

**EĞİTİM YÖNETİCİLERİNDE EVRENSELLİK-FARKLILIK YÖNELİMİNİN
İNCELENMESİ**
**EXAMINATION OF UNIVERSALITY-DIFFERENCE ORDER IN EDUCATIONAL
MANAGERS**

Eyup ŞAN

Milli Eğitim Bakanlığı, emreemir_33@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-7223-4092>

İsmail ATILGAN

Milli Eğitim Bakanlığı, iatilgan@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-3982-8655>

Turhan YILMAZ

Milli Eğitim Bakanlığı, turhanberkay1170@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6136-7947>

Özdal DORLAY

Milli Eğitim Bakanlığı, ozdaldorlay@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1020-8521>

Servet ÇAMLIYURT

Milli Eğitim Bakanlığı, servet3140@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9222-9675>

Hasan AVLAR

Milli Eğitim Bakanlığı, hasanavlar26@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4120-5515>

ÖZET

Yapılan araştırmada, eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırmada eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin cinsiyet, öğretmenlikteki mesleki deneyim, yöneticilikteki mesleki deneyim, eğitim düzeyi, görev yapılan eğitim kurumunun okulun kademesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemekte amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde halen aktif görevde olan eğitim yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemimni ise uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 352 eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve “Evrensellik-Farklılık Yönelimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın verileri parametrik testlerden bağımsız örneklemler t testi ve anova ile analiz edilmiştir. Araştırmada eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin “Farklılıklarla Rahat Hissetme” alt boyutunda cinsiyet, öğretmenlikteki mesleki deneyim ve yöneticilikteki mesleki deneyim değişkenlerinde, “Farklılıklarla Etkileşim” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu belirlenmiştir. “Göreliliğe Değer Verme” alt boyutunda ise eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, yönetici, eğitim yöneticisi, evrensellik, farklılık

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the universality-difference orientations of education administrators. In addition, the aim of the research is to determine whether the universality-difference orientations of education administrators differ significantly according to the variables of gender, professional experience in teaching, professional experience in administration, education level, school level of the educational institution where they work. The "screening model", which is one of the quantitative research approaches, was used in the research. The universe of the research consists of education administrators who are still active in the Ministry of National Education. The sample of the study consists of 352 education administrators who were determined by the convenient sampling method. "Personal Information Form" and "Universality-Diversity Orientation Scale" were used as data collection tools in the research. The data of the study were analyzed with samples t-test and anova, independent of parametric tests. In the study, it was determined that there was a significant difference in the universality-difference orientation of education administrators in terms of gender in the sub-

dimension of "Feeling Comfortable with Differences", professional experience in teaching and professional experience in administration, and in terms of gender in the "Interaction with Differences" sub-dimension. In the "Valuing Relativity" sub-dimension, it was determined that the universality-difference orientations of education administrators did not differ significantly.

Keywords: Education, manager, education manager, universality, difference

1.GİRİŞ

Toplumların her geçen gün daha çoğulcu bir nitelik kazanmasıyla ruh sağlığı konusunda çalışanlar, söz konusu alanlara büyük ilgi göstermişler; farklılıklarla ilgilenmek için daha fazla mesai harcar hale gelmişlerdir (Momin, Coşkun ve Okutan, 2010). Toplumlarda ortaya çıkan çoğulcu yapıdan birçok meslek mensubu etkilenmektedir. Eğitim yöneticilerinin bu konuda bilgili olması, onlara birçok görev düşmesi bakımından ayrıca önemlidir. Özellikle eğitim yöneticilerinin öğrenciler ve bünyesinde çalışan personelle ilişkisinde yöneticilerin farklılıkları olan öğrenci ve personelle etkili ilişkiler kurabilmeleri ve farklılıklara yaklaşımları büyük bir önem taşımaktadır.

Eğitim yöneticileri gibi, mesleği gereği insanlarla etkileşim içinde olan bireylerin farklılıklara yönelik tutumlarının incelenmesine katkısı olan kavramlardan biri de evrensellik-farklılık yönelimidir. Kavramsallaştırılması, Miville, Gelso, Pannu, Liu, Touradji, Holloway ve Fuertes (1999) tarafından yapılan evrensellik-farklılık yönelimi, insanlar arasındaki mevcut benzerlikler ile farklılıklarının fark edilmesi ve benimsenmesine dair tutumları ortaya koymaktadır. Benzerlikler evrensel nitelikleriyle insan olmanın ortak taraflarını simgelerken; farklılıklar insanların ırk, cinsiyet, etnik köken ve cinsel yönelim gibi kültür, aile ve kişilik gibi bireysel etkenlere dayalı benzeri olmayan taraflarını simgelemektedir (Mannix ve Neale, 2005). Benzerlikler ile farklılıkların fark edilmesi ve kabullenilmesi, insanın sosyalleşme ihtiyacından dolayı insanlara bağlanmayı getirmektedir; söz konusu bağlılık duygusu, etkileşim ve farklılıkları kabullenmekle bütünleştirilmektedir. Sosyal kimlik kuramı kapsamında içinde, insanlar arası benzerliklerin ve farklılıkların bir arada incelenmesi mümkündür. Bir toplumun, bir grubun ya da bir bireyin kimliği; o toplumun, o grubun ya da o bireyin başkalarından farklı olduğu anlamına gelmektedir Bundan dolayı, evrensellik-farklılık yönelimi, insanların tamamına yönelik kapsayıcı fakat bir yandan da ayırt edici tutumlardan biridir (Meşe, 1999).

