

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2



Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 2
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler *Reviewers List of This Issue*

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2

Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsun Küçükbay Gökcalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı ikinci sayısı (Cilt 6, Sayı 2) huzurlarımızdayız. Dergimize her sayıda sizlerden gelen destek ve talep farklı disiplinlere yayılarak artmakta ve buna paralel dergi yönetimimiz her sayıda mümkün olduğunca daha fazla makale yayınlamak için çaba sarf etmektedir. Bu sayıda işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplin alanlarından biri İngilizce ve ikisi literatür incelemesi olmak üzere toplam 13 makaleye yer veriyoruz.

“Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı ile Bir Değerlendirme” başlıklı bu sayının ilk makalesinde Serra YURTKORU ve Seçil TAŞTAN öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramlarını incelemekte ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünü ortaya koymaktadır. 280 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin öz-bilinç düzeyleri ve geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit eden yazarlar, öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini öz-bilincin olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

vi

Dergimize Sayısal yöntemler ve sağlık yönetimi alanında değerli katkılarını sunan Keziban AVCI “Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelemekte, yıllar içindeki başarı durumunun sıralamakta ve TOPSIS yönteminin hastaneler için de bir finansal performans ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

“Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığın ve Sermaye Yapılarına Etkisi” başlıklı çalışmaları ile Fırat ALTINKAYNAK, Sedat DURMUŞKAYA ve Enes ÖZCAN, çalışmalarında veri analizi yöntemini kullanarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığın etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki paylarını analiz etmektedir.

Serkan DENİZ, Mesut ÇİMEN, Beyza ERKOÇ, Onur YÜKSEL ve Metin ÖKSÜZ tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam

Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada yazarlar, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya koydukları çalışmalarında 229 hastane çalışanından elde ettikleri verilerden yararlanarak hastane çalışanlarında genel olarak çalışma yaşam kalitesi algısının olumlu olduğu belirlenmişlerdir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevlerine göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır.

“The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study” başlıklı İngilizce yazılan çalışmalarıyla Esra DİL, Mustafa Abdül Metin DİNÇER ve Tuğba Onur Türk dış ticaret şirketlerinin içinde faaliyette bulunduğu ekosistem ve büyüme eğilimlerine odaklanarak firmaların niteliklerini ortaya çıkarmaktadır. Kalitatif yöntem kullanılan çalışmada, 79 firmanın özelliklerini içerik analizi kullanılarak elde edilen bulgulara göre işletmeler yoğunlukla, Marmara Bölgesi’nde kurulmuş olup; Anonim şirket yapısına sahiptir, 200 ve üzerinde çalışanı vardır ve imalat sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgi alanında büyüyen ve çeşitlendirme kullanmayan firmalardan oluşmaktadır.

Canan Gamze BAL ve Fatma Nur KARAKUŞ “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi” başlıklı çalışmalarında; farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını incelemişlerdir. Yazarlara göre, farklılıkların yönetimi konusunda az sayıda tez çalışması yapılmıştır, tezler genellikle işletme bölümünde yoğunlaşmakta ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kalmaktadır.

Serkan EREBAK ve Zehra TARHAN “Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi” başlıklı çalışmalarıyla giderek önemi artan ve yaşlı nüfusu arttığı için ileride çok daha önemli hale gelecek olan yaşlı bakımında çalışan emekçilerin duygusal emekleri ile iş yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, yaşlılara karşı geliştirilen tutum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır ve yaşlı bakım

alanında tutum ve davranışlar kişilerin genel olarak hayatlarını da etkilemektedir.

Gülçin ÖZBAY ve Mehmet SARIŞIK, "Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi" başlıklı çalışmalarında otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde otel tercihi yaparken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadırlar. Çalışmanın sonucunda teknoloji gelişimiyle beraber konaklama işletmesi tercihlerinde insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yöneldikleri ortaya konulmaktadır.

"İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin AHP ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi" başlıklı çalışmalarıyla Hakan ÇELİK, Recep YILMAZ ve Kamil TAŞKIN, İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktadır.

Recep KIRBOĞA ve Oya AYTEMİZ SEYMEN Erdek/Balıkesir'de kamu güvenlik sektöründe faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli 550 kişi üzerinde yaptıkları "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" başlıklı çalışmalarında; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ tarafından örgüt ikliminin çalışanlarına etkisini ortaya koymak amacıyla TRC1 bölgesinde yapılan "TRC1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri" başlıklı çalışmada çalışanların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ilişki araştırılmaktadır.

Bu sayıdaki iki literatür incelemesinden ilki olan ve Erkan POYRAZ ve Serenay BİLGE tarafından hazırlanan "KOBİ'lerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Literatür Araştırması" başlıklı çalışmada KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya göre KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir ve bu durum KOBİ'lerin piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır.

Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi başlıklı çalışmada Ramazan BAŞ, 2002-2017/9 dönem aralığındaki toplam 63 bilimsel/akademik araştırma incelenmektedir.

*İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2*

Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 2

Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji Ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı İle Bir Değerlendirme**
The Impact Of Perceived Self-Consciousness On Positive Future Expectation: An Evaluation With Positive Psychology And Resource-Based Approach 1-24
Prof. Dr. Serra YURTKORU, Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN
- Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi**
Evaluation Of Financial Performance Of A Training And Research Hospital In The Center Of Ankara Province By Topsis Method 25-44
Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI
- Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığna Ve Sermaye Yapılarına Etkisi**
Effectiveness Analysis Of The Accountable Trademark Value On The Profitability And The Capital Structures In Tourism Companies 45-60
Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Sedat DURMUŞKAYA, Arş. Gör. Enes ÖZCAN
- Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma**
A Study Based On Hospital Employees' Quality Of Work Life Perception 61-73
Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ, Doç. Dr. Mesut ÇİMEN, Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ, Öğr. Gör. Onur YÜKSEL, Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ
- The Characteristics Of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study**
Türk Dış Ticaret Firmalarının Karakteristikleri: Bir Saha Araştırması 75-97
Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL, Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER, Tuğba ONUR
- Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi**
A Content Analysis On Graduate Thesis On Diversity Management: 2003-2017 Period 99-113
Doç. Dr. Canan Gamze BAL, Fatma Nur KARAKUŞ
- Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi**
Working In Eldercare Facilities: The Relationship Among Attitude, Emotional Labor And Work-Life Balance Satisfaction 115-133
Psk. Dr. Serkan EREBAK, Uzm. Psk. Zehra TARHAN
- Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi**
An Investigation On Internet Use Habits Of Hotel Customers During Purchase Decision 135-158
Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin Ahp Ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi

The Analysis Of The Effect Of Management Level Activities On Order Profitability Level With Ahp And TOPSIS Methods 159-187

Hakan ÇELİK, Doç. Dr. Recep YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN

Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

The Relationship Between Perception Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism In Organizations: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange 189-216

Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN, Recep KIRBOĞA

TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri

The Effects Of The Factors Of Organization Climate On Organizational Commitment In Public And Private Healthcare Organizations In TRC1 Region 217-238

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

Literatür Derlemesi/Literature Review

Kobilerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Ulusal Literatür Araştırması

A National Literature Review Of Strategic Financial Management In Small And Medium Sized Enterprises 239-252

Prof.Dr. Erkan POYRAZ, Serenay BİLGE

Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi

A Literature Review Of Semi-Strong Form Market Efficiency Test Studies Carried Out For Borsa Istanbul 253-285

Öğr. Gör. Ramazan BAŞ

**FARKLILIKLARIN YÖNETİMİ KONUSU
ÜZERİNE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZ
ÇALIŞMALARINA YÖNELİK BİR İÇERİK ANALİZİ:
2003-2017 DÖNEMİ**

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi**

99

Doç. Dr. Canan Gamze BAL

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü*

cgbal@ksu.edu.tr

ORCID ID: *orcid.org/0000-0003-1031-2588*

Fatma Nur KARAKUŞ

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi*

karakusfatmanur@hotmail.com

ORCID ID: *orcid.org/0000-0001-6572-1595*

ÖZ

Amaç: Çalışmamızın amacı, farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını inceleyerek analiz etmek, özetlemek ve elde edilen bulgular kapsamında konuya dikkat çekilerek önerilerde bulunmaktır.

Yöntem: Araştırma kapsamında genel bir durum tespiti yapılarak konu kavramsal yönden irdelenmiş ve niteliksel bir araştırma yöntemi olan içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiş olup ulaşılan tez çalışmaları incelenerek ortak noktaları belirlenmiştir.

Bulgular: Bulgular elde edilirken tez çalışmalarının yapıldığı yıllar, ana bilim dalları, enstitü ve danışmanlar, araştırmanın yapıldığı bölgeler ve üniversiteler, tez türü gibi bilgiler MS. Excel programı kullanılarak tablolar halinde sunulmuştur ve SPSS 21 paket programı aracılığıyla uyum analizi yapılmıştır.

Sonuç: Konu üzerine oldukça az sayıda tez çalışmasının yapılmış olduğu tespit edilerek incelenen çalışmaların sadece işletme bölümünde yoğunlaştığı ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklılıkların yönetimi konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için gereken

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**

önemin verilmesi gerekmektedir. Araştırmaların bu yönde arttırılması alana katkı sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, Farklılıkların Yönetimi, İçerik Analizi

100

A CONTENT ANALYSIS ON GRADUATE THESIS ON DIVERSITY MANAGEMENT: 2003-2017 PERIOD

ABSTRACT

Aim: The purpose of the study is to analyze and summarize 52 doctorate/master theses that were conducted from 2013 to 2017 and, with the scope of the findings, to make suggestions through underlining the topic.

Method: Initially, general assessment is conducted and the topic is scrutinized within the context of the study. Finally, theses are analyzed and common ground is found.

Findings: Release dates, academics departments, institutes, supervisors, geographical regions, universities, types of the theses are presented via Microsoft Excel Charts. Compatibility analyses are conducted in the course of getting findings.

Result: It's found that very few theses were conducted about the topic and analyzed theses mainly concentrate on business literature. There must be given sufficient attention so as to understand diversity management. Making more studies about the topic could be useful for guiding researchers and being a sustainable organization.

