

Günçavdı, G. & Polat, S. (2018). Öğrenci görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara yaklaşımı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 1494-1513.

Geliş Tarihi: 20/02/2018

Kabul Tarihi: 05/10/2018

ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖĞRETİM ELEMANLARININ FARKLILIKLARA YAKLAŞIMLARI *

Gizem GÜNÇAVDI **
Soner POLAT***

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğrenci görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin yaklaşımlarını betimlemektir. Türkiye’deki bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseninde tasarlanmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile 18 üniversite son sınıf öğrencisinden toplanmıştır. Verilere betimsel analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda 3 tema oluşturulmuştur. Bu temalar; “Gökkuşağının renkleri”, “Renkleri görebilmek mi yoksa renkkörlüğü mü” ve “Gökkuşağının ışığı: Farklılıkların yöneticisi”dir. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan öğrencilerin görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin olumlu yaklaşımlara sahip olmalarına rağmen, bazılarının farklılıkları bastırmaya ve kendi fikrini kabul ettirmeye çalıştığı anlaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin farklılıkların yönetildiği bir üniversitedeki yöneticinin sahip olması gereken kişisel özellikler ve göstermesi gereken davranışlar olduğunu düşündüğü anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, üniversite, öğrenci, öğretim elemanı

FACULTY’S ATTITUDES TOWARDS DIVERSITIES ACCORDING TO THE STUDENTS’ VIEWS

ABSTRACT

The aim of this study is to understand the faculty’s attitudes towards diversities according to students’ ideas. This study was conducted at a state university in Turkey. The research design of the study is the case study from qualitative research models. The data was gathered through semi-structured interviews with students who are senior class students. The researchers interviewed with 18 students. At the end of the descriptive analysis, three themes were found out, which were “The colors of rainbow”, “Is it seeing colors or color blindness?”, and “The light of rainbow: The diversity manager”. It was found out that some of the faculty members have positive attitudes towards diversities, while others have negative attitudes. Also it was understood that students believe that a university administrator who manage diversities should have some personal characteristics and show some behaviors.

Key Words: Diversity, university, student, faculty

* Bu çalışma 19-22 Mayıs 2017 tarihleri arasında Bulgaristan’ın Sofya şehrinde düzenlenen “XIII. European Conference on Social and Behavioral Sciences” isimli kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Araştırma Görevlisi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, gizemguncavdi@uludag.edu.tr

*** Profesör Doktor, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, spolat@kocaeli.edu.tr

1.GİRİŞ

Örgütler iki ya da daha fazla bireyin, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya oluşturdukları yapılardır. Örgütlerdeki bireylerin ise çeşitli farklılıklara sahip oldukları bir gerçektir. Bir örgütte çalışanlar arasında görülebilecek farklılıkların sınıf, etnik köken, yaş, ırk, hiyerarşi ve sınıflar, cinsiyet, din, fiziksel engellilik, aile durumu, cinsel yönelim gibi değişkenlere dayandığını söylemek mümkündür (Esty, Griffin ve Hirsch, 1995). Bahsedilen bu farklılıklar örgütün verimliliğini ve etkililiğini etkilemektedir. Gün geçtikçe sözü geçen farklılıkların çalışan profiline olan etkisinin görünür hale geldiğini söylemek mümkündür. Çünkü belirli amaçları gerçekleştirme için bir araya gelen insanlar, hem diğer iş görenlere ve çalıştığı örgüte uyum sağlamaya çalışır, hem de farklılıklarını dilediğince yaşamak ve diğerlerinin farklılıklarına saygı duyulmasını beklemektedir (Sürgevil ve Budak, 2008). Bu nedenle farklılıklar verimliliğini arttırmak ve varlığını sağlıklı bir şekilde devam etmek isteyen her örgütün, çalışanlarının potansiyelinden en üst düzeyde yararlanabilmesi için göz önüne alması ve etkili şekilde yönetmesi gereken bir gerçektir.

Türk Dil Kurumu (2017) farklılık kavramını “farklı olma durumu, ayrımlılık, başkalık” olarak tanımlamıştır. Alan yazına bakıldığında ise farklılık kavramının pek çok araştırmacı tarafından tanımlandığı görülmektedir (Esty ve diğ., 1995; Danullis, Dehling ve Pralica, 2004; Memduhoğlu, 2008). Esty ve arkadaşları (1995) farklılık kavramını insanlar arasındaki yaşa, sınıfa, ırka, etnik kökene, cinsiyete ve fiziksel engele dayalı farklılıkları bilmek, anlamak ve değer vermek olarak tanımlarken Danullis ve arkadaşları (2004) ise farklılığı sosyal çevrelerde insanlar arasında var olan kimlikleri ifade eden fark edilebilir heterojenlik olarak açıklamışlardır. Memduhoğlu'na (2008) göre farklılık farklı inanca sahip, farklı demografik yapıdan gelip farklı dilleri konuşan, farklı kültüre sahip, farklı değerleri benimsemiş kişileri anlatır.

Farklılıkların neler olduğuna dair çok farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Hubbard (2004a) farklılıkları birincil ve ikincil boyutlar olarak ele almıştır. Birincil farklılıklar en temel farklılıklardır. Bunlar yaş, etnik köken, cinsiyet, zihinsel/ fiziksel yeterlilikler ve özellikler, ırk, cinsel yönelimdir. İkincil farklılıklar ise bahsedilen birincil farklılıklarla birlikte değerlerimizi, beklentilerimizi ve tecrübelerimizi şekillendirmede önemli rol oynayan farklılıklardır. Hubbard (2004a) bu farklılıklar arasında iletişim tarzı, eğitim, ailevi durum, askeri deneyim, örgütsel rol, din, anadil, coğrafi konum, gelir düzeyi, iş deneyimi ve çalışma tarzını saymıştır. Kreitz (2007) ise farklılıkları dört başlık altında toplamıştır. Bunlar kişilik farklılıkları, içsel farklılıklar, dışsal farklılıklar ve örgütsel farklılıklardır. Kişilik farklılıkları kişinin becerileri, yeteneklerini ve karakterini kapsar. İçsel farklılıklar cinsiyet, ırk, etnik köken, zeka düzeyi ve cinsel yönelimi ifade ederken dışsal farklılıklar kültür, milliyet, din, medeni durum gibi farklılıkları içerir. Örgütsel farklılıklar ise kişinin örgütteki pozisyonu, bölümü, sendikası ya da sendikaya bağlı olmaması gibi etkenlerdir.

Günümüzde küreselleşmenin ve teknolojinin gelişmesi bahsedilen farklılıkların örgütlerde sıklıkla karşılaşılmaya neden olmaktadır. Bu durum da farklılıkların yönetilmesi kavramını öne çıkarmaktadır. Farklılıkların yönetimi Cox (1993) tarafından farklılıkların potansiyel avantajlarını en üst seviyeye çıkarabilecek ve dezavantajlarını en aza indirebilecek şekilde çalışanların yönetilebileceği örgütsel sistemler ve uygulamalar planlanması ve uygulanması olarak tanımlanmıştır. Stoner ve Russel-Chapin (1997; akt. Danullis, ve diğ., 2004) ise farklılıkların yönetimini örgütsel kültür ile açıklamıştır.

Stoner ve Russel-Chapin (1997; akt. Danullis, ve diğ., 2004) farklılıkların yönetiminin, iş gücünün farklılıklarının anlaşıldığı, değer gördüğü, örgütteki her bir bireyin tam olarak değerlendirildiği bir örgütsel kültür ile başarılabilirliğini ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre ise bu kavram işgücündeki farklılıkları geliştirmeye, işgücünün motive etmeye; çalışanların farklılıklardan korkmadığı, farklılıkların örgüte direkt yarar sağladığı stratejik bir yaklaşımdır (Danullis, ve diğ., 2004).