Cinsiyet, eğitim, din gibi demografik değişkenler; eğitim yöneticilerinin algı, tutum ve davranışlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Yöneticilerin bu değişkenlerden dolayı karşı karşıya kaldıkları dengeleme sorunları da; doğal olarak zaman zaman farklılıklar göstermiştir. Nitekim insanların farklılıklarının; klasik yönetim kuramları uygulanarak dengelemek mümkün olmadığı gibi, çağdaş yöntemler kullanılarak da kesin ve tam bir başarıya ulaşıldığını iddia etmek mümkün değildir. Örgütsel yapı ve yönetimle ilgili önemli gelişmelerin birçoğu, insan farklılıklarından kaynaklı zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkabilmek ihtiyacından ortaya çıkmıştır (Palmer, 2003).

İnsanlar arasındaki mevcut benzerlik ve farklılıkların fark edilmesi ve benimsenmesiyle ilgili tutumları ortaya koymaktadır. Evrensellik insanın ortak taraflarını, benzerliklerini simgelerken; ırk, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim, kültürel yapı, kişilik ve aile gibi bireysel etkenlere dayanan eşsiz, benzeri olmayan yönlerini, farklılıkları simgelemektedir (Çivitçi, 2014).

Konusu toplum ve insan olan bilim dalları temelde çoğulculuğa ve insanların ortak niteliklerine yoğunlaşırken, ruh sağlığı ve insan psikolojisi üzerine çalışanlar ise bireysel farklılıkların ve farklılıklarla ilgilenmenin önemini kavrayarak bunun üzerinde durmaktadırlar (Cormier, Nurius ve Osborn, 2009). Çünkü psikolojik yardım ilişkisi, toplumların çoğulcu yapısından büyük ölçüde etkilenen alanlardan biridir. Psikolojik danışmanların psikolojik yardım ilişki sürecinde farklılıklara sahip danışanlarla etkisi yüksek terapötik ilişkiler geliştirmek için gösterdikleri çabaları ve farklılıklara yaklaşımları dikkat çeken önemli inceleme konularındandır. Psikolojik kuramların çoğu, neredeyse herkesin benzer olduğunu kabul ederken insan davranışlarının evrensel yönlerini tespit

etmeye çalışmaktadır. Bireysel farklılıkla ilgili kuramlar ise insanların evrensel yönlerini tespit etmeye çalışanların aksine, herkesi eşsiz ve biricik kılan farklılıklar üzerinde durmaktadır (Chamorro-Premuzic, 2007). Bu kavramı temellendiren bilim adamları, insanlar arasındaki temel benzerliklere ve farklılıklara dair farkındalığın başkalarıyla etkili ilişkiler geliştirme sürecinde önemli bir rolü olduğuyula ilgili görüşlerinden hareket etmişlerdir. Bunun yanında insanların birbirine iyi ilişkiler kurmasında etkili olan evrensel imgeler, kolektif bilinçdışı ve arketipler ile bazı bilim adamlarının grupla psikolojik danışmanın özelliklerinden evrensellik kavramından da belirgin bir şekilde etkilenmişlerdir (Miville vd., 1999).

Mesleği gereği insanlarla etkileşim içerisinde olan bireylerin farklılıklarla ilgili tutumlarının incelenmesine katkısı olan kavramlardan birisi de evrensellik-farklılık yönelimidir. Miville ve arkadaşları (1999) tarafından kavramsallaştırılan evrensellik-farklılık yönelimi, insanlar arasındaki mevcut benzerlik ve farklılıkların fark edilmesi ve benimsenmesiyle ilgili tutumları ortaya koymaktadır. Evrensellik insanın ortak taraflarını benzerlikleri simgelerken, ırk, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim, kültürel yapı, kişilik ve aile gibi bireysel etkenlere dayanan eşsiz, benzeri olmayan yönlerini, farklılıkları simgelemektedir (Miville vd., 1999).

Modern devlet yaklaşımı, Kant, Marx ve Habermas'ın düşünceleri üzerinde yükselen evrenselcilik ve farklılığın şekil verdiği küresel bir siyaset düşüncesine izlemektedir. Çoğul/Farklı politik ve sosyal grupların bir arada var olmasının etik, sosyal, kültürel ve pratik şartlarını belirleyen bu küresel siyaset düşüncesi, modern çağda insanlığın çoğulluk, farklılık ve çeşitlilikten kaynaklanan sorunları eşitlikçi, adil ve diyaloga açık toplulukları aracılığıyla çözebilmeyi önermektedir. Fakat bu öneri, küresel siyaset ve etik evrenselci yaklaşımın oluşturduğu modern akıl tarafından sosyal, siyasal ve tarihsel kurumlar ile pratiklerin sorunları ve kısıtlarıyla sınırlandırmıştır (Ağcan, 2013).

Benzerlik ve farklılıklar, fark edilen ve kabul edilen olgulardır. İnsan olmanın özelliklerinden olan ortak yaşantılar, insanın diğer insanlarla bir bağ kurması ve onlara bağlanmayla sonuçlanır; söz konusu bağlılık duygusu, farklılıklar ile etkileşimler aracılığıyla bütünleştirilir. Buradan hareketle evrensellik-farklılık yönelimi, insanların tümüne yönelik kapsayıcı fakat bir yandan da ayırt edici bir yaklaşım olarak açıklanmaktadır. (Fuertes, 1999).

