

54. "Çeşitlilik" araştırmalarına bir bakış: Sistematik bir derleme

Nagihan TEPE¹

Gülşen YILMAZ²

APA: Tepe, N. & Yılmaz, G. (2022). "Çeşitlilik" araştırmalarına bir bakış: Sistematik bir derleme. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (31), 936-945. DOI: 10.29000/rumelide.1222153.

Öz

Bu araştırmanın amacı çeşitlilik ile ilgili yabancı alanyazındaki çalışmalarını yayın yılı, hangi kategorilerdeki dergilerde yayınlandığı, tercih edilen araştırma yöntemi, örneklem grupları ve çeşitliliğin hangi boyutları ile ele alındığını inceleyerek, çeşitlilik ile ilgili bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Bu çalışma "çeşitlilik" ile ilgili daha önceden yapılmış çalışmalarını incelemeyi amaçladığından sistematik derleme olarak tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında SSCI veri tabanında taranan Educational Administration Quarterly (EAQ), Educational Management Administration & Leadership (EMAL), International Journal of Leadership in Education (IJLE) ve School Leadership Management (SLM) dergilerinde "çeşitlilik" konusunda yayınlanan makaleler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çeşitlilik konusu ile ilgili en fazla çalışmanın 2014 yılında gerçekleştirildiği; 2011 yılında hiç çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Konu ile ilgili makalelerin en çok EAQ dergisinde, en az sayıda makalenin ise IJLE dergisinde yapıldığı görülmüştür. Kullanılan yöntem olarak en çok nitel yöntemler tercih edildiği, nitel araştırma yöntemlerinden ise sıklıkla görüşme tekniğinin kullanıldığı belirlenmiştir. Çeşitlilik konusunda en çok incelenen değişkenin ırk, kültür ve cinsiyet olduğu en az ise fiziksel engel durumu, ekonomik durum ve din değişkeninin çalışıldığı görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Çeşitlilik, farklılık, çeşitlilik yönetimi, sistematik derleme

A glance at "diversity" research: A systematic review

Abstract

The aim of this research is to contribute to the knowledge about diversity by examining the studies in the foreign literature. This examination includes the year of publication, the journals in which categories they are published, the preferred research method, sample groups and the dimensions of diversity. This study was designed as a systematic review, as it aimed to examine previous studies on "diversity". Within the scope of the research, articles on "diversity" published in the Educational Administration Quarterly (EAQ), Educational Management Administration & Leadership (EMAL), International Journal of Leadership in Education (IJLE) and School Leadership Management (SLM) journals, scanned in the SSCI database were examined. According to the results of the research, the highest number of studies on the subject of diversity were carried out in 2014. It was determined that no study was conducted in 2011. It was also observed that the most of the articles on the subject were published in the EAQ journal, and the least number of articles were published in the IJLE journal. It

1 Dr. Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Tasarımı ve Yönetimi Bölümü (Samsun, Türkiye), nagihan.tepe@samsun.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5923-435X [Araştırma makalesi, Makale kayıt tarihi: 16.11.2022-kabul tarihi: 20.12.2022; DOI: 10.29000/rumelide.1222153]

2 Dr., Novi Pazar Devlet Üniversitesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü (Novi Pazar, Sırbistan), gulsendanaci7@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-8505-0714

has been determined that qualitative methods are preferred the most as the method used, and the interview technique is frequently used among the qualitative research methods. It is seen that the most studied variable on diversity is race, culture and gender, and the least physical disability, economic situation and religion.

Keywords: Diversity, diversity management, sistematic review

Giriş

Çalışanlar bir örgüte yeni katıldıklarında, birçok kişilik özellikleri ve farklılıkları ile birlikte gelirler. Küreselleşme, yaşanan savaşlar, göçler, toplumlardaki demografik değişimler, insan ömrünün uzaması, nüfus artış hızının azalması vb. sebeplerle işyerlerinde çeşitlilik artmıştır. Artan çeşitlilik örgütleri politikalar geliştirmeye, bu çeşitliliği oluşturan bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak uygulamalar geliştirmeye yönelmektedir. Son yıllarda işgücünün farklılaştığı kabul edilirken, işgücü çeşitliliğinin faydaları ve çeşitliliği yönetme sürecindeki engeller olarak tartışılmaktadır. İç gücünün etkin yönetilmesi ile kurumlar büyük bir fikir, yetenek ve özellik havuzuna kavuşabilirler (Robbins ve Judge, 2013). Bu bağlamda çeşitlik ve çeşitlilik yönetiminin hem politika yapıcı ve uygulayıcılarının hem de bilimsel araştırmaların ilgi odağı haline geldiğini söylemek mümkündür.

