



| Araştırma Makalesi / Research Article |

Farklılıkların Yönetiminin Farklılıkları Algılama Üzerine Etkisi: Kastamonu Üniversitesi Uluslararası Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma¹

The Effect of Diversity Management on the Perception of Diversity: A Research on International Students at Kastamonu University

Yavuz Demirel², Eray Aktepe³, Enes Uğur Tohum⁴

Anahtar Kelimeler

Farklılık Algısı
Farklılıkların Yönetimi
Yükseköğretim
Uluslararasılaşma
Uluslararası Öğrenciler

Keywords

Perception of Diversity
Diversity Management
Higher Education
Internationalization
International Students

Başvuru Tarihi/Received

18.05.2020

Kabul Tarihi /Accepted

30.11.2020

Öz

Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin üniversitelerine uyumlarının kolaylaştırılması için belirlenen/belirlenecek farklılıkların yönetiminin rolünü ortaya koymaktır. Farklılık kavramı, bireylerin; dil, din, etnik köken, yaş, kültürel geçmiş, engelli olma, cinsiyet durumu, kişilik, yaşam tarzı, yetenek ve görevler gibi insanların belirgin veya belirgin olmayan özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Farklılıkların yönetimi kavramı ise; kurum içinde bulunan insanların sahip oldukları farklılıklarına hoşgörü ile yaklaşarak onların farklılıklara değer veren yönetim uygulamalarıdır. Bu bağlamda çalışmada, Kastamonu Üniversitesinde öğrenim gören uluslararası öğrencilerin farklılıkları algılama düzeyleri ve üniversitenin algılanan farklılıkları yönetebilme durumu farklı kültürlerden gelen uluslararası öğrencilerin görüşleri nicel araştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma sonunda öğrencilerin farklılıkları algılama düzeyleri ile farklılıkların yönetimi arasında güçlü pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Farklılıkların yönetiminin alt boyutları olan karşılıklı iletişim ve güven, tatmin ve karşılıklı ilişki ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiş iken; Kastamonu Üniversitesinin farklılıkların yönetimi konusunda uluslararası öğrencilerin geldikleri ülkelere bağlı kalmadan her öğrenciye aynı davrandığı tespit edilmiştir.

Abstract

The purpose of this study is to reveal the role of diversity management determined / to be determined in order to facilitate the adaptation of international students studying in higher education institutions. The concept of diversity is defined as distinctive or non-distinctive features of language, religion, ethnicity, age, cultural background, disability, gender status, personality, lifestyle, ability and duties. The concept of diversity management is management practices that tolerate and value the differences of people within the organization. In this context, in this study, the perception levels of international students studying at Kastamonu University and the university's ability to manage perceived differences were examined using the quantitative research method. The study found that there is a strong positive relationship between students' perception of differences and their management of differences. While a significant relationship was observed between the sub-dimensions of diversity management, mutual communication and trust, satisfaction, mutual relationship and perception of difference; It is determined that Kastamonu University treats every international student the same regardless of the country they come from.

¹ Bu çalışma, Kastamonu Üniversitesi, Bilimsel Araştırmalar Birimi tarafından desteklenen ve başarı ile sonuçlanan projeden üretilmiştir

²Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kastamonu, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0003-3478-6307>

³ Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kastamonu, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-5607-280X>

⁴ Sorumlu Yazar, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kastamonu, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-0006-7622>

Introduction

With the effect of globalization, the social structure and organization, which has a more homogeneous and integrated structure with the change and transformation experienced all over the World, has highlighted the diversity management in institutions that make up the society. Organizations, in which differences are managed effectively and efficiently, are organizations that have effective communication between individuals, have an egalitarian and justice understanding, can respond quickly and effectively to internal changes, and have the ability to resolve conflicts within the organization in a short time. In this context, in-house management of students with different nationalities who have settled in universities with international student exchange programs has become the most prominent problematic area in the field of human resources.

The diversity management in higher education institutions enable foreign students to study in harmony, even if they come from different cultures and geographies. At this point, it is an important issue for students from different cultures to receive their education in a coordinated manner in higher education institutions and adapt to new cultural values without degenerating their culture. In terms of the number of students in recent years, Turkey has become one of the leading countries of the European Higher Education Area. This brought the problem of establishing strategies for internationalization of all educational institutions in the process, and managing these students from different cultures.

Method

The aim of this study is to manage the foreign students studying in universities to facilitate their adaptation to the university, and to restructure the (diversity) management by taking the opinions of these students from different cultures.

In the survey prepared for this purpose, questions were directed to foreign students in Kastamonu University to determine their opinions and thoughts about the diversity management and the perception of the university's attitudes and behaviors towards them. The opinion of all foreign students enrolled in the university during the 2017-2018 academic year was taken through the survey. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between international university students' perception of differences and the diversity management.

In order to determine the path to be followed in the study, firstly a field research and a literature review were made, and then the questionnaire used to measure the perceptions of foreign students about the diversity management was adapted from the scale developed by Brunner (2000).

Cronbach's Alpha coefficient of the diversity management scale is 925. It is determined that the difference management is explained with three basic factors and 53,806% variance, and the sample adequacy coefficient (KMO) is 949. Cronbach's Alpha coefficient of the scale's mutual communication and trust sub-dimension are explained with 813 and 18,238% variances, Cronbach's alpha coefficient of 841 and 17,978 variances and Cronbach's alpha coefficient, 810 and 17,590 variances. When the reliability coefficient of the diversity management is taken into consideration, it is seen that the scale's reliability-validity level is high.

In the study, there is a strong positive and significant relationship between the perception of diversity and the diversity management sub-dimensions; mutual communication and trust ($r = ,677, p = ,001$), satisfaction ($r = ,809, p = ,001$) and mutual relationship ($r = ,703, p = ,001$). In addition, there is a strong positive relationship between the diversity management and the perception of diversity ($r = ,808, p = ,001$).

In analysis of diversity management sub-dimensions, the effect of mutual communication and trust on the perception of diversity is determined by Model 1; the effect of satisfaction on the perception of diversity is determined by Model 2; the effect of the mutual relationship on the perception of diversity is determined by Model 3, and the effect of the diversity management in general on the perception of diversity is determined by Model 4.

It is seen that the models developed in this context (Model 1, Model 2, Model 3, Model4) are significant considering the 0.05 significance and the F value. According to the developed models, it is seen that mutual communication and trust, satisfaction and mutual relationship, which are the sub-dimensions of the diversity management, affect positively the perception of diversity. Accordingly, as the institution increases the level of diversity management, students' perception of diversity increases positively. It is perceived that the institution has a more tolerant attitude towards its own differences and that it has an approach that takes into account the differences. Thus, the positive changes of students in the point of perception of differ diversity ence will ensure that they have more belonging to the institutions. Thanks to the effective diversity management, international students will ensure that they do not position themselves differently than those of the host country.

Result and Discussion

The results of the study show that the diversity management and its sub-dimensions positively affect the perception of diversity. From the five hypotheses created within the scope of the research; While H1, H2, H3 and H4 hypotheses were accepted, H5 hypothesis was rejected.

H1: There is a significant relationship between the sub-dimensions of diversity management and perception of diversity.

H2: There is a significant relationship between the diversity management and perception of diversity.

H3: Diversity management sub-dimensions affect the perception of diversity.

H4: Diversity management affects perception of diversity.

H5: Perception of diversity varies according to students' countries.

The fact that the H5 hypothesis is not supported reveals that the education institution generally behaves the same in terms of managing diversity, regardless of the countries where they come from. In this context, it is possible to say that the educational institution displays a holistic perspective on diversity and does not discriminate among international students. In addition, considering the hypotheses supported according to the research results, the management of the diversity has been achieved to a great extent since the diversity management positively affects the perception of diversity in the educational institution.

With this research, it is aimed to contribute to the studies on the diversity management in the field of education in the future, and it is thought that the diversity management will bring a different dimension to the literature through the eyes of students with differences. In future studies, more comprehensive scales addressing the perspectives or perceptions of diversity management of host country students as well as international students can be addressed and more comprehensive results can be achieved. Thus, on the one hand, managing the differences can be achieved, on the other hand, it can be ensured that there are no troublesome processes such as creating differences, making unfair practices in the field of education and bringing privileged practices to the agenda. In this context, it is very important that educational institutions with students of different qualifications treat all students equally, follow inclusive policies, and ensure that all differences are shared by all stakeholders.