Evrensellik-farklılık yönelimi; davranışsal, bilişsel ve duyuşsal gibi boyutları olan, derinlikli bir kavramdır. *Farklılıklarla etkileşim* (diversity of contact) terimi ile belirtilen davranışsal boyut, ırk, din ve cinsiyet gibi çeşitli demografik nitelikleri olan kişilerle etkileşime yönelik davranışları içeren bir kavramdır. *Göreliliğe değer verme* (relativistic appreciation) terimiyle kavramsallaştırılmış olan bilişsel boyut, insanların mevcut benzerlik ve farklılıkların fark edilmesini ve önemsenmesini yansıtan bir boyuttur. *Farklılıklarla rahat hissetme* (comfort with differences) terimi ile belirtilen duyuşsal boyut "Hepimiz aynı gemideyiz" sözüyle simgelenen kavram, diğer insanlara, topluma veya genel olarak insanlığa bağlılığı içeren bir boyuttur (Miville vd., 1999). Evrensellik-farklılık yöneliminin söz konusu boyutlarının birbiriyle ilişkisi vardır. Başka bir söyleyişle, evrensellik-farklılık yönelimini taşıyan bir birey, diğer insanlarla farklılıklara dayanan bir yaşantı isteyebilir (davranışsal). Bunun sebebi insanın kendisi ile diğer insanlar arasında bulunan benzerlikleri ve farklılıkları önemsemesidir (bilişsel). Sözü edilen yaşantıların, evrensellik-farklılık yönelimi değerlerini güçlendirmek suretiyle diğer insanlara bağlılık duygusuyla sonuçlanması mümkündür (duygusal) (Miville vd., 1999). Böylesi bir sonuç ise, evrensellik-farklılık yöneliminin davranışsal, bilişsel ve duyuşsal boyutlarının birbirlerine bağlı olan tutarlı bir ilişki örüntüsü ortaya koyduğunu göstermektedir.

Tutum ve davranışlara kaynaklarından olan değerlerin (Schwartz, 2012), evrensellik farklılık yöneliminin anlaşılmasıyla ilgili katkıda bulunması beklenebilir. Yaşamda birey için başarı, güç ve gibi olgulardan hangisinin önemli olduğunu ortaya koyan değerler (Schwartz, 2012), insanın farklı hallerde sosyal davranışına rehberlik edecek amaçlara dair inanç yapılarıdır. Hiyerarşik bir sistem

içinde örgüt yapısına sahip olan sözü edilen inanç yapıları bireysel, toplumsal ve evrensel gereksinimlerinin kaynaklık ettiği güvenlik, özyönelim, başarı ve güç gibi motivasyon türlerini ortaya koymaktadır (Smith ve Schwartz, 1997).

Schwartz tarafından geliştirilmiş olan değerler teorisinde değerler, insanların hayatında yol gösteren prensipler olarak fonksiyonları olan, önemi değişiklik gösteren, durumsal olmaktan ziyade istikrarlı ve amaçlanan olarak tanımlanmaktadır (Schwartz ve Rubel, 2005). Schwartz, temel değerleri başarı, güç, hazcılık, özyönelim, uyarılım, evrenselcilik, geleneksellik, iyilikseverlik, güvenlik ve uyumluluk olarak kavramsallaştırmıştır. Evrensel nitelikteki söz konusu on değerden güç ve başarı gibi bazıları birbirleriyle uyum içindeyken; örneğin geleneksellik ve evrenselcilik ve gibi bazıları da birbirleriyle çelişmektedir (Schwartz ve Boehnke 2004). Schwartz (1996), temel değerleri; değerlerden her birinin kaynaklık ettiği motivasyonu sembolize eden dairesel bir yapı şeklinde modellemiştir. Söz konusu dairesel yapı çeşitli boyutlardan meydana gelmektedir. Bunlar güç, başarı, iyilikseverlik ve evrenselcilik öz-yönelim gibi yeniliğe açıklık; geleneksellik, güvenlik ve uyuma gibi korumacı değerler, yeniliğe açıklık ve öz-genişletim boyutlarıdır (Schwartz, 1996). Muhafazacı-korumacı ve öz-aşkın değerler, toplumsal odaklıyken; yeniliğe açıklık ve öz-genişletim değerleri ise kişisel odaklıdır. Yeniliğe açıklık ve öz-aşkın değerleri gelişmeye yönelik, kaygıyı içermeyen değerler olma özelliği taşıırken; muhafazacı-korumacı ve öz-genişletim değerleri, kendini korumaya yönelik ve kaygıyı içeren değerlerdir (Schwartz vd., 2012).

İlk kez psikolojik danışma alanında kullanılmaya başlanan bir kavram olan evrensellik-farklılık yönelimi, bu alanın dikkat çekici inceleme konularından birisidir. Evrensellik-farklılık yönelimi, genel yaygınlık bakımından psikolojik danışma alanının inceleme konusu olmakla birlikte farklılıkların günden güne artış gösterdiği bir dünyada eğitim, endüstri, sağlık gibi alanların birçoğunda önem kazanmaya başlamıştır. Alinyazın incelendiği zaman, son yıllarda, hemşirelik (Salamonson, Everett, Andrew, Koch ve Davidson, 2007), mühendislik (Bielefeldt, 2008) ve polislik (Charles, 2009) gibi mesleklere mensup bireylerin evrensellik-farklılık yönelimlerinin dikkate değer bulunarak incelendiği görülmektedir.