Rekabetin giderek arttığı sektörlerde işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte çalışanları kurum bünyesinde tutmanın ise zorlaştığı görölmektedir. Çeşitliliklerle uğraşma yöneticilerin kurumdaki benzerliklerin ve farklılıkların kolektif karşımını uyumlu hale getirmesini gerektirir. Bu nedenle bu çalışmada *diversity* kavramının karşılığı olarak çeşitlilik sözcüğü tercih edilmiştir. Çeşitliliğin tanımı noktasında bir uzlaşmaya varıldığını söylemek mümkün değildir. Çok boyutlu yapısı ve boyutların duygusal nitelikler taşınması nedeniyle farklı düşünölmekte ve farklı tanımlar yapılmaktadır (Barutçugil, 2011). Bazıları sadece çeşitlilik olarak cinsiyet, ırk ve yaşı vurgularken diğerleri bölgesel kökenleri de farklılıklara katmaktadırlar (Vecchio, 1995). Çeşitlilik insanların birbirine benzer ve farklı yollarını kapsayan geniş bir terimdir ve kontrol edilebilen, seçimi mümkün olmayan faktörlerdeki farklılıkları içermektedir (Gardenswartz ve Rowe, 2009). Çeşitlilik geniş bir kavram olup, işyerinde çeşitlilikten kasıt insanları birbirinden ayıran özelliklerdir (Judge ve Robbins, 2013). Çeşitlilik kavramı kabul ve saygıyı vurgular. Yani, her bireyin biricik olduğunun kabulü ve bireysel farklılıklarının tanınmasıdır. Bu farklılıklar ırk, etnisite, cinsiyet, cinsel tercih, sosyoekonomik statü, yaş, fiziksel yetenekler, dini inançlar, politik inançlar ya da diğer ideolojiler olabilir.

Başka bir tanıma göre çeşitlilik insanları benzer yapan ya da birbirinden ayıran kişisel farklılıklara sahip olmaktır. Çeşitlilik insanlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların çokluğunu gösterirken bu tanım üç önemli konuyu vurgulamaktadır (Kreitner ve Kinicki, 2004): (1) Çeşitliliğin birçok farklı boyutu ya da bileşeni vardır. Bu farklılığın herkese özgü olduğunu göstermektedir. Yaş, ırk ya da cinsiyet meselesi değildir. Çeşitlilik hepimizi biricik yapan ve diğerlerinden ayıran bireysel farklılıklara sahip olma anlamına gelmektedir. (2) Çeşitlilik farklılıkla eř anlamlı değildir. Çeşitlilik hem farklılık hem benzerlikleri kapsamakta çeşitlilikleri yönetme her ikisi ile eř zamanlı uğraşma anlamına gelmektedir. (3) Çeşitlilik benzerlik ve farklılıkların kolektif karşımını olup her ikisinin birer parçası değildir.

Çeşitlilik yüzeysel ve derin olarak sınıflandırılabilir (Robbins ve Judge, 2013): Yaş, dil, din, ırk ve etnik köken, cinsiyet, engellilik durumu gibi kolay algılanabilen biyografik özelliklerdeki farklılıklar yüzeysel çeşitliliktir ve bu farklılıklar insanların nasıl hissettiği veya düşündüğünü belirlememekle birlikte, belirli bir kalıp yargıya zemin hazırlamaktadır. Diğer biyografik özellikler kıdem, din, cinsel tercih ve cinsel

kimliktir. Derin çeşitlilik ise insanların birbirlerini tanıdıkça keşfedecekleri ve benzerliklerini saptamakta giderek daha önemli hale gelecek olan; değerler, kişilik, çalışma tarzı ve yetenek gibi konulardaki farklılıklardır. Kişilik ve bireysel farklılıklar, ödüllendirme tercihlerini, iletişim şekillerini, liderlere verilen tepkileri, arabuluculuk tarzlarını ve örgütsel davranışın birçok farklı boyutundaki tercihleri belirlemektedir.

