil, 2010). Bununla birlikte, farklılıkların bireysel faydalarına rahatlık ve güven duygusu; yaşama sevinci ve çalışma isteği; saygı ve nezaket; dayanışma; güçlü iletişim de sayılabilir (Barutçugil, 2011).

Farklılıkların yönetiminin toplumsal açıdan faydalarına da dikkat edilmelidir ki; Eğer ülke genelindeki tüm kurumlar eşitsizliğe prim vermezler ve aykırı grupların da dışlanmadan hoşgörü ile yaklaşılabilirlerse o grupların ailelerinin daha yüksek refah düzeyine kavuşurlar.

2.1.6. Farklılıkların Dezavantajları/Sakıncaları

Farklılıklar yönetilemediği zaman kurum için dezavantaj olabilir. Ayrıca, demokrasi için gerekli olan; ancak birlikteliğe zıt görülen ırk, etnik köken, sınıf ve diğer sosyal sınıflandırmaların artması da söz konusu olabilir ki bu konuda özellikle çok kültürlülük eleştirmenlerinin ciddi endişeleri söz konusudur (Gurin, Nagda ve Lopez, 2004).

Farklılıkların oluşturduğu ve mücadele edilmesi gereken en büyük zorluklardan biri de farklılıkların örgüt yönetimlerini etkilemesidir. Farklılıkların neden olduğu bazı örgütsel zorluklar şunlardır (Sonnenschein, 1997);

1. Yönetmel karmaşıklık: Aynı fikirlere sahip olan insanlardan oluşan bir grubu yönetmek çok daha kolay gözükmeştir. Homojen bir örgütte daha az çatışmaya rastlanır. Yönetim tarzını sürekli değiştirmeye ve ayarlamaya, her bireyi farklı Şekillerde dinlemeye ya da her zaman tek bir yolla yapılan ve başarılı olunan görevleri gerçekleştirmek için farklı yollar geliştirmeye gerek duyulmaz.
2. Adalet: farklı kültürlerde adalet farklı Şekillerde tanımlanırken, adaletli olmak biraz zordur. Farklılık, işyerlerinde eşit olanakların oluşturulması, farklı grupların ayrımcılığa karşı korunması ve her bireye eşit davranılması gibi mekanizmalara ihtiyaç duyulması nedeniyle, adaletle ilgili sorunlar doğurmaktadır.
3. Bireysel farklılıklara karşı benzerlikler: Birçok insan kendisiyle aynı geçmiş deneyimlere sahip olan insanlarla çalışmanın farklı tarzları olan insanlarla çalışmayı öğrenmekten, yeni bakış açılarını anlamaktan ve apayrı davranışlara göre kendisini ayarlamaktan daha kolay olduğunu düşünmektedir.
4. Kimlik ve bağlılık: Homojen bir grubun üyeleri olarak, herkes birbirine benzer. Başka bir deyişle, böyle bir ortamda kimse kendisini sürekli ve yeniden tanımlama ihtiyacı duymaz. Farklı değerlere sahip yeni insanlara güvenilip güvenilmeyeceği, bu insanların örgüte sadakatlerinin sürüp süremeyeceği gibi konularda endişe duymaya gerek kalmaz.

Farklılıkları görmezden gelme ya da bu konudaki girişimleri ihmal edildiğinde eğitim kurumlarında uyum problemleri ve beraberinde disiplin problemlerini getirmektedir. Bu nedenle sadece iş ortamlarında değil eğitim kurumlarında da farklılıklar yönetimi üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.1.7. Farklılıklar Yönetiminin Tarihsel Arka Planı

Modern Türkiye’de birlikte yaşama kültürünü kısaca incelemeye başlamadan önce Türkiye’nin bir imparatorluk çerçevesinde Osmanlı’dan bu konuda nasıl bir miras devraldığını belirlemek ve günümüzün kompleks toplumunun bir aradalık durumunun nasıl olduğuna bakmak gerekmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu Ortadoğu ve Balkanlardaki son imparatorluk olması ve geniş bir coğrafyaya yayılması hasebiyle oldukça fazla sayıda ve farklı kültürel grupları bünyesinde barındırırken bu grupları tek bir paydada toplama amacı gütmemiştir. Dolayısıyla bu kültürel kimliklerin farklılıkları göz önünde tutularak, toplumsal yaşam İslam hukuku uyarınca düzenlenmiştir. Bu bağlamda Osmanlı imparatorluğunda gayrimüslimler Müslümanlardan daha “aşağı” bir statüde kalmalarına dikkat edilmek şartıyla, padişahın tebaası olarak İmparatorluk topraklarında yaşama hakkına sahip kılınmışlardır. Özellikle Fatih Sultan Mehmet döneminden itibaren gayrimüslimlerin statüsü millet sistemi dâhilinde düzenlenerek gayrimüslim cemaatlerin varlıklarını devam ettirmelerine imkân tanınmıştır (URL- 2).

Klasik dönem Osmanlısında, Osmanlı millet sisteminin “Osmanlı tebaası” için getirdiği toplumsal ve hukuki normların, etnik veya bireysel bir çerçeveden ziyade “teba” yı dini bir kimlik etrafında topladığı görülmüştür. Bu bağlamda her din veya mezhebin kendi “cemaati” ni etrafında toplamasıyla, toplumsal yaşam ağırlıklı olarak görece özerk “dini toplumsal gruplar” dan oluşmaktayken tebaa içindeki bu toplumsal grupların, hanedan nazarında –Müslümanlar hariç- eşit görülmesi ve zaten politik olarak egemenlik iddiaları olmamaları da birlikte yaşama kültürünün temel dayanaklarından biriydi (URL- 3).

İmparatorluk gibi çok parçalı bir siyasal yapı olan Osmanlı’da birlikte yaşama kültürü adına pragmatik bir işlev gören “Millet sistemi”; madalyonun öbür yüzünde ayrımcılığın ve birlikte yaşama kültürünün yozlaşmaya başlamasının da ufak sinyallerini bünyesinde barındırıyordu. Örneğin gayrimüslimlerin silah taşımalarının yasak olması ve bu yüzden askerlikten muaf tutulmaları, evlerinin farklı renk ve yüksekliklerde olması, kıyafetlerinin renkleri ve kumaşlarının farklı olması ve yukarıda değinildiği gibi toplumsal ve politik egemenlik haklarının olmamalarından ötürü üst düzey kamu görevlerine getirilmelerinin yasak oluşu “tebaanın birlikte yaşam formunu zedelemeye başlamıştı (URL- 4 ve URL- 5).

Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerinden başlayıp modern Türkiye tarihine uzanan, toplum içindeki “öteki” kavramının ilk olarak Gayrimüslimleri vurması ve onların üzerinden bu kavramın inşası 1789 Fransız ihtilalinin Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki etkilerine kadar götürmek mümkündür.