Keywords: Diversity, Diversity Management, Content Analysis

I. GİRİŞ

Çalışma ortamındaki farklılıklar, işgücünü stratejik olarak kullanan örgütlerin önemli bir üstünlük elde etmesine ve farklı işgücüne yatırım yaparak fırsata dönüştürmesine büyük ölçüde fayda sağlamaktadır (Hubbard, 2004). Bu durum işletmelerin; farklı görüşler, yaratıcı değişimler ve örgütsel gelişim sağlamak adına farklı özelliklere sahip iş gücünden yararlanma arzusunu da beraberinde getirmektedir. Farklı iş gücüne sahip olmanın bu denli önem kazandığı günümüz işletmelerinde farklılıkların yönetilmesi konusuna da gereken önem verilmelidir. Farklı yapılara ve

düşüncelere sahip iş gücünün aynı ortamda çalışmasının hem örgüte hem de bireye fayda sağlayacak şekilde getirilmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle farklılıklar etkin bir şekilde yönetilmeli, aralarındaki farklılıklara rağmen çalışanlar arasındaki iletişim güçlendirilerek bu durum bir avantaja dönüştürülmelidir. Çünkü farklılıkları yönetmenin en iyi yolu farklı özellikteki insanları aynı ortamda çalıştırmak ve aralarındaki iletişimi güçlendirmekten geçmektedir (Balyer ve Gündüz, 2010). Bu yönetim uygulaması farklılıklardan yararlanarak, farklı özelliklere ve kişisel değerlere saygı duyarak örgüt amaçlarına hizmet etmeyi sağlamaktadır (Gündoğdu, 2016). Farklılıklar etkin bir şekilde yönetilmediğinde ortaya çıkabilecek ayrımcılık; çatışma, düşük performans, işe yabancılaşma, kaytarma gibi sonuçlar doğuracak ve bu durum hem bireye hem de örgüte zarar verecektir.

Bu çalışmada temel amaç; incelenen tez çalışmalarını içerik analizi yöntemini kullanarak özetlemek, ortak noktalarını tespit etmek ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara ışık tutmaktır. İçerik analizi verileri incelemeye dayalı bir araştırma yöntemidir. Başka bir ifadeyle içerik analizi yöntemi; elimizdeki verileri özetlemek, standardize etmek, karşılaştırmak veya çalışmayı başka bir şekilde dönüştürerek aktarmamızı sağlamaktadır (Öğülmüş, 1991).

II. Farklılıkların Yönetiminin Kuramsal Çerçevesi

Farklılıkların etkin bir şekilde yönetilmesi konusunda yapılan çalışmalar ilk olarak 1990'lı yıllarda Amerika'daki işyerlerinde eşitliği sağlamak amacıyla yaygınlaşan "ayrımcılık karşıtı uygulamalar, eşit fırsatlar ve olumlu eylem" gibi uygulamalardan sonra ortaya çıkmıştır (Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004). İşletmeler açısından özellikle son yıllarda oldukça önemli hale gelen farklılıkların yönetimi kavramının anlaşılabilmesi için farklılık kavramının bilinmesi gerekmektedir. Fark; şeyleri, kimseleri birbirinden ayıran nitelikler, ayrılıklar, başkalıklar ve ayrımlardır. Farklılık ise farklı olmak benzememek şeklinde tanımlanmaktadır (Büyük Larousse 1986). Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre farklılık; "ayrım, başkalık" olarak nitelendirilmektedir (TDK, 2017). "Farklılıklar, öncelikle cinsiyet, yaş, dil, etnik köken, kültürel yapı, engelli olup olmama, cinsel tercih ve inançlarla ilgilidir. Ayrıca, eğitim düzeyi, meslek, sosyo-ekonomik geçmiş, kişilik profili, coğrafik durum, medeni durum veya diğer kariyer sorumluluklarını içermektedir" (Aksu, 2008). Farklılık kavramı değişmeye ve gelişmeye devam eden bir kavramdır (Kreitz, 2007). Bazıları farklılığı yeni uygulamalar, renkli bir oluşum, yeni fikirler olarak düşünse de bazıları örgüte zarar veren başarısını engelleyen bir faktör olarak düşünebilmektedir (Ferris et al.,

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**

102

1993). Farklılıkların yönetimi ile; (a) Etnik köken, cinsiyet ve kültür farklılığı olan insanlar başta olmak üzere, farklı özelliklere sahip insanlar arasındaki iletişimi güçlendirmek, (b) Farklılıkları; stres, çatışma, yanlış iletişim ya da örgütsel etkinliğin, ilerlemenin ve çalışanların işten duyduğu tatminin önünde bir engel olarak görmek yerine, yaratıcılık, tamamlayıcılık ve daha iyi bir örgütsel etkinlik düzeyine ulaşmak için araç haline getirmek amaçlanmaktadır (Sürgevil ve Olca, 2008).

Farklılıkların yönetimi kavramını ilk ortaya atan kişi R. Roosevelt Thomas olarak bilinmektedir. Thomas (1990)'a göre farklılıkların yönetimi farklı işgücüne sahip olmak veya onları kontrol etmek değildir. Onlara örgüt içerisinde farklı düşüncelerini özgürce ortaya koyabilecekleri, örgütün amaçlarına hizmet etmeye yönelik kendilerinden bir şey katabilecekleri bir ortam sunmaktır (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008). Farklılıkların yönetimi; "çalışanlar arasında; insanların yaş, cinsiyet, ırk, sosyal sınıf, meslek, din, fiziksel engellilik ve cinsel yönelim gibi farklarına ilişkin olumsuz tepkileri iyileştirmeye çalışan örgütsel bir uygulama" şeklinde de tanımlanabilmektedir (Lorbiecki, 2001). Başka bir tanımda ise; farklılıkların yönetimi bir örgütteki benzerlik ve farklılıkları kabul edip bundan yararlanmayı içeren, geleceğe yönelik, değerlerin yönlendirdiği, stratejik, iletişim odaklı, etkin ve bilinçli bir şekilde geliştirildiğinde şirket için önemli faydalar sağlayan bir yönetim süreci olarak ifade edilmektedir (Keil et al., 2007).