Çeşitlilik yönetimi “kişisel farklılıkların tanınması ve yaygınlaştırılması” olarak ifade edilmekte olup; çeşitlilik yönetimi bir kavram olarak 1960’lar ve 1970’lerde ortaya çıkmış ve ivme kazanmış, 1980’lerde çeşitlilik örgütler için bir değer olarak görülmeye başlanmış, 1990’larda ise çeşitliliğin yönetilmesi vurgulanmıştır (Rosado, 2006). Çeşitlilik yönetiminin gerekçesi yasal, sosyal ve ahlaki nedenlerin ötesine geçmiş olup temel nedeni giderek artan rekabetçi piyasada büyüebilmek ve bunu koruyabilmektir (Kochan, Bezrukova, Ely, Jackson, Joshi, Jehn vd., 2003; Richard, Barnett, Dwyer, ve Chadwick, 2004; Thomas ve Ely, 1996). Eğer çalışanlar tüm yetenek, beceri motivasyon ve bağlılıklarını işe katmada başarısızlarsa örgüt çeşitliliğin stratejik avantajlarını kullanamıyor denebilir. Bunun için örgütün çalışanlarına tam potansiyellerine ulaşmasına imkân sağlayan çevreyi ya da kültürü yaratması gerekmektedir (Kreitner ve Kinicki, 2004).

Çeşitlilik ve performans arasındaki ilişki Richard, Barnett, Dwyer, ve Chadwick (2004) ile Kochan, Bezrukova vd (2003) tarafından da betimlenmiş ve birkaç olumlu ya da olumsuz etkisi bulunmuştur. Bu araştırmalar çeşitlilikten faydalanmak için çeşitliliğin iyi yönetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Etkin farklılık yönetimi insanlar arasındaki farklılıklar hakkında yeni bir düşünme yolunun benimsenmesini, bir grubu diğerinin üstünde tutmak yerine, her çalışanın kuruma katkısının tanınmasını gerektirmektedir. Bir grubu diğerine karşı üstün tutmak yerine, çeşitliliğe değer verme ve çeşitlilik yönetimi her çalışanın örgüte kattığı eşsiz katkıyı tanımaya çabalamaktadır (Kreitner ve Kinicki, 2004).

Birbirine benzeyen, benzer bakış açıları, inanç ve değerler sistemine sahip olan çalışanları yönetmek zor değildir, asıl zorluk farklılıklara sahip olan işgücünü yönetebilmek, ortak noktalarda buluşturabilmek ve çatışmaları mümkün olduğunca azaltabilmektir. Bu zorluğu, her iki taraf için de avantajlı hale getirerek aşmak amacıyla ortaya atılmış olan “farklılıkların yönetimi”, çalışanların farklılıklarını örgütsel bir zenginlik olarak değerlendirmekte ve örgütler için önemli bir rekabet avantajı yaratmaktadır (Tozkoparan ve Vatansever, 2011). Olumlu çeşitlilik kültürü çalışanların bağlılığını yükseltmekte iken devir hızını düşürmektedir (Judge ve Robbins, 2013).

Gelişen teknoloji ile insanların daha mobil hale gelmesi, savaşlar ve göçler nedeniyle birçok insanın yer değiştirmesi, kuşaklar arasındaki farklılıklar ile örgütlerin çalışan profilleri farklılaşmış, çeşitlenmiştir. Eğer daha iyi bir örgütsel performans isteniyorsa farklılıklar bir zenginlik olarak görülüp iyi yönetilmelidir. Çünkü günümüzün sorunları eskisinden daha karmaşık bir hal almıştır. Türkiye’de de konunun akademik açıdan gelişiminin yanında, örgütlerin gündemine de son yıllarda girmeye başlayan bir yönetsel anlayış olduğu farklılıkların yönetimi ile ilgili örgütlerin ancak belirli bir düzeyde sınırlı kalacak şekilde uygulamalar gerçekleştirdiği, bunların yeterli sayılamayacağı ve uygulamada gelişmeye muhtaç alanların olduğu Sürgevil ve Budak (2008) tarafından saptanmıştır. Çeşitlilik ile ilgili çalışmalara daha çok uluslararası alanyazında rastlamak mümkündür. Bu çalışma da çeşitlilik ile ilgili yabancı alanyazındaki çalışmaların hangi yıllarda yoğunlaştığı, hangi kategorideki dergilerde yayımlandığı, araştırma yöntemleri, örneklem grupları, çeşitliliği hangi boyutları ile ele aldığı gibi boyutları ile tanımlayarak çeşitlilik ile ilgili bilgi birikimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın modeli

