

## “Çokkültürlülük” ve “Etik Konusu” Hakkında Farklı İş Yerlerinde Çalışan Kişilerin Metaforik Görüşlerinin Değerlendirilmesi<sup>1</sup>

Nazmiye HAZAR<sup>2</sup>

### Öz

Teknolojinin hızla gelişmesi insanların yenilikler ve değişimlere uyum süreçlerini de etkilerken toplum yapısına da etki etmektedir. Son yıllarda ülkeler arasında ekonomik sermaye ve iş gücü ile ilgili ekonomik ve kar amaçlarının toplumların kültür yapılarında değişimler yarattığı gibi küreselleşme nedeni ile farklı kültürlerin de bir araya gelmesine ve bu etkileşim nedeni ile çokkültürlülük ve farklı kültürleri tanıma ve anlama dünya genelinde evrensel anlamda değer gören konular arasında farklı iş ve meslek gruplarında ele alınmaktadır. Küreselleşmenin bir getirisi olarak toplumlar bütünleşme yolunda ilerlerken; günümüz dünyasında, ülkeler arasında pek çok farklılıkların olduğunu görebilmekteyiz. İktisatçılar, ulusların farklı zenginlik düzeylerini yalnızca iktisadi nedenlere bağlarken, diğerleri bunu, coğrafi, hukuki, politik, kültürel, dini veya tarihi olmak üzere birçok farklı nedene bağlayabilmektedir. Eğitim, işletme, pazarlama, sosyal, kültürel, sanatsal yönlerin dışında bilim insanlarının son yıllarda en çok önemsemekte oldukları konular olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların etkileşimlerinin değişmesine neden olan küreselleşmenin yeni bir dünya düzeni yaratmakta olması kamu iş alanlarında toplumsal yapılaşmaları meydana getiren etik kavramı ile ilgili hassasiyeti de arttırmıştır.

Araştırmanın amacı farklı kültürler ve etik konusu ile ilgili katılımcıların metaforik olan görüşlerini ortaya koymaktır. Ayrıca literatür araştırmalarının uyumunun yanı sıra son yıllarda gerek eğitimde gerekse bilimsel çalışmalarda metafor çalışmalarının değer görmesi nedeni ile elde edilen bulgular dâhilinde konuyu ele almak da amaçlanmıştır. Araştırmaya nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni ile 11 katılımcının dâhil olduğu bu çalışmada farklı meslek gruplarındaki bireylerin farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye benzettikleri ile ilgili algılarını metaforlar olarak tespit etmeyi amaçlamıştır.

Araştırma sonucunda “farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışmak” ve “farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı” ile ilgili yapılan benzeşimler sosyal mesleklerden oluşan katılımcı gruplarında katılımcıların benzeşim özellikleri ve benzeşim niteliklerinin gruplandırılmıştır. Katılımcıların farklı kültürleri barındıran iş yerleri ile ilgili çoğunluğun olumlu metaforlar ürettikleri, farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili ürettikleri metaforların toplum değerleri ve kültür konusu ile ilişkili içerikler barındırmıştır. Bu anlamda farklı kültürlere ve çok kültürlülüğe bakış şeklinin yanı sıra etik kavramı ile ilgili üretilen metaforların katılımcıların etik davranışlarla ilgili toplum yapıları ile de ilişkili bir özelliğidir. Dolayısıyla bu özelliğin insan yetiştirme düzeni ile ilişkisinin doğru anlamlandırılıp tanımlanabilmesi için eğitim düzeyi düşük bireylerin metafor algılarının nasıl olduğuna dair yapacak oldukları tanımlamaların bütünleşmesi halinde gerçeklik sunabilir. Bu açıdan toplumun kültür değerlerinde farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik davranışlar ve etik kavramını nasıl tanımlamakta oldukları hakkında toplum algısı ile ilgili genellemelerin yapılabilmesi yönünde araştırmaların çoğaltılması önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür, farklı kültürler, çokkültürlülük, etik, etik davranış

---

<sup>1</sup> Bu araştırma 19- 20 Haziran 2020 tarihinde Yakın Doğu Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü [www.neu.edu.tr-icier.conference@neu.edu.tr](http://www.neu.edu.tr-icier.conference@neu.edu.tr) adresinde yer alan Victural Konferansı ICIER Uluslararası Disiplinler Arası Eğitim Yansımaları Konferansı'nda bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Uzm., Near East University, nazmiyehazar86@yahoo.com, (ORCID: 882D13-AC271C-4858BF-15B61F-0A5EA9-271626-941584-340360-F92890-5315C5-696623-01)

## EVALUATION of METAPHORICAL VIEWS of PEOPLE WORKING in DIFFERENT WORKPLACES about “ MULTICULTURALISM” and “ETHICS”

### Abstract

The rapid development of technology affects people's adaptation to innovations and changes while also affecting the structure of society. In recent years, the economic capital and workforce between the countries on economic and non-profit cultural societies such as those created by changes in the structure, due to globalization, different cultures come together and due to this interaction, multiculturalism and recognition and understanding of different cultures throughout the world in different business and professional groups who saw value in the universal sense between subjects are addressed. As a result of globalisation, as societies move towards integration, we can see that there are many differences between countries in today's world. Economists attribute different levels of wealth of nations to economic reasons only, while others attribute it to many different reasons, geographical, legal, political, cultural, religious or historical. Education, business, marketing, and social, cultural, artistic aspects of the scientists in recent years as the most important issues come across as. The fact that globalization, which causes people's interactions to change, is creating a new world order has also increased the sensitivity about the concept of ethics, which creates social structures in public business areas.

The aim of the research is to present the metaphorical views of the participants regarding different cultures and ethics. In addition to the harmony of the literature research, it is also aimed to address the subject within the findings obtained in recent years due to the importance of metaphorical studies both in education and in scientific studies. 11 of the participants in this study qualitative research method with the research of olgubili pattern of individuals working in different occupational groups in workplaces with different cultures and different cultures in the work place describe what is the concept of ethics-related perceptions aimed to identify as metaphors.

As a result of the research, the similarities made about “working in work places that host different cultures” and “the concept of ethics in work places that host different cultures” were grouped in the participants 'affinity characteristics and affinity qualities in the participants' groups consisting of Social Professions. The majority of the participants produced positive metaphors about the workplaces containing different cultures, and the metaphors they produced about the concept of ethics in the workplaces containing different cultures contained content related to the subject of community values and culture. In this sense, as well as the way they look at different cultures and multiculturalism, the metaphors produced about the concept of ethics are also related to the participants ' social structures related to ethical behavior. Therefore, the relationship of this feature with the human rearing order can be accurately described and presented in case of integration of the definitions of what metaphorical perceptions of individuals with low education level are going to be like. In this respect, it has been proposed to increase research in order to make generalizations about the perception of society about ethical behaviors and how they define the concept of ethics in workplaces that contain different cultures in the cultural values of society.

**Keywords:** Culture, different cultures, multiculturalism, ethics, ethical behavior

## Giriş

Sosyal bilimler içinde önemli bir konu alanı olarak değerlendirilen “kültür” konusu insanlığın varlığı ile her geçen gün önemsenen ve araştırmacıların son yıllarda gelişim ve değişimlerin de etkisi ile en fazla konu edindikleri konular arasında farklı bakış açıları ile ele alınmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültür kavramı ile ilgili genel anlamda kültür bilimcilerin hem fikir oldukları tanımlamada kültürün insanlığın tarihi birikimleri ile değer gördüğü, güncel değerlerin yanı sıra yeni değerlerin de yaratılması sonucunda var olan ürünler aracılığı ile geleceğe yönelik tasarım ve yönelimlerin oluşturulması yönünde de bir taslak ya da bunların anlatılmasıdır (Akt. Özhan, 2006). İnsanın doğaya maddi ve manevi olarak eklediği tüm varlıklar kültür olarak nitelendirilebilir. Bu bakımdan insanların yarattığı, ürettiği, her mal, her ahlak aslında bir kültür ögesidir (Kongar, 1996).

Başka bir deyişle “doğanın yarattıklarına karşın insanoğlunun ortaya koyduğu her şey” (Akt. Güvenç, 1994) olarak tanımlanan kültür, insanlığın varlığının başlangıcından beri ortaya konulan tüm değerleri de içine alan bütünleştirici bir kavramdır. Fakat yaşanan bölgenin kendine has değerleriyle bürünmüş olan kültür kavramının her toplumun kendine has özellikleri nedeni ile toplumların kendilerine özgü özellikleri ile de dikkat çekmektedir. Bu bağlamda ortak değerler çerçevesinde bütünleşen insan toplulukları zamanla devletleri de oluşturmuşlardır. Malinowski (Akt. Bottomore, 1984) kültürle ilgili olarak kültürün bir takım araçlar, tüketim malları, çeşitli toplumsal grupların kuruluş kuralları ve adetlerden oluşan bütünleştirici bir bütün olarak tanımlamaktadır. Kültür kavramı, herhangi bir grubun yaşamını anlamlandırıyor ya da sağlayabiliyorsa o gruba yaşam biçimi ile ilgili yön verme özelliği ile karmaşıklık içermesine rağmen o gruba özgü müşterek inançlar, değerler ve kavramlar bütünüdür (Fay, 2001).