Yukarıda da bahsedildiği gibi farklılıkların yönetilmesi örgütlere önemli yararlar sağlamaktadır. Memduhoğlu (2008) farklılıkların etkili bir biçimde yönetilmesi ile örgütsel gücün dengeleneceğini, çalışanların karar almaya katılımlarının artması ile herkes için eşit fırsatların yaratılacağını, iş gören ve müşteri memnuniyetinin artacağını, örgüt üyeleri arasındaki iletişimi ve diyalogu geliştireceğini ve bunun sonucu olarak örgütün üretkenliği ile verimliliğinin artacağını ifade etmiştir.

Farklılıkların yönetilmesi gereken kurumlardan biri eğitim kurumlarıdır. Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelen, farklı ailelerde yetişmiş ve Erasmus+ ve Farabi gibi değişim programları sayesinde farklı ülkelerden ya da şehirlerden gelen birçok öğrenci yükseköğretim kurumları olan üniversitelerde bir arada okumaktadır. Bu durum Türkiye'nin farklılıklara duyarlı öğretim elemanlarının bulunduğu üniversitelere sahip olması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar bu gerekliliği vurgular niteliktedir. Damgacı ve Aydın (2013) öğretim elemanlarının çok kültürlü eğitime ilişkin tutumlarını araştırmışlardır. Ergün, Duman, Kıncal ve Arıbaş (1999) ise yaptıkları çalışmada öğrencilere göre ideal bir öğretim elemanının özelliklerinin neler olması gerektiğini bulmaya çalışmışlardır. Atasoy (2012) yaptığı çalışmasında üniversite öğrencilerinin, öğretim elemanları tarafından farklılıklarına dayalı ayrımcılığa maruz kalmalarının başarıları üzerindeki etkisini incelemiş, öğretim elemanları tarafından ayrımcılığa maruz kalan öğrencilerin başarılarının bu durumdan olumsuz etkilendiğini ortaya çıkarmıştır. Erdem ve Sarıtaş (2014) Pamukkale Üniversitesi'nde öğrenim gören sınıf öğretmenliği öğrencilerinin öğretim elemanlarının demokratikliğine ilişkin algılarını belirlemeye çalışmıştır. Belirtilen bu çalışmalar öğretim elemanlarının farklılıklara saygılı olmaları ve demokratik davranmalarının öğrenciler için önemli olduğunu göstermektedir. Bu durum da farklılıkların olduğu sınıflarda öğretim sürecinin daha sağlıklı devam edebilmesi için öğrencilerin farklılıklarına saygı duyulduğu ve kendilerini güvende hissettikleri bir sınıf ortamıyla gerçekleşir. Bu yolla öğrencilerin kendilerini daha rahat ifade edebilecekler, farklılıklarını saklamadan yaşayabileceklerdir. Bütün bunlar da öğretim elemanlarının farklılıkları zenginlik olarak gördüğü bir sınıf atmosferi yaratmaları sonucu gerçekleşecektir. Bu durum farklılıkların var olduğu yükseköğretim kurumlarındaki sınıflarda güvenli bir eğitim ortamı sağlayabilmek için eğitim sürecini yöneten akademik personelin farklılıklara yaklaşımlarını önemli hale getirmiştir. Bu bağlamda konuyla ilgili alan yazın incelendiğinde ise genel anlamda öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin yaklaşımlarına ilişkin bir çalışmanın eksikliği göze çarpmaktadır. Bu nedenle yapılan bu araştırma, Marmara Bölgesi'nde kozmopolit bir şehirde yer alan ve bu nedenle de etnik köken, dini inanç, cinsel yönelim gibi değişkenler açısından farklı öğrencilere sahip bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesindeki öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin yaklaşımlarını belirleme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, gelişen teknoloji ve iletişim araçları ile küreselleşme sonucunda oldukça önemli hale gelen bu farklılıkların hissedildiği ve yönetilmesinin gerekli olduğuna inandıkları bahsi geçen üniversitede öğrencilerin görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara yaklaşımlarının incelenmesinin

önemli olduğunu düşündüklerinden, alan yazındaki boşluğu doldurmak amacıyla bu çalışmayı gerçekleştirmişlerdir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara yaklaşımlarının belirlenmesidir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre yükseköğretim kurumlarındaki sınıflarda hangi farklılıklar ön plana çıkmaktadır?
- 2- Üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre öğretim elemanları farklılıklarla karşılaştıklarında nasıl davranmaktadır?
- 3- Üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre farklılıkların etkili yönetildiği bir üniversitede bir yönetici hangi özelliklere sahip olmalıdır?

2. YÖNTEM

2.1 Araştırma Deseni

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yöntemiyle yapılmıştır. Durum çalışmasının amacı bir ya da daha çok durumu kendi sınırları içerisinde bağlam ve zaman açısından analiz etmeyi amaçlar (Creswell, 2016). Çalışmayı yapan araştırmacılar durumun ne olduğuna karar verirler. Durum bir birey ya da birden çok birey, bir olay, bir etkinlik ya da bir programı içerebilir. Araştırmacı, söz konusu çalışması için özel bir durum belirler. Belirlenen duruma ilişkin derinlemesine bir anlayış sunma durum çalışması desenindeki araştırmacıların önemli bir özelliğidir. Durum çalışması kapsamında toplanan verilerin analizi ise genellikle durum temaları üzerinden verilerin analiz edilmesi sürecini kapsar (Creswell, 2016).

2.2. Katılımcılar

Bu araştırma Marmara Bölgesi'nde yer alan bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde yapılmıştır. Araştırma için bu üniversitenin seçilme nedeni, üniversitenin sanayi bölgesinde yer alan ve kozmopolit bir nüfus yapısına sahip olan bir şehirde olması ve Türkiye'nin çok farklı illerinden gelen öğrenciler tarafından tercih edilmesidir. Araştırmacılar çalışmanın yapıldığı eğitim fakültesinde etnik köken, dini inanç, cinsel yönelim gibi değişkenler açısından farklı öğrenciler olduğunu gözlemlemiş, bu nedenle bu çalışmayı yapmaya karar vermiştir.

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012) nitel araştırma sürecinde çalışma grubunun amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlendiğini vurgulamıştır. Creswell (2016) nitel araştırmalarda veri toplama sürecinin bir aşaması olan amaçlı örnekleme yöntemi ile araştırmacının araştırdığı konu hakkında derinlemesine bilgi verebildiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda yapılan bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin yaklaşımları hakkındaki görüşleri belirlenmesi amaçlandığından amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış, katılımcılar çalışmanın yapıldığı fakültede son sınıfta öğrenim gören öğrenciler olmaları dikkate alınarak belirlenmiştir. Çünkü araştırmacılar fakültede son öğrenim yılları olduğundan son sınıf öğrencilerinin öğretim elemanlarını daha iyi tanıyor olacağını düşünmüştür. Ek olarak,

bu fakültedeki 4. Sınıf öğrenciler arasında Erasmus+ ya da Farabi gibi değişim programları ile DGS (Dikey Geçiş Sınavı) gibi geçiş sınavlarıyla gelen öğrencilerin sayısının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bahsi geçen üniversitede eğitim fakültesi son sınıfta öğrenim gören 539 öğrenci arasından, farklı bölümlerdeki öğrenci sayısı oranı göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre de belirlenen bölümlerden 2 ile 4 arasında öğrenci olacak şekilde gönüllük esasına bağlı olarak görüşme yapılmıştır. Bu durumun sonucunda çalışma kapsamında 18 öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Görüşmeye katılan öğrencilerin 10'u kadın, 8'i erkektir. Katılımcıların kendi adları gibi belirleyici ifadeler kaldırılmış, tüm katılımcılara takma isimler verilmiştir. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1.
Öğrencilere İlişkin Betimsel Özellikler