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisi ile tüm dünyada yaşanan değişim ve dönüşümle birlikte daha homojen ve bütünlük bir yapıya sahip olan toplum yapısı ve örgütlenmesi, toplumu oluşturan kurumlarda farklılıkların yönetimi yaklaşımını ön plana çıkarmıştır. Farklılıkların etkin ve verimli bir şekilde yönetildiği örgütlenmeler; örgütü oluşturan bireyler arası iletişimin etkinliğinde artış, kurum içi değişimlere hızlı ve etkin cevap verilebilirlik, örgüt yapılanmasında eşitlikçi ve adaletçi bir anlayış ve meydana gelebilecek kurum içi çatışmaların kısa erimde çözülebilirliği gibi önemli özelliklere sahiptir. Bu bağlamda, dünyada yaşanan değişim ve dönüşüme bağlı olarak özellikle uluslararası öğrenci değişimi programları ile üniversitelere yerleşen farklı uyruklara sahip öğrencilerin kurum içi yönetimi insan kaynakları alanının en belirgin sorunsalı haline gelmiştir. Yükseköğretim kurumlarında sağlanacak farklılıkların etkin ve verimli yönetimi, beraberinde her ne kadar farklı kültür ve coğrafyalardan gelseler de yabancı uyruklu öğrencilerin ahenk ve çalışma uyumu içinde öğrenim görmelerini sağlayacaktır. Bu noktada yükseköğretim kurumlarında farklı kültürlerden gelen insanların koordineli bir şekilde eğitimlerini almaları ve buldukları kültürlere, sahip oldukları kültürel değerler ile uyum sağlamaları önemli bir husustur.

Türkiye'nin, özellikle son yıllarda öğrenci sayısı açısından artık Avrupa Yükseköğretim Alanı'nın önde gelen ülkelerinden bir hâline gelmesi, başta yükseköğretim kurumları olmak üzere süreçteki tüm eğitim kurumlarının uluslararasılaşma ile ilgili stratejilerinin oluşturulması ve farklı kültürlerden gelen bu öğrencilerin yönetilmesi sorunsalını da beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin üniversiteye uyumlarının kolaylaştırılması için ortaya konan ve/veya konulacak farklılıkların yönetimi yine farklı kültürlerden gelen bu öğrencilerin görüşleri alınarak yeniden yapılandırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket çalışmasında, Kastamonu Üniversitesi'nde bulunan yabancı uyruklu öğrencilere farklılıkların yönetimi hakkındaki görüş ve düşüncelerini ve kendilerine karşı üniversitenin tutum ve davranışlarının algısını belirleyebilmek amacıyla yönelik hazırlanan sorular 2017-2018 eğitim/öğretim döneminde üniversiteye kayıtlı olan tüm yabancı uyruklu öğrencilere yöneltilmiştir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu hipotez, uluslararası üniversite öğrencilerinin farklılıkları algılama düzeyleri ile farklılıkların yönetimi arasında pozitif bir ilişkin olduğudur.

Literatür

Yükseköğretim Alanında Eğitimin Uluslararasılaşması

Son zamanlarda uluslararasılaşma kavramının literatürde çok sayıda çalışmanın temel konusu hâline gelmesi, uluslararası öğrenci hareketliliği ve dolaşımının artışı ve bu artış ile yükseköğretim kurumları başta olmak üzere eğitim kurumlarının uluslararası düzeyinin yükselmesi ile bağlantılıdır. Holton (2000:141)'un deyimiyle küresel bir çağ olarak adlandırabileceğimiz küreselleşen ve dünyalılık bilincinin olduğu günümüzde, bilgi paylaşımı, iletişim araçları ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm vasıtasıyla ülkeler, toplumlar ve bireyler arasındaki etkileşim artış göstermiştir. Yaşanan bu küreselleşme süreciyle yaygın olarak kullanılmaya başlanan uluslararasılaşma kavramı, çoğunlukla öğrenci ve akademisyen hareketliliği süreciyle ilişkilendirilmektedir. Özellikle yükseköğretim alanında eğitim kalitesinin artırılması, dünyada yaşanan değişim ve dönüşümün takip edilmesi ve küresel manada bilgi üretilmesi ve tüm dünyaya yayılması amaçlanmaktadır (Kondakçı, 2007). Bu aşamada, öğrenci hareketliliği, yükseköğretim alanında eğitim ve öğretim sağlayan kurumların akademik anlamda yeterliliğini ve eğitim kalitesini ölçmektedir (Köksoy, 1997:16).

Yükseköğretim sürecinin başladığı yıllardan bu yana var olan uluslararası eğitim ve öğrenci dolaşımı, ilk olarak 12. yüzyılın ikinci yarısında kurulan Paris Üniversitesi'nin ülke dışından gelen öğrencilere verdiği eğitim ile başlamıştır. Modern anlamda, Ortaçağ Avrupa'sından bu yana, Latince ortak dil aracılığıyla başlayan uluslararası akademik eğitim, Bologna ve Lizbon Bildirgelerine paralel olarak geliştirilmiş yükseköğretim müfredatları ile tüm ülkeleri kapsayacak bir biçimde devam etmiştir (Douglass ve Edelstein, 2009:7). Yükseköğretim alanında uluslararasılaşma, öğrenci ve akademisyen hareketliliği başta olmak üzere bu alana giren tüm milletlerarası faaliyet ve işbirliklerini ifade etmektedir. Herhangi bir öğrencinin kendi ülkesi dışında eğitimini devam ettirmesi sürecindeki başat aktör uluslararası öğrencidir. Uluslararası öğrenci tanımı; bölgeler, ülkeler, kurum ve kuruluşlar arasında farklılık gösterebilmektedir (Yükseköğretim Kurulu, 2017: 7).

Buna ek olarak literatüre bakıldığında uluslararası öğrencilerle ilgili yapılan çalışmalarda verilerinden sıklıkla yararlanılan Uluslararası Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'nin ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO)'nun tanımları genellikle kabul edilen uluslararası öğrenci tanımlarıdır. UNESCO'nun yaptığı tanıma göre, eğitim amacıyla ulusal veya bölgesel bir sınırı geçen ve kendi vatandaşı olduğu ülkelerinin dışında kayıtlı olan öğrenciler uluslararası öğrenci olarak tanımlanmaktadır (Unesco Institute for Statistics, 2020). İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD)'nin tanımına göre ise; öğrencilik vasfı dâhilinde alınmış özel izinler veya vize çerçevesinde uluslararası öğrenci, uyruğu bulunduğu ülke tarafından akreditasyonu kabul edilen kendi ülkesi dışındaki bir eğitim kurumuna öğrenim amaçlı katılım sağlamasına izin verilen öğrenciler uluslararası öğrenci olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2015).

Uluslararası öğrencilerin eğitim gördükleri ülkedeki toplam öğrenci sayısına oranları yükseköğretim kurumlarının uluslararasılaşma düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. Uluslararasılaşma düzeyinin yüksek olması, ülkenin eğitim seviyesinin ve kalitesinin yüksek oluşunu ve uluslararası öğrenciler tarafından tercih edilen bir ülke olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Ülkelere göre uluslararası öğrencilerin kayıtlı tüm öğrenciler içerisindeki payı (%)

Eğitim Seviyesi: Yükseköğretim (ISCED2011 levels 5 to 8)										
Ülke	Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Avustralya		22.1	19.8	18.3	18.0	18.3	15.5	17.5	21.5	
Kanada		8.0	9.7	9.5	11.0	11.9	12.9	
Fransa		9.8	9.8	9.9	9.9	10.2	
Almanya		8.0	7.2	7.0	7.1	7.2	7.7	8.0	8.4	
Türkiye		1.1	0.9	1.2	1.3	1.5	
Birleşik Krallık		16.0	16.9	17.1	17.5	18.2	18.5	18.1	17.9	
ABD		3.5	3.5	3.6	3.9	4.2	4.6	5.0	5.2	

Kaynak: OECD Education at Glance, 2019, www.gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primary

Dünya çapında uluslararası öğrenci verilerine bakıldığında; 1970’li senelerde 800 bine yakın olan uluslararası öğrenci sayısının, 2012 senesinde 4,5 milyona kadar yükseldiği gözlemlenmektedir. 2022 yılında uluslararası öğrenci sayısının yaklaşık 8 milyona çıkması beklenmektedir. Günümüz eğitim kurumları, daha fazla yabancı uyruklu öğrenciye sahip olup uluslararası öğrenci pastasından daha fazla pay alabilmek adına farklı eğitim stratejileri geliştirmekte ve yükseköğretim alanında uluslararasılaşmaya büyük önem vermektedir. Bu bağlamda, Tablo 1’de de görüldüğü üzere, uluslararası öğrenciler tarafından tercih edilen ana destinasyonlar ABD, Birleşik Krallık, Almanya, Fransa, Kanada ve Avustralya’dır. Tablo 1’e göre, Türkiye, her ne kadar diğer OECD ülkelerine kıyasla yükseköğretim programlarından mezun olan uluslararası öğrenciler açısından küçük bir paya sahip olsa da, OECD’nin 2019 mevcut verilerine göre, %2’lik bir oranla 46 ülkeden 10. sırada yer alarak yabancı öğrenciler için en cazip ülkelerden biri hâline gelmiştir (OECD Education at Glance, 2019).