Araştırmalar kültür kavramının töreler, aile, soy ve akrabalık, sanat, bilgi ve eğitim, yerleşim şekilleri, üretim ve tüketim ilişkileri, yönetim, beslenme ve sağlık, inanç sistemleri, kişilik sistemi ve dil gibi ögeler içerdiğine dair bilgiler aktarmaktadır (Güvenç, 1994). Kültür kavramının bu ögeler doğrultusunda kavramsal açıdan evrensel anlamda değer gördüğünü hatta yaşantısal açıdan da toplumsal bir değer olduğu da belirtilebilir. Fay (2001) kültürlerin tutarlılık, homojenlik, tek seslilik veya kendi içlerinde barışıklık durumlarının olmaması, çok dilli, çatışık, değişebilir özellikte ve açık olmanın yanı sıra ayrık ve çoğunca karşıtlık barındıran bir yapıya sahip olduğunu da ifade etmektedir. Gutmann (2005) ise; liberal demokrasilerde vatandaşlık kavramının kapsamlı ve evrensel bir kimlik olarak görülemeyeceğini, John Stuart Mill ve Ralph Waldo Emerson’un ifade ettikleri gibi insanların eşsiz, kendilerini oluşturan ve yaratıcı bireyler olmasını vurgulamaktadır. Bunların yanı sıra araştırmacı insanların her birinin birer kültür taşıyıcısı olduğunu ve kültürü insanların oluşturduklarının yanı sıra kültürlerin geçmişte var olan ve şimdiki zamanda insanların kimliklerine

bağlı olarak farklılık gösterdiğini de vurgulamaktadır. Bu açıdan bir çeşit çoğulculuk durumu söz konusudur. Çoğulculuk farklı kültürel değerleri yaşattığı gibi, ortak yaşantıların farklı kültürel örüntülerle bezenmesi durumundadır. İnsanın var olduğu grup içerisinde onu gruptaki diğer bireylerden ayırt ettiren özellikleri, düşünceleri ve aksiyon örnekleri zamanla gelişebilir. Dolayısıyla bu tür soyut eylemler de kültürü oluşturmaktadır. Soyut örnekler insanın var olduğu grup hayatında, sosyal ilişkilerinin içerisinde, doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak öğrenilip kazanmış oldukları ile ilgili bir durumdur. Soyut eylemler toplumun topladığı, taşıyıp getirdiği mirasın bütünüdür (Akt. Özhan, 2006). Aynı coğrafya üzerinde bulunan ve ortak mirasın parçalarını oluşturan mozaik her bir parçası kültür kavramına zenginlik katarak ve çok kültürlülük kavramını oluşturmuştur. Toplumsal yapı çerçevesinde farklı olduğu iddia edilen gruplar farklılıklarını koruma ya da sürdürmekle ilgili kimliklerinin tanınmasını istemeleri zamanla, tüm dünyada çok kültürlülük konusunun tartışılmasına vesile olmuştur.

Çok kültürcü ifadelerin kullanımındaki temel amaca bakıldığında farklılıkların tanınip hoşgörü tutumuyla uyumlu ve verimli bir toplumun yaratılması amaçlanmaktadır (Yalçın 2002 ). Çok kültürlülük; “kimlik politikası” (identity politics), “tanınma politikası” (politics of recognition) ya da “farklılık politikası” (politics of difference) kapsamında ve bu politikalara yönelik taleplerle bağlantılı bir şekilde ortaya çıkmıştır (Tambiah, 2001; akt. Altınbaş 2006). Çok kültürlülük kavramı ile ilgili tanımlamaların, asimilasyon, bütünleşme (entegrasyon), ayrımcılık kavramları kadar kolay olmadığını belirtebiliriz. Çünkü bu kavram, gerek ideolojik gerekse teorik açıdan toplumsal bir politika çerçevesinde toplumsal yapının bir parçası olarak farklı içeriklerde anlamları da barındırmaktadır. Çok kültürlülük kavramı kültürel farklılıkların kamusal alanda ifadesi, azınlıklara özel haklar sunulması, azınlıkların farklı kültür ve kimliklerini koruma ya da geliştirmelerinin yanı sıra farklı kültürel yapıların gelişiminin teşvik edilmesi yönünde çeşitli anlamları da kendi içerisinde iki boyutlu bir yapı içeren çok kültürlülük kavramının bir boyutu farklılıkları tanımlayıcı, diğeri ise farklılıklara değer verici bir yapı sergilemektedir (Özhan, 2006). Çok kültürlülüğün ilk boyutu toplum içinde yer alan çok sayıdaki etnik ve kültürel grupların varlığını ifade etmektedir. Bu bakımdan bir ülkede ülke nüfusunun farklı etnik kümelerden oluşması durumu, o ülkenin nüfusunu tanımlayıcı düzeyde çok kültürlü yapabilmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki çok kültürlü toplum modelini belirleyen etken, nüfusun farklı etnik kökenlerden gelen kişilerden oluşması değildir. Çok kültürlü toplum modelini belirleyen etken toplumun nüfusunu oluşturan bu kişiler arasındaki toplumsal ilişkilerin belirli bir özgün çerçevede düzenlenmesidir. Çok kültürlülüğün ikinci boyutu ise; toplumda değer verici yapıyı oluşturmaktadır. Çok kültürlülük kavramı bir toplum içinde farklı kültürel değerlerin korunmasına ve yaşatılmasına ile ilgili anlayışın toplum tarafından benimsenmesi durumudur. Bu anlamda çok kültürlülüğe yönelik eleştirel bakış açılarının da alan yazında var olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Yalçın (2002 b), çok kültürcü politikalara ve eğitim anlayışlarına karşı çıkan düşünürlerin, çok kültürlülüğün birleştirici gibi görüldüğü ancak bunun tam aksine parçalayıcı etkisine dikkat çekmektedir. Çok kültürlülük karşıtları çok kültürlülük politikalarının toplumları bir ulus olarak birleştirmek yerine, kendi kategorilerinde tanımlayarak bölmektedir. Bu durum bütünleşmeyi engellediği gibi; gerek siyasal anlamda gerekse kültürel anlamda medeniyetin sonu anlamına gelmektedir (Altınbaş, 2006). Yalçın ise (2002 b) toplumların genel anlamda homojen öğelerden oluşan bütünlükler olmadığını belirtmektedir. Bu açıdan az ya da çok miktarda kendini farklı gören grupların var olan farklı kültürleri bir toplum içerisinde yaşayan varlığı ile çok kültürlü yapılanmaları oluşturabilmektedir. Bu sebeple çok kültürlülüğün var olduğu durumların aynı ortamı paylaşan birden fazla farklı kültürün varlığından kaynaklanan bir durum olduğu da bir gerçekliktir. Hem dünyada hem de Türkiye’de çok kültürlülüğe ilişkin farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bu özelliği ile çok kültürlülüğün tartışmalı bir kavram olduğu kabul edilebilmektedir.

Farklı bakış açıları ile ele alınan çok kültürlülük bilim insanlarına göre farklı yönlerde eleştiriler içerebilmektedir. Irk, etnik köken, sınıf, cinsel yönelimler, din, yaş ve benzeri ölçütleri içerdiğini ifade eden araştırmacılar olduğu gibi, bazı araştırmacılar ise çok kültürlülüğü ırk bağlamında da ele almaktadır. Dolayısıyla bu araştırmacılar çok kültürlülükle ilgili Afrikalı Amerikalılar, Hint Amerikalılar, Asyalı Amerikalılar ve Latin Amerikalılar olmak üzere dört temel ırk ile sınırlandırmaları dikkat çekmektedir (Sue, Arredondo ve McDavis, 1992).