Öğrenci	Yaşı	Bölümü
Ahmet	22	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri
Feride	21	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri
Kadir	23	Türkçe Öğretmenliği
Kemal	22	Türkçe Öğretmenliği
Gökçe	21	İngilizce Öğretmenliği
Özlem	22	İngilizce Öğretmenliği
Sinem	23	İngilizce Öğretmenliği
Yalçın	22	İngilizce Öğretmenliği
Hakan	21	Matematik Öğretmenliği
Zeliha	23	Matematik Öğretmenliği
Saadet	21	Matematik Öğretmenliği
Murat	22	Okul Öncesi Öğretmenliği
Meral	21	Okul Öncesi Öğretmenliği
Hatice	21	Okul Öncesi Öğretmenliği
Arda	22	Okul Öncesi Öğretmenliği
Nur	22	Sınıf Öğretmenliği
Merve	22	Sınıf Öğretmenliği
Ümit	23	Sınıf Öğretmenliği

2.3. Veri Toplama Aracı

Veriler nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formundaki sorular araştırmacılar tarafından alan yazında konuyla ilgili yer alan araştırmaların okunması ve araştırmacıların durumla ilgili derinlemesine anlamak istedikleri konular göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Hazırlanan formda yer alan sorular iki alan uzmanına gösterilerek uzman görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler sonucunda son hali verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile çalışma grubunda yer almayan iki eğitim fakültesi üçüncü sınıf öğrencisiyle görüşme yapılmıştır. Görüşmeler sırasında öğrencilerden elde edilen cevaplar soruların anlaşılır olduğunu ve araştırma amacına uygun veriler toplanmasını sağladığı görülmüştür. Görüşme sırasında kullanılan sorular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

1.“Farklılığı nasıl tanımlarsınız?”

2.“Farklılıkların yönetimini nasıl tanımlarsınız?”

Sonda 1: Yönetim kavramınızı tanımlar mısınız?

Sonda 2: Bu tanıma göre farklılıkların yönetimi nedir?

3.“Sınıfınızda hangi tür farklılıklar ön plana çıkmaktadır (Örn: Cinsiyet farklılıkları, etnik köken farklılıkları, yaş farklılıkları, vb.)? Neden? Lütfen örnekler veriniz. Öğrenci arkadaşlarınız ve öğretim elemanları ile etkileşimlerinizi göz önüne alınız.”

Sonda 1: Bu farklılıklar eğitim sürecini etkiliyor mu? Neden?

4.“Sınıfta farklı bir fikir sunulduğu zaman öğretim elemanları nasıl davranır?”

Sonda 1: Öğretim elemanı farklılığa saygı duyuyorsa nasıl davranıyor?

Sonda 2: Öğretim elemanı farklılığa saygı duymuyorsa nasıl davranıyor?

5.“Sizce farklılıkların yönetildiği bir üniversite yöneticisinin sahip olması gereken özellikler nelerdir? Yöneticiyi bölüm başkanı, dekan ya da rektör olarak değerlendirebilirsiniz?”

Sonda 1: Böyle bir yönetici çalışanlara nasıl davranmalıdır?

Sonda 2: Farklılıklara nasıl yaklaşmalıdır? (Görmezden gelmek / Saygı duyarak desteklemek, vb.)

Katılımcılarla yapılan görüşmeler yaklaşık 30 dakika sürmüştür. Tüm görüşmeler katılımcıların kendilerini rahat hissedebilecekleri, özel bir ortamda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Veriler ses kayıt cihazıyla görüşme sırasında kaydedilmiş, daha sonra araştırmacılar tarafından çözümleme yapılmıştır.

2.4. Veri Analizi

Çalışmadaki verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için araştırmacılar Yıldırım ve Şimşek (2016) tarafından belirlenen inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik ölçütlerini kullanmışlardır. Araştırmanın inandırıcılığını sağlayabilmek için ilk olarak tüm veriler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiş, sonrasında ise deşifre edilip katılımcılara teyit etmeleri amacıyla gönderilmiştir. Katılımcıların, çalışmada yer almasını istemediği kısımlar çıkartıldıktan sonra analiz gerçekleştirilmiştir. Aktarılabilirliğinin sağlanması için ise araştırmacılar çalışmanın yapıldığı ortam, çalışmanın yapıldığı fakültenin neden seçildiği ve çalışmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri gibi verilere ayrıntılı bir şekilde yer vererek okuyuculara sunmuştur. Araştırmacılar tutarlılık için analiz ve kodlama sürecinde dışarıdan bir uzmanın görüşlerini almıştır. Ayrıca araştırmacılar birbirlerinden bağımsız olarak analizi gerçekleştirmiş, daha sonra bir araya gelip bireysel analizlerinin karşılaştırarak ortaya çıkan temalar ve içerikleri ile ilgili görüş birliğine varmışlardır. Bu süreçte araştırmacılar arasındaki kodlama uyum yüzdesi (percent of agreement) hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucu kodlama güvenilirliği 0.83 olarak bulunmuştur. Kodlayıcılar arası güvenilirliği belirlemek için kullanılan uyum yüzdesinin 0.70’den fazla olması iyi uyum olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Araştırmanın teyit edilebilirliğini sağlamak için ise analiz süreci detaylı bir biçimde açıklanmış, elde edilen bulgular farklı görüşlerle de desteklenerek tartışılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın ilk adımı olarak çalışma grubunda yer alan öğrencilerin konuya ilişkin hazır bulunuşluklarını belirlemek amacıyla “farklılık” ve “farklılıkların yönetimi” kavramını tanımlamaları istenmiştir. Öğrencilerin yapmış olduğu tanımlamalar, “farklılık” ve “farklılıkların yönetimi” kavramlarının genel olarak kendilerine ne ifade ettiği hakkında araştırmacılara fikir vermiştir. Öğrencilerin bu kavramların tanımlarına ilişkin verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

“Farklılık, siyahın içindeki beyaz; beyazın içindeki siyah olmaktır. Bütünlük bağlamından kopuk ve bir o kadar da başına buyruk olmaktır. Bu yönüyle içinde özgünlük barındırabilmektir(...) Farklılıkların yönetimi ise birer zenginlik olan çeşitliliklerin birer karmaşaya sürüklenmemesi için uygulanan bir denetim sistemidir.” (Kadir)

“Hayatı sıradan görmemektir. Kendini özel hissetmektir. Düşüncelerin özgür olmasıdır. Kendine özgü özelliklere sahip olmaktır (...) Farklılıkların yönetimi özgür düşünce ortamı oluşturabilmektir. Farklılıkların birlikte güzel olduğunu her bireye fark ettirmektir. Huzur içerisinde yaşanmasını sağlamaktır.” (Nur)

“Farklılık, normal olarak kabul edilenin dışında kalan her şeydir. Yani bana benzemeyen tüm özellikler benim dışındakilere farklılık katar (...) Farklılık yönetimi, her bir bireyin kendi doğrularına göre sunduğu görüşüne saygı göstermek, aşağılamamak ve empati kurmak. Birden fazla birbiriyle örtüşmeyen görüşün bulunduğu bir ortamda ise farklılık yönetimi, dengeyi sağlamak ve ortak bir yol bulabilmektir.” (Merve)

“Farklılık; insanın, nesnenin, aklımıza gelecek her şeyin birbirine benzememesi. Bir yönden diğerinden ayrışmasıdır(...) Farklılıkların yönetimi; farklı olan insanları birbirlerine, çevreye, çevreye, eğer bir amaç için bir araya gelmişse o amaca zarar vermeyecek şekilde yönetmektir.” (Meral)

“Farklılık en basit haliyle aynı olmayan, diğerlerinden ayırt edilen demektir. İnsanlar üzerinden düşünürsek olursak insanların kişisel özellikleri aynı olmadığı için farklılaşmalarını sağlar diyebiliriz(...) Farklılıkların yönetimi bence insanların farklılıklarını kabul edip onların bir arada sağlıklı bir şekilde bulunmalarını, işbirliği içinde yaşamalarını, çalışmalarını sağlamak olabilir. Gruplaşmaları önlemek için yapılan bir yöntem de olabilir.” (Hakan)

“Parmak izi en güzel farklılığı görebileceğimiz yerdir. Bu anlamda bir şey bir başka şeyin bire bir kopyası değildir. Farklılıklar doğal ve yaşamda olmazsa olmazdır.” (Saadet)