Tablo 2. Uluslararası öğrencilerin Türkiye’deki üniversitelere göre sayıları, 2018 - 2019

Üniversite	Toplam Uluslararası Öğrenci Sayısı	Toplam Öğrenci Sayısı	Toplam Uluslararası Öğrenciler (%)	Uluslararası Öğrencilerin Kayıtlı Tüm Öğrenciler İçerisindeki Payı (%)
Anadolu Üniversitesi	6.661	3.361.273	4.31	0.19
İstanbul Üniversitesi	6.648	305.630	4.30	2.17
Karabük Üniversitesi	5.782	52.050	3.74	11.10
Bursa Uludağ Üniversitesi	5.430	70.607	3.51	7.69
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	5.176	52.054	3.35	9.94
Altınbaş Üniversitesi	3.995	11.450	2.58	34.89
İstanbul Aydın Üniversitesi	3.878	35.999	2.50	10.77
Kastamonu Üniversitesi	3.865	30.513	2.50	12.66
Bahçeşehir Üniversitesi	3.548	25.142	2.29	14.11
İstanbul Teknik Üniversitesi	2.894	39.256	1.87	7.37

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Son yıllarda Türkiye’deki yükseköğretim alanında eğitim gören uluslararası öğrenci sayısında önemli bir artış gözlemlenmektedir. Türkiye’deki üniversitelerde eğitim gören uluslararası öğrenci sayısı 2000-2001 yıllarında 16.656, 2014-2015 yıllarında 72.178, 2015-2016 yıllarında 87.903 ve 2016-2017 yıllarında büyük bir artış ile 108.076 olmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2017: 3). Tablo 2’de de görüldüğü üzere, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi 2018-2019 verilerine göre bugün itibari ile toplam 8 milyona yakın öğrenciden, 154.505’i uluslararası öğrenci statüsündedir. 3 bin 865 uluslararası öğrenci sayısı ile Kastamonu Üniversitesi Türkiye’deki üniversiteler arasında en çok uluslararası öğrenciye sahip 8’inci üniversite olmuştur. Kastamonu Üniversitesi’nin uluslararası öğrenci sayısının ülkedeki toplam öğrenci sayısına oranı %2.5’tir. Ancak, uluslararası öğrencilerin Kastamonu Üniversitesi’ne kayıtlı tüm öğrenciler içerisindeki payına baktığımızda, üniversite %12.66’lık bir oranla ilk üç üniversiteden bir hâline gelmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020). Bu rakamlar, uluslararası öğrencilerin üniversiteye uyum sürecini ve kurumun farklılıkların yönetimi anlayışını önemli bir konu hâline getirmektedir.

Yükseköğretimin uluslararasılaşması ve uluslararası öğrencilik statüsü konusu 2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı ile Türkiye’nin öncelikli konuları arasına girmiştir. Çok sayıda öğrencinin yurtdışında eğitim görme eğiliminde olduğu günümüz eğitim sürecinde, Türkiye yükseköğretim alanındaki eğitim kurumlarıyla uluslararası eğitim alanını potansiyel bir gelişim fırsatı olarak görmektedir

(T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013:12). Bu bağlamda, Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarının yabancı uyruklu öğrencilerin çekim merkezi haline gelmesi ve uluslararası geçerliliğe sahip sertifikasyon sistemi oluşturulması planlanmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013:33). Bu planlama beraberinde, uluslararası öğrencilerin yükseköğretim kurumlarına uyum sürecinin önemsenmesi gerekliliğini ve üniversitelerin farklılıkların yönetimi anlayışını ön planda tutan stratejiler geliştirmesi zorunluluğunu getirmektedir.

Yükseköğretimde Uluslararasılaşma ve Farklılıkların Yönetimi

Teknolojik, sosyal ve politik hayatta meydana gelen gelişmeler küreselleşme olgusunun da etkisi ile kurumların felsefelerini, örgütsel stratejilerini ve kültürel öğelerini değiştirmektedir. Bu sistemsel değişim özellikle kendisini iş gücü unsurunda hissettirmekte ve kurumların çalışan profilleri farklı dinî, etnik, coğrafi özelliklere sahip insanları bir arada tutacak şekilde çeşitlenmektedir. Burada farklı kişisel özelliklere ve değerlere sahip kişileri ortak amaç, vizyon ve misyon doğrultusunda yönlendirmek, örgütsel amaçların optimum düzeyde teminini sağlamak gittikçe önemli hale gelmektedir. Bu kapsamda örgütlerde insan kaynakları yönetimi daha bir önem kazanmış, bu sebeple de farklı ve günün ihtiyaçlarını karşılayacak yeni bakış açıları ve stratejilere ihtiyaç duyulmuştur. İnsan kaynağı açısından çeşitliliğe sahip olan örgütlerin yönetimlerinin bu çeşitliliği yönetebilmesi, her biri farklı yeteneklere ve kişiliklere sahip çalışanlardan mümkün olan en yüksek verimi alabilmeleri oldukça önemlidir.

Alanyazın incelendiğinde farklılık kavramı çok boyutlu olduğundan ve çoğunlukla duygusal vasıflar taşıması nedeniyle farklılığı tanımlamak oldukça zor görülmektedir (Barutçugil, 2011:42). Farklılık kavramı; (Jones, 2005:169-170)'a göre dil, din, etnik köken, yaş, kültürel geçmiş, engelli olma, cinsiyet farklılıkları, kişilik, yaşam tarzı, yetenek ve görevler gibi insanların belirgin veya belirgin olmayan özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Farklılıkların yönetimi kavramı ise; genel olarak, kurum içinde bulunan insanların farklılıklarına hoşgörü ile yaklaşarak, onların sahip oldukları farklılıklara değer vererek, kurum içerisinde maksimum verimi sağlamaları ve potansiyellerini tam olarak ortaya koyma, böyle bir ortam oluşturma ve bu ortamı koruma sürecidir (United States Government Accountability Office Araştırma Raporu, 2005:1).

Farklılıkların yönetimi kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında altı aşamadan oluşan bir tarihsel süreç karşımıza çıkmaktadır. Birinci aşama, *sana nasıl davranılmasını istiyorsan sen de karşındaki kişiye öyle davran* prensibine bağlı, dinî aşamadır. İkinci aşama, farklılıkları tamamen ortadan kaldırmaya yönelik politikaları izleyen ve farklılıklara karşı agresif bir tutum sergileyen ve tek baskın bir kültür oluşturmaya çalışan asimilasyon aşamasıdır. Üçüncü aşama, yaşanan bir takım toplumsal sorunlara karşı çözüm arayışı içerisinde olan baskı altında farklılık aşamasıdır. Dördüncü aşama toplumsal sorunların olumsuz etkilerini minimize etmeyi amaçlayan eşit fırsat ve pozitif ayrımcılık aşamasıdır. Beşinci aşama, örgütlerde yaşanan çatışmaların azaltılması, bireysel haklar ve insana saygı prensiplerine dayanan farklılıklara değer verilmesi aşamasıdır. Son olarak altıncı aşama ise; farklılıkların yönetimidir (Barutçugil, 2011:219).

Bu çerçevede örgüt içerisinde farklılıkların örgütsel amaçlara ulaşılması noktasında bir köprü görevi görmeleri gerekliliği, farklılıkların yönetimi konusunu örgütlerin geleceği açısından önemli hale getirmektedir. Farklılıkların yönetimi; ekonomik hayatta, sosyal ve politik bileşenlerin olduğu alanlarda, eğitim kurumlarında daha doğrusu insan ilişkilerinin olduğu her alanda, farklılıkları anlayabilmeyi, farklılıkları olumsuz bir unsur olarak algılamayıp bir zenginlik olarak görebilmeyi sağlayan bir konudur (Memduhoğlu, 2017:263). Toplumların, tarım toplumundan, endüstri toplumlarına dönüşmeleri ve endüstri toplumlarından da bilgi toplumlarına doğru evrilme süreçleri, göçler, ülkeler arasındaki ekonomik ve sosyal birliktelikler son zamanda eğitim alanında çok kültürlü eğitimin önemini artıran itici bir güç olmuştur (Cırık, 2008:27). Demokratik toplumların doğasında çeşitlilik söz konusu olacağından bu tür toplumlarda eğitim alanlarında yaşanabilecek gerilimler kaçınılmaz görülmektedir. Bu nedenle eğitim politikalarının demokratik olması durumu söz konusu olduğundan, eğitim politikalarının toplumsal olarak belirlenen ortak bir değeri paylaşması beklenmektedir (Perry, 2009:445). Bu bakış açısı ile üniversitelerde farklı ülkelerden gelen öğrenci toplulukları da üniversiteler perspektifinden bir farklılık oluşturmada ve bu farklılığın yönetilebilmesi önemli hale gelmektedir.