Küreselleşme, göç, değişim programları ve eğitim hareketlilikleri gibi bazı etken farklı kültürel niteliklere olan kişilerin birbirleriyle etkileşimini gerekli kılmaktadır. Örnek vermek gerekirse, artış gösteren üniversiteler arası değişim programlarına bağlı olarak; aynı kampüs içinde, farklı kültürel özellikleri olan öğrenciler bir araya gelmektedir. Böylesi durumlarda, üniversite öğrencilerinin gittikçe farklılıkları artan bir topluma hazır olmaları gerekmektedir. Olumlu evrensellik-farklılık yönelimi olan bireylerin farklı özelliklere sahip bireylere karşı daha etkili iletişim ve daha olumlu bir tutum geliştirmeleri beklenmektedir. Nitekim, üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışma (Fuertes, 1999), evrensellik-farklılık yönelim düzeyleri yüksek öğrencilerin farklı etnik kökeni olan ve farklı cinsel yönelimleri bulunan bireylere karşı daha hoşgörülü yaklaştıklarını; üniversitedeki çok kültürlü yapıya dair etkileşim ve etkinliklere daha fazla katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Bütün bu bilgilerin ışığı altında, evrensellik-farklılık yöneliminin kapsamı geniş bir skalada değerlendirilmesinin gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Dünya bilim evreninde evrensellik-farklılık yöneliminin görece olarak yeni bir kavram olduğu ve bununla ilgili çalışmaların ise sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. Türkiye’de ise evrensellik-farklılık yönelimiyle ilgili, başta Çivitci’nin (2014, 2017) çalışmaları olmak üzere ancak birkaç çalışmaya rastlanmıştır. Evrensellik-farklılık yöneliminin sağlıklı-olumlu kişilik, terapötik etkililik ve farklı özelliklerdeki kişilerle etkili ilişkiler geliştirme konusunda rolü göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de de araştırılmasının önemli katkılarının da olacağı öngörülmektedir.

Eğitim yöneticileri, meslekleri gereği din, dil, etnik köken, bedensel yeterlik, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü açısından kendisine benzer bireyler kadar kendisinden farklılaşan bireylerle etkileşim ve iletişim halindedirler. Eğitim yönetimi aynı zamanda benzerliklerle birlikte farklılıkların da yönetilmesidir, bu durum da bireysel farklılıkları dikkate alarak bireyin bu durumuna örgüt içinde

saygı göstermeyi ve değer vermeyi gerekli kılmaktadır. Örgüt içinde yer alan bireylerin tamamı, söz konusu farklılıkları, zenginliği oluşturan unsurlardan biri olduğunu kabul etmek durumundadırlar (Steger ve Erwee, 2001). Farklılıkların yönetilmesiyle hedeflenen, çalışanların her türlü yeteneklerini örgütün hedeflerine amaçlarına katkıda bulunacak biçimde en üst noktaya getirmesi; ırk, milliyet, yaş ve cinsiyet grup kimlikleri dikkate alınmaksızın gerçek potansiyellerini ortaya koymalarının sağlanmasıdır. Böylesi bir yaklaşım, örgüt içinde farklılıkların muhtemel fırsatları maksimum düzeye çıkartıp, sınırlılıkların ise en alt düzeye indirilmesine imkân vermektedir (Mollica, 2003).

Farklı özelliklere sahip bireylerin birlikte çalışmalarını sağlamak ve ilişkileri daha iyi noktalara getirmek, eğitim yöneticilerinin farklılıkları yönetmek konusunda faydalanacakları en etkin yöntemdir (Bhadury, Mighty ve Damar, 2000). Farklılığın her geçen gün arttığı dünyada, eğitim yöneticilerinin farklı özellikleri olan bireylere yardım etmekle ilgili durumlarla karşılaşacakları dikkate alındığında, bu alandaki tutumlarına katkı sağlayabilecek etkenlerin anlaşılmasını büyük bir önem taşımaktadır.

Eğitimin vazgeçilmezi olan eğitim yöneticilerin sosyal adalet anlayışını benimsemeleri ve okul ortamında bunları başarıyla uygulayabilmeleri için yöneticilerin ve diğer eğitim çalışanlarının, kazanmaları gereken bazı özellikler vardır. Öğrencileri sorgulayıcı olmalarını sağlama, eleştirel yaklaşıma sahip olma, öğrencilerin adil değerlendirilmesi, farklı kültürlere duyarlılığı yüksek bir eğitim ortamı oluşturma, katılımda eşitliği destekleme, eşitsizliklerin farkına varma ve bunu azaltmak için gayret etme, çeşitlilikleri bir zenginlik olarak görmek önemli özelliklerdir (Lalas, 2007).