“Farklılık her canlının sahip olduğu öznel özelliklerdir. Bireylerin diğer bireylerden farklı kalıtım veya davranış çeşitliliğidir(...) Farklılıkları yönetmek; her bireyde olan farklılıkların herhangi bir çatışma yaratmaması için mücadele etmek ve mümkün mertebe bu farklılıklardan en iyi şekilde yararlanabilmek.” (Sinem)

“Farklılık, her şeyde örneğin bir toplulukta veya insanlar arasında birini diğerinden ayıran onları nitelememizi sağlayan özellikler bütünüdür. Farklılıklarımız, özelliklerimizdir(...) “Farklılıkları yönetmek deyince aklımda toplumumuzda veya bir çalışma ortamında farklı düşünceleri önemsemek onları yok saymamak, onların farklılıklarına değer vermek ve bunlar yapıldıktan sonra bu farklılıkları yönetmek geliyor. Çünkü değer vermediğin ya da yok saydığın bir farklılığı yönetemezsin. Önce

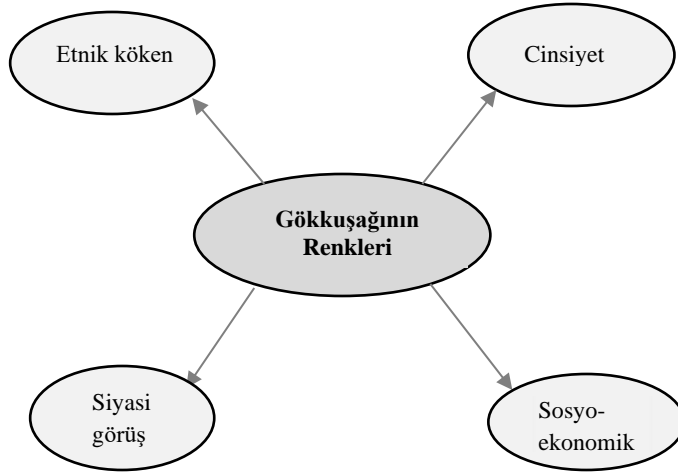
kişilerin farklılıklarını önemseyip değer verdikten sonra bunları içinde bulunduğu örgütün, kurumun faydalanması için farklılıkları yönetmen gerekir.” (Feride)

Yukarıdaki yanıtlar öğrencilerin “farklılıklar” ve “farklılıkların yönetimi” tanımlarına hâkim olduklarını göstermektedir. Bu durum araştırmacılara çalışma grubuyla ilgili önemli bir veri sunmuştur.

Araştırmanın bir sonraki adımında toplanan verilere betimsel analiz uygulanmıştır. Betimsel analiz sonucunda 3 tema oluşturulmuştur. Bu temalar; “Gökkuşağının renkleri”, “Renkleri görebilmek mi yoksa renkkörlüğü mü?” ve “Gökkuşağının ışığı: Farklılıkların yöneticisi”dir.

3.1. Gökkuşağının Renkleri

Öğrencilerin birçoğu dört yıldır öğrenim gördükleri sınıflarda baskın olan dört bireysel farklılıktan söz etmişlerdir. Bu farklılıklar cinsiyet (f=8), etnik köken (f=7), siyasi görüş (f=5) ve sosyo-ekonomik farklılıklardır (f=5) (Şekil 1).



Şekil 1. Üniversitedeki sınıflarda baskın olan farklılıklar

Öğrencilerin sınıflarında öne çıkan farklılıklarla ilgili olan ifadelerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

“Baskın olarak cinsiyet farklılıkları ön plana çıkıyor. Bunun sebebi ise sınıftaki kişilerin normal bir kadın-erkek arkadaş ilişkisinden dahi kaçınması ve hala daha o eski ilkokul yıllarımızda yaptığımız ‘kızlar kızlarla erkekler erkeklerle arkadaş olur’ psikolojisinden sıyrılamamaları.” (Kadir)

“Sınıfta özellikle ortaya çıkan asıl sorun etnik köken farklılığıdır. İlk sene hariç diğer senelerde sürekli çatışmalar yaşandı ve yaşanmaya devam etmektedir. Belki bu milli duyguların kabarmasıyla alakalı olabilir. Gündem bu konuda özellikle etkili oldu.” (Nur)

“Din, mezhep, siyasi görüş, ırk, cinsiyet, sosyal ilişkilerdeki yeterlilikleri. Nedeni ise çevrenin etkisidir.” (Murat)

“Sınıfımda etnik köken farklılıkları oldukça fazla.” (Ahmet)

“Sınıfımızda gözle görülür bir biçimde siyasi görüş ayrılıkları söz konusu. Hatta bazı arkadaşlarımız siyasi görüşlerini sınıfta bir sunum yaparken bile dile getiriyor. Anlatılan konuyu o tarafa çekiyor.” (Meral)

“Döneme göre öne çıkan farklılıklar değişim göstermekte. Bu aralar sosyo-ekonomik düzeydeki farklılıklar ve etnik köken farklılıkları daha ön plana çıkıyor (...)Toplumun dinamik yapısı ile bizlerin algılarının zamanla değişiyor olması ile ön plana çıkan farklılıklarda değişiyor bence.” (Saadet)

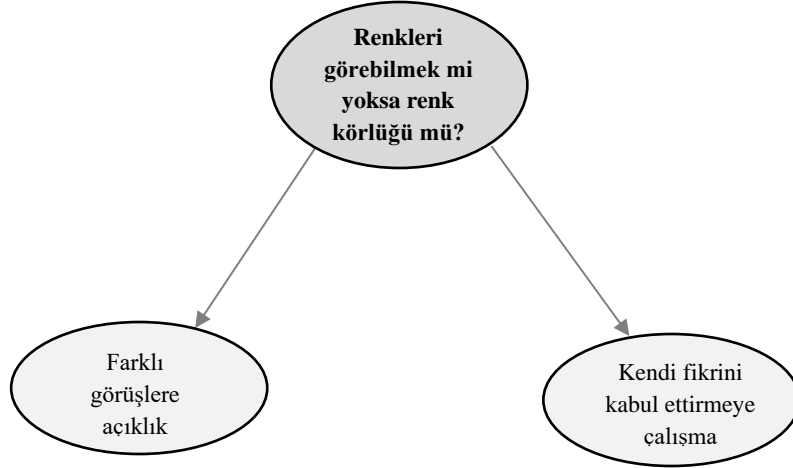
“Sınıfımızda sosyo-ekonomik düzey farklılıkları görülmekte. Hepimiz Türkiye'nin farklı noktalarından gelmiş öğrencileriz. Yani, İstanbul'un en elit muhitlerinden gelen de var, Doğu Anadolu Bölgesinin fakir bir köyünden gelen de... Haliyle ekonomik durumlarımız da sınıf içerisinde çeşitlilik gösteriyor. Şöyle ki, bir dersin hocası konuşana tüm sınıfa çikolata alma cezası veriyor. Sınıfta 50 kişi olduğunu varsayarsak bu da yaklaşık olarak 40 liraya tekabül ediyor. Kimisi hiç zorluk çekmeden bu cezanın bedelini öderken, maddi durumu yetersiz olanlar 'Hocam yanımda fazla param yok, lütfen yanıma bir kişi daha verin öyle alalım' diyor.” (Özlem)

“Sınıfımızda en çok cinsiyet farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Buna çok örnek verebilirim. Kadınlar yaşadığımız bu zorlu günlerde geri planda tutmayı tercih ediyorlar genelde erkeklerden korkuyorlar gibi hissediyorum. Sürekli ürkek tavır sergiliyorlar. Veya kadın öğrenciler kadın öğretim elemanlarıyla erkek öğrenciler daha çok erkek öğretim elemanlarıyla daha iyi iletişim kuruyorlar gibi görüyorum. Sosyo-ekonomik farklılıklar da çok fazla bu nedenden dolayı sınıfımızda çok fazla sosyal etkinlik yapamıyoruz yapılanlara da çok az kişi katılabiliyor.” (Feride)

Öğrencilerin vermiş olduğu cevaplara bakıldığında genel olarak cinsiyet, etnik köken, sosyo-ekonomik düzey ve siyasi görüş farklılıklarının baskın olduğu; bazı bölümlerde bazı farklılıkların daha hissedilir ve etkili olduğu görülmektedir.