Toplumsal dinamikleri kapsayan ve toplumları ayakta tutan bir kültür bilincinin oluşturulması farklılık unsurunu bir sorun olarak görmekle değil, toplumun bir zenginlik unsuru olarak görmekle mümkün olacaktır. Eğer farklılıklar bir zenginlik unsuru olarak kabul edilirse, farklı olan insanların toplumlara katkıları fazla olacaktır. Aksi takdirde çatışmalar kaçınılmaz hale gelecektir. Bu bağlamda çatışmaların yaşanmaması, farklılık unsurunun bir zenginlik olarak görülmesi toplumsal düzenin aileden sonra en önemli parçalarından birini oluşturan eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde dizayn edilmesi ile mümkün hale gelecektir. Bu nedenle eğitim kurumlarında farklılıklara hoşgörü ile yaklaşmak ve bu şekilde yaklaşılması gerektiği konusunu öğretmek oldukça önemli bir husustur (Yılmaz ve Yılmaz, 2012:212). Bu çerçevede küreselleşme süreci bir taraftan çok kültürlülük olgusunu ortaya çıkararak, farklılıkları bir zenginlik unsuru olarak görmekte ve bir taraftan da toplumsal kültürde baskın bir tekdüzeliliği ve benzeşme hususunu ortaya çıkarmaktadır. Böyle bir ortamda çok kültürlü toplumların tekdüzeliliğe girmemesi, toplum içerisinde bir kimlik bunalımı sorununun oluşmaması, çatışmaların yaşanmaması, farklılıkların bir zenginlik olarak addedilmesinin sağlanması, toplumun her kesiminde bulunan kişilerin kendisini bir birey olarak görmesi ve sağlanacak ulusal kültüre karşı bir uyum eğitimi verilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde farklı kültürden insanların bir araya gelerek oluşturduğu toplumlarda kültürel farklılıkların artması önemli bir husus olarak karşımıza çıkacaktır (Gökçalp vd., 2011:25-26).

Eğitim alanında yapılan çalışmalara bakıldığında farklılıkların yönetilmesi sürecinin iyi yönetilmesi ile birey ve okul arasında uyum sağlanacak ve karşılıklı bir içselleştirme gerçekleşecektir. Okulların en çok arzuladıkları unsur bu içselleştirme kavramını gerçekleştirmek olduğundan, farklılıkların yönetilmesi eğitim açısından oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir (Ngema, 2009). Ülke içerisinde veya ülkeler arasındaki nüfus hareketliliğinin artması ile çok kültürlü eğitim sisteminin inşa edilmesi ve eğitim süreci boyunca farklılıkların ön planda tutulması gerekmektedir. Bu kapsamda öğrencilere çok kültürlü yapının, çoğulcu bir yaşam şeklinin

benimsenmesi gerektiği gibi birtakım hedefler belirlenmelidir. Bu hedefler; (Bank ve Banks, 2010:234)

- Öğrencilerin farklı bakış açıları ile görmelerini sağlayarak, kendilerini anlamada yardımcı olması,
- Öğrencilerin mensup olduğu etnik grup ve topluluk kültürünü yansıtması,
- Öğrencilere farklı kültürleri öğrenebilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin sunulması,
- Ayrım gözetmeden tüm öğrencilere gerekli temel bilgilerin verilmesidir.

Öğrencilerin bu söz konusu hedeflere ulaşmaları öncelikle uygun eğitim ortamının sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu nedenle uygun bir ortamın oluşturulması eğitimin sürecinde yer alan bütün paydaşların sorumluluk almaları ile mümkün görülmektedir (Gay, 1994). Bu uygun ortamın sağlanması ise; kültürel bileşenlerin uygun noktalarda konumlanması ile sağlanabilir. Bazı değişkenlerin etkisi altında değişim gösteren kültür unsuru, örgüt yöneticilerini karmaşık bir özellik gösteren örgüt yapısını nasıl yönetebilecekleri noktasında çözüm önerileri sunar (White ve Jackues, 1995). Bu hususların etkisi ile örgütlerde kültürel öğelerin yönetilmesi ve varlığı bazı sakıncalar ortaya çıkarır. Örgüt yönetimi tarafından teşebbüs edilen yeni bir kültür ve inançlar sistematiği, örgüt içerisinde bulunanların davranışlarını etkileme yolu ile baskı altına alınması ile sonuçlanabilir (Morgan,1998). Bu durumda çalışanlar örgüt içerisinde kendilerini huzursuz hissedebilir ve örgütsel uyum düzeyinde düşüş yaşanabilir. Bunların başta eğitim kurumları olmak üzere, insanlar ile doğrudan etkileşim sağlayan hiçbir örgütte rastlantısal olarak yapılmaması ve belirli bir planlamaya tabi tutulması gerekmektedir. Ancak farklılıkları dikkate alarak yapılan, kültürel düzenlemeler başta olmak üzere, düzenlemeler örgütsel amaçlara hizmet edebilir. Eğitim kurumlarında farklılıkların avantaj ve dezavantajlarını aşağıdaki Tablo 3'de özetleyebiliriz.

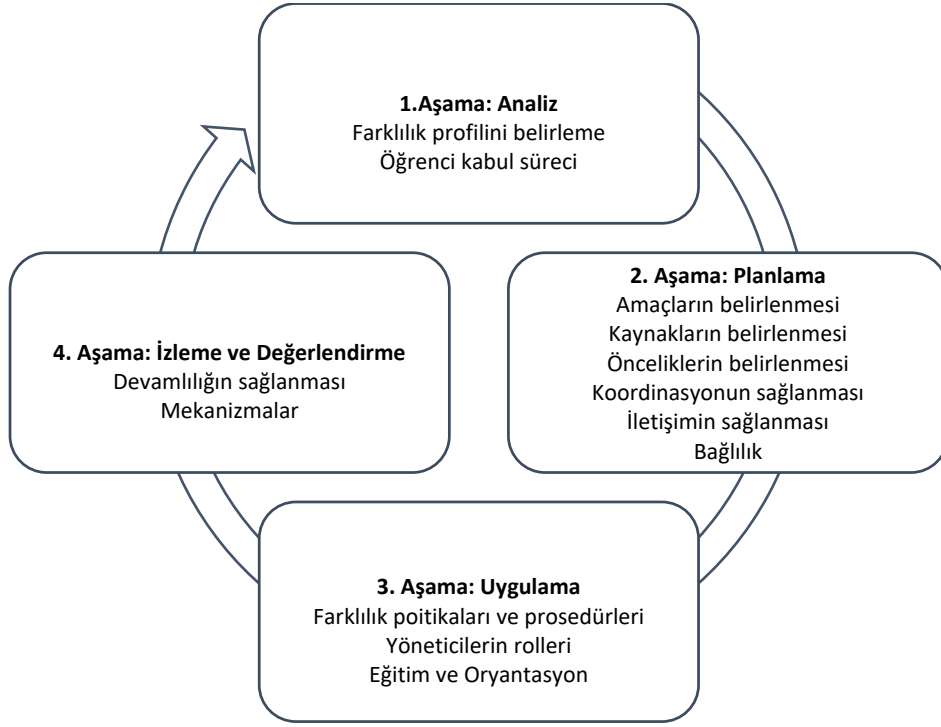
Tablo 3. Farklılıkların Avantajları/Dezavantajları

Farklılıkların Avantajları	Farklılıkların Dezavantajları
Başarılı öğrencileri çeker ve onların devamını sağlar.	Değişime direnci artırır.
Öğrencilerin tercihlerine olumlu katkı sağlar.	Bağlılık duygusunun zayıflanmasına neden olabilir.
Yaratıcılığı ve yeniliği teşvik eder.	İletişim problemleri ortaya çıkabilir.
Problemlerin çözümünü kolaylaştırır.	Öğrenciler arası çatışmaları doğurabilir.
Kurumsal esnekliği sağlar ve artırır.	Karar alma sürecini yavaşlatabilir.

Kaynak: Debra L. Nelson, James Campbell Quick (2018). ORGB-Organizational Behavior, Cengage Learning, Inc, Boston, USA, s.27'den uyarlanmıştır.