Avrupa Birliği ( AB) farklı kültürlerin yaşatılması ve farklı dillerin desteklenmesi ile ilgili pek çok çalışma yürütmektedir. Örneğin CC-WISE projesi farklı kültürlerin ve farklı dillerin yaşatılması ile ilgili amaçlar doğrultusuna uygun bu amaca özgün bir eğitim modeli oluşturma çabası sergilemektedir. CC-WISE Projesi’nin amacı kültürlerarası ve disiplinlerarası uygulanabilirliğe sahip bir eğitim modeli yaratmak olarak açıklanmaktadır. Bu amaçla bu projede öncelikle öğretmenlerin kültürel çeşitliliğin değerlerine karşı çok kültürlü bir farkındalık, hoşgörü ve anlayış ortaya koyabilmek hedeflenmektedir. Kısaca Avrupa açısından kültürlerarası diyalogu tanıtan bir eğitim oluşumun sürdürülebilmelerine elverecek uygun metodolojiye duyulan gereksinime bir cevap verebilmek niyetiyle oluşturulmuştur. Hatta diğer t bir bakış açısıyla değerlendirecek olur isek; bu proje, öğretmenlerin öğretmenlik melekleri ile ilgili öğretme sürecindeki rollerinde sadece konuşmacı yani düz bir anlatımcı olmalarını değil de; öğrencilerinin öğrenmelerini sağlama sürecindeki becerileri de geliştiren öğretmenin bilgi ve beceri düzeylerinin gelişmesine de yardım etme özelliği ile öğretmene “rehber” olma özellikleri katan bir yapıya sahiptir (CC-WISE, 2006).

Son yıllarda insan eylemlerinin pek çoğunun etik değerlerle ilgili olması nedeni ile çalışma hayatı ile ilgili etik, etik ilkeler, meslek etiği, etik kodlar, meslek ahlakı, iş ahlakı, etik dışı davranışlar

vb. kavramların sıklıkla kullanılmakta olduğunu görmekteyiz. Aydın' a göre (2003) insanların tüm eylemleri etik davranışlar değerlendirilemeyeceği gibi etik değerlerle ilgisi olmayan insan etkinliğinin de bahsedilmesinin oldukça zor olduğunu belirtmiştir. Her geçen gün hızla eğitim, insan ilişkileri, örgütsel yaşam ve yaşam karmaşık bir hale bürünmektedir. Nitekim toplumsal yaşamın karmaşıklığının her geçen gün artmasının da etik kavramının sıklıkla kullanılmasını etkileyen bir unsur olmuştur. Lamberton ve Minor'a göre (1995) geçmişten bugüne değin; doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımı etik olarak tanımlanmaktadır (Akt: Pehlivan-Aydın, 2001). Bu bakımdan düşünüldüğünde, herhangi bir eylemin ahlaki boyutu ile iyi bir eylem olmasını sağlayan niteliksel durumunu etik sormaktadır. Dolayısıyla bu çerçevede etik değerlerde ahlak, iyi, ödev, gereklilik, müsaade gibi kavramlar ele alınmaktadır (Pieper, 1999). Etik kavramı insanın kişisel özelliklerinin yanı sıra toplumsal yaşamındaki ahlaki sorunlarını da ele alıp incelemektedir (Akarsu, 1998). İnsan eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz olması ile ilgili durumunu konu edinen etik (Pehlivan ve Aydın, 2001), bu açıdan temellendirmesi oluşturulan sonuçlara varmayı da hedeflemektedir. Ancak etik, ahlaklaştırma, ideolojiye dönüştürme ya da dünya görüşü ortaya koyma gibi bir amaca da sahip değildir (Pieper, 1999).

Cevizci (2002) etik kavramı ile ilgili "Belli bir yaşama idealini hayata geçirebilmek için mücadele eden, çağı ve üyesi olduğu toplumun yaşayışını eleştiren, hatta mahkûm eden, mevcut değerler silsilesi yerine alternatif değerleri koyan, yaşama kurallarını açık seçik tanımlayan, kısaca hayata anlam katan ahlaki ilkeler teorisi, felsefe disiplini" şeklinde tanımlamıştır. Frankena ise (2007) etik konusu ile ilgili etiğin bir felsefe disiplini olarak, ahlak, ahlaka ilişkin sorun ve yargularla ya da ahlaki sorun ve yargularla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Türkçede etik sözcüğü ile ilgili Arapçada huy, mizaç, karakter gibi anlamlarda kullanılan "hulk" kelimesinden türeyen "ahlâk" sözcüğü kullanılmaktadır (Cevizci, 2002). Bu açıdan değerlendirdiğimizde etik kelimesinin ahlak kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmakta olduğunu belirtebiliriz. Oysa bu iki kavram birbirinden farklıdır. Etik ve ahlak konusu birbiri ile ilişkili ancak tanımları aynı olmayan iki farklı kavramdır. Bireysel ve toplumsal anlamda doğru ve yanlışları belirleyen süreçler ahlak olarak tanımlanırken etik değerler inançlarla ilgilidir. Nitekim etik kavramı doğruların ve yanlışların belirlenmesine yarayan kurallar ve ilkelerin sebeplerini açıklamakla ilgili uygulamaların yanı sıra ahlak çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Bayrak Kök, 2012, s. 60).

Pehlivan-Aydın (2001) bu iki kavramın birbirinden farklı olması ile ilgili etiğin ahlak felsefesi olmasını, ahlakın ise etiğin araştırma konusu olduğunu belirtmektedirler. Ahlak, kültürel değerler ve idealler doğrultusunda doğru ve yanlışların yanı sıra uygun bu kültürel değerler ve ideallerle ilgili nasıl davranılması gerektiğini de belirlemektedir. Dolayısıyla etik konusunun hem daha

soyut kavramlara dayalı olması hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışmakta oluşu da dikkat çekicidir. Ahlak, olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olurken etik, bu olguya yönelen felsefi disiplinin adıdır (Kale, 2009).

Budd (2004) çalışma ilişkilerine yönelik sunduğu etik çerçevelerle ilgili olarak, çalışma ilişkileri ile ilgili yapılan uygulamalarının etik değerlendirilmesi için bir temel olarak değerlendirilebilir. Nitekim Greenwood'un (2002) öne sürdüğü etik teorilerini vurgulayan varsayımlar belirgin olmadığı anlayışının ötesine geçilecektir. Ancak yine de Greenwood teorik yaklaşımları, uygulayıcılar ve yöneticiler açısından ilgi çekici olmayabileceğini veya etik değerlendirme yapmalarına imkân sağlamayabileceğini belirtmiştir. Bu açıdan düşündüğümüzde Greenwood (2002) insan kaynaklarının değerlendirilmesi için minimize edilen standartlara ulaşılmış olunması gerekir yaklaşımının da kısıtlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunlardan birincisi insan kaynakları yönetimi ile ilgili herhangi bir etik standardın geliştirilmesinde, yeni bir en iyi uygulama reçetesine dönüşebilir olduğunu belirtebiliriz. Nitekim bu durumun ironikliği ile ilgili İKY'ye yönelik etik çalışmaların bu tür normatif reçetelerin eleştirilmesi ile başlamasıdır (Greenwood, 2002, s. 275). Minimum standartların geliştirilmesi ile ilgili olarak, hakların ifade edilmesi kısmıyla ilgili olarak pek de etkin bir yöntem olamayacaktır. Fakat bu kısıtlara rağmen, çoğunluğun çalışanlara saygılı davranması gerektiği ve bireylerin özgürlüğüne müdahale edilmemesi kısmına katılması beklenir (Greenwood, 2002, s. 275).

Geleneksel olarak Türkiye'de kamu yönetiminin evrensel ilkeleri ( yapısal, işlevsel, davranışsal) üzerinde durulmasına rağmen az sayıda yazarın kamu yönetiminde kültürel bağlamları konu edindiği görülmektedir (Gaus, 1995). Oysa kamu yönetimi alanındaki gelişmeler kültürel yaklaşımın günümüz dünyasında geçerli olduğunu kanıtlar nitelikte olmuştur. Kamu yönetimi ile ilgili yeni yaklaşımlara baktığımızda 1970'li yıllarda kamu yöneticilerinin değerler, etik ve ahlakla ilgilenmesi ve toplumun sorunlarını çözmek üzere bir eylem stratejisi izlemesi yükümlülüğü üzerinde durulduğu görülmektedir ( Headly, 1990). Kenneth Kernaghan 1970'li yılların kamu yönetimi ile ilgili olarak disiplininin ve uygulamalarının tarihsel gelişimi ile ilgili "etiğin 10 yılı" olarak tanımlama yapmaktadır (Kernaghan, 1980). Bununla birlikte kamu çalışanlarının etik davranışlarının kamu yönetiminin gündemini en üst seviyede meşgul ederek; en üst yerde korumuştur. Etik sorunlara paralel olarak kamu yönetimi öğretisi ile ilgili 1990'larda yaşanan bunalım örnek verilebilir. Bütün bunların sonucunda, herhangi bir ülkede kamu yönetiminin sorunları üzerinde (etik sorunlar da dâhil olmak üzere) çalışmak amacıyla başlatılan herhangi bir girişimin açık sistem yaklaşımını benimseyerek, toplumsal-kültürel özellikleri ve kamu yönetimi anlayışındaki yeni küresel gelişmeleri göz önünde bulundurması gerektiğini söyleyebiliriz (Fox ve Miller, 1996). İnsan davranışlarının yanı sıra insanın ahlak değerinin odağında yer almakta olan etik sorunu bu özelliği ile kamu yönetiminde

etik sorunları kültürel bir içerikle çözebilir nitelikte olmalıdır. Bu açıdan kamu yönetiminin mevcutta var olan tüm yasal ve yönetsel kuralların yanı sıra önlemler ve yaptırım düzeneklerine karşı Türk kamu yönetiminde ahlaki bozulmanın neden yaygın olduğuna dair sorular araştırmacıların da dikkatini çekmektedir.