1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada, eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırmada eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin cinsiyet, öğretmenlikteki mesleki deneyim, yöneticilikteki mesleki deneyim, eğitim düzeyi, görev yapılan eğitim kurumunun okulun kademesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşım farklılaşmadığını belirlemekte amaçlanmıştır. Belirlenen amaçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorusuna yanıt aranmıştır:

- Eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimleri cinsiyet, öğretmenlikteki mesleki deneyim, yöneticilikteki mesleki deneyim, eğitim düzeyi, görev yapılan eğitim kurumunun okulun kademesi açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımları arasında yer alan “tarama modeli” kullanılmıştır. Tarama modelinde günümüzde ya da geçmişte var olan bir durumu anlamayı ve olduğu gibi betimlemek amaçlanır (Karasar, 2020). Ayrıca tarama modelleri sayesinde bireylerin bir durum ile ilgili sahip oldukları özellikler belirlenebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde halen aktif görevde olan eğitim yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem için araştırmacıların kolayca ulaşabileceği bir örneklem grubu seçilmiştir. Bu tür bir örnekleme seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemini ifade etmektedir. Uygun örnekleme yöntemi maliyet, işgücü ve zaman kaybını önlemeyi amaçlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2020).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılarla ilgili kişisel bilgileri edinmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada Fuertes ve arkadaşlarından (2000) Çivitci (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ve katılımcıların farklılık ve benzerliklerinin kabul edilebilirliğini ölçmek amacıyla da “Evrensellik-Farklılık Yönelimi Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” eğitim yöneticileri ile ilgili kişisel özellikleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Kişisel Bilgi Formu katılımcıların cinsiyet, öğretmenlik mesleki deneyimi ve eğitim yöneticiliği mesleki deneyimi, eğitim durumu, görev yapılan okulun kademesini belirlemeye yarayan maddelerden oluşmaktadır.

2.3.3. Evrensellik-Farklılık Yönelimi Ölçeği

Çivitci (2014) tarafından Fuertes ve arkadaşlarından (2000) uyarlanan Evrensellik-Farklılık Yönelimi Ölçeği kısa formu 15 maddeden oluşan 6’lı Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin “Farklılıklarla Etkileşim”, “Göreliliğe Değer Verme” ve “Farklılıklarla Rahat Hissetme” olmak üzere her biri beş maddeden oluşan üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “Farklılıklarla Etkileşim” alt boyutu için .82, “Göreliliğe Değer Verme” alt boyutu için .59, “Farklılıklarla Rahat Hissetme” alt boyutu için .92 ; ölçeğin bütünü için ise .77 olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddeleri ‘(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılmıyorum (4) Biraz Katılıyorum (5) Katılıyorum ve (6) Kesinlikle Katılıyorum’ arasında değişen altı aralıklı olarak derecelenmiştir. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 15 iken ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 90’dır ve ölçekten alınan puanın yüksek olması insanlar arasında var olan farklılıkların ve benzerliklerin farkına varılarak kabul edilmesi anlamına gelmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Analizlerde araştırma grubu ve araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili tanımlayıcı bulguları elde etmek için tanımlayıcı istatistik teknikleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için her bir sürekli değişkene (evrensellik-farklılık yönelimi) ait basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri hesaplanmıştır. Eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem için *t* testi istatistiksel teknikleri kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Evrensellik-Farklılık Yöneliminin Cinsiyet Değişkeni Açısından Analiz Bulguları

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklara rahat hissetme puanlarında cinsiyet açısından bir değişkenliğin olup olmadığı bağımsız örneklem için *t* testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Farklılıklar

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Farklılıklarla Etkileşim	Kadın	61	24,67	3,72	101.32	3.19	.00**
	Erkek	291	22,68	4,55			
Göreliliğe Değer verme	Kadın	61	25,09	3,65	86.47	1.77	.07
	Erkek	291	24,19	3,61			
Farklılıklarla rahat hissetme	Kadın	61	24,49	4,10	98.79	2.60	.01*
	Erkek	291	22,75	4,86			

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan göreliliğe değer verme de ($t=1.77$, $p>.05$) cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılıklarla etkileşim ($t=3.19$, $p<.01$) ve farklılıklarla rahat hissetme ($t=2.60$, $p<.05$) ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulguya göre kadın eğitim yöneticilerinin farklılıklarla etkileşim ve farklılıklarla rahat hissetme düzeyleri erkek eğitim yöneticilerine kıyasla anlamlı düzeyde yüksektir.

3.2. Evrensellik-Farklılık Yöneliminin Öğretmenlikteki Mesleki Deneyim Açısından Analiz Bulguları

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklara rahat hissetme puanlarında öğretmenlikte mesleki deneyim açısından bir değişkenliğin olup olmadığı anova ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlikteki Mesleki Deneyim Açısından Farklılıklar

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Farklılıklarla Etkileşim	Gruplar arası	122,181	5	24,436	1,222	,29
	Grup içi	6917,535	346	19,993		
	Toplam	7039,716	351			
Göreliliğe Değer Verme	Gruplar arası	72,137	5	14,427	1,094	,36
	Grup içi	4561,883	346	13,185		
	Toplam	4634,020	351			
Farklılıklarla Rahat Hissetme	Gruplar arası	323,238	5	64,648	2,907	,01*
	Grup içi	7694,736	346	22,239		
	Toplam	8017,974	351			

Tablo 2 incelendiğinde evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim $F_{(5/346)}=1.22$, $p>.05$) ve göreliliğe değer verme de $F_{(5/346)}=.1.09$, $p>.05$), öğretmenlikteki mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evrensellik-farklılık yöneliminin farklılıklarla rahat hissetme $F_{(5/346)}=2.9$, $p<.05$), alt boyutu öğretmenlikteki mesleki deneyim açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılığının kaynağının incelendiği Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçları, öğretmenlikteki mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin farklılıklarla rahat hissetme puanlarının öğretmenlikteki mesleki deneyimi 25 yıl ve üzeri olan eğitim yöneticilerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir.