1789 ile birlikte milliyetçiliğin Avrupa'yı kasıp kavurmasının yanı sıra Osmanlı İmparatorluğunda etkisini ise ilk ve ağırlıklı olarak Sırp, Yunan ve Ermeni uluslarının üzerinde göstermiştir. Bu önceliğin altında yatan neden ise bu gayrimüslim kesimin, Osmanlı İmparatorluğundaki ekonomik ağırlığıyla yakından ilintilidir. Bu bağlamda Osmanlı'da Türklerin ekonomideki yeri daha çok tarım alanlarıyla kısıtlıyken İstanbul'un alınışından itibaren ticaret ve zanaatın gayrimüslimlerin elinde olduğu görülmektedir (URL- 3).

Osmanlı imparatorluğunun 18. Yüzyıla dek ekonomisinin gelişmemiş olması devletin birikimini artırmadığından zenginle fakir arasındaki uçurum büyük oranda açılmamış, bu durum sınıfsal farklılığın yoğun bir şekilde hissedilmemesini sağlamış, sınıf temelli dinsel bir çatışmayı da engellemiştir.. Osmanlı Tebaasının içindeki gayrimüslimler zenginleşerek, gayrimüslim orta sınıf genişledikçe, aynı kesim milliyetçilik akımının etkisine girmiş ve kendi cemaatinin bağımsızlık mücadelesini desteklemeye başlamıştır. Durumu görece düzelen gayrimüslimlerin, Osmanlı dışındaki destekçileri tarafından onların durumlarını yasal güvenceye almak isteyen yabancı devletlerin baskısı ve ayrıca imparatorluğun tehlikede olduğunu düşünen hanedanın endişeli inisiyatifleriyle, reformlar gerçekleştirilerek 19 yüzyıl Osmanlı'da reform yüzyılı olmuştur (Karataş, 2006).

Meşrutiyet'in öncesindeki reform adımları ve meşrutiyetin kendisi ile birlikte "vatan" da birlik ve dirlik sağlama misyonu sadece hukuksal prosedürlerle olmamış aynı zamanda toplumsal hayatı "yeni toplum-yeni insan" projesi çerçevesinde seferber edebilmek maksadıyla kutlamalar da (bayramlar) önemli bir işlev kazanmıştır. II. Meşrutiyet'in "laik" nitelikli birleşik kamusal alanın varlığını tescil etmek amacıyla, vatandaşları vatandaşlık kapsamında "bölen" dini bayramların karşısına, onları "bir bütünün parçaları yapmak" adına bir dizi bayram icat edilmiştir. Bu bağlamda 10 Temmuz resmi bayramının yanı sıra, 1915'ten itibaren kutlanan Mektepliler bayramı, ilk kez 1916'dan itibaren kutlanmaya başlanan Çocuklar bayramı ve 1918'deki İdman bayramı gibi suni bayramlar devletin hem sıcak savaş koşullarında Osmanlıların morallerini yükseltmek hem de vatandaşların rejim konusunda iman tazelemelerini sağlamak amacı taşıyordu. Ancak bu toplum mühendisliği, makbul vatandaşı oluşturmak için eğitimi de inşa sürecinin etkili bir aracı olarak kullanınca bu durum Osmanlı imparatorluğu içindeki düalist toplum

yapısının etkisiyle “birlik ve bütünlük” yerine “ötekinin ortaya çıkışı, ayrılma ve çatışma “olarak toplumsal yaşamda tezahür etmiştir (Ergün, 2009).

Kurtuluş Savaşı'nın başarıyla sonuçlanmasından sonra, yeni sistemin kurucuları, onlara göre artık ömrünü tamamlamış, altı yüz yılı aşkın bir süre monarşi yönetimi ile yönetilen ve teokratik unsurlara sahip olduğu söylenebilecek çok uluslu, çok dinli bir sistem olan Osmanlı İmparatorluğu'nun yerine, halk egemenliğine dayanan Cumhuriyet rejimi ile yönetilen, seküler ve homojen bir “Ulus Devlet” yaratmaya çalışmışlardır. Bu sosyal mühendislik projesinin ise toplumu yeniden biçimlendirme amacı olduğu için otoriter bir vasa bürünmesi de kaçınılmaz olarak tahayyül etmişlerdir. Dolayısıyla topluma yeni bir hayat tarzı empoze ettirilmesi için semboller ve değerler bütünü olan “Kemalizm” bir ideoloji olarak ortaya çıkmıştır. Bu ideoloji İslami olmayan hanedanlık karşıtı “Vatan” kavramının kutsal sayıldığı ve devletin bekası için olağan üstü hallerde güçler ayrılığını bile yadsıyarak meclisin yargı yetkisini eline aldığı hassas bir yapıya sahipti (URL- 6).

Milli mücadele döneminde etnik çoğulculuğu resmi söylem olarak kullanan Kemalizm 1929'dan sonra ise milli topluluğu tek bir etnik eksen etrafında toplamaya çalışarak “Türk” etnisitesi'nin altında ırki-soya dayalı bir politikayı Cumhuriyetçi tanıma eklemlenmeye çalışmıştır. Bu etnik tanımı meşrulaştırmak için ise “Türk Tarih Tezi”, “Güneş Dil Teorisi” gibi bilimselliği tartışılır argümanlar öne sürülmüştür (URL- 7).

Böylece Osmanlı mirasından alınan, toplum mühendisliği eliyle vatandaşın inşası ve tabii vatandaşın inşasına bağlı olarak “öteki”nin inşası cumhuriyet döneminde hız kesmeden devam etmiştir. “Vatan”ı kutsallaştıran, “Türk ”ün üzerine başka hiçbir güç koymayan cumhuriyet döneminin milliyetçilik anlayışının etkisinin günümüze kadar gelmiş oluşu, “devlet bekası” olgusunu ve bunun uğruna yapılacak “her şey” in mübah olarak görülmesi anlayışını da birlikte getirmiştir. Bu durum ise yeni kurulan politik sistemin amentüsü olan “Türk milliyetçiliğini” tesis etmek adına hukuk dışına çıkmanın meşru sayıldığı, diğer bir ifadeyle hukukun devlet ve toplum nazarında ikincil bir olgu olarak algılanmasını sağlayacak bir bilinç üretmiştir. Böyle bir toplumsal bilinç altyapısında ise Nefret suçlarının önlemek amacıyla oluşturulacak hukuki altyapının başarılı olmasının zor olduğu açıktır (URL- 6).

2.1.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Farklılıkların yönetimi kapsamında kamu genel lise yönetici ve öğretmenlerinin; farklılıklara ilişkin algılarını ve kamu genel liselerinde farklılıkların nasıl yönetildiğine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla tarama modelinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu amaçla kamu genel lise yönetici ve öğretmenlerinin; bireysel tutum ve davranışları ve örgütsel değerler ve normları boyutlarında farklılıklara ilişkin algıları ve yönetsel uygulamalar ve politikaları boyutunda farklılıkların nasıl yönetildiğine ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırmanın örnekleme Adana, Kahramanmaraş, Osmaniye, Malatya, Erzurum, Van, Denizli, Aydın, Muğla, Gaziantep, Diyarbakır, Siirt, Kayseri, Sivas, Aksaray, Samsun, Zonguldak, Tokat, Bursa, Çanakkale ve Kırklareli il merkezlerindeki 141 kamu genel lisesinde görev yapan 400 yönetici ve 450 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırma sonucunda, yönetici ve öğretmenlerin farklılıklar konusunda genelde olumlu görüşlere sahip oldukları, farklılıkları bir zenginlik olarak gördükleri, farklılıklar konusunda okulların olumlu örgütsel değerlere ve normlara sahip oldukları, yönetici ve öğretmenlerin liselerde yönetsel eylem ve uygulamalarda pek ayrımcılık yapılmadığını düşündükleri, farklılıkları dikkate alan, değerlendiren ve farklılıklara dayalı bir yönetim anlayışı sergilendiği bulgularına ulaşılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin görüşleri göreve ve bölgeye göre farklılaşmaktadır.