Görüldüğü üzere araştırmacılar farklılıkların yönetimini çeşitli tanımlarla ifade etmişlerdir. Bu tanımlarda genel olarak üç konu üzerinde durulmuştur. Birincisi farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesi ve farklı insanların birlikte çalışmasının örgüte değer katabileceği konusudur. İkincisi her çeşit farklılığı içeren bir farklılık, yalnızca cins ve etnik yapı gibi açıkça görülen fiziksel farklılıklar değildir. Sonuncusu ise örgüt kültürü ve örgütün çalışma çevresi farklılıkların yönetimini ilgilendirmektedir (Aksu, 2008). Farklılıklar yönetilirken yapılması gereken en önemli davranış, yapı, görüş ve anlayışları farklılık gösteren bireyleri aynı amaç etrafında toplayarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye yöneltmektir (Linnehan ve Konrad, 1999).

Başta Amerika olmak üzere farklılıkların yönetimine önem veren, akademik ve ticari anlamda çok önemli çalışmalar gerçekleştiren ülkelerin aksine Türkiye'de ne yazık ki gereken önem verilmemektedir ve farklılıkların yönetimini tam anlamıyla uygulayan az sayıda işletme vardır (Aksu, 2008). Farklılıklara önem verilmediğinde ve etkin bir yönetim sağlanamadığında ise dört farklı düzeyde sorun ortaya çıkabilir. Bu sorunların en hafifi bireysel düzeydedir ve sadece o kişiyi rahatsız eder.

Bazı durumlarda ise gruplar veya takımlarda ortaya çıkan ilişki ve iletişim sorunları grubun motivasyonunu ve performansını önemli derecede etkileyebilir. Farklılıklardan kaynaklanan sorunlar tüm örgüte zarar verebilecek düzeyde olabileceği gibi daha da önemlisi sorunun çok sayıda kişi ve kuruluşa yansıtacak derecede toplumsal bir konu olarak gündeme gelmesi de söz konusu olabilir (Aksu, 2008).

III. Farklılıkların Yönetimi İle İlgili İşletmelerin Benimsedikleri Yaklaşımlar

Thomas (1991, 1996), örgütlerin değişen işgücü özelliklerine verdikleri tepkileri temel alan üçlü bir sınıflandırma yapmıştır: (a) olumlu eylem, (b) farklılıklara değer vermek, (c) farklılıkları yönetmek. Thomas'a göre; değişen çevre koşullarına olumlu eylemle cevap veren örgütlerin amacı kadınların ve azınlıkların daha çok temsil edilmesini sağlamaktır. Farklılıklara değer verme yönünde girişimlerde bulunan örgütler farklılıkları anlamayı ve kabul etmeyi teşvik ederek, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak Thomas'a göre; farklı işgücünden fayda edebilmek ve bu işgücünün uyumlu çalışmasını sağlamak için örgütün temel kültüründe ve sisteminde değişiklik yapılması gereklidir. Bu da ancak farklılıkların yönetilmesi ile gerçekleştirilebilir (Akt: Agars ve Kottke, 2004).

Cox (1991) ise tekil, çoğulcu ve çok kültürlü örgütler olmak üzere üçlü bir sınıflandırma ileri sürmüştür. Bu sınıflandırmada ise örgütlerin farklılıklara değer verme çerçevesinde, yeni fikirlere açık olma durumlarını ve derecelerini göstermektedir (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Powell'ın (1993) sınıflandırması ise farklılıklarla ilgili en eski modellerden biridir. Bu modelde farklılıkların yönetimi, "örgütlerin eşit istihdam fırsatı konularına cevap verme tarzları" ile açıklanmıştır. Powell'a göre, örgütler farklılıklar karşısında proaktif, reaktif ve nötr olabilirler. Bu modele göre bir örgütte en çok olması istenen davranış "proaktif"lidir. Proaktif örgüt; kadınların ve azınlıkların işgücüne katılmasını destekleyen ayrımcılık karşıtı yasalar olmaksızın, kendi başına hareket etmekte ve çok kültürlü işgücüne önem vermektedir. Reaktif örgüt ise tam tersi sadece var olan kanunlarla çatışmamak için kadınların ve azınlıkların işgücüne katılımını sağlama görevini üstlenmektedir. Bazı örgütler ise hiçbir şey yapmamayı tercih edebilmektedir. Bu örgütler kendilerine dava açılmasını, boykot edilmeyi göze alarak itibarını yitirme riski taşıyan nötr örgütlerdir (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Golembiewski (1995) ise farklılıklara ilişkin değişen demografik özelliklere verilen tepkilere göre örgütleri: baskı altında farklılık, eşit fırsat,

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**

104

artan olumlu eylem, farklılıklara değer vermek, farklılıkları yönetmek olarak beş sınıfa ayırmıştır (Akt: Sürgevil ve Budak, 2008).