3.3. Evrensellik-Farklılık Yöneliminin Yöneticilikteki Mesleki Deneyim Açısından Analiz Bulguları

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklara rahat hissetme puanlarında yöneticilikte mesleki deneyim açısından bir değişkenliğin olup olmadığı anova ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Yöneticilik Mesleki Deneyimine Dayalı Farklılıklar

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Farklılıklarla Etkileşim	Gruplar arası	102,229	5	20,446	1,020	,40
	Grup içi	6937,487	346	20,051		
	Toplam	7039,716	351			
Göreliliğe Değer Verme	Gruplar arası	74,248	5	14,850	1,127	,34
	Grup içi	4559,772	346	13,179		
	Toplam	4634,020	351			
Farklılıklarla Rahat Hissetme	Gruplar arası	457,302	5	91,460	4,186	,00**
	Grup içi	7560,672	346	21,852		
	Toplam	8017,974	351			

Tablo 3 incelendiğinde evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim $F_{(5/346)}=1.02$, $p>.05$), ve göreliliğe değer verme de $F_{(5/346)}=.1.12$, $p>.05$), yöneticilikteki mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evrensellik-farklılık yöneliminin farklılıklarla rahat hissetme $F_{(5/346)}=4.18$, $p<.01$), alt boyutu yöneticilikteki mesleki deneyim açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılığının kaynağının incelendiği Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçları, yöneticilikteki mesleki deneyimi 0-5 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin farklılıklarla rahat hissetme puanlarının yöneticilikteki mesleki deneyimi 16-20 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir.

3.4. Evrensellik-Farklılık Yöneliminin Eğitim Düzeyi Açısından Analiz Bulguları

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklara rahat hissetme puanlarında eğitim düzeyi açısından bir değişkenliğin olup olmadığı anova ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Eğitim Düzeyi Açısından Farklılıklar

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Farklılıklarla Etkileşim	Gruplar arası	61,094	3	20,365	1,016	,38
	Grup içi	6978,622	348	20,054		
	Toplam	7039,716	351			
Göreliliğe Değer Verme	Gruplar arası	43,473	3	14,491	1,099	,35
	Grup içi	4590,547	348	13,191		
	Toplam	4634,020	351			
Farklılıklarla Rahat Hissetme	Gruplar arası	97,698	3	32,566	1,431	,23
	Grup içi	7920,277	348	22,759		
	Toplam	8017,974	351			

Evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim $F_{(3/348)}=.38$, $p>.05$), göreliliğe değer verme $F_{(3/348)}=.35$, $p>.05$) ve farklılıklarla rahat hissetme $F_{(3/348)}=.23$, $p<.05$), alt boyutu da eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.5. Evrensellik-Farklılık Yöneliminin Görev Yapılan Eğitim Kurumu Kademesi Açısından Analiz Bulguları

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklara rahat hissetme puanlarında görev yapılan eğitim kurumu açısından bir değişkenliğin olup olmadığı anova ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Görev Yapılan Eğitim Kurumunun Kademesi Açısından Farklılıklar

Değişken		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Farklılıklarla Etkileşim	Gruplar arası	70,905	3	23,635	1,180	,31
	Grup içi	6968,811	348	20,025		
	Toplam	7039,716	351			
Göreliliğe Değer Verme	Gruplar arası	52,672	3	17,557	1,334	,26
	Grup içi	4581,348	348	13,165		
	Toplam	4634,020	351			
Farklılıklarla Rahat Hissetme	Gruplar arası	14,864	3	4,955	,215	,88
	Grup içi	8003,111	348	22,997		
	Toplam	8017,974	351			