Ayrıca, yönetici ve öğretmenlerin ortak (toplam) görüşleri ölçeğin alt boyutlarında farklılık göstermektedir (Memduhoğlu, 2007)

Çetin (2009) ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme öğretmenlere göre cinsiyet, kıdem ve farklılıkların yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tarama modelinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örnekleme Bursa ili merkez ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 407 öğretmen ve 50 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları

yönetme yeterliliklerine yönelik öğretmenler ve yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İlköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterliliklerine yönelik farklılıkları fark etme, farklılıkları kabul etme, farklılıkları yönetme ve farklılıklardan yararlanma boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı fark vardır. İlköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterliliklerine yönelik farklılıkları fark etme, farklılıkları kabul etme, farklılıkları yönetme ve farklılıklardan yararlanma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet, kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı; ancak hizmet içi eğitim almış olma değişkenine göre öğretmen görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İlköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterliliklerine yönelik farklılıkları kabul etme, farklılıkları yönetme ve farklılıklardan yararlanma boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı; ancak ilköğretim okullarında okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterliliklerine yönelik farklılıkları fark etme boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Özmen ve Aküzüm (2010) Diyarbakır İli merkezinde 30 ilköğretim okulunda görev yapan okul yöneticilerinin görüşleri temelinde, okulların kültürel yapısı içinde çatışmalara bakış açısı ve çatışma çözümünde okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını incelemiştir. Araştırma, sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmıştır. Yarı yapılandırılmış sorular, çalışma grubunda bulunan 30 görüşmecinin tamamına, yüz yüze görüşme sürecinde sorulmuş, alınan yanıtlar araştırmacı tarafından yazılarak kaydedilmiştir. Çalışmada, örgüt kültürü, örgütsel çatışma ve liderlik konularına yönelik geniş literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili önemli hususlar belirlenmiştir. Bu kapsamda görüşme yapılan kişilere 13 soru yöneltilmiştir. Görüşmede yer alan sorular, alan yazın eşliğinde ve uzman görüşlerine başvurularak belirlenmiştir. Görüşme yapılan kişilere yöneltilen sorular ve alınan yanıtlar, çatışmanın türü, sebebi, okul mensuplarının çatışmaya karşı

yaklaşımı ve okul yöneticilerinin liderlik stilleri bakımından içerik analizine tabi tutulmuş ve belirlenen temalar eşliğinde çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, Yönetici görüşlerine göre, okulun kültürel yapısı içinde meydana gelen çatışmalara, okul yöneticilerinin bakış açılarının okul mensuplarına göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde sergiledikleri liderlik tarzları öğretimsel ve kültürel liderlik özellikleri göstermektedir. Yöneticilerin büyük çoğunluğu okullarda çatışmaların meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu durum, çatışmanın varlığını ve çatışmaların algılandığını göstermesi açısından önemlidir. Okul yöneticileri, en çok kültürel nedenlerden dolayı çatışmalar yaşandığını ifade etmektedirler. Araştırmanın ana temasını oluşturan okulun kültürel yapısı çerçevesinde bu bulguya bakıldığında aslında araştırmanın amacına hizmet edici bir unsur olduğu da söylenebilir. Ayrıca ideolojik ve dedikodu nedenleri ile disiplinsizlik, kişisel çıkarlar ve eşitsizlik gibi nedenlerle ortaya çıkan çatışmalar iyi yönetilemediği takdirde okul kültürünü yıpratması kaçınılmaz olacaktır. Okul yöneticilerinin, genellikle “tümleştirme” ve “uzlaşma” çatışma yaklaşımlarını benimsedikleri, diğer taraftan daha az sayıdaki (8 yönetici) okul yöneticisinin ise “hükmetme” ve “kaçınma” stratejilerine başvurdukları görülmektedir.

Memduhoğlu (2011) liselerde çalışanlarla ilgili farklılıkların okullar için yarattığı doğurgulara (olumlu ve olumsuz sonuçlar) ilişkin öğretmen ve yönetici görüşlerini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Tarama modelindeki araştırma verilerinin toplanmasında nitel bir yöntem olan vak'a (örnek olay) incelemesi kullanılmıştır. Bunun için çalışmada konuyla ilgili okullarda yaşanan başarı ya da sorun hikâyelerini belirlemek için ilgili yönetici, öğretmen ve denetmenlerle görüşmeler yapılmış ve soruşturma dokümanları incelenmiştir. Çalışmada, çalışanlara ait farklılıkların okullarda hem entelektüel gelişim, hem de okuldaki bazı sorunlara pratik çözümler getirme açısından avantajlar sunduğu; ancak bazen kimi sorunlara da neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çakır (2011) farklılıkların yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla tarama modelinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini Karaman Valiliği bünyesindeki kamu kurumlarında görev yapan 71 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, farklılıkların yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin farklılıkların yönetimi konusundaki görüşlerini tespit etmek amacıyla 12 yönetici ve 70 öğretmenle bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin yaşları arttıkça bireysel tutum ve davranışlar ile yönetsel uygulamalar ve politikaların olumlu yönetildiğine dair düşüncelerinde azalma olduğu, araştırma grubunun eğitim durumu, mesleki kıdem, yöneticilikte toplam hizmet süreleri, görev durumu ve mesleki alan değişkenlerine göre buldukları okulda farklılıkların yönetimi anlayışındaki görüşlerinde fark olmadığı saptanmıştır (Karademir, Çoban, Devocioğlu, Karakaya ve Yücel, 2012).

Kurtulmuş (2011) ortaöğretim kurumlarında farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemektedir. Araştırma genel ve ilişkisel tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Diyarbakır ili genelindeki Anadolu liselerinde görevli 1088 öğretmen; örneklemini ise tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 464 öğretmen oluşturmuştur. Verilerin analizinde, betimsel istatistik değerlerinin yanı sıra tek yönlü ve çok faktörlü varyans analizi, t- testi ve regresyon istatistik tekniklerine yer verilmiştir. Araştırmada, ortaöğretim kurumlarında farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu ve yine örgütsel bağlılığın farklılıkların yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında aracı rol üstlendiği de tespit edilmiştir.