Çalışmamızın bundan sonraki aşamasında kavramsal yönünü irdelediğimiz farklılıkların yönetimi kavramı üzerine yapmış olduğumuz içerik analizi sunulacaktır.

IV. Farklılıkların Yönetimine İlişkin Yürütülmüş Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi

Araştırmamızda kullanılan yöntem "içerik analizi yöntemi"dir. İçerik analizi, metinlerdeki değişkenleri tarafsızlık esasıyla sistematik bir şekilde sayısal olarak ölçmeye dayanır (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012). Cohen, Manion ve Marrison'a (2007) göre içerik analizi; metinlerin düzenlenmesi, sınıflandırılması, karşılaştırılması ve metinlerden teorik sonuçlar çıkarılmasından oluşan bir araştırma yöntemidir (Akt: Göktaş ve diğ., 2012).

Bu araştırmada farklılıkların yönetimi konusunda literatür taraması yapılarak 2003-2017 yılları arasında yapılan 52 adet lisansüstü tez çalışmasına ulaşılmıştır. Ulaşılan tez çalışmaları incelenerek ortak noktaları belirlenmiştir. Çalışmaların yapıldığı yıllar, çalışma yapılan üniversitenin bulunduğu bölge, çalışmayı yürüten danışmanın unvanı, çalışmanın yapıldığı ana bilim dalı ve enstitü bazında incelenmiştir. Özetlenen veriler MS. Excel dosyasında tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır. Daha sonra veriler SPSS 21 paket programına aktarılmıştır. Program aracılığıyla uyum analizi yapılmış ve grafik yorumlanmıştır.

V. Uygulama ve Bulgular

Araştırmamızın bu bölümünde içerik analizi yöntemi ile elde edilen veriler tablo haline getirilerek ve uyum analizi ile test edilerek yorumlanmıştır.

Tablo 1.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Ve Ana Bilim Dallarına Göre
Dağılımı

Ana Bilim Dalı	Yıllar													Toplam
	2003	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
İşletme	0	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	5	1	24
İnsan Kaynakları Yönetimi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Kamu Yönetimi	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3
Turizm	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
İşletme Mühendisliği	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Halkla İlişkiler	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	4
Hemşirelik	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Eğitim Bilimleri	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3	3	2	2	13
Toplam	1	1	3	2	3	1	6	3	3	7	7	9	6	52

Farklılıkların yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler yıllar ve anabilim dalları bazında incelenmiştir. 24 adet lisansüstü tez çalışması ile konunun en çok işletme ana bilim dalında çalışıldığı görülmektedir. Bu sayı toplam çalışmaların %46,2'sini kapsamaktadır. İncelenen yıllar arasında her yıl düzenli olabilecek bir sayıda çalışma yapılmış olsa da en çok çalışmanın 2016 yılında, en az çalışma ise 2003, 2004 ve 2010 yıllarında yapıldığı görülmektedir. Genel olarak araştırma sayılarına bakıldığında günümüze yaklaştıkça az da olsa bir artış gözlenmektedir.

Tablo 2.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin Enstitü, Yıl ve Danışmana Göre Dağılımı

Yıllar ve Danışmanlar	Enstitüler				Toplam Yüzde
	SBE	FBE	Eğitim	Sağlık	
2003	1	0	0	0	1 (1,9)
2004	1	0	0	0	1 (1,9)
2007	2	0	1	0	3 (5,8)
2008	2	0	0	0	2 (3,8)
2009	3	0	0	0	3 (5,8)
2010	1	0	0	0	1(1,9)
2011	6	0	0	0	6 (11,5)
2012	3	0	0	0	3 (5,8)
2013	2	0	0	1	3 (5,8)
2014	5	0	2	0	7 (13,5)
2015	5	0	2	0	7 (13,5)
2016	7	0	2	0	9 (17,3)
2017	3	1	2	0	6 (11,5)
Yrd. Doç. Dr.	9	0	4	0	13 (26,9)
Doç. Dr.	12	0	3	1	16 (28,8)
Prof. Dr.	20	1	2	0	23 (44,2)

Enstitüler bazında incelendiğinde konu üzerine en fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde çalışıldığı görülmektedir. Sosyal bilimler Enstitüsü'nde toplam 41 adet lisansüstü tez çalışması yapılmıştır. Araştırma sayılarına bakıldığında ise konunun popülerite artışına paralel olarak araştırma sayılarının da artmaya başladığı yorumunu yapabiliriz. Tezlere danışmanlık yapan öğretim üyeleri ise en çok Prof. Dr. unvanını taşımaktadır. İncelenen 52 lisansüstü tezin 23 tanesini Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenler yürütmüştür. Sosyal Bilimler Enstitüsünde de aynı şekilde Prof. Dr. Unvanına sahip danışmanlar daha çok çalışma yürütmüştür.