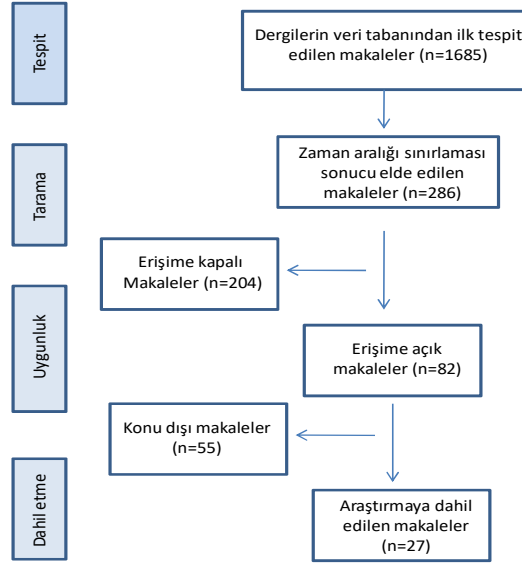
Bu çalışma “çeşitlilik” ile ilgili daha önceden yapılmış çalışmaları incelemeyi amaçladığından sistematik derleme olarak tasarlanmıştır. Belli bir konuda yapılan araştırmaların çok detaylı ve geniş bir biçimde taranıp, dışlanma ve dâhil edilme kriterleri kullanılarak, bulgularının sentez edildiği bilimsel inceleme çalışmaları sistematik derleme olarak adlandırılır (Aslan, 2018). Bu çalışmalarda incelenen bir soruya yanıt oluşturmak amacıyla o alanda daha önce yapılmış olan çalışmalar kapsamlı bir biçimde taranmaktadır (Yılmaz, 2021).

Veri kaynağı ve tarama süreci

Sistematik derleme çalışmalarında etkili bir tarama stratejisi oluşturmak için araştırmacılar ve diğer bilgi kaynağı olan profesyoneller birlikte çalışmaladırlar (Karaçam, 2013). Bu nedenle her iki araştırmacı da tarama aşamasını birlikte gerçekleştirmişlerdir. Veri kaynağını belirlerken ise aşağdaki kriterler uygulanmıştır.

- Bu çalışma SSCI alanında taranan dergilerde yer alan makaleleri kapsamaktadır.
- Bu dergilerden Educational Administration Quarterly (EAQ), Educational Management Administration & Leadership (EMAL), International Journal of Leadership in Education (IJLE) ve School Leadership Management (SLM) taramaya dâhil edilmiştir.
- Yayın tarihine göre 2010-2019 yılları arasında yayınlanan makaleler çalışma kapsamına alınmıştır.
- Açık erişimi olan makaleler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Bu araştırmada SSCI veri tabanında taranan Educational Administration Quarterly (EAQ), Educational Management Administration & Leadership (EMAL), International Journal of Leadership in Education (IJLE) ve School Leadership Management (SLM) dergilerde “çeşitlilik” konusunda yayınlanan makaleler incelenmiştir. Dergilerin veri tabanında arama motoruna “diversity (çeşitlilik)” kavramı yazılarak tarama yapılmıştır ve 1685 makaleye ulaşılmıştır. İkinci aşamada zaman aralığı sınırlaması ile 2010-2019 yılları arasında yayınlanan 286 makaleye erişilmiştir. Bir sonraki adımda erişime kapalı olan 204 makale araştırmaya dâhil edilmemiştir. Ayrıntılı inceleme aşamasında konu dışında olduğu düşünülerek 55 makale araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Son aşamada ise incelenecek çalışmalar kapsamına 27 makale dâhil edilmiştir. Şekil 1’de, mevcut sistematik inceleme kapsamında yer alan kaynakların tanımlanması ve taranması adımları gösterilmektedir.