Farklılıkların yönetimi konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında genel olarak konunun iş örgütlerinde ele alındığı, farklılık konusunun ise iş gücü farklılıkları, iş yaşamında eşit fırsatlar kapsamında cinsiyet, etnik kimlik ve yetersizlik ile sınırlandırılmış olduğu ve farklılıkların hâkim bir bakış açısı içerisinde değerlendirilmediği, avantajları üzerinde durulmadığı, örgütsel düzeyde farklılıkların anlamına odaklanmadığı görülmektedir. Eğitim kurumlarında bu konuda çalışmaların yeterli ölçülerde yapılmadığı, küreselleşmenin etkisi ile eğitimin uluslararasılaşmasının gündemde olduğu günümüzde bu alanın göz ardı edildiği gözlenmektedir. Alanyazında yapılan araştırmalara bakıldığında çalışmaların genellikle farklılıkları yöneten bireylerin bakış açıları doğrultusunda olduğu, farklılıklara doğrudan maruz kalanların sürece dâhil olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda yapılan çalışma farklılıklara sahip olan bireylerin farklılık konusunu nasıl algıladıklarını ve farklılıklarının içerisinde buldukları kurum tarafından ne düzeyde yönetilebildiğini ortaya koymasına bakımından alanyazına katkı sunacaktır.

Farklılıkların yönetimine ilişkin geliştirilen modeli ise aşağıdaki şekilde ifade edebiliriz.



Şekil 1: Farklılıkların yönetimi modeli

Kaynak: O'Donovan, Deirdre, (2017). "Inclusion: Diversity Management 2.0", Managing Organizational Diversity (Ed. Carolina Machado and J. Paulo Davim) Springer International Publishing AG, s. 10'den uyarlanmıştır.

Farklılıkların yönetilmesi noktasında ilk aşama olan analiz aşamasında farklılıkların profilinin belirlenmesi ve öğrenci kabul sürecinin farklılıkları kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. İkinci aşama olan planlama kısmında, örgütün amaçlarının, kaynaklarının ve önceliklerinin belirlenmesi, akabinde farklılıkların yönetimi noktasında aktif rol alacak ve/veya alması gereken birimler arasında koordinasyon ve iletişim sağlanması gerekmektedir. Üçüncü aşamada örgüt kurumsal farklılık politikaları ve prosedürleri belirleyerek; örgütün burada aktif görev üstlenecek yöneticilerin rollerinin net olarak belirlenmesi, sonrasında gerekli görülüyorsa örgüt içi eğitim sürecinin ve oryantasyonun planlanıp uygulanması gerekmektedir. Son olarak dördüncü aşama olan izleme ve değerlendirme aşamasında belirlenen ve uygulanan farklılığın yönetilmesi uygulamalarının devamlılığının sağlanması için, işleyişin izlenmesi ve eksik olan noktaların tespit edilmesi gerekmektedir. Sorunlu ve/veya tamamlanması gereken mekanizmaların ivedilikle belirlenmesi ve doğrudan müdahale edilerek sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesinin sağlanması farklılıkların yönetilmesi noktasında hayati öneme sahiptir.

Farklılıkların yönetimi ve farklılık algısı arasındaki ilişki bağlamında, Memduhoğlu (2016) okul çalışanlarının farklılığı algılamaları ve idareciler tarafından farklılığa hoşgörülü çeşitli uygulamaların yapılması gerekliliği konusunda yapılan çalışmada, farklılığın çalışanlar ve okul idarecisi tarafından olumlu algılandığı ve pozitif yönlerinin ağırlıklı olduğu sonucuna varılmıştır. Farklılıkların yönetimi ve negatif ayrımcılık algısının öğrencilerin akademik ders performanslarına etkisi üzerine yapılan çalışmada farklılıkların yönetimi algısının akademik performans üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir (Taşlıyan, Çiçeklioğlu ve Afşar, 2017).

Son zamanlarda iş dünyasında ve sosyal hayatta yaşanan hızlı değişimler çok çeşitli toplum ve örgüt yapısını geçerli hale getirmiştir. Bu çok çeşitli yapı içerisinde farklı niteliklere sahip bireyleri ortak amaçlara doğru güdülemek oldukça zor hale gelmiştir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin farklılıkların yönetilmesi ve bunun örgütsel bir zenginlik haline getirilmesi konusunda yoğunlaşmaları söz konusudur (Demirel ve Özbezek, 2016:20).

YÖNTEM

Araştırmanın amacı, veri toplama ve analiz yöntemleri, araştırma soruları, hipotezleri yöntem başlığı altında verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Kastamonu Üniversitesinde öğrenim gören uluslararası öğrencilerin farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmada, yabancı uyruklu öğrencilerin farklılıkları algılama düzeyleri ve Kastamonu Üniversitesinin algılanan farklılıkları yönetebilme durumu farklı kültürlerden gelen uluslararası öğrencilerin görüşleri alınarak belirlenmiştir. Bu temel amaç doğrultusunda, Kastamonu Üniversitesinde öğrenim gören uluslararası öğrencilerin farklılıkların yönetimine ilişkin algısını belirlemek için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma, Kastamonu Üniversitesinde öğrenim gören uluslararası öğrencilerine yönelik olarak Kastamonu Üniversitesine bağlı fakülte ve yüksekokullarda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini öğrenim görmek için Kastamonu Üniversitesine gelen yabancı uyruklu öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda, basit tesadüfi örnekleme yöntemi yoluyla 530 uluslararası öğrenci rasgele seçilmiştir. Gay (1987:119)'a göre değişkenler ara

sında ilişkinin test edildiği ampirik çalışmalarda en az 30 gözlemin yapılması, örneklem düzeyinde araştırılan ilişki sonuçlarının evrenin tamamına doğru genelleştirilebileceği anlamına geldiği ifade edilmektedir. Çalışmada %95 güven aralığında ve kabul edilebilir hata oranı göz önüne alındığında örneklem sayısının 530 olması, sonuçların evrenin tamamına genelleştirilebileceğini gösterdiği ifade edilebilir.

Zaman ve maliyet kısıtlamalarından dolayı araştırma, Kastamonu Üniversitesi'nde öğrenim gören bütün uluslararası öğrencileri (3865) kapsayacak şekilde genişletilememiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin 530 öğrenciden temin edilmiş olması, örneklem sayısının yeterli görülmesine rağmen yine de araştırmanın önemli kısıtları arasındadır. Çok sayıda anketin örneklem içerisinde toplanamaması, anket dışında farklı veri toplama tekniklerinden yararlanılmamış olması ve araştırmanın verilerinin sınırlı yıllar içerisinde (2017/2018) toplanmış olması, araştırmanın diğer kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu ifade edilen kısıtlara rağmen araştırmadan elde edilen sonuçların konu hakkında genellemeler yapılabilmesi olanaklı hale getirdiği savunulabilir. Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özellikler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

	Özellik	Sayı	Yüzde (%)		Özellik	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	187	35,2	Fakülte	İİBF	152	28,6
	Erkek	343	64,6		İlahiyat F.	35	6,6
	Toplam	530	99,8		Müh.Mi.F.	136	25,6
Yaş	16-18	56	10,6		Eğitim F.	28	5,3
	19-21	274	51,6		Turizm F.	77	14,5
	22-24	166	31,3		Sağlık F.	46	8,7
	25+	33	6,2		BESYO	12	2,3
	Toplam	529	99,6		Diğer	29	5,5
Sınıf	1.Sınıf	195	36,7		Toplam	515	97,0
	2. Sınıf	167	31,5		Azerbaycan	91	17,1
	3. Sınıf	95	17,9	Afganistan	82	15,4	
	4. Sınıf	41	7,7	Kırgızistan	40	7,5	
	4+	26	4,9	Kazakistan	27	5,1	
	Toplam	524	98,7	Özbekistan	10	1,9	
Harcama (TL)	300-400	125	23,5	Türkmenistan	8	1,5	
	500-600	154	29,0	Suudi Arab.	40	7,5	
	700-800	111	20,9	Suriye	37	7,0	
	900-1000	54	10,2	Somali	25	4,7	
	1100-1200	32	6,0	Yemen	12	2,3	
	1300-1400	13	2,4	Diğer	155	29,2	
	1500 +	31	5,8	Toplam	527	99,2	
	Toplam	520	97,9				

Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri şu şekilde özetlenebilir; toplam 530 katılımcıdan 343'ünün (%64,6) erkek, 187'inin (%35,2) kadın olduğu; %51,6'sının 19-21 ve %31,3'ünün 22-24 yaş aralığında olduğu; %36,7'si birinci sınıf ve %31,5'inin ikinci sınıf öğrencisi olduğu; katılımcıların aylık bazda %29'unun 500-600 TL ve % 23,5'inin 300-400 TL harcama yaptığı; %28,6'sının İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve %25,6'sının Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi öğrencisi olduğu ve son olarak katılımcıların %17,1'inin Azerbaycan, %15,4'ünün Afganistan ülkelerinden geldiğini ifade edebiliriz.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada izlenecek yolun belirlenmesi için öncelikle alan araştırması ve literatür taraması yapılmıştır. Gerekli literatür taraması yapıldıktan sonra yabancı uyruklu öğrencilerin farklılıkların yönetimi konusunda algılamalarını ölçmek için kullanılan anket formu Brunner (2000) tarafından geliştirilen farklılıkların yönetimi ölçeğinden uyarlanmıştır. Ölçekte farklılıkların yönetimi konusu 3 alt boyut ve toplam 19 ifade, farklılıkların algısı ölçeği ise tek alt boyutta ve toplam 6 ifade ile ölçülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanıldığı çalışmada, hazırlanan anketin birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek, ikinci kısımda farklılık algısını ve üçüncü kısımda farklılıkların yönetimi algısını ölçmek amacıyla sorular yer almaktadır. Bu kapsamda hazırlanan anket formunda beşli Likert ölçeği ile düzenlenmiş ifadeler bulunmaktadır. Toplam 530 katılımcıdan toplanan anket formları araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Araştırma sonunda elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın temel soruları, araştırma hipotezleri ve hipotezlerin test edilmesinde kullanılan analizler Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. Hipotezlerin test edilmesinde kullanılan analizler

Araştırma Sorusu	Araştırmanın Hipotezleri	Analizler
Farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasında bir ilişki var mıdır?	H ₁ : Farklılıkların yönetimi alt boyutları ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon Analizi
	H ₂ : Farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon Analizi
Farklılıkların yönetimi farklılık algısı etkilemekte midir?	H ₃ : Farklılıkların yönetimi alt boyutları farklılık algısını etkilemektedir.	Regresyon Analizi
	H ₄ : Farklılıkların yönetimi farklılık algısını etkilemektedir.	Regresyon Analizi
Farklılık algısı öğrencilerin ülkelerine göre farklılık göstermekte midir?	H ₅ : Farklılık algısı öğrencilerin ülkelerine göre farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Anova

BULGULAR

Araştırma bulguları, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, verilerin toplanmasında faydalanılan farklılıkların yönetimi ve farklılık algısı ölçeklerine ait güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, korelasyon, tek yönlü Anova ve regresyon analiz sonuçlarıyla ortaya konulmuş olup, aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Araştırma kapsamında yabancı uyruklu öğrencilerin Kastamonu Üniversitesi'nde farklılık algılarını ve farklılıkların yönetimi algılamalarını ölçmeye yönelik iki ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı ve geçerlilik analizi olarak da faktör analizi kullanılmıştır. Farklılık algısı ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da ve farklılıkların yönetimi algısı ölçeği ise Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6. Farklılık algısı ölçeğinin güvenilirlik-geçerlilik analizi

Farklılık Algısı (Faktörler ve Değişkenler)	Faktör Yükleri Değerleri
F1: Farklılık Algısı	
Kastamonu Üniversitesi farklı kültür ve çevrelerden öğrencileri bir araya getirecek özelliğe sahiptir.	,733
Kastamonu Üniversitesi, farklı kültür ve kökenden öğrencilerin üniversiteye bir değer kattığının farkındadır.	,686
Öğrenciler arasındaki farklılıkların Kastamonu Üniversitesinin temel bir değeri olduğunu düşünüyorum.	,679
Benim gibi öğrenciler, Kastamonu Üniversitesi için önemli olduğunu düşünüyorum.	,677
Kastamonu Üniversitesi farklı etnik kökenlerden öğrencileri zenginlik olarak görmektedir.	,663
Kastamonu Üniversitesi benim gibi öğrencilerin temsil edilebilmesi için çeşitli çalışmalar yapmaktadır.	,625
Faktörlere İlişkin Cronbach's Alpha	,764
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	45,931
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha	,764
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)	45,931
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) (%)	,832

Tablo 6'da farklılık algısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik-geçerlilik analizi sonuçları görülmektedir. Farklılık algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,764'tür. Farklılık algısı tek temel faktörle ve toplam %45,931 varyansla açıklandığı, örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) ise ,832 olduğu belirlenmiştir. Farklılık algısı ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları da dikkate alındığında ölçeğinin güvenilirlik düzeyi ve yapısal geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Farklılık yönetimi ölçeğinin güvenilirlik-geçerlilik analizi

Farklılıkların Yönetimi (Faktörler ve Değişkenler)	Faktör Yük Değerleri		
	1	2	3
F1: Karşılıklı İletişim ve Güven			
Kastamonu Üniversitesinin benim gibi öğrencilerin refahı için elinden geleni yaptığını düşünüyorum.	,679		
Kastamonu Üniversitesi her ne zaman benim gibi öğrenciler için bir şeyler gerçekleştirdiğinde herhangi bir karşılık beklememektedir.	,672		
Kastamonu Üniversitesinin bize karşı verdiği sözleri yerine getirdiğini düşünüyorum.	,619		
Kastamonu Üniversitesinin benim gibi öğrenciler ile uzun süreli iletişim kurmak istediğini hissediyorum.	,592		
Kastamonu Üniversitesinin benim gibi öğrencilerin söylediklerini gerçekten de dikkate aldığını düşünüyorum.	,590		
Kastamonu Üniversitesinin bir şey gerçekleştirenken benim gibi öğrencileri de dikkate aldığını düşünüyorum.	,518		
F2: Tatmin			
Kastamonu Üniversitesinde bulunduğumdan dolayı mutluyum.		,768	
Benim gibi öğrencilerin Kastamonu Üniversitesi için önemli olduğunu düşünüyorum.		,672	
Kastamonu Üniversitesinde geçirdiğim zaman artıca üniversiteye daha iyi uyum sağlamaktayım.		,624	
Benim gibi çoğu öğrencinin Kastamonu Üniversitesi ile mevcut iletişimlerinden dolayı mutlu olduğunu düşünüyorum.		,568	
Kastamonu Üniversitesi, benim gibi öğrenciler ile iyi ilişkiler kurmaktadır.		,561	
Hem Kastamonu Üniversitesi hem benim gibi öğrenciler karşılıklı ilişkilerden faydalanmaktadır.		,514	
Genel itibarıyla Kastamonu Üniversitesinin benim gibi öğrencilerle kurduğu iletişimden memnunum.		,475	
F3: Karşılıklı İlişki			
Kastamonu Üniversitesi ile benim gibi öğrenciler arasında bir sınırlamanın olmadığını düşünüyorum.			,721
Kastamonu Üniversitesi bizim ile ilgili karar alırken benim gibi öğrencilerin fikirlerini alır.			,654
Kastamonu Üniversitenin benim gibi öğrencilere karşı adil davrandığını düşünüyorum.			,629
Kastamonu Üniversitesinin bize söylediği her şeyi gerçekleştirdiğini düşünüyorum.			,620
Kastamonu Üniversitesinin öğrenci topluluklarına gerekli önemi verdiğini düşünüyorum.			,500
Kastamonu Üniversitesinin bizlere yönelik misyonunu yerine getirdiğini düşünüyorum.			,473
Faktörlere İlişkin Cronbach's Alpha	,813	,841	,810
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	18,238	17,978	17,590
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha		,925	
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)		53,806	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) (%)		,949	

Tablo 7'de farklılık yönetimi ölçeğine ilişkin güvenilirlik-geçerlilik analizi sonuçları görülmektedir. Farklılık yönetimi ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,925'tir. Farklılık yönetimi üç temel faktörle ve toplam %53,806 varyansla açıklandığı, örneklem yeterlilik katsayısının (KMO) ise ,949 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin karşılıklı iletişim ve güven alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı ,813 ve %18,238 varyansla, tatmin alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı ,841 ve %17,978 varyansla ve karşılıklı ilişki alt boyutu Cronbach's Alpha katsayısı ,810 ve %17,590 varyansla açıklandığı görülmektedir. Farklılıkların yönetimi ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı da dikkate alındığında ölçeğin güvenilirlik-geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Faktörlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Faktörler	Ortalama	Std. Sap.	N	
Farklılık Algısı	3,46	,803	497	
Farklılıkların Yönetimi	Karşılıklı İletişim ve Güven	3,30	,851	506
	Tatmin	3,50	,852	489
	Karşılıklı İlişki	2,29	,844	492

Not: Ortalama değerler; 1: Kesinlikle katılmıyorum,...5:Kesinlikle katılıyorum ölçeğine göre hesaplanmıştır.