2.1.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Oplatka (2006) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının bileşenleri ile kişisel-okul düzeyinde bu davranışların belirleyicilerini tespit etmek için yarı görüşme yöntemiyle 50 öğretmen, 10 müdür ve 10 denetmen ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. İlk ve ortaokullarda gerçekleştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bileşenleri olarak, öğrenci ve çalışma arkadaşlarına yönelik destekleyici davranışlar, öğretimde yenilik ve değişimlerin başlatılması, örgüte yönelik güçlü uyum ve öğretmenlik mesleğine güçlü sadakat belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirleyicisi olarak okul müdürü, öğretmen karakteri ve okul iklimi gibi çeşitli belirleyiciler tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına önem veren ya da yönelen öğretmenlerin bulunduğu bir okul ortamı kurmada müdürler oldukça önemlidir.

Pitts (2009) farklılıkların yönetimi, iş doyumunu ve performans: Amerikan federal örgütlerinden örnekler isimli çalışmasında, örgütlerin %90'nın farklılıkları aktif bir biçimde yönettikleri tespit etmiştir. Farklılıkların yönetiminin hem iş doyumunu hem de çalışanların performansı ile güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu saptamıştır.

Shen, Netto ve Tang (2010) insan kaynakları farklılıkları yönetiminin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla işletme örgütlerinde 530 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada, farklılıkların yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlü başlatıcısı olarak farklılıkların yönetimi olduğu tespit edilmiştir.

Vuuren, Westhuizen ve Walt (2012) okullarda farklılıkların yönetimi-dengeleme hareketi isimli nitel yöntemle gerçekleştirdikleri araştırmalarında evrensel ve farklılık kavramları üzerinde durmuşlar ve bu iki kavramın bir arada nasıl dengelenebileceğini irdelemişlerdir. Bu araştırmada, farklılıkların uzman kişiler tarafından hassas bir biçimde ele alınması gereken karmaşık bir konu olduğu ve evrensel ile belirli farklılıklar arasındaki gerilimin dinamik doğasının anlaşılmasına ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır.

Genel olarak farklılıklar yönetimi ile ilgili yapılan araştırmalarda, gerek yurt içi gerekse yurt dışı araştırmalarının çoğu işletme örgütleri üzerinde durmuştur. Yurt içinde yapılan çalışmalarında da eğitim kurumlarında ğretmen ve yöneticiler baz alınmıştır. Bu nedenle farklılıkların yönetiminin eğitim alanında yeterli çalışmalarının olmadığı söylenebilir.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve örnekleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve toplanması ile verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma genel tarama modelinde yapılmıştır. Genel tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yöntemdir. Bu araştırma yöntemi, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümünün ya da bir bölümünün üzerinde yapılan araştırmayı amaçlar (Karasar, 2006). Bu yöntemeye dayanan araştırmalarda durum nedir, nerdeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz gibi sorulara mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak cevap bulmak istenir (Kaptan, 1998). Söz konusu tanımlamalar doğrultusunda bu araştırmada “Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf içi farklılıklara ilişkin öğrenci görüşleri çeşitli değişkenler bakımından” mevcut haliyle tespit edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Şanlıurfa ili Suruç ilçesinde öğrenim görmekte olan yaklaşık 2786 ortaöğretim öğrencisi (URL- 1); örneklemini ise basit tesadüfi örneklem alma yöntemiyle belirlenen 395 öğrenci oluşturmuştur. Örneklem % 5 örnekleme hatası ile evreni temsil gücüne sahiptir (Büyüköztürk, 2011).

Örnekleme oluşturan 6 resmi ortaöğretim okulunun tamamına gidilerek, anketler uygulanmış, eksiksiz yanıtlanan anket sayısı üzerinden hesaplanan 395 öğrenci örnekleme dahil edilmiştir. Örneklem alınan okulların listesi Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Örneklem alınan okullar ve öğrenci sayıları tablosu

Okul Adı	Örneklem Alınan Öğrenci Sayısı
Fatih Sultan Mehmet Anadolu Lisesi	60
Sabancı Kız Teknik ve Meslek Lisesi	80
Suruç Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	80
Suruç Yunus Emre Anadolu Lisesi	40
Suruç Gap Anadolu Lisesi	60
Suruç Anadolu Lisesi	75

3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Anket maddeleri Ergül, , Kurtulmuş ve Karabıyık (2014) tarafından geliştirilen Üniversitelerde farklılık iklimi ölçeğinden aslına uygun bir şekilde uyarlanmıştır.

Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı değeri ve madde toplam korelasyon değerine bakılmış olup bu değerler tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Ölçek İç Tutarlılık katsayı değerleri ve madde toplam korelasyon değerleri tablosu

	Toplam Korelasyon	Cronbach Alpha Katsayısı
B1	.48	.69
B2	.29	.71
B3	.45	.69
B4	.37	.70
B5	.22	.74
B6	.41	.70
B7	.26	.71
B8	.45	.69
B9	.43	.70
B10	.35	.70
B11	.44	.70
B12	.39	.70
B13	.33	.72
Alpha	.74	

Madde toplam korelasyon değerleri dikkate alındığında, ölçeğin her bir maddesinin güvenilirliğine ait yapılan istatistiksel analiz sonucunda toplam güvenilirlik katsayıları sosyal bilimlerde kabul edilebilen yeterli yüksekliğe olduğu ve yeterli düzeyde ilişki gösterdiği görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı bizzat araştırmacı tarafından 17/03/2014 - 11/04/2014 tarihleri arasında uygulanmıştır. Ölçme aracı, evrendeki 2786 öğrenciden random yolu ile seçilen 395 öğrenciye uygulanmıştır.

Uygulanan ölçme aracı daha sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Gerekli kontroller yapıldıktan sonra 395 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

Toplanan anketler önce açıklamalara uygun olarak yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilmiştir. Açıklamalara uygun yanıtlanmayan veya eksik yanıtlanan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan anket verilerinin çözümlenmesinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (SPSS) 20.0' den yararlanılmıştır.

Araştırmanın verileri, araştırmanın amacı ve verilerin normallik dağılımı ve homojenlik testleri doğrultusunda uygun istatistikî teknikler (standart sapma, aritmetik ortalama, "t" testi, varyans analizi, korelasyon, regresyon) kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin yorumlanmasında veri toplama aracındaki her maddeye ilişkin verilen değerler, o maddenin gerçekleşme düzeyinin göstergesi kabul edilmiştir. Ortalamaların yorumlanmasında ölçeğin seçenekleri, bunların sınırları ve verilerin ağırlıkları aşağıda tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 : Ölçek seçenekleri tablosu

Ölçek Katılma Düzeyi	Puan	Puan Sınırları
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,00-1,80
Katılmıyorum	2	1,81-2,60
Karasızım	3	2,61-3,40
Katılıyorum	4	3,41-4,20
Tamamen katılıyorum	5	4,21-5,00

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, ortaöğretim öğrencilerinin sınıf içi farklılıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan veri toplama aracından elde edilen verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorum yer almaktadır. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla gerekli durumlarda, bulgular tablolaştırılarak verilmiştir. Bulgular ve ilgili yorum, araştırma alt probleminin verilişindeki sıraya uyularak düzenlenmiştir. Alt problemlere geçilmeden önce veri toplama aracına cevap veren öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf ve bölümleri gibi kişisel bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Kişisel Bilgiler

Bu alt başlık altında öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf ve bölümleri tablo ve açıklamalar halinde verilmiştir.