Şekil 1. Mevcut sistematik derlemede kaynakların belirlenmesi ve taranmasındaki adımlar

Verilerin analizi

Bu çalışma kapsamında çeşitlilik konusunda yapılan makaleleri incelemek için araştırmacı tarafından bir araştırma günlüğü hazırlanmıştır. Bu araştırma günlüğüne araştırma süreci ile ilgili detaylı bilgiler not edilmiştir. Verilerin betimlenmesi, kapsamı, ayıklanma ve dâhil edilme süreci gibi bilgiler bu günlükte yer almaktadır. Araştırma kapsamına dâhil edilen verileri analiz edebilmek için araştırmanın amaçlarına uygun olarak ayrıca bir veri toplama formu hazırlanmıştır. Bu formda araştırma kapsamında belirlenen makalelerin analiz kriterlerine ilişkin şu başlıklar yer almaktadır:

1. Yayın yılı nedir?
2. Hangi dergide yayınlanmıştır?
3. Yayınlanan dergi hangi kategoride yer almaktadır?
4. Kullanılan araştırma yöntemi nedir?
5. Örneklem grubu nedir?
6. Hangi farklılık türü araştırılmıştır?

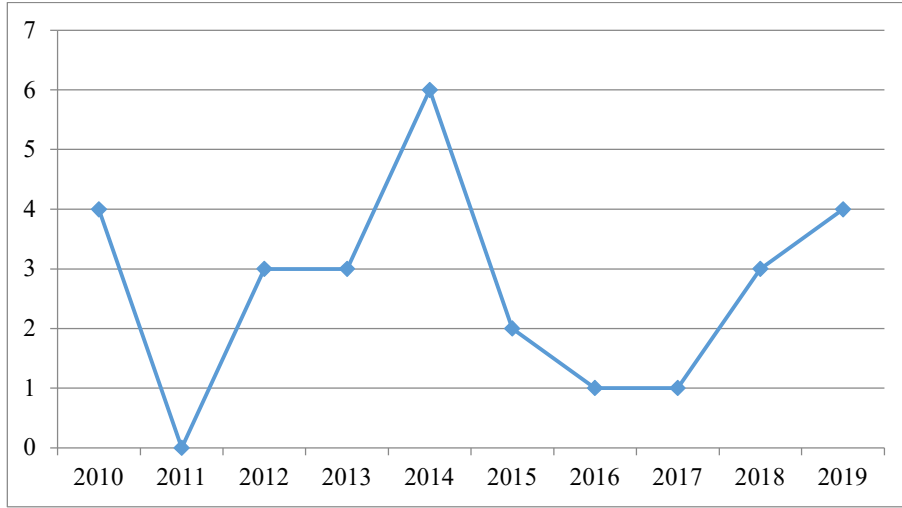
Araştırma kapsamında belirlenen makaleler derinlemesine incelenip, yukarıda belirtilen başlıklar çerçevesinde analiz edilmiştir. Analiz sonucu her iki araştırmacının elde ettiği veriler karşılıklı olarak incelenmiş; çalışma kapsamında elde edilen bulgular çeşitli figür, tablo ve grafik görselleri aracılığıyla sunulmuştur.

Geçerlik ve güvenirlilik

Araştırma kapsamında geçerlik ve güvenirliliği sağlamak için bazı stratejiler uygulanmıştır. İç geçerliği sağlamak için Merriam'ın (2018, s. 210) önerdiği uzman incelemesi tekniği ile araştırmanın ham verileri araştırmacıların dışında bir uzman tarafından gözden geçirilerek ortaya konulan bulguların makul ve mantıklı olup olmadıkları denetlenmiştir. Güvenirliliği sağlamak için denetleme tekniği (Lincoln & Guba, 2010) kullanılmış olup, bağımsız bir okuyucu araştırmada kullanılan yol ve yöntemi takip etmiş, çalışmanın bulgularını doğrulamıştır. Bu yöntemle ek olarak güvenirliliği sağlamak için süreç boyunca araştırma günlüğü tutularak (Merriam, 2018, s. 214) araştırma ile ilgili bilgi ve detaylar not edilmiştir.