Tablo 5 incelendiğinde evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim $F_{(3/348)}=1.80$, $p>.05$), göreliliğe değer verme $F_{(3/348)}=1.33$, $p>.05$) ve farklılıklarla rahat hissetme $F_{(3/348)}=.21$, $p<.05$), alt boyutu da görev yapılan eğitim kurumunun kademesi açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmada, eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında araştırmada eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin cinsiyet, öğretmenlikteki mesleki deneyim, yöneticilikteki mesleki deneyim, eğitim düzeyi, görev yapılan eğitim kurumunun okulun kademesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemekte amaçlanmıştır. Belirlene amaçlar doğrultusunda yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda paragraflar halinde gösterilmiştir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin boyutları olan göreliliğe değer verme de cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Farklılıklarla etkileşim ve farklılıklarla rahat hissetme boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Belirlenen anlamlı farklılık kadın eğitim yöneticilerinin farklılıklarla etkileşim ve farklılıklarla rahat hissetme düzeyleri erkek eğitim yöneticilerine kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğundan kadın eğitim yöneticileri lehine olduğu belirlenmiştir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim ve göreliliğe değer verme de, öğretmenlikteki mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin farklılıklarla rahat hissetme alt boyutu öğretmenlikteki mesleki deneyim açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılığının kaynağının incelendiği Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçları, öğretmenlikteki mesleki deneyimi 6-10 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin farklılıklarla rahat hissetme puanlarının öğretmenlikteki mesleki deneyimi 25 yıl ve üzeri olan eğitim yöneticilerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim ve göreliliğe değer verme de yöneticilikteki mesleki deneyim açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Evrensellik-farklılık yöneliminin farklılıklarla rahat hissetme alt boyutu yöneticilikteki mesleki deneyim açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu farklılığının kaynağının incelendiği Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçları, yöneticilikteki mesleki deneyimi 0-5 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin farklılıklarla rahat hissetme puanlarının yöneticilikteki mesleki deneyimi 16-20 yıl arası olan eğitim yöneticilerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklarla rahat hissetme alt boyutu da eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Belirlenen bu durum ilgili boyutlarda eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin eğitim düzeyi açısından benzer olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Evrensellik-farklılık yöneliminin alt boyutları olan farklılıklarla etkileşim, göreliliğe değer verme ve farklılıklarla rahat hissetme alt boyutu da görev yapılan eğitim kurumunun kademesi açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Belirlenen bu durum ilgili boyutlarda eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimlerinin görev yapılan eğitim kurumunun kademesi açısından benzer olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Psikolojik danışmanlarla birlikte bir yandan da danışanların evrensellik-farklılık yönelimleri hakkında bazı araştırma ve incelemeler yapılmış ve bu konuda ilgi çekici bulgulara ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan birini yapan Fuertes (1999), kökeni Latin Amerika olan psikolojik danışmanların etnik kökenlerinin ve aksanı belli olan konuşmalarının kökeni Afrika ve Asya olan Amerikalı üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ilişkilerine dair algılarında evrensellik-farklılık yönelimlerinin rolünü almıştır. Araştırmayla elde edilen sonuçlar, evrensellik-farklılık yönelimi nispeten daha yüksek seviyedeki öğrencilerin psikolojik danışma ilişkisi sürecine daha aktif olarak katıldıklarını ve psikolojik danışma sürecini uzun süre devam ettirmeye daha da istekli olduklarını ortaya koymaktadır.

Constantine, Arorash, Barakett ve Sha'Kema (2001), üniversite öğrencilerinin evrensellik-farklılık yönelimleri ile çok kültürlü psikolojik danışma beklentileri arasında olumlu yönde ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Bu durum, danışanların evrensellik-farklılık yönelimlerinin psikolojik danışmanla ilgili algılarında ve psikolojik danışmaya dair motivasyonlarında dikkate değer bir rol oynadığını saptamaktadır. Belirtilen sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde, psikolojik danışmanın olduğu gibi danışanın da evrensellik-farklılık yöneliminin psikolojik danışma sürecinin etkili olmasına katkısı olan önemli faktörlerden biri olduğu sonucuna varılması mümkündür.

Literatürde, evrensellik-farklılık yöneliminin sağlıklı ve olumlu kişilik özellikleriyle ilişkisi bulunduğunu ortaya koyan araştırmalar da dikkat çekmektedir. Miville vd. (1999) tarafından yapılan çalışma; evrensellik-farklılık yönelimi, olumlu etnik kimlik, sağlıklı feminizm, maskülenizm ve narsisizm ile olumlu yönde ilişkili iken, homofobi ve dogmatizm ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu alandaki bir başka çalışma (Miville, Romans, Johnson ve Lone, 2004) ile elde edilen sonuçlar; evrensellik-farklılık yöneliminin, iyilik hali olarak nitelendirilmesi mümkün olan genel öz-yeterlik, sosyal öz-yeterlik, kolektif benlik saygısı ve problem odaklı başa çıkma ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatür ele alındığında, kişisel değerlerin farklılıklara yönelik tutumlarda etkili olduğunu ortaya koyan araştırma bulguları dikkati çekmektedir. Değerler ile evrensellik-farklılık yönelimi ilişkisiyle ilgili bir çalışmada (Sawyer, Strauss ve Yan, 2005), yeniliğe açıklık ve öz-aşkın ve değer yönelimleri yüksek olan bireylerin; bu yönelimleri düşük olan bireylere göre evrensellik-farklılık yönelimlerinin de daha yüksek düzeyde olduğu, özgenişletim değer yönelimleri yüksek olanların düşük olanlara göre evrensellik-farklılık yönelimlerinin daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Farklı gruplarla iletişim kurmaya istekli olma ile değer öncelikleri arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği bir çalışmada (Schwartz, 1996) ise farklı gruplarla iletişime istekliliğiyle en güçlü olumlu ilişki evrenselcilik değeriyle; en güçlü olumsuz ilişkisi olan ise geleneksellik değeriyle tespit edilmiştir.

Değerlerin göçmenlere yönelik önyargı ve tutumlara etkisinin değerlendirildiği çalışmalarda da ilgi çeken bulgular sağlanmıştır. Bu alandaki çalışmalarda; göçmenlere yönelik tutumları öz-aşkın değerler olumlu yönde etki ederken; muhafazacı-korumacı değerlerin ise olumsuz yönde etki ettiği (Ponizovskiy, 2016); önyargının muhafazacı-korumacı değerler ve öz-genişletim ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülürken; öz-aşkın değerlerle olumsuz yönde ilişkili olduğu (Feather ve McKee, 2008) görülmektedir. Belirtilen araştırma verileri değerlendirildiğinde, farklılıklara yönelik tutumların yeniliğe açıklık ve öz-aşkın değerlerini olumlu yönde; muhafazacı-korumacı ve öz-genişletim değerlerini ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır.

Yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan tarama modeli kullanılmıştır. Farklı araştırma yöntemleri kullanılarak eğitim yöneticilerinin evrensellik-farklılık yönelimleri derinlemesine belirlenebilir. Bu bağlamda nitel araştırmalar yapılabileceği gibi nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem temelli araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağcan, M. A. (2013). İnsanlık, Sosyo-politik Topluluk ve Evrensellik/Farklılık: Andrew Linklater. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 10(37), 3-35.
- Bhadury, H., Mighty, E. J., & Damar, H. (2000). Maximizing workforce diversity in project teams: A network flow approach. *The International Journal of Management Science*, 28, 143-153.
- Bielefeldt, A.R. (2008). Cultural competency assessment. American Society for Engineering Education (ASEE) Conference and exposition. (Paper, 2008-2313). Environmental Division. June 23-25, Pittsburgh, PA.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and individual differences*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Charles, S. (2009). Professional integrity, modern racism, self-esteem, and universality-diversity orientation of police officers in a large urban police agency. ETD Collection for Fordham University. Paper AAI3361463.
- Constantine, M. G., Arorash, T. J., Barakett, M. D., & Sha'Kema, M. B. (2001). School counselor's universal-diverse orientation and aspects of their multicultural counseling competence. *Professional School Counseling*, 5(1), 13-18.
- Cormier, S., Nurius, P. S., & Osborn, C. J. (2009). *Interviewing and change strategies for helpers: Fundamental skills and cognitive-behavioral interventions*, Instructor's ed. Brooks/Cole.
- Çivitci, N. (2014). Miville-Guzman evrensellik-farklılık yönelimi ölçeği kısa formu'nun Türkçe'ye uyarlanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 96-111.

- Çivitci, N. (2017). Psikolojik danışman adaylarında evrensellik-farklılık yönelimi ve değerler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 702-709.
- Feather, N. T., & McKee, I. R. (2008). Values and prejudice: Predictors of attitudes towards Australian Aborigines. *Australian Journal of Psychology*, 60(2), 80-90.
- Fuertes, J. (1999). Asian Americans and African Americans initial perceptions of Hispanic counselors. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 27, 122-135.
- Fuertes, J. N., Miville, M. L., Mohr, J. J., Sedlacek, W. E., & Gretchen, D. (2000). Factor structure and short form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(3), 157-169.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi* (36. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lalas, J. (2007). Teaching for social justice in multicultural urban schools: Conceptualization and classroom implication. *Multicultural Education*, 14(3), 17-21.
- Mannix, E., & Neale, M. A. (2005). What differences make a difference: The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31-55.
- Meşe, G. (1999). *Sosyal kimlik ve yaşam stilleri*. Doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Miville, M. L., Gelso, C. J., Pannu, R., Liu, W., Touradji, P., Holloway, P., & Fuertes, J. N. (1999). Appreciating similarities and valuing differences: The Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3), 291-307.
- Miville, M. L., Romans, J. S., Johnson, D., & Lone, R. (2004). Universal-diverse orientation: Linking social attitudes with wellness. *Journal of College Student Psychotherapy*, 19(2), 61-79.
- Mollica, K. A. (2003). The influence of diversity context on white men's and racial minorities' reactions to disproportionate group harm. *The Journal of Social Psychology*, 14(4), 415-431.
- Momin, A., Coşkun, A. ve Okutan, B.B. (2010). Çoğulculuk ve çokkültürcülük: islami bir bakış açısı. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 38(2010/1), 203-230.
- Palmer, G. (2003). Diversity management, past, present and future. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(1), 13-24.
- Ponizovskiy, V. (2016). Values and attitudes towards immigrants: cross-cultural differences across 25 countries *Psychology, Journal of the Higher School of Economics*, 13(2), 256-272.
- Salamonson, Y., Everett, B., Andrew, S., Koch, J., & Davidson, P.M. (2007). Differences in universal diverse among nursing students in Australia. *Nursing Outlook*, 55(6), 296-302.
- Sawyerr, O. O., Strauss, J., & Yan, J. (2005). Individual value structure and diversity attitudes: The moderating effects of age, gender, race, and religiosity. *Journal of Managerial Psychology*, 20(6), 498-521.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems", C. Seligman, J. M. Olson ve M. P. Zanna, (Der.), *The psychology of values: The Ontario symposium*, Vol. 8 içinde (1-24). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.
- Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of research in personality*, 38(3), 230-255.

- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of personality and social psychology*, 89(6), 1010-1028.
- Smith, P. B., & Schwartz, S. H. (1997). "Values", in Berry, J.W., Segall, M.H. and Kagitcibasi, C. (Eds), *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2nd ed., Allyn & Bacon, Boston, MA, pp. 77-118.
- Steger, M., & Erwee, R. (2001). Managing diversity in the public sector: A case study of a small city council. *International Journal Of Organisational Behaviour*, 4(1), 77-95.