4.1.1. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine ilişkin bulgular Tablo 5 'de verilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kız	231	58,5
Erkek	164	41,5
Toplam	395	100,0

Tablo 5 'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin 231'i (%58,5) kız, 164'ü (%41,5) ise erkektir. Bu durumda kız öğrencilerin sayısı erkek öğrencilerin sayısından oldukça fazladır.

4.1.2. Öğrencilerin Yaşa Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşlarına ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş değişkenine göre dağılımı

Yaş	n	%
14	27	6,8
15	106	26,8
16	116	29,3
17	123	31,1
18 ve üzeri	23	5,8
Toplam	395	100,0

Tablo 6' da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerin yaş grupları 14 yaş grubu 27 öğrenci (%6,8), 15 yaş grubu 106 öğrenci (%26,3), 16 yaş grubu 116 öğrenci (%29,3), 17 yaş grubu 123 öğrenci (%31,1),1 ve üzeri yaş grubu 23 öğrenci (%5,8) bulunmaktadır.

4.1.3. Öğrencilerin Sınıflarına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin devam etmekte olduğu sınıflara ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf değişkenine göre dağılımı

Sınıf	N	%
Lise 1	202	51,1
Lise 2	61	15,4
Lise 3	117	29,6
Lise 4	15	3,7
Toplam	395	100,0

Tablo 7 'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerden hazırlık sınıfında okuyan öğrenci bulunmamaktadır. Bunun yanında lise 1'e devam eden 202 öğrenci (% 51,1), lise 2'ye devam eden 61 öğrenci (%15,4), lise 3'e devam eden 117 öğrenci (%29,6), lise 4'e devam eden 15 öğrenci (%3,7) bulunmaktadır.

4.1.4. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin bölümlerine ilişkin bulgular tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Araştırmaya katılan öğrencilerin bölüm değişkenine göre dağılımı

Bölüm	n	%
Sayısal Bölümü	229	57,9
Eşit Ağırlık Bölümü	97	24,5
Sözel Bölümü	69	17,4
Dil Bölümü	0	0
Toplam	395	100,0

Tablo 8'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğrencilerden dil bölümünde okuyan öğrenci bulunmamaktadır. Bunun yanında sayısal bölümüne devam eden 229 öğrenci (%57,9), eşit ağırlık bölümüne devam eden 97 öğrenci (%24,5), sözel bölümüne devam eden 69 öğrenci (%17,4) bulunmaktadır.

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlık altında, sırasıyla alt problemlere ilişkin bulgular ve yorum yer almaktadır.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını belirlemek için ölçme aracındaki tüm maddelere verilen cevapların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş olup sonuçlar tablo 9’da verilmiştir.

Farklılıkların yönetimi ölçeği maddelerine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve bu değerlerin anlamlarına bakıldığında öğrencilerin anket maddelerine düşük düzeyde katılım gösterdikleri görülmüştür. Ölçek maddelerinin genel ss değerleri ortalaması 1,12, genel aritmetik ortalama değerlerinin ortalaması ise 2,26 olduğu bulunmuştur.. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevapların aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde sınıf içi farklılıklar yönetimi ile ilgili en çok “Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) düşünülerek onlara yapıcı dönütler verilir. Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) düşünülerek onlara yapıcı dönütler verilir.” ($X=2,51$) ifadesine, öğrencilerin sınıf içi farklılıklar yönetimi ile ilgili en az “Bu sınıfta; farklı gelenek göreneklere sahip öğrencilerin kültürlerine saygı duyulur.” ifadesine olumlu görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tablo 9: Farklılıkların yönetimi ölçeği maddelerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek Maddeleri	\bar{X}	Ss
1. Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarına (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) bakılmaksızın herkese eşit davranılır.	2,07	1,23
2. Bu sınıfta; öğrencilere yaşam tarzları (kılık-kıyafet, davranış vb.) nedeniyle tavır alınmaz.	2,55	1,29
3. Bu sınıfta; öğrencilerin farklı görüş ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edecekleri ortamlar oluşturulur.	2,24	1,21
4. Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) düşünülerek onlara yapıcı dönütler verilir.	2,51	1,19
5. Bu sınıfta; öğrencilere farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) nedeniyle önyargılı davranılmaz.	2,11	1,15
6. Bu sınıfta; cinsiyetleri nedeniyle öğrencilere ayrımcılık yapılmaz.	2,06	1,28
7. Bu sınıfta; sınıf içinde alınan kararlarda öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) dikkate alınır.	2,48	1,31
8. Bu sınıfta ; farklılıklar (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) gözetilerek tüm öğrencilerin görüşlerine saygı duyulur.	2,20	1,24
9. Bu sınıfta; farklı gelenek göreneklere sahip öğrencilerin kültürlerine saygı duyulur.	1,99	1,16
10. Bu sınıfta; yapılan etkinliklerde farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) olan öğrencilerin dışlanması engellenir.	2,27	1,19
11. Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarına (din, dil, ırk ve cinsiyet) bakılmaksızın tüm bireylerin kişilik özelliklerine saygı duyulur.	2,14	1,19
12. Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarından kaynaklanan algılama ve öğrenme gibi bireysel farklılıkları dikkate alınır.	2,39	1,16
13. Bu sınıfta tüm öğrencilerde farklılıkların (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) birer kültürel zenginlik olduğu bilincinin oluşturulması sağlanır.	2,47	1,27
Genel Ortalama	2,26	1,12

4.2.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney testi yapılmış ve sonuçlar tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10 : Kız ve erkek grupları arasındaki farka ilişkin Mann Whitney U testi sonucu

	n	Sıra ort.	Sıra top.	U	P
A-Kız	231	202,52	46783,00	17897,00	,350
B-Erkek	164	191,63	31427,00		
* p<.05	** p<.01	*** p<.001			

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (U=17897,00, p>.05) görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, diğer maddelerde cinsiyete göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4.2.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis, gruplar için elde edilen puanların birbirinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla da Mann Whitney testleri yapılmış ve sonuçlar tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11:Yaş açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri sonucu

	n	Sıra ort.	sd	χ^2	P	Mann Whitney U
A-14	29	211,47	4	10,318	,04*	
B-15	105	199,94				B-C
C-16	115	179,35				C-D
D-17	123	218,23				D -E
E-18 ve üzeri	23	157,22				

* p<.05 ** p<.01

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır χ^2 sd=4, n=395)= 10,318, p<.05. Farklılığın en yoğun olduğu 17 yaş (218,23), farklılaşmanın en az olduğu yaş ise 18 ve üzeri(157,22) olduğu tespit edilmiştir.