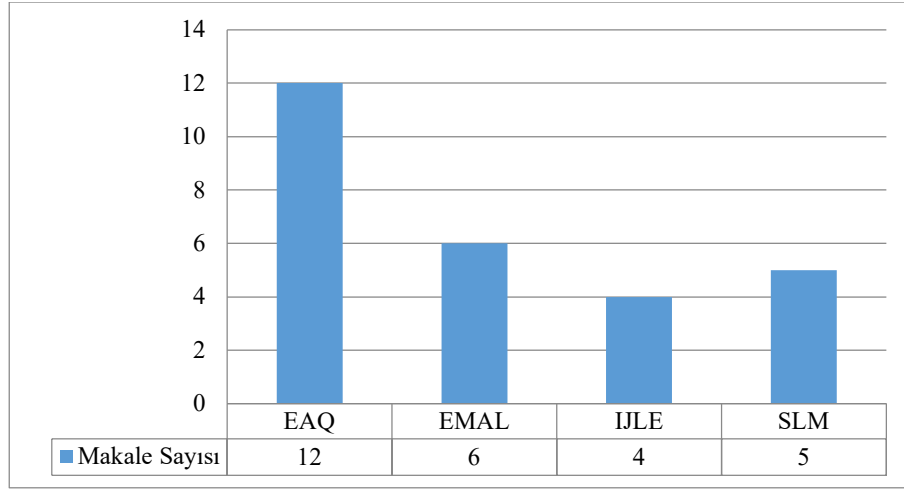
Bulgular

Araştırmanın amaçlarından ilki çeşitlilik konusunda yapılmış makalelerin yayın yıllarına göre nasıl dağılım gösterdiğini sorgulamaktadır. Tablo 1' de makalelerin yayın yıllarına göre dağılımı gösterilmektedir.



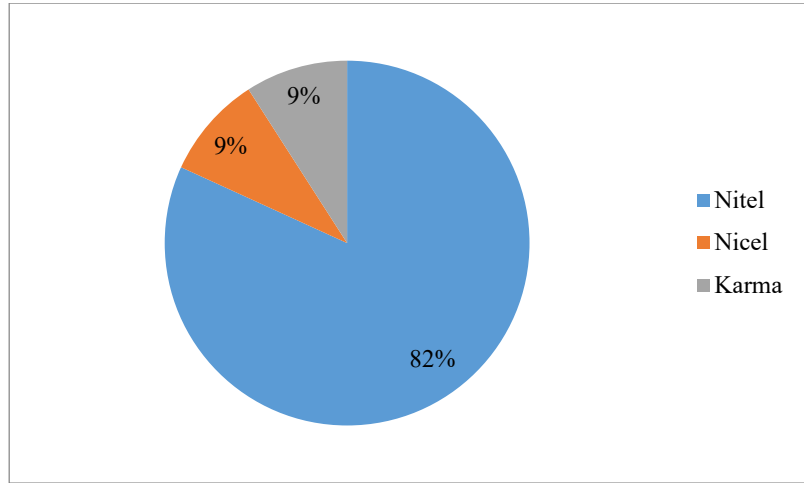
şekil 2. Çeşitlilik konusundaki makalelerin yayın yıllarına göre dağılımı

şekil 2 incelendiğinde çeşitlilik konusu ile ilgili en fazla çalışmanın 2014 yılında gerçekteştirildiği görölmektedir. İkinci sırada 2010 ve 2019 yılları yer alırken; 2011 yılında hiç çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Çeşitlilik konusunda yapılmış makalelerin hangi dergilerde yayımlandığına ilişkin sonuçlar şekil 3'te gösterilmektedir.



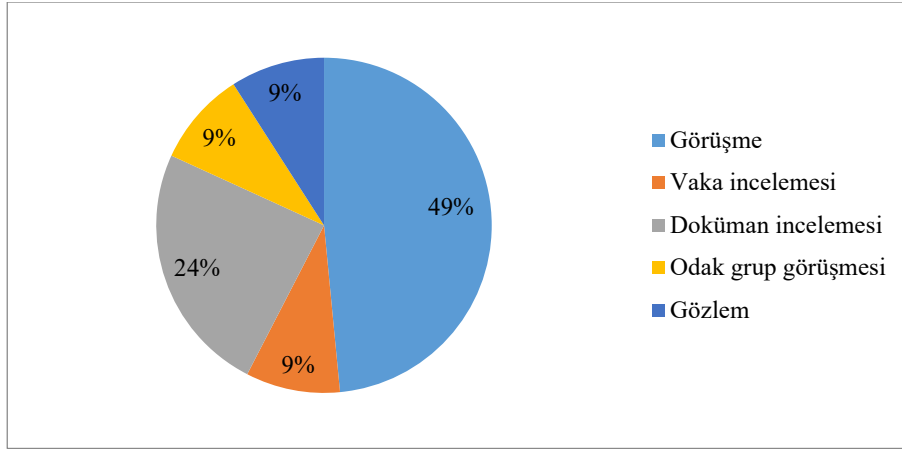
Şekil 3. Çeşitlilik konusundaki makalelerin yayınlandıkları dergilere göre dağılımı