Türk insanının düşünüş biçimi ile ilgili atasözlerini incelediğimizde “Kol kırılır yen içinde kalır.” atasözünün “kirli çamaşırlarını dışarıda yıkayamazsın” anlamına gelmesi ile ilgili en yakın örneği Türkiye’de devletin sorgulanamazlığı ile ilgili durumun kendi başına bir kültürel değer olmasını ifade edebiliriz. Bu düşünce yapısı ne yazık ki Türkiye’de açıklığın sağlanabilmesi ile ilgili büyük bir engel unsuru olmakta iken; devletin çıkarlarını korumakla ilgili devlet memurlarının resmi görevlerinde bu yapının örtülmesi ile ilgili yaptırım da olumsuz bir örnek olarak nitelendirilebilir. Bu hukuk kuralındaki nitelikle ilgili olarak devlet memurlarının ve politikacıların her türlü etkinlikleri (yasal ya da yasaya aykırı) olma halleri ile ilgili güçlü bir gerekçe sağlamakta olduğunu da belirtebiliriz. Bu yüzden “devletin çıkarlarını korumak” maksadı ile yapılmakta olan her etkinlik içeriğinde bir suç oluştursa dahi, ahlak açısından uygun görülebilmektedir. Bunların yanı sıra hukuk kurallarının bazı kültürel değerler de de, devlet adına işlenen suçların gizlenmesine özendirilmekte olabildiğini de belirtebiliriz. Oysa Mustafa Kemal Atatürk “Bir millet, zenginliğiyle değil; ahlak değerleri ile ölçülür.” (Etik ile İlgili Güzel Sözler, 2014) derken burada etik değerlerin önemine vurgu yapmıştır.

Bunların dışında etik değerlerle ilgili atasözleri ve deyimlere baktığımızda “Kedi uzanamadığı ciğere mundar der.” ya da “ipe un sermek” gibi bir deyim veya “Denize düşen yılana sarılır.”, ‘Devletin malı deniz, yemeyen domuz.’ atasözlerinin ağızdan ağıza bugünlere kadar dilinde dolaşmasının nedeni elbette yaşanmış tecrübelerin devamlılığı ile ilgili üzücü bir durumdur. Burada verilen örneklerde de görüleceği üzere toplumda tarihin belirli dönemlerinde atalarımızdan bugüne kadar ulaşılabilmiş bazı olumsuz etik değerlerinin yansımasıdır. Bu açıdan düşünecek olduğumuzda ise; kültürden kaynaklanan bu tür olumsuz sözlerin kültürel bir sorun olarak algılanması ve bu tür sorunların da ortadan kaldırılabilmesi için kültürel araçların kullanılmasına önem vermemiz gerekmektedir. Çünkü yozlaşma ve etik dışı davranışlarla savaşıma sürecinde kültürel stratejilerden destek alınarak çözümlenebilir.

Türk kamu yönetimi ile ilgili değerler sisteminde var olan temeller ile ilgili yapılan yakın tarih çalışmalarından yola çıkarak geleneksel yapıya ilişkin var olan kültürel yapıdan bahsedebiliriz ( Emre, 1993). Bu araştırmalar çerçevesinde bürokratik kültürde en önemli öğelerinde toplulukçuluk, dayanışma ve “cemaat”/küme içi uyum olduğunu söyleyebiliriz( Güvenç, 1993). Bu açıdan düşünüldüğünde ise; Türkler ve Türk bürokratlarının da kendilerini bir cemaat içinde daha güvende



buldukları görülmektedir. Dolayısıyla var oldukları cemaatler içinde iyi ilişkiler kurma gayretleri zaman zaman diğer topluluk ya da gruplara karşı olumsuz tutumlar sergileyebilmeleri anlamına da gelebilmektedir. Oysa toplulukçu kültürlerde kişisel sorumluluk duygusu gelişmiş olmamasının yanı sıra; cemaat önderliğini yapanların Türk toplumunda ve hatta kamu yönetiminde oldukça saygın bir nitelikleri olduğu da görülmektedir. Böylesi bir durumun kültürde yozlaşmanın yayılması ile ilgili bir fırsat oluşturduğu, hatta yozlaşmaya karşı kimi stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabildiğini de belirtebiliriz. Bu bağlamda önderliği iyi yürütülen bir toplulukta önderliğin olumlu etkilerinden istifade etmeye yarayan stratejilerin de başarılı bir biçimde uygulanabilmesi söz konusu olabilmektedir; ancak bu süreçte bilgilendirme düzeneklerinin oluşturulması ile ilgili yoğun çatışmaların da yaşanmasına kapı açan bir sorunla yüzleşme durumu da söz konusu olacaktır.

Türk kamu yönetiminin örgütsel kültür özelliklerinde etik yönetimle ilgili sınır ve olanakların örgütlerin amaçları doğrultusunda şekillenebildiğini söyleyebiliriz. Kamu yönetimi ile ilgili kamu görevlilerinin ya da politikacıların yanı sıra ahlak dışı davranışlarının boyutlarının önemli bir konu olduğunu belirtmemiz gerekmektedir. Yozlaşma ile ilgili direnç gösteren sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının en büyük hatası da kamu görevlilerinin yolsuzluğa bulaşmaları ile ilgili süreçlerde cezalandırma ile ilgili baskı unsuru olabildikleri gibi; etik yönetimi kurmakla ilgili alt yapının oluşturulması ile ilgili de çalışmaların planlanmasını doğurmaktadır. “Etik yönetim nedir?” diye sorulduğunda ilk aklımıza gelen kamu görevlilerinin kamusal görevleri ile ilgili işlevleri yürütme ve sorumluluklarını yerine getirme süreçlerinde nesnel ve dürüst olmalarının yanı sıra; kendi konumları ile ilgili kişisel, özel veya herhangi bir partinin amacına mensup olmaktan kaçınmaları anlamına gelmektedir (Kerneghan ve Diviwedi, 1983).

Günümüzde kurumlarda etik değerlere ilişkin ahlak sorunlarının varlığından kaynaklı yönetimde etik sorunlar ve bu sorunlar ile ilgili geniş çerçevede yazın ve düzenlemelerin olduğunu belirtebiliriz. Dolayısıyla etik ve ahlak sorunları bugüne ait bir sorun olmayıp; bundan 20 yıl önce gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin ahlak sorunlarının olduğu düşünülebilmekte idi. Bazı ülkeler kamu yönetiminde etik sorunların çözümüne dair yol kat edebilmişken; bazıları hala daha çözüm arayışları içerisindeydiler. Kamu yönetiminde etik değerler ile ilgili sorunların çözümüne yönelik pek çok araştırmacı bu sorunların çözümüne yönelik; kültürel göreliliğin önemine dikkat çekmektedirler.

Yapılması gereken ve yapılmaması gereken davranışların sınırlarını da çizen etik ilkeler çalışanların temsil ettikleri kurumların her geçen gün önemsemekte oldukları unsurlar olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Örnek vermek gerekirse öğretmenlik mesleği ile ilgili öğretmenin başarı düzeyi düşük olan öğrenci ile yeterli derecede ilgilenmesi, öğrencileri kişisel işlerinde kullanmaması,

öğrencileri kendi siyasi düşünceleriyle yönlendirmemesi, derse geç gitmemesi veya dersten erken ayrılmaması öğretmenlik mesleği ile ilgili etik davranışlara örnek verilebilir. Etik davranışların önemli olması kadar bu davranışların sınırları da bir o kadar önemli bir husustur. Örneğin öğretmenin öğrenciyi notla tehdit etmesi de etik dışı davranışlara örnek olarak düşünülebilir. Bir takım etik davranışlar suç unsuru içermese de bazı etik dışı davranışlar suç unsuru niteliği de taşıyabilmektedir. Söz gelimi bir öğretmenin para karşılığında başarısız olan öğrencisini ilgili desten geçirmesi etik dışı davranıştan da öte bir suç niteliği taşıdığı için bu davranışın sonucuna bağlı bir ceza uygulanması gerekmektedir. Bu açıdan düşünecek olduğumuzda ise; etiğin insanın olup bitenler karşılığında sergilediği tavırlar (Çotuksöken, 2006) ile ilgili olmakla birlikte içseldir. Dolayısıyla etik dışı davranışların yapılması herhangi bir ceza ile karşılaşacağı anlamını içermemektedir.