3.2. Renkleri Görebilmek mi Renkkörlüğü mü?

Çalışmaya katılan öğrenciler, her bir öğretim elemanlarının farklılıklara karşı aynı yaklaşıma sahip olmadığını ifade etmişlerdir. Öğrenci görüşlerine göre öğretim elemanlarının bir kısmı *farklı görüşlere açıklık* (f=14) gösterirken, diğer öğretim elemanları *kendi fikrini kabul ettirmeye çalışmaktadır* (f=8) (Şekil 2).



Şekil 2. Öğrenci görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin yaklaşımları

Öğrencilerin vermiş olduğu cevaplara bakıldığında bazı öğretim elemanları farklılıklara karşı ılımlı ve hoşgörülü bir tavır sergilemektedirler. Öğrencilerin bu konudaki ifadelerinden bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

“Görüş öğretim elemanının görüşüne paralel bir görüş ise zaten herhangi olumsuz bir durum söz konusu değildir. Hoş görüş farklı dahi olsa demokratik olarak görüşün savunucusu olan öğrenci görüşünü ifade eder ve sohbet havasında bir tartışma ortamı oluşur görüşlerin artı ve eksileri ortaya çıkar. Fakat bunlar yaşanırken evrensel kurallar asla ihmal edilmez.” (Kemal)

“Öğretim elemanları ortak ve biraz da ılımlı yaklaşmaktadır. Polemik oluşmasını engellemeye yönelik yaklaşım sergilerler. Bir hocamızla derste bazı tartışmalar çıktığında onlar dengeyi sağlamaya çalışmıştı. Belki görevinden ötürü belki de gerçekten o denli düşünceli bir insandı.” (Sinem)

“Farklı bir görüş ortaya çıktığında kendisi görüşünü söylemeden sınıfa bir şey eklemek isteyen var mı diye soruyorlar. Genelde farklı görüşler olduğunda her iki tarafı dinleyip görüşlerini alıp gerekirse açıklama yapıyorlar.” (Hakan)

“Genellikle bölümümüz öğretim elemanları her zaman farklı görüşlere açıklar. Nadiren tersi durumlar yaşıyor olsak bile. Örneğin, fakültemizin değerli bir hocasının geçen yılki dersinde şöyle bir olay yaşamıştım: Sınavda bir soru soruldu ve o soru için sınıfın yarısı farklı bir cevap verdi. İnternette bu konuyla alakalı net bir bilgi yoktu ve derste de kesin bir yargıya varmamıştık. Hocamız cevabı bizim yazmadığımız diğer cevap olarak kabul edeceğini beyan etti ve biz %50 olarak kendi çapımızda mantıklı açıklamamızla hocaya gidip itiraz ettiğimizi bildirdik. Hocamız her iki grubunda kendine göre mantıklı açıklaması olduğunu düşündüğünden her 2 cevabını da doğru kabul etmişti. Bu da bizim görüşlerimize değer verildiğini hissettirdi bize.” (Özlem)

“Bazı hocalarımız birçok farklı görüşe açık olup, derslerin daha çeşitli olmasını sağlıyorlar. Bence bu öğrencileri dolaylı olarak motive edip, derslerin daha verimli geçmesini ve de öğretimde kalıcılığı sağlıyor.” (Gökçe)

Öğretim elemanlarının yukarıda öğrenciler tarafından ifade edilen ılımlı davranışlarının öğrencilerin kendilerini daha değerli hissetmesini sağladığını, derslere daha motive gelmelerini desteklediğini söylemek mümkündür. Çalışmada elde edilen veriler bazı öğretim elemanlarının ise bahsedilen bu ılımlı davranışların aksine baskıcı bir tutum sergilediklerini göstermektedirler. Öğrencilerin bu konuya ilişkin ifadelerinden bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

“Bazı hocalarımız farklı görüşlere çok kapalı. Mesela bir derste konu açılmıştı, hoca ile biz farklı görüşlerdeydik, sonra bir şekilde savunmaya geçmemize neden olan bir tavır sergiledi hoca. Bu olaydan sonra ders hocası hakkında hoş düşüncelerimiz olmadı.” (Ahmet)

“Çoğu zaman kendi istedikleri gibi anlayabiliyorlar. Bazen karşısındaki bireyi tatmin edici karşılığı veremiyorlar. Örneğin; öğrenci işlenen konuyla ilgili ya da yapılan çalışmayla ilgili değişik, ilginç bir fikir söylediğinde bu eğer öğretim görevlisi için saçmaysa öğrencinin sözünün bitmesini bile beklemiyor bazen.” (Murat)

“Şöyle bir örnek verebilirim; dersimiz yine siyasi görüş ayrılıklarına geldiği zaman iki karşıt görüşlü arkadaşlarımız birden tartışmaya başladı ve araya öğretmenimiz girdi. Ancak öğretmenimiz kendi görüşünde olan arkadaşı fazlasıyla savundu ve karşı görüşte olan arkadaşı sorduğu sorularla o kadar bunalttı ki arkadaşımız ağlamıştı.” (Meral)

“Bazı hocalar görüşlerimize açık olduklarını belirtse de, herhangi bir şekilde kendilerine farklı gelen görüşü kabul etmiyorlar. Bu durum birçok öğrencide fikrini rahat bir şekilde ifade etmemesine neden oluyor ne yazık ki.” (Hatice)

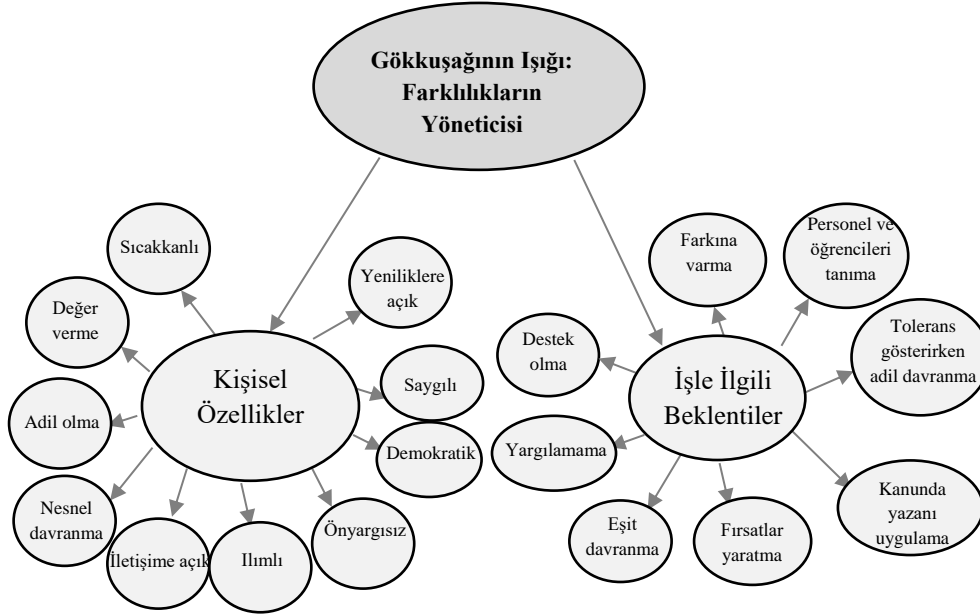
“Tam tersi bir durum için ise şunu söyleyebilirim, geçen dönem başka bir hocamızın dersinde sunum yapmaya hazırlanıyorduk. Sunumu İngilizce yaptığımızdan kelimeyi sunum sırasında doğru telaffuz edebilmek için arkadaşım birçok farklı güvenilir kaynaklardan araştırdı ve hazırlandı. Kelimeyi doğru telaffuz etti (bize göre) ve hocamız da arkadaşımı yanlış olan bir telaffuzla düzeltti. Yanlış olan diyorum çünkü sonradan internetten araştırdık hocanın telaffuzuna ilişkin bir şey bulamadık. O ara ufak bir tartışmadan sonra arkadaşım sunumuna devam etti. Sunum bittikten sonra hocamız bir kelimenin 7-8 farklı telaffuzu olabileceğini ve esnek olmamız gerektiğini sivri bir dille ifade etti. Ama bize kendi telaffuzunun doğru olduğunu kanıtlayan bir kaynak sunmadı. Bu da bende bahsettiğim bu hocamızın kendi doğrularının dışında kalan görüşlere kapalı olduğunu gösterdi.” (Özlem)