Tablo 8’de sunulan farklılıkların yönetimi ve farklılık algısı ölçeklerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri dikkate alındığında; katılımcıların, farklılıkların yönetimi alt boyutları olan karşılıklı iletişim ve güven, tatmin ve karşılıklı ilişki alt boyutlarına yönelik algılama ortalamalarının 2 ile 4 arasında bir değer olduğu görülmektedir. Katılımcıların, farklılıkların algısının yüksek olduğu ve farklılıkların yönetimi alt boyutlarından karşılıklı ilişkinin ise düşük olarak sonuçlandığı ifade edilebilir.

Tablo 9. Farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasındaki ilişki

Farklılıkların Yönetimi	Farklılık Algısı	
Karşılıklı İletişim ve Güven	r	,677**
	P	,001
Tatmin	r	,809**
	P	,001
Karşılıklı İlişki	r	,703**
	P	,001
Genel Olarak Farklılıkların Yönetimi	r	,808**
	P	,001

** Korelasyon ilişkisi çift yönlü ve 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da farklılıkların yönetimi ve farklılık algısı arasındaki ilişki yer almaktadır. Tablodan hareketle; farklılık algısı ile farklılıkların yönetimi alt boyutları karşılıklı iletişim ve güven ($r=,677$, $p=,001$), tatmin ($r=,809$, $p=,001$) ve karşılıklı ilişki ($r=,703$, $p=,001$) arasında pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki vardır. Buna ek olarak, genel olarak farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasında ($r=,808$, $p=,001$) pozitif yönlü anlamlı güçlü bir ilişki vardır.

Tablo 10. Farklılıkların yönetiminin farklılık algısı üzerine etkisi

Model 1: Bağımlı Değişken: Karşılıklı İletişim ve Güven	Beta	t	p	F	p	R ²
Sabit Değer	1,333	11,938	,000			
Farklılık Algısı	,673	19,772	,000	390,947	,001	,453
Model 2: Bağımlı Değişken: Tatmin						
Sabit Değer	,773	8,081	,000			
Farklılık Algısı	,802	28,917	,000	836,186	,001	,643
Model 3: Bağımlı Değişken: Karşılıklı İlişki						
Sabit Değer	1,209	10,760	,000			
Farklılık Algısı	,694	20,835	,000	434,108	,001	,482
Model 4: Bağımlı Değişken: Genel Olarak Farklılıkların Yönetimi						
Sabit Değer	,551	5,194	,000			
Farklılık Algısı	,808	28,329	,000	802,536	,001	,653

Tablo 10 incelendiğinde, farklılık yönetimi alt boyutlarından *karşılıklı iletişim ve güvenin* farklılık algısı üzerine olan etkisi Model 1 ile; *tatmin* alt boyutunun farklılık algısı üzerine olan etkisi Model 2 ile; *karşılıklı ilişki* alt boyutunun farklılık algısı üzerine olan etkisi Model 3 ile ve son olarak *genel olarak farklılıkların yönetiminin* farklılık algısı üzerine olan etkisi Model 4 ile tespit edilmiştir. Bu kapsamda geliştirilen modellerin (Model 1, Model 2, Model 3, Model 4) 0,05 anlamlılık ve F değeri dikkate alındığında anlamlı oldukları görülmektedir. Geliştirilen modellere göre farklılıkların yönetimi alt boyutları olan karşılıklı iletişim ve güven, tatmin ve karşılıklı ilişki farklılık algısını olumlu etkilediği görülmektedir. Buna göre kurum, farklılıkların yönetimi düzeyini yükselttikçe öğrencilerin farklılık algısı da olumlu bir şekilde yükselmektedir. Kurumun kendi farklılıklarına daha hoşgörülü bir tavır içerisinde girdiğini kabul ederek farklılıkları göz önünde bulunduran bir yaklaşıma sahip olduğu algısı oluşmaktadır. Böylece öğrencilerin farklılık algısı noktasında olumlu değişimleri, eğitim gördükleri kurumlara karşı daha fazla aidiyet duymalarını ve kendilerini diğer öğrencilerden farklı konumlamalarını sağlayacaktır.

Tablo 11. Anova analizi sonuçları

Ülke	Ortalama	Std. Sp.	f-değeri	p değeri
Azerbaycan	3,5281	,85967	1,224	,272
Afganistan	3,3420	,92713		
Kırgızistan	3,7117	,82836		
Kazakistan	3,5432	,72882		
Özbekistan	3,4259	,58399		
Türkmenistan	3,3125	,76862		
Suudi Arabistan	3,6316	,83572		
Suriye	3,4706	,60923		
Somali	3,1190	,86143		
Yemen	3,3750	,57351		

Tablo 11'e bakıldığında farklılık algısı ile öğrencilerin geldikleri ülkeler arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. ($p > 0,05$; $p = ,272$) Bu durumda "H₅: Farklılık algısı öğrencilerin ülkelerine göre farklılık göstermektedir", hipotezi reddedilmiştir. Böylece farklılık algısı ile öğrencilerin geldikleri ülkelerin anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı söylenebilir. Diğer yandan kurum farklılıkları yönetme noktasında ülke ayrımı yapmadan bütün yabancı uyruklu öğrencilere aynı şekilde davrandığını ifade etmek mümkündür. Yapılan analizler çerçevesinde araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 12'deki gibi özetlenebilir.

Tablo 12. Araştırma hipotezlerin sonuçlarına ilişkin özet sunum

Araştırmanın Hipotezleri	Hipotezlerin Test Sonuçları
H₁: Farklılıkların yönetimi alt boyutları ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir
H₂: Farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir
H₃: Farklılıkların yönetimi alt boyutları farklılık algısını etkilemektedir.	Desteklenmektedir
H₄: Farklılıkların yönetimi farklılık algısını etkilemektedir.	Desteklenmektedir
H₅: Farklılık algısı öğrencilerin ülkelerine göre farklılık göstermektedir.	Desteklenmemektedir

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşmenin de etkisiyle dünyada yaşanan hem toplumsal hem de yönetsel süreçlerdeki değişim ve dönüşüme bağlı olarak farklı etnik gruplara, inançlara mensup farklı coğrafyalarda yaşamış, farklı din ve kültürel gereksinimlere sahip insanların bir arada yaşadığı toplumsal bir yapı oluşmuştur. Farklı uyruklara, etnik kimliklere sahip bireylerin aynı amaç doğrultusunda bir araya gelerek oluşturduğu çeşitli toplumların aynı sosyal sistemde yer alması, farklılıkların yönetimi sorununu da beraberinde getirmektedir. Günümüzde özellikle uluslararası öğrenci değişimi programları ile üniversitelere yerleşen farklı uyruklara sahip öğrencilerin kurum içi yönetimi insan kaynakları alanının en belirgin sorunsalı haline gelmiştir. Her ne kadar farklı kültür ve coğrafyalardan, farklı düşünce ve inanışa sahip bireylerin yönetimi zor görünse de farklılıkların etkin ve verimli yönetimi yaklaşımı ile başarılı bir idare sağlanabilir. Yabancı uyruklu öğrencilerin kurum içi yönetimi özelinde de yükseköğretim kurumlarında sağlanacak farklılıkların etkin ve verimli yönetimi beraberinde öğrencilerin ahenk ve çalışma uyumu içinde öğrenim görmelerini sağlayacaktır. Literatürde doğrudan farklılıkların sahibi olan öğrencilerin gözüyle farklılıkların yönetilmesi algılamasını ölçmeye yönelik çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Genellikle, farklılıkların yönetimi algılaması yöneticiler açısından ölçülmeye çalışılmıştır. Bu yönü ile yapılan araştırmanın, bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucuna bakıldığında farklılıkların yönetimi ve alt boyutlarının, farklılık algısını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan beş hipotezden "H₁: Farklılıkların yönetimi alt boyutları ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır", "H₂: Farklılıkların yönetimi ile farklılık algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır", "H₃: Farklılıkların yönetimi alt boyutları farklılık algısını etkilemektedir", "H₄: Farklılıkların yönetimi farklılık algısını etkilemektedir", hipotezleri kabul edilirken; "H₅: Farklılık algısı öğrencilerin ülkelerine göre farklılık göstermektedir", hipotezi reddedilmiştir. H₅ hipotezinin desteklenmemesi ise, eğitim kurumunun farklılıkların yönetimi konusunda öğrencilerin geldikleri ülkelere bağlı kalmadan genel olarak aynı davrandığını ortaya koymaktadır. Yani eğitim kurumunun farklılıklara bütüncül bir bakış açısı sergilediğini, uluslararası öğrenciler arasında bir ayrım gözetmediğini söylemek mümkündür. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre desteklenen hipotezlere bakıldığında eğitim kurumunda farklılıkların yönetimi farklılık algısını olumlu etkilediğinden hareketle, farklılıkların yönetimi önemli ölçüde başarılıdır denilebilir. Tabi ki; farklılıkların yönetimi süreklilik arz edecek bir durum olduğundan, düzenli olarak mevcut durumun

izlenmesi ve gerekli görüldüğü durumlarda yeni politikaların belirlenmesi gerekmektedir. Bu süreç içerisinde uluslararası öğrencilerin kendilerini diğer öğrencilerden farklı ve negatif ayrımcılık çağrıştıracak uygulamalara maruz kalmamaları etkileşim sürecini hızlandıracağı gibi, eğitim kurumuna olumlu geri dönüşleri de olacaktır.