Etik dışı davranışların yapılıp yapılmaması bireylerin sahip olduğu ahlaki gelişim düzeyi ile de ilişkili olup; bireylerin suça meyil göstermemelerini önlemek amacıyla her ülkede yasal yaptırımlar oluşturulmuştur. Her yasal olan davranış aynı zamanda bir etik davranış olmayabilmektedir. Örneğin üniversitelerde kendi alanı ve uzmanlığı dışında bir derse derle ilgili kaynak kitap ve konuların hazır olması nedeni ile talip olması, hatta o girdiği derste ders verdiği öğrencilere konuları pay ettirip bu konuları öğrencilerin anlatması için derslerini planlıyor olması gibi davranışlar yasal olarak mümkün olabilirken; akademik etik açısından bütün bu davranışlar etik dışı birer davranıştır. Aynı şekilde ülkemizde öğretmenler yasası doğrultusunda ilkokullara öğretmen olarak atanan sınıf öğretmenliği ve okulöncesi eğitim öğretmenlerinin ilkokullarda resim, müzik, beden eğitimi, İngilizce gibi dersleri vermeleri yasal olarak bu branşlarla ilgili atama yapılmamasından ötürü yasal boşluktan kaynaklı bir fırsat olabilirken; etik değildir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı farklı mesleklerde çalışmakta olan bireylerin kültürel farklılıklarla çalışma ve kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili geliştirdikleri metaforları analiz etmektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kültürel farklılıklarla çalışmayı (soyut- somut- canlı cansız) neye benzetirsiniz? Neden?
2. Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etiği (canlı- cansız- somut- soyut) neye benzetirsiniz? Neden?
3. Belirtilen metaforlar ortak özellik bakımından hangi kavramsal kategoriler altında toplanmaktadır?

### **Yöntem -Araştırmanın Modeli ve Deseni**

Yapılan araştırmada nitel araştırma modeli kapsamında olgubilimi (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. araştırmacı olgubilimi ile ilgili yorumlamaları metaforik imge ve algılarla değerlendirmiştir. Gündelik yaşamda sık sık kullanılmakta olan uygulamaların katılımcılar tarafından oluşturulan anlamların/olguların tanımlayabilmesi ve tanımlamaların açıklamak amacıyla kullanılan olgubilimi (Annells, 2006), sosyal bilimler alanında sık sık karşılaşılan bir yöntemdir. Bu bağlamda metafor analizlerinin anlamını kavranamayan olguları katılımcıların benzeşim örnekleri ile araştırmayı amaçlayan araştırmacı nitel araştırma yöntemlerinde biri olan olgubilim deseni ile incelemiştir. Olgular dünyada meydana gelen olaylar, tecrübeler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi sürekli günlük hayatımızın içinde yer alabildiği için karşılaşma durumumuz çok fazladır (McMillion, 2000; Patton, 1990; Yıldırım ve şimşek,2013). Olgubilim deseninin temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu desende araştırmacı katılımcının öznel tecrübeleri ile ilgilenmekte, algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir. Olgubilim tanımlayıcı bir araştırma desendir. Bu bağlamda genelleme yapmak değil, olguları tanımlamak ve kişisel deneyimlere dayalı sonuçları belirlemek önemlidir (Akturan ve Esen, 2008; Creswell, 2007; Patton, 1990). Bu çalışmada farklı meslek gruplarındaki bireylerin farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye benzettikleri ile ilgili algılarını metaforlar yoluyla tespit etmek amacıyla olgubilim deseni tercih edilmiştir.

### **Araştırmanın alışma Grubu ve Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 öğretim yılında farklı meslek gruplarında yer alan 11 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcı grubu kolay ulaşılabilirlik yöntemi ile sağlanmıştır. Araştırma tarih olarak 2020 Mart ayında KKTC sınırları içerisinde farklı iş ortamlarında hala daha çalışma hayatını sürdürmekte olan katılımcı görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Metafor araştırmalarında farklı veri toplama araçları kullanılmakla birlikte genellikle en fazla yarı yapılandırılmış sorular tercih edilmektedir (Döş, 2010; Inbar, 1996; Linn, Sherman ve Gill, 2007; Pishghadam ve Pourali, 2011; Saban, 2009). Bu nedenle soru şeklinin kalıp haline getirildiği yapıda kalıp soru yapısı "...gibidir. Çünkü..." şeklinde ifade edilmiştir. Bu araştırmada da veriler yarı yapılandırılmış kalıp sorudan yararlanılarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda katılımcıların demografik özellikleri dahilinde farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye neden benzettikleri kalıp halinde araştırmacı tarafından hazırlanan kalıp soru cümlesinin metaforik algının belirlenmesi yönünde bir veri toplama aracı oluşturulmuştur. Katılımcıların bu doğrultuda benzeşim yapılması istenilen olgu ve

durumlarla ilgili “gibi” kavramını kullanarak metaforun konusu ile metaforun kaynağı arasındaki bağı daha açık bir şekilde belirtmeleri için istenmiştir. Çünkü herhangi bir olgunun metafor olarak kabul görmesi için konusunun, kaynağının ve kaynağından konusuna ifade edilmesi düşünülen gerekçesinin belirtilmesi gerekmektedir (Forceville, 2002). Bu çalışmada “çünkü ” kavramına yer verilerek katılımcıların belirttikleri metaforları için bir gerekçe sunmaları istenmiştir. Dolayısıyla metafor verilerinde dikkate alınması gereken metafor soru kalıbında hedef kaynak ve gerekçeyle ilişkilendirme durumudur.

### Bulgular ve Yorum

Bu bölümde bulgular, katılımcıların demografik özellikleri ve katılımcıların farklı kültürlerin barındığı iş yerlerinde çalışmak ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramına yönelik belirttikleri metaforlar ve bu metaforların ilgili kategoriler altında değerlendirilmesi şeklinde sunulmuştur. Öncelikle belirlenen tüm metaforlar toplu halde bir tabloda belirtildikten sonra, belirlenen metaforların kategoriler bazında dağılımı tablo başlıklarının altında açıklanarak yorumlanmıştır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Kod	Cinsiyet	Yaş	Son Öğrenim Durumu	Çalışma Tecrübesi- Kıdem	Meslek
K1	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	11-15 Yıl	Ziraat Mühendisi
K2	E	51-60	Doktora	21 Yıl ve Üzeri	Akademisyen
K3	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	21 Yıl ve Üzeri	Edebiyat Öğretmeni
K4	E	41-50	Lisans	21 Yıl ve Üzeri	Müzik Öğretmeni
K5	E	20-30	Doktora	0-5 Yıl	Kurumsal İletişim ve Eğitim yöneticisi
K6	E	51-60	Lisans	21 Yıl ve Üzeri	Özel Eğitim öğretmeni
K7	K	41-50	Lisans	16-20 Yıl	Avukat
K8	<b>E</b>	<b>20-30</b>	<b>Yüksek lisans</b>	0-5 Yıl	Okulöncesi Eğitim Öğretmeni
K9	<b>K</b>	31-40	Lisans	11-15 Yıl	Seramik Öğretmeni-Seramikçi
K10	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek lisans</b>	21 Yıl ve Üzeri	Eğitmen, Akademisyen, Proje Yöneticisi
K11	<b>K</b>	<b>31-40</b>	<b>Yüksek lisans</b>	11-15 Yıl	Okulöncesi Eğitim Öğretmeni

Tablo 1’ de Katılımcıların Cinsiyet Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

11 katılımcının yer aldığı çalışmada katılımcıların 6’sı kadın; 5’i erkektir. Bu da yüzdelik olarak düşünüldüğünde katılımcıların % 54’ünün kadın; %46’sının erkek olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda kadın katılımcılar erkek katılımcılardan daha fazladır.

## Tablo 1' de Katılımcıların Yaş Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında 1 katılımcının 20-30 yaş aralığında olduğu, 2 katılımcının 31-40 yaş arasında olduğu, 5 katılımcının 41- 50 yaş arasında olduğu, 2 katılımcının 51-60 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarını yüzdeler olarak düşündüğümüzde katılımcıların %18'inin 20-30 yaş aralığında olduğu, %18'inin 31-40 yaş, %46'sının 41-50 yaş ve %18'inin de 51-60 yaş arasında kişilerden oluşmakta olduğu söylenebilir. Bu anlamda bu araştırmada en fazla 41-50 yaş arasında katılımcı olduğu; diğer yaş aralıklarının eşit miktarda katılımcıdan oluştuğu da belirtilebilir.