Yukarıda verilen öğrenci görüşlerine göre bazı öğretim elemanlarının farklı görüşlere ilişkin tahammülsüzlük gösterdikleri görülmektedir. Öğretim elemanlarının kendi görüşlerini kabul ettirme çabasıyla zaman zaman baskıcı bir tutum sergilemelerinin öğrencilerin kendilerini kötü hissetmelerine neden olduğu ve olumsuz bir etki yarattığını söylemek mümkündür.

3.3. Gökkuşağının Işığı: Farklılıkların Yöneticisi

Öğrenciler farklılıkların yönetildiği bir üniversitedeki yöneticinin sahip olması gereken bazı kişisel özellikler ve karşılamaları gereken işle ilgili beklentiler olduğunu ifade etmişlerdir. *Kişisel özellikler* arasında sıcakkanlılık (f=4), demokratik olma (f=4), önyargısız olma (f=4), yeniliklere açık olma (f=4), ılımlılık (f=5), nesnel davranma (f=7), saygılı olma (f=8), iletişime açık olma (f=8), adil olma (f=8) ve değer verme (f=10)

yer almaktadır. *İşle ilgili beklentiler* arasında ise farkına varma (f=4), fırsatlar yaratma (f=4), eşit davranma (f=4), yargılamama (f=4), kanunda yazanı uygulama (f=4), tolerans gösterirken adil davranma (f=5), destek olma (f=6), personel ve öğrencileri tanıma (f=8), davranışlarını gösterme yer almaktadır (Şekil 3).



Şekil 3. Farklılıkları yönetecek bir üniversite yöneticisinin özellikleri

Öğrencilerin farklılıkları yönetecek bir üniversite yöneticisinin sahip olması gereken kişisel özelliklere ilişkin söylediklerinden bazılarını aşağıda yer almaktadır.

“Öncelikle insana insan olduğu için değer vermeyi bilmelidir. Eşitlik ve adalet arasındaki ayrımı iyi kavrayıp farklılıkların yönetimini insan haklarına dayandırmalıdır.” (Kadir)

“Yönetici ile öğrenci, yönetici ile öğretim görevlileri arasında iletişim kanallarının açık olması gerekir. Ayrıca yöneticinin önyargılardan uzak, yeniliklere açık bir insan olması gerekir.” (Merve)

“Tabi ki de demokratik bir tutum sergilemelidir. Bireye değer vermeli, saygılı olmalı, tüm farklılıklara aynı şekilde yaklaşmalıdır.”(Murat)

“Farklılıkların yönetildiği bir okulu yöneten kişi her zaman adil ve objektif olmalıdır. Kişilere veya farklılıklara göre davranmamalı.” (Meral)

“Yönetici saygılı olmalıdır en başta; her insana her fikre her düşünceye. Farklı görüşlerde olanları hor görüp dışlamamalı ya da üzerinde baskı kurup düşüncesini değiştirmeye çalışmamalıdır.” (Hakan)

“Farklı görüşlere daha ılımlı yaklaşan, sıcakkanlı, insanların korkmadan kendisine düşüncelerini beyan edebileceği biri olmalıdır.” (Zeliha)

“Yöneticinin statüsü ne olursa olsun ne kadar yüksek ya da ast olsun kesinlikle hümanist olmasını isterim. Düşüncelerden, farklılıklardan önce karşımızdaki kişinin insan olduğunu bilmeli, karşısındaki kişinin benliğine yönelik olumsuz davranışlardan kaçınmalı, her iki tarafa ılımlı yaklaşmalı.” (Ahmet)

Öğrencilerin ifadelerine bakıldığında farklılıklar yöneticisinin saygılı, demokratik, hümanist, insanlara değer veren ve adil davranan bir yönetici olması gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Bahsedilen bu özellikler farklılıkları yöneten bir okul yöneticisinin sahip olması gereken kişisel özelliklerdir. Bu yöneticilerden beklenen davranışlara ilişkin öğrencilerin ifadelerinden bazılarını aşağıda yer verilmektedir.

“Farklılıkların yönetildiği bir üniversitede yönetici örgütünün farklılıklarını iyi tanımalıdır. Üniversitelerde fikirler açıkça belirtilmeli ve bu yönde çalışmalar yapılmalıdır. Hatta yeri geldiğinde yönetici farklılıkları kullanmalı onların baskın yönleriyle ilgili güzel çalışmalara, projelere imza atmaları açısından her türlü desteği vermelidir.” (Feride)

“Farklılığın, sorun değil aksine çeşitlilik olduğunu kabul etmeli, öğretim üyelerini de farklılık konusunda bilinçlendirerek, öğrencilerin her daim daha düşündürücü, kendisini daha çok geliştirebilen bireyler olmaları konusunda yönlendirmelidir.” (Gökçe)

“Farklılıkları zenginlik olarak görüp her fikre her düşünceye değer verip önemsemelidir. Mesela fakülte dekanı fakültedeki bir hocanın yapmak istediği etkinlik ya da faaliyet varsa değerlendirilip kendi görüşünde olmasa bile uygun ortamı ve imkânı sağlamalıdır. Bu şekilde huzurlu bir ortam sağlanmış olur.” (Yalçın)

“Farklılıkları yöneten bir üniversite yöneticisi yapılan bir davranışın yaptırımını herkese, her şeye aynı olarak uygulamalı. Kanunda veya yönetmelikte ne yazıyorsa onu uygulamalı. Eğer bir tolerans gösterilecekse bunu herkese göstermeli.” (Meral)

“Herkes eşit davranmalıdır. Hiçbir şekilde yargılayıcı davranış sergilememelidir. Özgür düşüncüyü savunmalıdır. Bunu sağlamak adına bir ortam oluşturmalıdır. Farklıların normal olduğunu hissettirmelidir. Bunu yapmak adına uygulamaya geçmelidir. Herkesin düşüncesini belirtebilmesi adına yapılacak etkinliklere karşı çıkmamalıdır.” (Nur)

“Farklı kesimleri kucaklaması onların da etkin bir şekilde üniversitedeki imkânlardan faydalanabilmesi için çalışmalıdır. Farklılıkları bir araya getirecek ortak çalışmalara ağırlık vermelidir.” (Merve)

“Hiyerarşik düzendeki bu tüm yöneticilerin farklı olması -farklı mezhepten, farklı cinsiyetten, farklı inançtan- bu yönetimi daha en tepeden kolaylaştırır. Öncelikle birbiri içerisindeki farklılıkları fark edip bunun yönetimini sağlayan yönetici sınıfı, daha alt tabakadaki kişiler için de sağlıklı kararlar verebilir.” (Arda)

“Sağlam bir yönetici her şeyden önce ilk olarak yönettiği kesimi tanımalı. Farklılıkların farkına varmalı. Farkların farkına varduktan sonra eldeki imkânlar eğer geliştirilebiliyorsa geliştirilmeli, yok geliştirilmiyorsa eldeki imkânla zaman ve emek açısından mümkün mertebe ekonomik bir anlayışla farklılıkları yönetebilmeli. Gelişen olay ve durumlarda farklılıkları kullanması konusunda zamanla kazanacağı deneyimlerle hem farklılık sahibi olan kişilerin kendini gerçekleştirme düzeyini artırıp kişiye kendini geliştirme olanağı sunarken aynı zamanda kurumun işleyişindeki varsa

aksaklıkları giderir, yoksa da önleyici bir tavır sergileyerek oluşabilecek sıkıntıların önüne geçer.” (Ümit)

Öğrencilerin yukarıda yer alan ifadelerine bakıldığında farklılıkları yöneten bir üniversite yöneticisinin üniversite personeline eşit davranması, onları yargılamadan dinlemesi, kanunda yazılı olanı herkese uygulaması, personele destek olması ve onları tanıması gerektiğini düşündükleri görülmektedir.