Yukarıda Şekil 3'te çeşitlilik konusunda en çok makalenin EAQ dergisinde, en az sayıda makalenin ise IJLE dergisinde yapıldığı görülmüştür. Bu dergilerden EAQ, EMAL ve SLM Q1 kategorisinde yer alırken, IJLE Q2 kategorisinde yer almaktadır. Bu araştırmanın çalışılmaya başladığı dönem IJLE dergisi Q1 kategorisinde yer almaktaydı, ancak 2021 yılından itibaren Q2 kategorisinde yer aldığı görülmüştür.



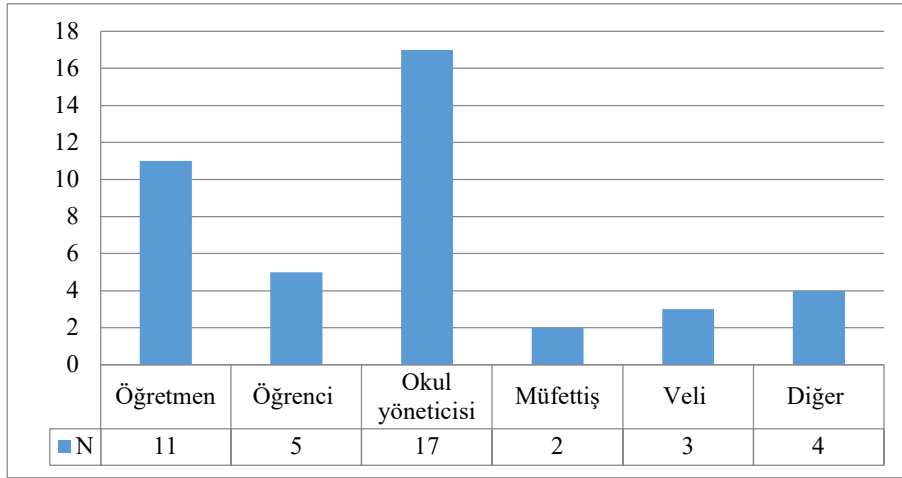
Şekil 4. Makalelerde kullanılan araştırma yöntemine göre dağılım

Şekil 4 incelendiğinde çeşitlilik konusunda yapılmış çalışmalarda en çok nitel yöntemin (N=24) kullanıldığı görülmektedir. Nicel yöntem (N=3) ise karma yöntem (N=3) olarak nitel yöntem ile birlikte tercih edilmiştir.



Şekil 5. Nitel araştırma yönteminde kullanılan tekniklere göre dağılım

Nitel araştırma yöntemlerinde hangi tekniklerin kullanıldığına ilişkin bulgular incelendiğinde (bknz. Şekil 5) ise en çok görüşme tekniğinin (N=16) kullanıldığı görölmektedir. Daha sonra doküman incelemesi (N=8) tekniği tercih edilmiştir. Odak grup incelemesi (N=3), vaka incelemesi (N=3) ve gözlem (N=3) de kullanılan teknikler arasında yer almaktadır.



Şekil 6. Makalelerde çalışma grubuna göre dağılım

Şekil 6’da çeşitlilik konusunda yapılmış makalelerin çalışma gruplarına ilişkin veriler görölmektedir. Bu verilere göre en çok okul yöneticisi (N=17) ve öğretmenler (N=11) ile çalışıldığı, bu sıralamayı ise öğrenci (N=5) grubunun takip ettiği görölmektedir. Ayrıca öğrenci velileri (N=3) ve müfettişler (N=2) ile de çalışmalar yapılmıştır. Şekil 6’da yer alan diğer kategorisinde ise yönetim kurulu üyeleri, topluluk üyeleri, şehir konseyi üyeleri, aktivistler, topluluk paydaşları gibi gruplar yer almaktadır.



Şekil 7. Çeşitlilik konusunda ele alınan değişkenlere göre dağılım

Çeşitlilik konusunda incelenen değişkenler Şekil 7’de gösterilmektedir. En çok incelenen değişkenin ırk (N=13), olduğu, en az ise fiziksel engel durumu (N=1), ekonomik durum (N=1) ve din (1) değişkeninin çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca kültür (N=8), dil (N=4) ve cinsiyet (N=3) değişkenleri de çeşitlilik kategorisinde çalışılmıştır.