## Tablo 1'de Katılımcıların Cinsiyet ve Yaş Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Kadın katılımcıların 4'ünün 41-50 yaş arasında olması; 41-50 yaş arasında yer alan katılımcıların %80'inin kadınlardan; %20'sinin erkeklerden oluştuğunu söyleyebiliriz. Bu açıdan 41-50 yaş arasında yer alan kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla oldukları belirtilebilir. 51-60 yaş arasında olan katılımcıların ikisinin de erkek olması buradaki katılımcıların %100'ünün de erkek olduğu anlamına gelmektedir. Bu anlamda 51- 60 yaş arasında kadın katılımcının olmadığını belirtebiliriz. Yaş dağılımına göre düşündüğümüzde 20-30 yaş arasında olan 1 katılımcının olduğu bu çalışmada katılımcıların bu yaş aralığında yer alan kısmını %100'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda 20-30 yaş aralığında kadın katılımcının olmadığını da belirtebiliriz.

## Tablo 1'de Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Katılımcıların akademik durumlarının lisans ve doktora arasında değişkenlik göstermekte olduğu; katılımcıların 4 'ü Lisans, 5'i yüksek lisans, 2'sinin de doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu açıdan düşündüğümüzde araştırmacı %36'sı lisans, %46'si yüksek lisans, %18'inin de doktora mezunu olduğunu belirtebiliriz. Bu bulgular doğrultusunda katılımcıların eğitim düzeyleri ile ilgili yüksek lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının yoğunluk durumları yüksek lisans, lisans ve doktora olarak da sınırlandırılabilir.

## Tablo 1'de Katılımcıların Eğitim Durumlarının Cinsiyet Durumlarına Göre Yorumlanması:

Katılımcıların eğitim durumlarının cinsiyetlerine göre durumlarına baktığımızda toplamda 5 yüksek lisans mezunu olan katılımcının 4'ünün kadın olduğu, bunun da yüksek lisans mezunu katılımcıların yüzdeliği açısından %80'ini kadın; %20'sinin erkek olduğu anlamına gelmektedir. Eğitim durumu doktora olan her 2 katılımcının da erkek olması araştırmacının %100 oranda doktora mezuniyeti olan katılımcıların erkek olduğunu, doktora mezunu kadın katılımcının olmadığını da belirtilebiliriz.

anlamına gelmektedir. Lisans mezunu 3 katılımcının sadece 1'i kadın, 2 'si erkek olduğu göz önünde bulundurulacak olur ise; lisans eğitimi alan katılımcıların %33'ünün kadın; %77'sinin de erkeklerden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda en düşük eğitim durumunun lisan düzeyinde en üst eğitim durumun doktora düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları ile ilgili 4 katılımcının lisans düzeyinde, 5 katılımcının yüksek lisans düzeyinde 2 katılımcının ise doktora düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Bu açıdan katılımcıların % 36'sının lisans, % 46'sının yüksek lisans, % 18'inin ise doktora düzeyinde eğitim gördüğünü belirtebiliriz.

Eğitim düzeylerine göre doktora eğitimi alan katılımcıların tümünün erkek olması cinsiyete göre erkek katılımcıların eğitim düzeyinin kadın katılımcılardan daha üst düzeyde olduğunu göstermektedir. Ancak genel anlamda yüksek lisans eğitimi almış olan 5 katılımcının cinsiyetlerine baktığımızda 3 kadın ve 2 erkekten oluşan katılımcıların %60'ının kadın, % 40'ının erkek olması yüksek lisans düzeyinde eğitim görmüş olan katılımcılarda kadın katılımcıların erkek katılımcılardan % 20 oranında daha fazla olduğu dikkat çekmiştir. En alt düzeyde eğitim durumu olarak lisans eğitimi düzeyinde 3 erkek 1 kadın katılımcı olması en düşük eğitim düzeyi olarak görülen lisans eğitim düzeyinde % 75 oranında erkek katılımcılardan oluştuğunu, kadınlardan % 25 kadın katılımcılardan oluştuğunu belirtebiliriz. Bu açıdan erkek katılımcıların düşük eğitim düzeyleri oranı Bu doğrultuda en alt düzeyde eğitim gören erkek katılımcıların kadınların 3 katı oranında fazla olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 1'de Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması

Katılımcıların mesleki kıdemlerine baktığımızda mesleki kıdem ile ilgili en az oran 0-5 yıl iken en yüksek yıl 21 yıldır. 0-5 yıl aralığında 1 katılımcı olduğu, 11-15 yıl arasında 3 katılımcı olduğu, 16-20 yıl arasında 1 katılımcı olduğu, 21 yıl ve üzeri 6 katılımcı olduğu görülmektedir. Yüzdeler olarak meslek tecrübesi ile ilgili katılımcıların % 9'unun 0-5 yıl , % 27'sinin 11-15 yıl % 9'unun 16-20 yıl ve % 55'inin ve 21 yıl ve üzeri çalışma tecrübesi olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 1'de Katılımcıların Meslekleri İle ilgili Bulguların Yorumlanması

Katılımcıların meslek durumlarına baktığımızda 1 katılımcının ziraat mühendisi olduğu, 1 katılımcının avukat olduğu, 1 katılımcının kurumsal iletişim ve eğitim yöneticisi uzmanı olduğu, 6 katılımcının da farklı branşlarda öğretmenler oldukları görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların sosyal iş alanlarına mensup meslekleri olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 2: Katılımcıların Kültürel Farklılıklarla Çalışmakla İlgili Metaforları

Kod	Benzeşim	Benzeşimin Nedeni
K1	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>zenginlik ve çeşitlilik</b> gibidir.	Çünkü her kişi ayrı bir dünya gibidir ve iletişim kurup insanların birbirini anlaması ve birlikte çalışma hayatında üretken olabilmesi güzeldir.
K2	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>insan</b> gibidir.	Çünkü canlıdır, hayattır.
K3	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>kırmızı, yeşil ve sarı elmanın aynı torbada olması</b> gibidir.	Çünkü elmaların renkleri farklıdır ama türleri aynıdır.
K4	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>türkü</b> gibidir.	Çünkü farklı notaların bir araya gelmesiyle muhteşem bir ahenk oluşur.
K5	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>okyanusta olmak</b> gibidir.	Çünkü okyanusta her türlü canlıya rast gelebilir ve hepsinin yaşama biçimleri farklı olabilir.
K6	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>bazen ateşle barutu birleştirmek</b> gibidir.	Çünkü kültür farklılıklarından kaynaklanan çatışmalar yaşanabilmektedir.
K7	Kültürel farklılıklarla çalışmak canlılarla <b>çalışmak</b> gibidir.	Çünkü her topluluğun parmak izi gibi olan kültür canlı, dinamik ayırt edici bir faktör olarak yaşama damga vuran önemli bir husustur.
K8	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>baharatlar</b> gibidir.	Çünkü yemeği lezzetlendirir.
K9	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>alışveriş</b> gibidir.	Çünkü farklı kültüre verecek ve onlardan alacak çok şey vardır.
K10	Kültürel farklılıklarla çalışmak zenginlik gibidir.	İnsan farklılıkları gelişir öğrenir çeşitlenir. Aynılarla gelişemeyiz.
K11	Kültürel Farklılıklarla çalışmak <b>can olunacak bir varlığa can vermek</b> gibidir.	Çünkü pek çok farklı özellik ve işleve sahip organa yaşamın bütünlüğü için güç vermeniz gerekir.

Tablo 2’de katılımcılar kültürel farklılıklarla çalışmakla ilgili 11 farklı metafor üretmişlerdir. Katılımcıların ürettikleri metaforlarla ilgili birbirine benzeyen ya da aynı ifadeleri anlatan ifadeleri düşünüldüğünde Tablo 1’de katılımcılardan sadece K1 ve K 10’un farklı kültürlerle çalışmayı aynı kavramsal çerçevede yer alan benzeşimlerini grupladığımızda “zenginlik- çeşitlilik” “ kırmızı, yeşil, sarı elmanın aynı torbada olması”, “baharatlar”, “zenginlik”, “okyanusta olmak”, “türkü”, “ateşle barutu birleştirmek” kavramları farklılıkların çeşitliliği ile ilgili tema olarak nitelendirilmiş olup bu 7 kod bir temada yer almıştır. Diğer temalara baktığımızda “insan”, “canlılarla çalışmak”, “alışveriş”, “can olunacak bir varlığa can vermek” kavramları ile 3 farklı tema olduğu düşünülecek olur ise, toplamda 4 farklı tema içeriğinde metaforlar gruplandırılabilir. Katılımcıların Tablo 2’de metafor örneklerinin tümünde benzeşim nedenlerinin olumlu içerikte olması bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 11 katılımcının kültürel farklılıkları barındıran iş ortamları ile ilgili tümünün de olumlu görüşler ifade ettiklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu benzeşim nedenlerinde benzetilen örneklerin iyi taraflarına yer verilmesi katılımcıların kültürel farklılıkların olduğu iş ortamlarına bakış açılarının olumlu yönünün yüksek olduğu anlamına da gelmektedir.