4.TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Üniversite öğrencilerinin görüşleri doğrultusunda öğretim elemanlarının farklılıklara yaklaşımını betimlemek için yapılan bu çalışma sonucunda araştırmaya katılan öğrencilerin görüşlerine göre öğretim elemanlarının bir kısmının farklılıklara ilişkin olumlu bir yaklaşıma sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulguları Maruyama ve Moreno'nun (2000) yapmış oldukları çalışma sonucunda elde ettikleri bulgularla benzerlik göstermektedir. Maruyama ve Moreno (2000) yapmış oldukları çalışmada üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin olumlu bir yaklaşıma sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğunu farklılıkların öğrencilerin kalitesini arttırdığını, eğitim-öğretim sürecinin farklılıklardan dolayı zarar görmediğini, farklı özelliklere sahip öğrencilerle çalışmanın kendilerini geliştirmelerine yardımcı olduğunu ifade etmişlerdir. Atasoy Açıklama 5 ile aynı(2012) ise öğrencilerin görüşlerine göre öğretim elemanlarının farklılıklara ilişkin tutumlarını belirlediği çalışmada öğretim elemanlarının farklılıkları tehdit olarak algılamadıkları, farklılıklara bağlı olarak öğrencilerin sosyal katılımlarını engellemediklerini, farklılıkların sınıflarda ifade edilmesine olanak sağladıklarını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin görüşlerine göre öğretim elemanlarının bir kısmının ise hala farklılıklara kapalı ve olumsuz bir yaklaşım içinde olduğu görülmüştür. Khrais (2013) yapmış olduğu çalışmada benzer bulgulara ulaşmış; matematik, fen ve sosyal bilimler derslerine giren öğretmenlerin kültürel ve dilsel açıdan farklılıklara sahip öğrencilere ilişkin yaklaşımlarının değişiklik gösterdiğini ifade etmiştir. Çalışmaya katılan ortaokul 7. ve 8. sınıf öğretmenleri kültürel açıdan farklı olan öğrencilerin sınıflarında yer almalarına sıcak bakmamaktadırlar. Dersi anadil olan İngilizcede işlemiş, bu nedenle bu dili bilmeyen öğrencilerin İngilizceyi öğrenmek zorunda olduklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Middelkoop ve arkadaşları (2017) da benzer şekilde öğretim elemanları ile yapmış oldukları çalışmada çalışmaya katılan öğretim elemanlarının %40'ının öğrencilerinin farklılıklarını tanımadığını, öğretim sürecinde bu farklılıkları dikkate almadığını, geri kalan %60'ının ise farklılıkları kısa vadede sorunları çözmek için göz önüne aldıklarını ancak öğretim yöntemlerine bu farklılıkları katmadıklarını ifade etmişlerdir.

Üniversite öğrencileri farklılıkların yönetildiği bir üniversitedeki yöneticilerin sahip olması gereken bazı kişilik özelliklerinden ve göstermeleri beklenen bazı davranışlardan bahsetmişlerdir. Araştırmanın çalışma grubuna katılan öğrencilerin görüşlerine göre bir üniversite yöneticisinin sahip olması gereken kişilik özellikleri arasında tüm personele ve öğrencilere değer verme, adil olma, nesnel davranma, iletişime açık olma, yeniliklere açık olma, önyargısız olma, demokratik olma, saygılı olma, ılımlı olma, sıcakkanlı olma yer almaktadır. Göstermesi beklenen davranışlar arasında ise tüm personeli ve öğrencileri tanıma, farkına varma, personele fırsatlar yaratma, eşit davranma, yargılamama, kanunda

yazanı uygulama, tolerans gösterecekse herkese gösterme, personele ve öğrencilere destek olma yer almaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bu görüşler Hubbard'ın (2004b), Kreitz'in (2007) yapmış oldukları çalışmalarda elde edilen ve Military Leadership Diversity Commission (2010) tarafından yayınlanan raporda yer alan bulgularla benzerlik göstermektedir. Hubbard (2004b) farklılıkları yöneten bir liderin bu konuyla ilgili farkındalığa sahip olması, bilgi ve anlayışa sahip olması, çalışanlarını dinlemesi, gerekli ve uygun sorular sorarak diğerlerini tanıması, diğerlerinin görüşleriyle ve değerleriyle empati kurması, yaşanan çatışmaları yapıcı bir yolla çözmeye çalışması, çalışanlarının sahip olduğu kalıp yargıları ve genellemeleri anlaması, diğerleri tarafından ulaşılabilir olması ya da başka bir deyişle iletişime açık olduğunu göstermesi gerektiğini ifade etmiştir. Kreitz (2007) ise bunlara ek olarak liderin gerektiğinde örgüt politikalarında farklılıkları kapsayacak değişikliklere gidilebileceğini, bu sayede güvenilirlik sağlanabileceğini ifade etmiştir. Military Leadership Diversity Commission (2010) tarafından yayınlanan raporda da benzer şekilde farklılıkları yöneten bir liderin iletişime önem vermesi, çalışanlarla işbirliği kurması, güvene dayalı bir ilişki yürütmesi, herkese eşit mesafede durarak onları tanımaya ve anlamaya çalışması, çıkabilecek çatışmalara karşı ödüllerde ve uygulanan disiplin yöntemlerinde adil davranması, ihtiyaç duyduklarında çalışanlarına gerekli desteği sağlaması ve rehber olması, bunu yaparken de sıcakkanlı bir şekilde yaklaşması gerektiği vurgulanmıştır. Ergün, Duman, Kıncal ve Arıbaş (1999) ise yaptıkları çalışmada öğrencilere göre sınıf ortamının lideri olan ideal bir öğretim elemanının siyasi görüşlerini kabul ettirmeye çalışmayan, tarafsız, farklılıklara saygı duyan, cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım yapmayan, öğrencileri küçümsemeyen birer birey olarak tanımlamışlardır.

Yapılan bu araştırma, farklılıkların ve farklılıkların etkili biçimde yönetilmesinin eğitim örgütlerinde de önemli olduğunu vurgulamıştır. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin bulunduğu eğitim fakültesinde farklı görüşlere saygı duymayan, kendi görüşünü kabul ettirmeye çalışan öğretim elemanlarının olması üzücü bir durumdur. Bu durumun değişmesi için öğretim elemanlarının yetiştirilmesi sürecinde farklılıklara ilişkin bir eğitim almaları gerekmektedir. Khrais (2013) çalışmasında öğretmenlerin farklılıklara ilişkin sahip oldukları olumsuz tutumun, kendilerini farklılıklarla başa çıkma konusunda eğitim almadığı ve tecrübeleri olmadığı için yetersiz hissetmelerinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Mevcut eğitim programında doktora eğitimi sürecinde eğitim bilimlerinde doktora yapanlar hariç tüm öğrenciler formasyon dersleri almaktadırlar. Bu çalışmanın bulguları değerlendirilerek bu dersler arasına farklılıkların yönetimi dersinin de eklenmesi önerilebilir. Mevcut durumda öğretim elemanı olup derse girenler ise hizmet içi eğitim ya da seminer kapsamında farklılıklar ve farklılıkların yönetimi hakkında bilgilendirilebilirler.