Mann Whitney U testi sonuçları ile yaşların birbiri ile ilişkisi incelendiğinde, 16 ile 17 (U=5662,00) ve 17 ile 18 ve üzeri (U=977,00) yaş gruplarının algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerinin yaş durumlarından etkilendiği söylenebilir.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları sınıf değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis, gruplar için elde edilen puanların birbirinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla da Mann Whitney U testleri yapılmış ve sonuçlar tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Devam etmekte oldukları sınıf açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri sonucu

	n	Sıra ort.	sd	χ^2	P	Mann Whitney U
A-Lise 1	201	191,64	3	9,073	,028*	A-B
B-Lise 2	61	182,45				
C-Lise 3	117	222,46				B-C
D-Lise 4	16	158,34				
* p<.05		** p<.01				

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları sınıf değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (χ^2 sd=3, n=395)= 9,073, p<.05). Farklılaşmanın en fazla olduğu grup lise 3 (222,46), farklılaşmanın en az olduğu grup ise lise 4 (158,34) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular göstermektedir ki farklılığın yoğun yaşandığı dönem lise 3 yani 17 yaş grubu olduğu iki tabloda da açıkça görülmüştür.

Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, lise 1 ile lise 2 (U=9935,00) ve lise 2 ile lise 3 (U=2825,00) öğrenci grupları algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerinin sınıf durumlarından etkilendiği söylenebilir.

4.2.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Ortaöğretim öğrencilerinin sınıf ortamında farklılıkların yönetimine ilişkin algıları bölüm değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis, gruplar için elde edilen puanların birbirinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla da Mann Whitney testleri yapılmış ve sonuçlar tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Devam etmekte oldukları bölüm açısından öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerine ilişkin ve Mann Whitney U testleri sonucu

	n	Sıra ort.	sd	X^2	P	Mann Whitney U
A- Sayısal	227	185,27	2	12,563	,002**	A-C
B-Eşit Ağırlık	97	196,90				B-C
C- Sözel	71	240,22				

* p<.05 ** p<.01

Öğrencilerin sınıf içindeki farklılıklar yönetiminin devam etmekte oldukları bölüme göre anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur, X^2 sd=2, n=395)= 12,563, p<.05. Farklılaşmanın en fazla olduğu grup sözel (240,22), farklılaşmanın en az olduğu grup ise sayısal (185,27) olduğu tespit edilmiştir.

Mann Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, sayısal ve sözel (U=5858,00) ve eşit ağırlık ve sözel (U=2646,50) öğrenci grupları algılarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimi görüşlerinin sınıf durumlarından etkilendiği söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇLAR

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Farklılıkların etkin yönetimi örgütsel çıktılarının üst seviyede olmasında etkili bir rol oynamaktadır. Örgütte adil bir yönetim, öğrencilerin motivasyonunu yüksek seviyede tutarak verimlilik, etkinlik ve performanslarını arttırabilir. Farklılıkların yönetiminin etkin bir şekilde uygulanması kişiler ve gruplar arası anlayış ve hoşgörünün gelişmesine destek olmaktadır (Atasoy, 2012). Bu durum kişisel anlamda uyum ve bütünleşmeyi arttırmakta, küresel anlamda dünya barışına katkı sağlamakta daha özgür bir dünya oluşturulmasına zemin hazırlamaktadır. Farklılıklar bir tehdit unsuru olarak değil, ortama farklı bakış açılarının katma değeriyle yorumlayarak bir avantaj olarak görülmelidir. Bu anlayışın eğitim kademesinin ilk basamaklarından itibaren çocuklara kazandırılmaya çalışılmalıdır.

Günümüzde farklı kültürlerle, yaşam biçimlerine ait bireylerin gün geçtikçe daha fazla iç içe yaşamaya başlaması ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi değişimleri/dönüşümleri de beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada, ortaöğretim öğrencilerin sınıf ortamında farklılıkların yönetime ilişkin algıları incelenmeye çalışılmıştır.

Detaylara incek olursak; Ortaöğretim kurumlarında farklılıklara ilişkin yaklaşımların öğrenci görüşlerine göre çok olumlu olmadığı tespit edilmiştir. 395 kişiye uygulanan anketin büyük bölümünü oluşturan kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre farklılıkların yönetimine ilişkin daha olumlu sonuçlar verdikleri görülmüştür. Ancak analiz sonuçları incelendiğinde kız-erkek öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulunmuştur.

Sınıf içi farklılıklar yönetiminin yaş değişkenine göre incelendiği analiz sonuçlarında ise, ankete en fazla olumlu görüş 17 yaş grubu öğrencilerden gelmiştir. Yani 17 yaş grubu öğrencileri 15-16-18 ve üzeri öğrencilerine nazaran anket maddelerine daha olumlu sonuçlar vermişlerdir. Bu grubun diğer gruplarla aralarında anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında farklılaşmanın 17 yaş grubuna göre olduğu tespit edilmişti.

Sınıf içi farklılıklar yönetiminin sınıf değişkenine göre analiz sonuçlarında genel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmüş, bu farklılaşmanın en fazla yaşandığı grubun lise 3 öğrencilerinin olduğu tespit edilmiştir. Yani lise 3 öğrencileri lise1-lise 2- lise 4 öğrencilerine nazaran anket maddelerine daha olumlu sonuçlar vermişlerdir. Grupların birbirleri ile farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için analizler yapılmış sonuç olarak anlamlı farklılaşmanın aralarında da olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf içi farklılıklar yönetimin bölüm değişkenine göre analiz sonuçlarında anlamlı farklılaşmanın olduğu, bu farklılaşmanın en fazla sözel öğrencilerinde tespit edilmiştir. Yani sözel bölümü öğrencileri sayısal ve eşit ağırlık öğrencilerine nazaran anket maddelerine daha olumlu sonuçlar vermişlerdir. Ayrıca bölümlerin birbirleri ile anlamlı farklılaştığı da analiz sonuçlarıyla tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre, ortaöğretim öğrencileri sınıf içinde farklılıkların yönetimin ilişkin algılarının negatif yöne daha yakın olduğu görülmüştür. Bunun sonucuna göre eğitim kurumların farklılıklara ilişkin yeterli rehberlik, oryantasyon, etkinlik vb, uygulamaların yapılmadığı veya yetersiz düzeyde yapıldığı tespit edilmiştir.