**Tablo 3: Kültürel Farklılıkların Olduğu İş Yerlerinde Etik Hakkında Metaforlar**

Kod	Benzeşim	Benzeşimin Nedeni
K1	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <b>denge</b> gibidir.	Çünkü hem iş disiplini hem de toplumsal kuralların sarsılmaması için etik aslında dengeyi korumak ve adaleti sağlamak olarak algılanabilir.
K2	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <b>hassas bir konu</b> gibidir.	Çünkü sıkıntılıdır.
K3	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik	Çünkü nasıl ki bireysel farklılıklara saygı duymamız

K4	<i>bireysel farklılıklara saygı duymak</i> gibidir. Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>lastik</i> gibidir.	gerekir, kültürel farklılıklara da saygı duymalıyız. Çünkü etik kavramları özünde nesnellik gösterse de kültürden kültüre değişmesinden ötürü etiğin zaman zaman esnetilmesi gerekebilmektedir.
K5	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>insan organları</i> gibidir.	Çünkü tek başına bir işlevi olmayan öğeler bir araya geldiklerinde yaşamın devam etmesi için büyük önem arz ederler
K6	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>dinlenen bir şarkı veya izlenen bir film gibidir.</i>	Çünkü etik kavramı her kültürde farklıdır, görecelidir.
K7	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik canlıların <i>idare edilmesi gibidir.</i>	Çünkü kültür canlı bir varlık olan insana özgüdür, gerektiğince tanınmalı, sınırlarımızı ihlal etmediği müddetçe sınırları ihlal edilmemelidir
K8	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik çok <i>kültürlü ortamlar</i> gibidir.	Çünkü herkes saygın ve motive edici olurken; herkesin birbirinden öğreneceği çok şey var.
K9	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>gelişen bir ağaç</i> gibidir.	Çünkü farklı kültürler arasında iletişim güçlendikçe etik kavramı daha iyi anlaşılır gibi.
K10	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>iş yeri kuralları için gereken disiplin</i> gibidir.	Burada kurallar standarttır kültürel farklılığa göre değil eğitimle standart hale getirilir. İletişim ise farklılıklara göre yapılır.
K11	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>Müslüman köyünde salyangoz satmak</i> gibidir.	Çünkü kendi değerlerinizle uyacak sandığımız pek çok durum aslında pek çok kişi ile örtüşmeyebilir.

Tablo 3'te farklı kültürlerin olduğu iş ortamlarında etik kavramı ile ilgili 11 farklı metafor üretilmiştir. Bu açıdan temalar oluşturulurken kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili bireysel farklılıklara saygı teması adı altına 4 farklı tema daha eklenmiş olup; “denge”, “hassas bir konu”, “lastik”, “canlıların idare edilmesi”, “çok kültürlü ortamlar” gibi temalar aynı kavramsal çerçeve içine yerleştirilmiştir. Bu çerçevede farklı kültürlerin olduğu iş yerlerinde farklılıkların olması ve çeşitliliğin olmasına ilişkin açıklamalar yer aldığı gibi, farklılıklar nedeni ile etik denge ile ilgili ortaklık sağlama ile ilgili hassasiyet içeren konulara değinilmiştir. Katılımcılar etik kavramının farklı kültürlerin olması ile ilişkilendirilmesine yönelik her ne kadar kültür olgusu ile ilgili farklılıklar içerikte barındırılıyor olsa da; bunların dışında “insan organları”, “gelişen bir ağaç”, “iş yerleri kuralları için gereken disiplin” temaları aynı kavramsal çerçevede incelenmiş olup “dinlenen şarkı/izlenen film” “ Müslüman köyünde salyangoz satmak” temaları ise etik konusu ile ilgili çalışma hayatında olan katılımcılardan bazılarının olumsuz yönleri de ifade eden tanımları ile dikkat çekici bir özellik olarak değerlendirilebilir ve bu metaforlar aynı kavramsal çerçeve içine yerleştirilmiştir. Katılımcıların Tablo 1’de çok kültürlü iş ortamlarında çalışmam benzeşimlerinin tümü olumlu içerikleri barındırırken; Tablo 2’de çokkültürlü iş ortamlarında “etik” kavramının benzeşimlerinde kendi deneyim ve gözlemlerine dayalı olarak bir takım olumsuz benzeşimleri dikkat çekmiştir. Bu bağlamda katılımcıların toplumların kültürel değerlerinin içerisinde “etik” kavramı ile ilgili kendi toplum değerlerini içinde barındıran hassas özelliklerinin farklılık içermelerinden ötürü hoşgörü, empati, saygı, çatışma, birlik ve beraberliğin yanı sıra işbirliği gibi olguları da içine barındıran açıklamalarla etik kavramının toplum değerlerine etkisinde kültür olması ile ilişkili olduğunu belirtebiliriz.



## Sonuç ve Öneriler

Küreselleşen dünyanın ekonomide rekabet çabasının toplumları bütünleştiren özellikleri farklı ülkelerde çokkültürlülük ve farklı kültürlerle toplum olabilmek için çabaları ile ilgili bilimsel çalışmalarda konu edinilen önemli konulardan biridir. Kamu iş alanları ile her ülkenin kendi değerleri doğrultusunda bir takım etik değerleri içerik edindiği iş yerlerinde farklı kültürlerle çalışabilme becerisi ile ilgili çokkültürlülük konusunun temelde eğitim sisteminde değer görmesinin önemli bir unsur olduğunu belirtebiliriz. 11 katılımcının farklı meslek gruplarında farklı kültürel barındıran iş yerlerinde çalışma ile ilgili görüşlerini belirttikleri metaforlardaki algıların çokkültürlülük ve farklı kültürlerin olumlu yönde değerlendirilmesi olarak önümüze çıkması katılımcıların sosyal kamu iş alanlarında çalışan bireyler olması ile ilişkili bir özellik olarak değerlendirilebilir. Bu duruma ilişkin katılımcıların eğitim düzeylerinin en az düzeyinin lisans eğitimi olması ile ilgili olumlu bir özellik olabileceğini belirtebilir. Bu anlamda sosyal meslekler için de kamu iş alanlarında çalışan düşük eğitim düzeyindeki bireylerin görüşlerinin de değerlendirilmesi eğitim düzeylerinin bireylerin çokkültürlülük ile ilgili algıların oluşmasında bir farklılık olup olmadığı araştırılabilir.

Farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili görüşlerini belirten katılımcıların etik davranışları da içine alan olumlu ve olumsuz görüşler yansıtma durumlarında bu algılarda olumlu bakışın daha fazla olduğunu göstermiştir. Katılımcıların yaşları ilerledikçe farklı kültürlerde etik konusu ile ilgili üretilen metaforların etik davranışlarla ilgili mesleki tecrübeleri ve deneyimlerin etkisi olması olarak değerlendirilebilir. Meslek hayatına yeni atılan katılımcıların etik kavramı ile ilgili metafor algılarının meslekte 21 yıl ve üzeri olanlarla benzer içerikleri barındıran örnekler olması farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramının toplumun insan yetiştirme düzeni ile ilişkili bir bütünlüğü barındırıyor olabileceğini göstermektedir. Bu anlamda eğitim düzeyi en üst kademedan en düşük kademeye kadar her katılımcının farklı kültürler, çokkültürlülük, iletişim, etkileşim ve etik değerlerin yanı sıra kurumsal yapıların temelini oluşturan örgüt bütünlüğünün farkında olduklarını göstermiştir. Katılımcıların çokkültürlülüğe ilişkin olumlu tutumlarına karşılık; çokkültürlü iş ortamlarında “etik” kavramının kültürel farklılıklar içerisinde toplumsal değerler anlamında ortak değerleri barındırmayan bir olgu olması halinde olumsuz benzeşimlerle ilişkilendirmeleri “Etik” kavramının örgütsel işleyişte farklı toplum özelliklerine sahip insanlar tarafından yorumlanmasında iletişim ve algıya dayalı sıkıntıları benzeşim nedenlerinde anlaşılabilir. Bu bağlamda araştırma kapsamında KKTC sınırlarında yapılan bu araştırmaya dâhil edilen katılımcıların farklı kültür değerlerine sahip çalışanların olduğu iş ortamlarında “etik” kavramının tanımlamalarında bir takım farklı değer çatışmalarına bağlı sorunlar olduğunu belirtebilir. Bu doğrultuda örgüt kültüründe iş yaşamında var olan kurullarla ilgili değerlerin kültür olması durumu yöneticilerin çokkültürlü iş ortamlarında çalışanlarının değerlerinin farkındalığını da gerektirdiği

sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda çokkültürlü iş ortamlarında çalışan yönetici ve liderler algısal farklılıklar ve çalışma hayatının huzurunda bu dengeyi sağlamakla ilgili farkındalıklı olmaları halinde saygı ve hoşgörünün yanı sıra iletişim sorunlarının oluşması da önlenmiş olacaktır.