Tablo 3.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Enstitü ve Tez Türüne Göre Dağılımı

Tez Türü	Enstitüler				Toplam Yüzde
	SBE	FBE	Eğitim	Sağlık	
Yüksek Lisans	31	1	6	1	39 (75)
Doktora	10	0	3	0	13 (25)
Toplam	41	1	9	1	52 (100)

Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi

107

Tablo 3'e bakıldığında Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 31 adet yüksek lisans, 10 adet doktora tezi olmak üzere toplamda 41 adet lisansüstü tez yazılmıştır. Konu üzerine en fazla yüksek lisans düzeyinde çalışma yapılmıştır. Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ise incelenen dönemde çalışma sayısının 2 adet ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde toplam 9 adet araştırma yapılmış olup 6 tanesi yüksek lisans tez çalışmasıdır.

Tablo 4.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bölgelere, Üniversitelere ve Tez Türüne Göre Dağılımı

Üniversite Bölgeleri	Üniversiteler	Tez Türü		
		Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Marmara	Abant İzzet Baysal	2	1	3
	Sakarya	1	0	1
	İstanbul Teknik	1	0	1
	İstanbul Ticaret	2	0	2
	Marmara	3	1	4
	Uludağ	0	2	2
	Trakya	1	0	1
	Beykent	1	0	1
	Haliç	1	0	1
	Maltepe	0	1	1

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi
108**

Tablo 5. Devamı

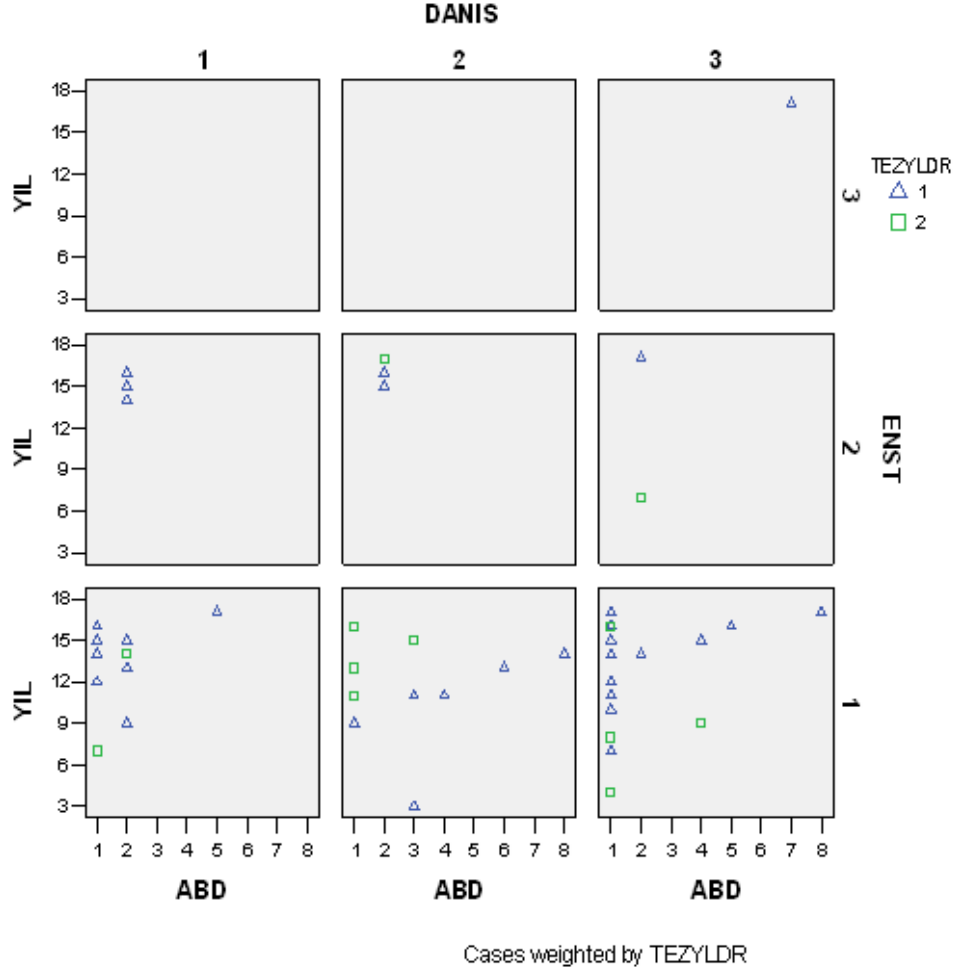
	Dokuz Eylül	4	1	5
	Ege	2	1	3
Ege	Muğla Sıtkı Kocaman	1	0	1
	Afyon Kocatepe	0	1	1
	Çanakkale On Sekiz Mart	0	1	1
	Akdeniz	1	0	1
Akdeniz	Çağ	1	0	1
	Kahramanmaraş Sütçü İmam	1	0	1
	Gazi	2	0	2
	Anadolu	1	2	3
İç Anadolu	Ankara	1	1	2
	Bahçeşehir	1	0	1
	Niğde	1	0	1
	Karamanoğlu Mehmet Bey	2	0	2
	Toros	2	0	2
Karadeniz	Hitit	1	0	1
	Yüzüncü Yıl	1	0	1
	Zirve	3	0	3
Doğu Anadolu	Harran	1	0	1
	Batman	1	0	1
	Dicle	0	1	1
	Toplam	39	13	52

Tablo 4'e bakıldığında en fazla lisansüstü tez çalışmasının Marmara Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir. Bölge olarak ise en fazla tez çalışması %28,8 ile Marmara ve %25 ile Ege Bölgeleri'nde yapılmıştır. En az çalışma ise Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri'nde yapılmıştır.