5.2. ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak ileri sürülen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğrencilerin sınıf içerisinde farklılıklar yönetimine ilişkin algılarını daha iyi hale getirebilmek için okullarımızda bu duruma yönelik çalışmaların işe koşulması gerekir.
2. Farklılıklara sahip öğrencilerin buldukları bölgelerde öğrenci öğretmen iletişimini artıracak faaliyetlere başvurulmalıdır. Öğretmenlere yönelik bölgeyi ve öğrenci yapılarını tanıtacak oryantasyon, seminer veya hizmet içi eğitim çalışmaları düzenlenmelidir.
3. Öğrenciler için farklılıklarla ilgili düşüncelerin rahat bir şekilde dile getirilebileceği ve dahası tartışılabileceği ortamların oluşturulması,
4. Farklı kültürlerden gelen öğrencilerin birbiriyle kaynaşmasının sağlanmasına yönelik etkinliklerin yapılması,
5. Farklılıkların yönetiminin farklı değişkenlerle muhtemel ilişkisini ortaya koyacak araştırmaların ilkökul ve ortaokullarda da gerçekleştirilmesi
6. Öğretmenleri farklılıklara sahip okullardaki öğrencilere karşı davranışlarını geliştirmeye yönelik, öğretim yılının belirli periyotlarında (Eylül, Şubat, Temmuz aylarında), MEB tarafından organize edilecek hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenebilir.
7. Farklılıklara yönelik yönetsel uygulamaları daha güçlü ve sağlam temeller üzerinde yürütebilmek için yöneticilere farklılıkların yönetimine ilişkin eğitimlerin verilmesi,
8. Eğitim fakültelerinin programlarına, seçmeli ders olarak “Türkiye de Farklılıklar Yönetimi” vb derler konulabilir.
9. Okul yönetimi tarafından yıl içerisinde belli aralıklarla “Okuldaki farklılıkları değerlendiriyorum”, “Sınıf içindeki farklılıkları değerlendiriyorum” gibi

etkinlikler yapılabilir. Bu etkinliklerde, öğrencilerin görüşleri alınarak, mevcut şartlara uygun şekilde düzenlemeler yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma nicel olarak yapılmıştır. Benzer araştırmalar, nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak da yapılabilir.
2. Uygulanan anket soruları sınırlı sayıda olduğu için belli alanlarda ölçümler yapılabilmektedir. Yapılacak benzer çalışmalarda soru sayıları genişletilerek daha fazla bulgulara ulaşılabilir.
3. Bu çalışma Şanlıurfa ili Suruç ilçesinde yapılmıştır. Benzer çalışmalar farklıkların baskın olduğu illerde/ bölgelerde de uygulanabilir.
4. Ortaöğretim kurumlarının dışındaki eğitim kurumlarında da(ilkokul ve üniversite vb.) benzer araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, S.K. (2011). *Türkiyenin Kimlik sorunları ve Birlikte Yaşama Kültürü İnşası*. (<http://www.daplatform.org/Icerik/Detay/1315/T%C3%BCrkiyenin>).
- Altınörs, A. (2010). *Resmi İdeoloji ve Kemalizm*, İstanbul: Akademi Yayın
- Apaydın, E. (2006) *Levinas Felsefesinde Öznellik ve Öteki Problemi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.(<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/2604/>).Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Atasoy, Z. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Ayrımcılık Algısının Öğrenci Başarı Düzeyine Etkisi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tez. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Banks, A. 2008. “Diversity, Group Identity and Citizenship in a Global Researcher”, Vol.34, No.3, s. 129-139.
- Bali, R. (1999). Yeni Bilgiler ve 1934 Trakya Olayları-1, *Tarih ve Toplum Dergisi*, No. 186,379-388.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. Sayı: 32.
- Barutçugil, İ. (2007). *Kültürler Arası Farklılıkların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bauman, Z. (1998). *Parçalanmış Hayat, Postmodern Ahlak denemeleri*, Ayrıntı yayınları, çeviren:Ümit Öktem
- Bilgin, N. (1994). *Sosyal Bilimlerin Kavsagında Kimlik Sorunu*. İzmir: Ege Yayıncılık, İnceleme Dizisi.
- Bilgin, N.(2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik inşası*. Ankara: Aşına Kitaplar.
- BUDAK, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Büyükkaragöz, S., Yılmaz, H. ve Kesici, Ş. (1996). İlkokul öğretmenlerinin insan hakları ve demokrasi ile ilgili tutumları. *Marmara Üniversitesi II. Ulusal Eğitim Sempozyumu* bildirileri içinde (s. 138). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Büyükkaragöz, S. ve Kesici, Ş. (1998). *Demokrasi ve insan hakları eğitimi*. Ankara: Türk Demokrasi Vakfı. (http://yegitek.meb.gov.tr/aok/Aok_Kitaplar/AolKitaplar/DemoInsanHak/DemoInsanHak.htm).
- Ergül, F. ve Kurtulmuş, M (2014) “Üniversitelerde farklılık iklimi ölçeği”
- Cox, T. H. & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*. 5(3).
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, E. (2011). Farklılıkların yönetimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Karaman Valiliği'n de bir uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Çetin, N. (2009). *İlköğretim okullarında yöneticilerin öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlilikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ergil, D. (2010). *Barışı Aramak: Dilde, Hayatta, Kültürde*. İstanbul: Timaş.
- Ergül, F., Kurtulmuş, M. Ve Karabıyık, H. (2014). Farklılık iklimi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. (www.ejedus.com.) Ekim.
- Ergün, M. (2009). *100. Yılında II.Meşrutiyet* .Gelenek ve Değişim Ekseninde Türk Modernleşmesi Uluslar arası Sempozyumu, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Giddens, A. (2010) *Modernite ve Bireysel-Kimlik: Geç Modern Çağda Benlik ve Toplum*, Say Yayınları Modern Düşünce-1, Çev. Ümit Tatlıcan,1.Baskı, İstanbul, *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, 1991, Polity Press Ltd., Cambridge.
- Gökçen, A. (2012). Diversity in diversity management. *International Journal of Business and Social Science*. 3(19).

- Gurin, P., Nagda, B. (Ratnesh) A. & Lopez, G. E. (2004). The benefits of diversity in education for democratic citizenship. *Journal of Social Issues*. 60(1).
- Hubbard, E. E. (2004). *The Manager's pocket guide to diversity management*.
Published By: Harward Press. 22 Amherst Road Amherst. U.S. And Canada.
- İslâmoğlu, M. (2011) *Hayatın Yeniden İnşası İçin Ne Yapmalı, Nasıl Yapmalı, Kiminle Yapmalı*, İstanbul:Düşün Yayıncılık, 7.Baskı.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*. 42.
- Özmen, F. Ve Aküzüm, C.(2010). Okulların Kültürel Yapısı İçinde Çatışmalara Bakış Açısı ve Çatışma Çözümünde Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2(2). (http://www.sosbilko.net/dergi_SBD/index.html).
- Pitts, D. (2009). Diversity Management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*. 69(2).
- Karaman, H. (2006). *Laik Düzendeki Dini Yaşamak*, İrkçilik Başlığı, İstanbul: İz Yayıncılık 6. Baskı.
- Karaman, H. (2011) Farklılık içinde diyalog tesis,(www.HayrettinKaraman.net)
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (7. Basım). Ankara: Alkım Yayınları.
- Karataş, İ. (2006). *Osmanlı Devleti'nde Gayrimüslimlerin Toplum Hayatı*. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 15(1), s.267-284
- Karademir, T., Çoban, B., Devocioğlu, S. Karakaya, Y. E. & Yücel, A. S. (2012). Güzel sanatlar ve spor lisesi yönetici ve öğretmenlerinin farklılıkların yönetimi konusundaki görüşleri. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 6(1).
- Kurtulmuş, M.(2014). *Farklılıkların Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına ve Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Basılmamış Doktor Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