Sonuç olarak eğitim düzeyi yüksek olan ve meslek hayatında aktif olarak çalışmakta olan katılımcıların gerek farklı kültürleri barındıran örgütlerde insan unsuruna önem verdikleri, gerekse farklı kültürleri barındıran iş ortamlarında çalışma durumuna olumlu bakışları olduğu araştırma sonuçlarında Tablo 2'deki ifadelerden ortaya çıkmaktadır. Tablo 2'de farklı Kültürleri barındıran iş ortamlarında "etik" ile ilgili yapılan üretilen farklı metaforların "etik" kavramının toplumsal bir değer olmasının yanı sıra katılımcıların bakış açısı ile ilgili bir değer olmasından ötürü olumsuz yorumları da barındıran ifadeler Tablo 3'te yer verildiğini belirtebiliriz. Nitekim Türk toplumun kültür değerlerinde hoşgörü kültürünü kendi öz değerlerinde barındırıyor olması araştırmada katılımcı olarak görüş belirten tüm katılımcıların "etik kavramı" ile ilgili örgütlerin önem verdiği değerleri barındıran ifadeleri ile ortaya konmuştur; ancak bu değerlerde olumsuz benzeşimlerin varlığı düşünüldüğünde çokkültürlü iş ortamlarında "çok kültürlülük ve etik" kavramları ile ilişkili örgütlerde kurumsal nitelikte konu başlığı halinde eğitimler verilmesi kültürel çatışma sorunlarının yaşanılmamasına ilişkin ne yapılacağına dair örgüt iklimine olumlu etki sağlayabilir. Bu bağlamda her geçen gün dünyada kültürlerin bir araya gelmesi ile ilişkili birliktelik ve işbirliklerinin çoğalması sadece çokkültürlülük ve etik ile sınırlandırılmadan çokkültürlülük ve iletişim kapsamında etik kavramının kültür paylaşımları içine eklenmesi fayda sağlayabilir. Bu doğrultuda dünyada hızla çoğalmakta olan kültürel farklılıkların olduğu toplum özellikleri de dikkate alındığında etik ve kültür konusu dışında etik davranışların kültürel anlamda nasıl değerlendirildiği ile ilgili bilimsel çalışmaların çoğaltılması örgütsel işlevler açısından kurum kültürü konuları içinde incelenebilir. Bu doğrultuda eğitim düzeyi düşük olan farklı mesleklerde çalışan kişilerin görüşleri de dikkate alınarak "çok kültürlülük" ve "etik" kavramına ilişkin görüşler değerlendirilerek sosyal meslekler içinde katılımcıların eğitim düzeyleri ile de değerlendirmeye alınabilir. Hatta bu değerlendirmeler çok kültürlü eğitim temelinde çok kültürlü yaşam temellerinde ülkelerin politik açıdan yaklaşımlarında eksik olan değerlerin neler olduğu araştırılarak daha kapsamlı multi disiplin bir bakış açısı ile çokkültürlülük, etik ve etik davranışlar gibi kavramlar üzerine araştırmalar artırılabilir.

#### KAYNAKÇA

Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Akturan, U. ve Esen, A. (2008). Fenomenoloji. T. Baş ve U. Akturan (Ed.) içinde, Nitel araştırma yöntemleri (ss. 83-98). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Anells, M. (2006). Triangulation of qualitative approaches: Hermeneutical phenomenology and grounded theory. *Journal of Advanced Nursing*, 56(1), 55-61.

Aydın, İ. (2003). Eğitim ve öğretimde etik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bayrak Kök, S. (2012). İş ahlakı ve etik yaklaşımlar. Ö. Torlak ve F. Dalyan (Ed.), *İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik içinde* (s. 58-85). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Budd, J. (2004). *Employment with a human face*. New York: Cornell University Press.

Cevizci, A. (2002). Etiğe giriş. İstanbul: Engin Yayıncılık. Çotuksöken, B. (2006). Etik nedir? Felsefe Söyleşileri III-IV. (Edt: B. Çotuksöken). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları. Frankena, W. (2007). Etik. (Çev: A. Aydın). Ankara: İmge Yayınları

Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (2nd Press). SAGE Publications.

Döş, İ. (2010). Aday öğretmenlerin müfettişlik kavramına ilişkin metafor algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 607-629.

Emre, Cahit, *Toplumsal Kültürel Etmenler Açısından Türk Kamu Yönetimi Üzerinde Bir İnceleme* (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 1993)

Etik İle İlgili Güzel Sözler, 2014. ( 15 Mayıs 2014) tarihli kayıtlı <http://mslspot.blogspot.com/2014/05/etik-ile-ilgili-guzel-sozler.html>

Ferrel Heady, *Public Administration: A Comparative Perspective* (New York: Marcel Dekker, Inc., 1990), s.3.

Forceville, C. (2002). The identification of target and source in pictorial metaphors. *Journal of Pragmatics*, 34, 1-14

Fay, B. (2001). Çağdaş sosyal bilimler felsefesi çokkültürlü bir yaklaşım. İstanbul: Mart Matbaacılık.

Frankena, W. (2007). Etik (çev. A. Aydın). Ankara: İmge Kitabevi

Güvenç, Bozkurt, *Türk Kimliği* (Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, 1993)

Greenwood, M. R. (2002). Ethics and HRM: A review and conceptual analysis. *Journal of Business Ethics*, 36, 261-278.

Özhan, İ. (2006). Farklılaşmanın özel görünümleri olarak çokkültürlülük ve çokkültürcülük. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

John Marrison Gaus, belki de II. Dünya Savaşından önce bu yaklaşımın ilk temsilcisiydi. Bkz. J.M. Gaus, *Reflections on Public Administration* (Alabama: University of Alabama Press, 3.baskı, 1955).

Kale, N. (2009). Felsefiyat. Ankara: Pegem Akademi. Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.

Kenneth Kernaghan, "Codes of Ethics and Public Administration: Progress, Problems and Prospects," *Public Administration* (Vol. 59, Summer 1980), s.207.Bkz. Charles J. Fox ve Hugh T. Miller, *Post-modern Public Administration: Toward Discourse* (London: Sage Publications, 1995) ve Gencay Şaylan "Bağımsız Bir Disiplin Olarak Kamu Yönetimi: Yeni Paradigma Arayışları," *Amme İdaresi Dergisi* (C. 29, No.3, 1996), s.3-16.

Inbar, D. (1996).The free educational prison: Metaphors and images. *Educational Research*, 38(1), 77-92.

Kernaghan K. ve O.P.Dwivedi, "Public Services Ethics: Issues and Ideas," *Ethics in the Public Service: Comparative Perspective*, K. Kerhaghan and O.P.Dwivedi (eds.)(Brussels: IIAS, 1983)

Kongar, E. (1996). Kültür ve bilim insanının sorumluluğu. Yıldız Teknik Üniversitesi açılış dersi. [Online]:[https://www.kongar.org/makaleler/mak\\_kulb.php](https://www.kongar.org/makaleler/mak_kulb.php)

Linn, G.B., Sherman, R. ve Gill, P.B. (2007). Making meaning of educational leadership: The principal ship in metaphor. *NASSP Bulletin*, 91 (2), 161- 171.

McMillan, J.H. (2000). *Educational research: Fundamentals for the consumer*. New York: Longman

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. USA: Sage.

Pehlivan-Aydın, İ. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş*. (Çev: V. Atayman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Pishghadam, R. ve Pourali, S. (2011). Metaphorical analysis of Iranian MA Students' beliefs: A qualitative study. *Higher Education Studies*, 1 (1), 27- 37.

Saban, A. (2009). Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 281-326

Sue, D. W., Arrendondo, P. & McDavis, R. J. (1992). *Multicultural counseling competencies and standards: A call to professionals*. [Online]: Retrieved 4-April-2007, at URL: [www.aca.org](http://www.aca.org).

Yalçın, C. (2002 a) Küreselleşme, çokkültürcülük ve eğitim. *Eğitim Araştırmaları*, 6, 65-77.

Yalçın, C. (2002 b). Çokkültürcülük bağlamında Türkiye'den Batı Avrupa ülkelerine göç. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 45-60.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013).Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.  
Ankara:Seçkin Yayıncılık.