Farklılıkların yönetimi üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmalarının yapıldığı yıl, ana bilim dalı, danışman, enstitü ve tez türü arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek amacıyla uyum analizi yapılarak elde edilen grafik yorumlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve özellikleri belirlenerek istatistiksel olarak ortaya konmuştur.

Uyum analizi yaparken iki veya daha fazla değişkenin kategorileri arasındaki ilişkileri eşanlı olarak çözümlenmek amaçlanmaktadır. Değişkenleri çözümlerken kategorilerin sıkları ile oluşturulan çapraz

tablolarda kategoriler arasındaki ilişkiyi daha basit bir şekilde açıklayan grafikler çizilmektedir (Baş vd., 2014).



Şekil 1.

**Yıl, Ana Bilim Dalı, Danışman, Enstitü ve Tez Türü Uyum Analizi
Grafığı**

Hazırlanan uyum analizi grafiğini daha kolay bir şekilde yorumlanabilmesi için tez türü (yüksek lisans ve doktora) sırasıyla üçgen ve kare sembolü ile ifade edilmiştir. Tez çalışmasını yürüten danışman unvanları (Yrd. Doç. Dr., Doç. Dr. ve Prof. Dr.) sırasıyla 1-2-3 rakamları ile ifade edilmiş, ana bilim dalları 1 ile 8 arasında numaralandırılmış, incelenen yılların ise son iki rakamına tablo üzerinde yer verilmiştir. Tablo 3-4'ten de anlaşılacağı üzere lisansüstü tez çalışmaları arasında yüksek lisans tez çalışmalarının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna ek olarak uyum analizi grafiği ile çoğunlukta olan yüksek lisans tez çalışmalarının hangi yıllarda yapıldığı hangi unvana sahip danışmanlar tarafından

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi****110**

yürütüldüğü ve hangi anabilim dalında yoğunlaştığını eş zamanlı olarak görebilmek mümkün olmaktadır. Ancak Tablo 4'te bu şekilde verilere ulaşabilmek söz konusu değildir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılan çalışmalara bakıldığında yıllara göre oldukça düzenli bir dağılım izlediğini görmekteyiz. En fazla işletme ana bilim dalında çalışma yapıldığı görülmektedir ve bu çalışmalar en fazla Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür. Çalışmalar 2012-2015 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Uyum analizine baktığımızda ise 2012-2015 yılları arasında yapılan çalışmaların çoğunlukla işletme ana bilim dalında yapılan ve Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülen tez çalışmaları olduğu sonucuna daha basit bir şekilde ulaşabilmek ve yorumlayabilmek mümkündür. Ana bilim dalları arasında en az çalışma işletme mühendisliği ve hemşirelik ana bilim dallarında yapılmıştır. Konu üzerine en fazla lisansüstü tez çalışmasının Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar ise çoğunlukla Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür. Bu enstitüde yapılan lisansüstü çalışmalar arasında yüksek lisans tezleri çoğunluktadır. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde en az çalışma yapılan yıllar ise 2003-2006 ve 2006-2009 yılları arasındadır.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde ise oldukça az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülen yüksek lisans tezleri en çok 2012-2015 ve 2015-2018 yılları arasında yoğunlaşmıştır. Yine aynı yıllar arasında Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde çoğunlukla Yrd. Doç. Dr. ve Doç. Dr. unvanına sahip danışmanlar lisansüstü tez çalışmalarını yürütmüştür.

Fen Bilimleri Enstitüsü'nde nadir de olsa konu üzerine lisansüstü çalışma yapılmıştır ve Prof. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yürütülmüştür.

İncelenen tezler ilişkilendirilmiş oldukları konu bakımından Tablo 5' te ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 6.
2003-2017 Yılları Arasında Farklılıkların Yönetimi Konusunda
Yapılan Lisansüstü Tezlerin İlişkilendirildiği Konulara Göre
Dağılımı

İlişkilendirildiği Konu	Tez Türü		Toplam
	Yüksek Lisans	Doktora	
Örgüt kültürü	1	2	3
Kültürel farklılıkların yönetimi	7	2	9
Farklılıkların yönetimi	12	4	16
Örgütsel bağlılık	5	3	8
Örgütsel vatandaşlık davranışı	1	0	1
Yetenek yönetimi	0	1	1
İşten ayrılma niyeti	0	0	0
Çalışan farklılık algıları	2	0	2
Liderlik	2	0	2
Mobbing	2	0	2
İnsan kaynakları yönetimi	1	0	1
İnovasyon	0	1	1
Farklılıkları yönetme becerileri	5	0	5
İşten ayrılma niyeti	1	0	1

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu Üzerine
Bir İçerik
Analizi**

111

İncelenen yıllar arasında farklılıkların yönetimi konusunda yapılan 16 tez çalışması farklı bir konu dahil edilmeden araştırılmıştır. Bunu takip eden kültürel farklılıkların yönetimi ise çoğunlukla incelenen diğer bir konudur ve 9 tez çalışması bu konu üzerine hazırlanmıştır. Bunu ise birçok araştırmanın konusunu oluşturan örgütsel bağlılık konusu izlemiştir ve incelenen tezlerin 8 tanesi bu konu ile ilişkilendirilmiştir. Literatürde son yıllarda daha çok görmeye başladığımız güncel kavramlarla ilişkisi sınırlı sayıda kalmıştır.