- Knouse, S. B. (2008). Issues In Diversity Management. (DEOMI-Report 08-04). Patrick Air Force Base, FL: Defense Equal Opportunity Management Institute.
- Mannix, E., M.A. Neale, (2005). *What Differences Make A Difference: The Promise And Realty Of Diverse Team In Organizations?* Psychological Science in the Public Interest 6 (2):31-55
(<http://www.psychologicalscience.org/index.php/publications/journals/pspi>)
- Memduhoğlu, H. B. (2008). *Ulusal, küresel ve örgütsel bağlamda farklılıkları yönetme*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Meşe, G. (1999). *Sosyal Kimlik ve Yasam Stilleri. Doktora Tezi*.
(<http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c11s20/makale/c11s20m7.pdf>) Ege Üniversitesi, İzmir.
- Özgür, T. (2007). *Kültürel Farklılıklar ve Yönetimi*, Yüksek Lisans Projesi
(http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00725/tugba_ozgur_tez.pdf) Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Sürgevil, O. ve Budak, G. (2008). *İşletmelerin farklılıkların yönetimi anlayışına yaklaşım tarzlarının saptanmasına yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (4), 65-96.*
- Şeker, Nesim.(2005). "Identity Formationand the Political Power in thelate Ottoman Empireand Early Turkish Republic" *Historia Actual* URL- 8
(<http://www.historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/iewFile/118/107>).
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Şişman, M., Güleş, H. ve Dönmez, A. (2010). *Demokratik Bir Okul Kültürü İçin Yeterlilikler Çerçevesi*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 3(1).
- Shen, J., D'Netto, B. & Tang, J. (2010). Effects of human resource diversity
- Sonnenschein, W. (1997). *The diversity toolkit: How you can build and benefit from a diverse workforce*. New York: McGrawHill Companies.management on organizational citizen behaviour in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*.21(12).
- TDK: Türk Dil Kurumu (<http://www.tdk.gov.tr>) (5 Temmuz 2014)

- URL- 1: (<http://suruc.meb.gov.tr/>) Erişim Tarihi:20.06.2014
- URL- 2: (<http://www.etarih.net/tr/osmanlitarihi.html>) Erişim Tarihi:21.04.2014
- URL- 3: (<http://osmanli-devleti1299.tr.gg/>) Erişim Tarihi:5.05.2014
- URL- 4 : (<http://www.ait.hacettepe.edu.tr/egitim/ait203204/I4.pdf>) Erişim Tarihi:25.04.2014
- URL- 5 : (<http://www.e-tarih.org/forum/thread-816.html>) Erişim Tarihi:6.05.2014
- URL- 6 : (http://www.ozgurtoplumundegerleri.com/res/Suleyman_Inan_Kemalizm_ve_Ideoloji.pdf) Erişim Tarihi:22.05.2014
- URL- 7: (<http://www.devletarsivleri.gov.tr/>) Erişim Tarihi:10.04.2014
- Van Vuuren, H. J., Van Der Westhuizen, P. C. & Van Der Walt, J.L. (2012). The management of diversity in schools — A balancing act. *International Journal of Educational Development*. 32.
- Yılmaz, H. (2010). “ 'Türkiye'de 'Biz'lik, 'Öteki'lik, Ötekileştirme ve Ayrımcılık: Kamuoyundaki Algılar ve Eğilimler”. Açık Toplum Vakfı (Destek No: 2009001) ve Boğaziçi Üniversitesi (Destek No: 07K120620) tarafından eş katkıyla desteklenen araştırma projesi. (www.hakanyilmaz.info)

EKLER

Ek 1:

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA SINIF İÇİ ÖĞRENCİ FARKLILIKLARI YÖNETİMİ ALGILARI

Bu ölçek, ortaöğretim okullarında sınıf içerisindeki öğrenci farklılıklarının belirlenmesini amaçlamaktadır. Anketin niteliği yanıtlarınızın içtenliğine bağlıdır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgilerinizden, ikinci bölüm ise sınıf içi farklılıklar yönetimi sorularından oluşmaktadır.

Ankete vereceğiniz yanıtlar, yalnızca söz konusu araştırma için kullanılacağından isminizi belirtmenize gerek yoktur. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız ve her soru için bir tek seçenek işaretleyiniz. Araştırmaya bilimsel veri sağlayarak yaptığımız katkı, göstermiş olduğunuz ilgi ve çaba için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

SEVİM ALKAR

Zirve Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

Bayan Erkek

2. Yaşınız :

14 15 16 17 18 ve üzeri

3. Sınıfınız :

Hazırlık Lise 1 Lise 2 Lise 3 Lise 4

4. Bölümünüz :

Sayısal Bölümü Eşit Ağırlık Bölümü

Sözel Bölümü Dil Bölümü

Soru No	Her bir soru maddesinde yer alan durumun, sizin sınıfınız için ne düzeyde geçerli olduğuna ilişkin görüşünüzü, ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak işaretleyiniz.	(5) Tamamen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(3) Kararsızım	(2) Katılmıyorum	(1) Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarına (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) bakılmaksızın herkese eşit davranılır.					
2	Bu sınıfta; öğrencilere yaşam tarzları (kılık-kıyafet, davranış vb.) nedeniyle tavır alınmaz.					
3	Bu sınıfta; öğrencilerin farklı görüş ve düşüncelerini rahat bir şekilde ifade edecekleri ortamlar oluşturulur.					
4	Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) düşünülerek onlara yapıcı dönütler verilir.					
5	Bu sınıfta; öğrencilere farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) nedeniyle önyargılı davranılmaz.					
6	Bu sınıfta; cinsiyetleri nedeniyle öğrencilere ayrımcılık yapılmaz.					
7	Bu sınıfta; sınıf içinde alınan kararlarda öğrencilerin farklılıkları (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) dikkate alınır.					
8	Bu sınıfta ; farklılıklar (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) gözetilerek tüm öğrencilerin görüşlerine saygı duyulur.					
9	Bu sınıfta; farklı gelenek göreneklere sahip öğrencilerin kültürlerine saygı duyulur.					
10	Bu sınıfta; yapılan etkinliklerde farklılıkları(din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) olan öğrencilerin dışlanması engellenir.					
11	Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarına(din, dil, ırk ve cinsiyet) bakılmaksızın tüm bireylerin kişilik özelliklerine saygı duyulur.					
12	Bu sınıfta; öğrencilerin farklılıklarından kaynaklanan algılama ve öğrenme gibi bireysel farklılıkları dikkate alınır.					
13	Bu sınıfta tüm öğrencilerde farklılıkların (din, dil, ırk ve cinsiyet vb.) birer kültürel zenginlik olduğu bilincinin oluşturulması sağlanır.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Sevim ALKAR

Doğum Tarihi: 13/07/1988

Unvanı: Öğretmen

Öğrenim Durumu:

Yüksek Lisans: Zirve Üniversitesi (Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve ekonomisi Bilim Dalı) 2014

Lisans: Süleyman Demirel Üniversitesi (Bilgisayar ve Kontrol Öğretmenliği) 2006-2011

İletişim: sevim_alkar@hotmail.com