Bu çalışmanın nitel desende tasarlandığından genellemeye ulaşma amacı güdülmemiş, tek bir üniversitedeki durum derinlemesine anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu çalışma ışığında ileride nicel desende tasarlanacak araştırmalar ile Türkiye'deki farklı yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının farklılıklara yaklaşımının incelenmesi sonucunda genellenebilir bir sonuca ulaşılmasının önerilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

- Atasoy, Z. (2012). *Farklılıkların yönetimi: Üniversite öğrencilerinin ayrımcılık algısının öğrenci başarı düzeyine etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir) (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Danullis, M., Dehling, S., & Pralica, S. (2004). *Diversity management: A new paradigm*. (MBA). Kristianstad University, Sweden.
- Damgacı, F. K., & Aydın, H. (2013). Akademisyenlerin çokkültürlü eğitime ilişkin tutumları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45), 325-341.
- Erdem, A. R. ve Sarıtaş, E. (2006). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin öğretim elemanlarının davranışlarının demokratikliğine ilişkin algıları (PAÜ örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 525-538.
- Ergün, M., Duman, T., Kınal, R. Y. ve Arıbaş, S. (1999) İdeal bir öğretim elemanının özellikleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 1-11.
- Esty, K. C., Griffin, R., & Hirsch, M. S. (1995). *Workplace diversity*. Adams Media.
- Hubbard, E. (2004a). *The manager's pocket guide to diversity management*. Human Resource Development.
- Hubbard, E. (2004b). *The diversity scorecard: Evaluating the impact of diversity on organizational performance*. Routledge.
- Khrais, N. (2013). *Math, Science, and Social Studies teachers' attitudes toward diversity and accommodation of diversity with reference to culturally and linguistically diverse seventh, eighth, and ninth grade students in a mid-south State*. Unpublished PhD Dissertation, University of Arkansas, Arkansas.
- Knight, J. (2004). Internationalization remodeled: Definition, approaches, and rationales. *Journal of Studies in International Education*, 8 (1), 5-31.
- Kreitz, P. A. (2007). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Librarianship*, 34 (2), 101-120.
- Maruyama, G., & Moreno, J. F. (2000). University faculty views about the value of diversity on campus and in the classroom. In Alger, Chapa, Gudeman, Marin, Maruyama, Milem, Moreno, Wilds (Eds.), *Does diversity make a difference? Three research studies on diversity in college classrooms* (pp. 9-35), Washington DC: ACE.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). *Küresel ulusal ve örgütsel bağlamda farklılıkları yönetme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Merriam, S.B. (2002). Introduction to qualitative research. In *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis* (pp. 3-17). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- van Middelkoop, D., Ballafkih, H., & Meerman, M. (2017). Understanding diversity: A Dutch case study on teachers' attitudes towards their diverse student population. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9 (1), 1-19.
- Military Leadership Diversity Commission. (2010). *Effective Diversity Leadership: Definition and Practices* [Issue Paper #29]. Arlington VA: Military Leadership Diversity Commission.
- 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.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayıncılık.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

Organizations are the structures that include two or more people, and they come together for a common goal. And it is a reality that individuals in an organization have diversities. Those diversities are classified as class, ethnicity, age, race, hierarchy and classes, gender, religion, physical disability, family status, sexual orientation (Esty, Griffin and Hirsch, 1995). These diversities affect an organization's fertility and effectiveness. Nowadays, diversities have become more visible, since an individual wants both to adapt herself/ himself to the organization and environment and to live her/ his diversities (Sürgevil ve Budak, 2008). This fact can be seen in many different organizations and educational organizations are one of them. Especially in higher education institutions, students who grew up different regions of Turkey are more likely to come together in classes with their different backgrounds. Taking all of these into consideration, it is a very important issue how the instructors approach diversities and how the education and training process reflects this.

Many children from different regions of Turkey and grew up in different families study in the same classrooms in higher education institutions. This situation reveals that Turkey should have universities with faculty members who are sensitive to diversities. Damgacı and Aydın (2013) examined the attitudes of the teaching staff regarding multicultural education. The findings they have found revealed that faculty members believe multiculturalism is useful and necessary. Ergün, Duman, Kıncal and Arıbaşı (1999) tried to find out what the characteristics of an ideal faculty member should be according to the students. As a result of the research, the students defined an ideal lecturer as an individual who does not impose his political views, who is impartial, respects every thought, does not discriminate on the basis of sex, and does not despise the students. Similarly, Erdem and Sarıtaşı (2014) tried to determine the perceptions of the students who were studying at the department of primary school at Pamukkale University about the democratic nature of the instructors. As a result of the study, it was found that teachers often or rarely showed democratic behaviors. Democratic behaviors that are shown by faculty members include gender equality, objectivity, tolerance and understanding, respect for students, being open to controversial views and allowing explanations, not being negative to students who oppose their views, and not trying to adopt their views.

These studies show that the instructors are respectful of differences and that their democratic behavior is important for students. This can occur in a classroom environment where the differences are respected and the students feel safe in order for the teaching process to continue in a healthy way in the classrooms where the differences exist. In this way, students will be able to express themselves more easily and will be able to live without hiding their differences. All of this will result in the creation of a classroom atmosphere in which faculty members see diversity as richness. This has made approaches to diversity of academic staffs who manage the educational process important in order to provide a safe educational environment in the classrooms of higher education institutions where differences exist.

Within the light of these, the aim of this study is to define faculty members' approach to diversities according to university students' views. Within scope of this aim, the sub-questions of this study is;

- 1- Which diversities stand out in classrooms at higher education institutions according to university students' views?
- 2- How do faculty members approach to diversities according to university students' views?
- 3- What kind of characteristics should a manager have at a university where diversities are managed according to university students' views?

2. Method

This study is a case study of qualitative research design. The working group of the research is the senior students who are trained in the education faculties at a state university. Criterion sampling method was used in the selection of the study group.

As the purpose of this study is to determine university students' views about the faculty members' approaches to the differences, it was determined that the participant students should be the ones who were studying in the last class in the faculty. Researchers thought that senior students were better acquainted with the instructors. In addition, among the 4th grade students in this faculty, it was seen that the number of students who came through the transition examinations such as Erasmus + or Farabi and DGS (Vertical Transfer Exam) was high. The number of students in different departments was taken into consideration among the 539 students who were students of fourth grade of the faculty of education. Accordingly, interviews were held on the basis of the voluntary nature of the students. The number of students from each department was decided to be between 2 and 4. As a result of this situation, 18 students were interviewed within the scope of the study. Ten students were male and eight students were female.

3. Findings, Discussion and Results

Three themes were created as a result of content analysis made on data. These are the themes; "The colors of rainbow", "Is it seeing colors or color blindness?", and "The light of rainbow: The diversity manager". The dominant diversities in class are based on gender, ethnicity, ideology and socio-economic diversities. Instructors' approaches to diversities have been merged into two sub-themes to be open to different views and to force students accept their own views. The characteristics of a university director who manages the diversities are combined into two sub-themes, personal characteristics and work-related expectations.

The concept of difference and diversity managements are getting more and more important every day as the globalizing world. It is possible to say that the instructors in the universities, which are contemporary educational institutions, do not pay enough attention to the diversities and the approaches to the diversities are not enough to meet the needs of today. Having a moderate approach to diversities, being aware of diversities and respecting them is a positive thing for our country, but it is a pity that the instructors who are not respecting different opinions and trying to accept their views. In order to change this situation, it is necessary to have training on the diversities in the training of the instructors. Khrais (2013) stated that teachers' negative attitudes toward diversity were due to their inability to train themselves to cope with diversities and lack of experience because of their lack of experience. In the current education program, all students except the doctorate students in the educational sciences receive the formation

courses during the doctorate education period. The inclusion of the diversity management course among these courses could be said to create this awareness among those who train to become teaching staff. Instructors who give lectures should be informed about the diversity management and diversities within the in-service training or seminar. With the help of this, the approach of the faculty to diversities could be developed positively and the education-training process could become more qualified. In the light of this study, it is also possible to expand the scope in the future and examine the approach of the faculty members to differences using a quantitative research design.