VI. Sonuç

İncelenen çalışmalardan elde edilen bulgulara göre farklılıkların yönetimi kavramı çoğunlukla tek başına araştırmaların konusunu oluştursa da kültürlerarası farklılıklar, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yetenek yönetimi, inovasyon, işten ayrılma niyeti, liderlik ve mobbing konularıyla ilişkilendirilmiştir. Konu üzerine oldukça sınırlı sayıda çalışma yapıldığı ve sınırlı sayıda konuyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Buna rağmen son yıllarda araştırmaların arttığı gözlemlenmiştir. En çok çalışma yapılan ana bilim dalının işletme olduğu ve yüksek lisans tez çalışmalarının çoğunlukta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarda anket ve görüşmelerin otomotiv, ulaştırma, hizmet, eğitim, üretim gibi sektörlerde uygulandığı görülmektedir. Sonuç

**Farklılıkların
Yönetimi
Konusu
Üzerine Bir
İçerik Analizi**
112

olarak hemen her sektörde karşımıza çıkan, bir örgütte başarı için vazgeçilemez bir unsur olan farklılıklara önem verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda farklı kültürlerin bir arada çalışmasını bir avantaj haline getirebilmek için farklılıkların etkin yönetimi konusuna da gereken önem verilmelidir. Farklılıkların etkin yönetilmesi için çalışanlar arasındaki iletişim çok önemli, belki de en önemli husustur. Bu nedenle araştırmalarda çalışanların sosyal hayatı da irdelenerek aralarındaki ilişkinin, iş dışındaki iletişimleriyle ile desteklenmesi için yapılacak çalışmalar iletişim ve yaşam doyumuna da katkı sağlayacak ve karşılıklı etkileşim gösterecektir. Bu gibi kavramlarla ilişkileri gelecekte yapılacak araştırmaların konularına dahil edilebileceği gibi farklılıkların etkin yönetilmesine katkı sağlayacak farklı araştırma konularına da yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, N. (2008). Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama, Yayınlanmış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Agars, M. D. ve Kottke, J. L. (2004). Models and Practice of Diversity Management: A Historical Review and Presentation of a New Integration Theory. In Stockdale, M.S. Crosby, F. J. (Eds.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity*. pp.55-57. USA: Blackwell Publishing.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2011). Yönetici ve Öğretmenlerin Okullarında Farklılıkların Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32: 25-43
- Baş, M., Yangil, F. M. ve Aygün, S. (2014). Entelektüel Sermaye Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2002-2012 Dönemi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23): 207-226.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi(1986). Interpress Basım ve Yayıncılık, Cilt:11, İstanbul, s.5479
- Cohen, L., Manion, L. Ve Morrison K. (2007). *Research Methods in Educations*. Sixth Edition, New York: e Library.
- Cox, T. H. (1991). *The Multicultural Organization*. Academy of Management Executive, 5: 34-47.
- Golembiewski, R. (1995). *Managing Diversity in Organizations*. University of Alabama Press.
- Göktaş, Y., Küçük, S., Aydemir, M., Teli, E., Arpacık, Ö., Yıldırım, G. ve Reisoğlu, İ. (2012). Türkiye’de Eğitim Teknolojileri Araştırmalarındaki Eğilimler: 2000-2009 Dönemi Makalelerinin İçerik Analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1): 177-199.

- Gündoğdu, H. (2016). KOBİ'lerde Farklılıkların Yönetimi ve İnsan Kaynakları Politikaları, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hubbard, E. E. (2004). The Manager's Pocket Guide to Diversity Management. Amherst, Massachusetts. HRD Press. India.
- Kamp, A. ve Hagedorn Ramussen, P. (2004). Diversity Management in a Danish Connex; Towards a Multicultural or Segregated Working Life?. *Economic and Industrial Demography*, 25(4): 525-554.
- Keil, M., Amershi, B., Holmes, S., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A. ve von Unruh, K. (2007). Farklılıkların Yönetimi İçin Eğitim El Kitabı.
- Kreitz, P. A. (2007). Best Practices for Managing Organizational Diversity, Director, Technical Information Services Stanford Linear Accelerator Center, Stanford: Stanford University.
- Linnehan, F. ve M. Konrad, A. (1999). Diluting Diversity: Implications For Intergroup Inequality In Organizations. *Journal Of Management Inquiry*, 8(4): 399-414.
- Lorbiecki, A. (2001). Changing Views On Diversity Management: the rise of the Learning Perspective and the need to Recognize Social and Contradictions. *Management Learning*, 32(3): 345-361.
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik Çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1-2), 213-228.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7): 141-154.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık ve İşgücü Farklılıklarının Yönetimine Analitik Bir Yaklaşım, Yayınlanmış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Thomas, R. (1990). From Affirmative Action To Affirming Diversity. *Harvard Business Review*. 2(107): 117.
- Thomas, R. R. (1991). Beyond Race and Gender Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity. New York: AMACOM.
- Thomas, R. R. (1996). Redefining Diversity. New York: AMACOM.
- Türk Dil Kurumu. [http://www.tdk.gov.tr\(22.01.2018\)](http://www.tdk.gov.tr(22.01.2018)).