Yapılan bu araştırmanın ileride eğitim alanında farklılıkların yönetimi konusunda gerçekleştirilecek çalışmalara farklı bir boyut kazandırdığı ve farklılıklara sahip öğrencilerin gözünden farklılıkların yönetimi konusunun alanyazına katkı sağladığı sonucuna ulaşılabılır. Gelecekte yapılacak çalışmaların kapsamı genişletilerek daha iyi sonuçlara ulaşılabileceği ve belki uluslararası öğrencilerin farklılıkların yönetimi algılamasını ölçmenin yanında Türk uyruklu öğrencilerin farklılıklara bakış açılarını ya da farklılıkların yönetimi algılamalarını ölçmeye yönelik yapılacak çalışmalarda daha kapsayıcı sonuçlara ulaşılabileceği ifade edilebilir. Böylelikle bir yandan farklılıkların yönetilebilmesi gerçekleştirilirken diğer taraftan başka farklılıkların oluşturulması, eğitim alanında adil olmayan uygulamaların yapılması ve hatta farklılıkların yönetilebilmesinin sağlanması adına ayrımcılık uygulamaların gündeme gelmesi gibi sıkıntılı süreçlerin yaşanmaması sağlanabilir. Bu bağlamda farklı nitelikleri olan öğrencilere sahip eğitim kurumlarının bütün öğrencilere eşit muamele göstermesi, kapsayıcı politikalar izlemesi, farklılıkların bir zenginlik unsuru olduğunun bütün paydaşlar tarafından paylaşılmasını sağlaması oldukça önemlidir. Gelişen ve hızla dönen günümüz dünyasında öğrencilerin eğitimlerini tamamladıktan sonra farklı uluslardan, farklı kültürel imgelere sahip bireylerden oluşan iş örgütlerinde çalışacakları gerçeği asla göz ardı edilmemesi gereken bir husustur. Bu nedenle eğitim kurumlarının farklılıklara hoşgörü ile yaklaşmaları, farklılıkları herhangi bir çatışma atmosferi oluşturmadan örgütsel zenginlik kaynağı olarak görmeleri öğrencilerin eğitim hayatına olumlu katkı sunacağı gibi eğitim sonrasında iş hayatına da olumlu katkı yapacaktır.

Birleşmiş Milletler tarafından Ocak 2016'da yürürlüğe giren 2030 ajandasında "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" olarak 17 temel hedef belirlenmiştir (BM, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları). Bu hedeflerden "nitelikli eğitim", "eşitsizliklerin azaltılması" ve "barış, adalet ve güçlü kurumlar" hedeflerin uluslararası alanda hayata geçirilmelerini kolaylaştırıcı adımlar farklılıkların yönetilmesi sayesinde atılabilir. Bu konuda yapılacak çalışmalara, bu çalışmanın ışık tutacağı söylenebilir.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Çalışmamız 2020 yılı öncesi elde edilen veriler ile gerçekleştirildiğinden dolayı, Etik Kurul Onay bilgisi bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Balyer, A. & Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 25-43.
- Banks, J.A. ve Banks, C.A.M. (2010). Multicultural education issues and perspectives. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Barutçugil, İ. (2011). Kültürler arası farklılıkların yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BM, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html> (Erişim Tarihi: 27.10.2020)
- Budak, G. (2016). Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi. Ankara. (3. Basım).
- Brunner, B. R. (2000). *Measuring students' perceptions of the University of Florida's commitment to public relations and diversity* (Doctoral dissertation, University of Florida).
- Cırık, İ. (2008). Çok kültürlü eğitim ve yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, , 27-40.
- Cox, T. (1994). *Managing diversity and glass ceiling initiatives as national economic imperatives* (Vol. 199401). US Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
- Demirel, Y., & Özbezek, B. D. (2016). Örgütlerde Zenginliğin Kaynağı Olarak Farklılıkların Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-28.
- Douglass, J. A., & Edelstein, R. (2009). The Global Competition for Talent: The Rapidly Changing Market for International Students and the Need for a Strategic Approach in the US. Research & Occasional Paper Series. CSHE. 8.09. *Center for Studies in Higher Education*.
- Gay, L. R., & Airasian, P. (1987). Educational research: Competencies for analysis and application Columbus. Ohio: Merrill Publishing Company.
- Gay, G. (1994). A synthesis of scholarship in multicultural education. <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrsph/le0gay.htm> adresinden 8 Eylül 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Gökalp, M., Şahenk, S.S. ve Türkmen, M. (2011). Beden eğitimi derslerinde uygulanabilecek çok kültürlü oyun örnekleri. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, (), 23-31.
- Holton, R. (2000). Globalization's cultural consequences, dimensions of globalization. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 570, pp. 140-152.
- Kıroğlu, K., Kesten, A. ve Elma, C. (2010). Türkiye'de öğrenim gören yabancı uyruklu lisans öğrencilerinin sosyo- kültürel ve ekonomik sorunları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, Aralık 2010, ss.26-39.
- Kondağcı, Y. (2007). Yükseköğretimde yeni bir açılım olarak uluslararasılaşma ve Türkiye'de yükseköğretimin uluslararasılaşması üzerine bir tartışma, XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, TOKAT.
- Köksoy, M. (1997). Yükseköğretimde kalite ve Türk yükseköğretimi için öneriler. III., *graph. Darst-(Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Vakfı yayınları*, 1.

- Memduhoğlu, H. B. (2007). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre Türkiye’de kamu liselerinde farklılıkların yönetimi. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Memduhoğlu, H. B. (2011). Okullarda farklılıkların örgütsel doğurguları: Bir örnek olay incelemesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 115-138
- Memduhoğlu, H. B. (2016). Liselerde işgücüne ilişkin farklılık algısı ve farklılıkların yönetimi: Nitel bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 41(185).
- Ngema, J. A. (2009). An investigation of the role of the primary schools principals in management diversity. Unpublished master’sthesis. University of Zululand, South Africa.
- OECD Education at Glance, (2019) Erişim Adresi: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUR&treshold=10&topic=EO>, Erişim Tarihi: 17.02.2020
- OECD (2015), Education at a Glance 2015: OECD Indicators, OECD Publishing.
- Jones, N.B. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. Blackwell Publishing, 14 (2), 169-175.
- Perry, L. B. (2009). Conceptualizing education policy in democratic societies. *Educational Policy*, 23(3),423-450.
- Sürgevil, O. (2010). Çalışma yaşamında farklılıkların yönetimi (1. Basım). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık kavramına ve farklılıkların yönetimine temel oluşturan sosyo-psikolojik kuramlar ve yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (20), 111-124.
- Sürgevil, O. & Budak, G. (2008). İşletmelerin farklılıkların yönetimi anlayışına yaklaşım tarzlarının saptanmasına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (4), 65-96.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013). 10. Kalkınma Planı - 2014-2018, Ankara.
- United States Government Accountability Office. (2005). Diversity management: Expert-identified leading practices and agency examples. Report to the Ranking Minority Member, Committee on Homeland Security and Governmental Affairs, U.S. Senate, GAO- 05-90 <http://www.gao.gov/assets/250/245069.pdf> adresinden 17 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- UNESCO Institute for Statistics, “International (or internationally mobile) students” maddesi, <http://www.uis.unesco.org/Pages/Glossary.aspx>,
- Taşlıyan, M., Çiçeklioğlu, H., & Afşar, A. (2017). Farklılıkların yönetimi ve ayrımcılık algısının üniversite öğrencilerinin akademik performansları üzerine etkileri: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 101-124.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: kültürel zekâ. *KMU İİBF Dergisi* 11,16..
- Yılmaz, F. ve Yılmaz, S.A. (2012). Çokkültürlülük projesi: E-Twinning uygulamalarına ilişkin öğrenci görüşleri. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8, 120-132.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020). <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurulu, (2017), Yükseköğretimde uluslararasılaşma strateji belgesi - 2018-2022, 30 Haziran 2017