Sonuç ve öneriler

Bu araştırmanın amacı “çeşitlilik” ile ilgili daha önceden yapılmış çalışmalarını inceleyerek, yayın yılı, dergi ismi, kullanılan yöntem, çalışma grubu ve çeşitlilik kavramı ile birlikte ele alınan değişkenlere göre incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre çeşitlilik konusu ile ilgili en fazla çalışmanın 2014 yılında gerçekleştirildiği; 2011 yılında hiç çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Çeşitlilik ile ilgili çalışmaların sayısında son üç yıla bakıldığında artan bir eğilimden söz edilebilir. Makalelerin en çok EAQ dergisinde, en az sayıda makalenin ise IJLE dergisinde yapıldığı görülmüştür.

Kullanılan yöntem olarak en çok nitel yöntemler tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden sıklıkla görüşme tekniğinin kullanıldığı görülmektedir. Yapısı itibarıyla çeşitliliğin ve örgütlere olumlu ya da olumsuz yansımalarının nicel yöntemlerle tespitinin daha yüzeysel kalacağı söylenebilir. Bu noktada araştırmacıların çeşitliliğin örgütsel etkililiğe, çalışan performansına, çalışan devir hızına vb. örgütsel çıktılara etkisini derinlemesine anlamak için nitel yöntemlere başvurdukları görülmektedirler. Çalışma grubuna göre yapılan sınıflandırmada en çok okul yöneticisi ve öğretmenler ile çalışıldığı, bu sıralamayı ise öğrenci grubunun takip ettiği görülmektedir. Bu şekilde bir dağılımın okulların iç paydaşları olması sebebiyle ortaya çıkması beklenen bir sonuçtur.

Çeşitlilik konusunda en çok incelenen değişkenin ırk, kültür ve cinsiyet olduğu en az ise fiziksel engel durumu, ekonomik durum ve din değişkeninin çalışıldığı görülmektedir. Bu değişkenler arasında yer alan, ırk, kültür ve din değişkenine Türkiye’de yapılan çalışmalarda sık rastlandığı söylenemez. Bunun sebebi olarak kişilerin ırkının, dininin ya da kültürünün bir farklılık olarak görülüp bir değişken olarak araştırmalarda yer almadığı söylenebilir. Burada çeşitliliğin öteki olarak değil de zenginlik olarak görüldüğü bir anlayıştan söz edilebilir.

Bu araştırmanın sonuçları eğitim kurumlarında çeşitliliğin önemi ve örgütün gelişimini ne boyutta etkilediğini anlamak için bir bakış açısı oluşturulmasına yardımcı olabilir. Bu çalışma kapsamında yapılan yerli ve yabancı alanyazın taramasından, yazarların ulaştığı çalışmalardan yola çıkarak yabancı alanyazında çeşitlilik ile ilgili çalışmalar artsa da bunun yerli alanyazına yansımadağı söylenebilir.

Bu çalışma yorumlanırken çeşitli sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Öncelikle bu çalışma, araştırmacıların ulaşabildiği makalelerle sınırlı olup tez, kitap, bildiri vb. çalışmalar kapsam dışında bırakılmıştır. Başka bir çalışmada bu tür çalışmalar ele alınabilir. Çıktıları nedeniyle önemi giderek artan çeşitlilik ile ilgili daha fazla çalışma yapılabilir. Toplumlardaki farklı örgütlerde mevcut çeşitlilik türleri tespit edilerek bu alanlarda ihtiyaç tespiti şeklinde uygulamalı çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Aslan, A. (2018). Sistematik derleme ve meta analizi. *Acta Medica Alanya*, 2(2), 62-63.
- Barutçugil, İ. (2011). Kültürler arası farklılıkların yönetimi. İstanbul: Kariyer
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2009). The effective management of cultural diversity. Michael A. Moodian (Edt), *Contemporary leadership and intercultural competence: Exploring the cross-cultural dynamics within organizations* içinde (s. 35-43), USA: Sage Publications
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D. & Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42 (1), 3-21.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). Burr Ridge, ILL: McGraw-Hill/Irwin.
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (2000). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (Çeviri Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Richard, O., Barnett, T., Dwyer, S. & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions, *Academy of Management Journal*, 47 (2), 255-266.
- Robbins S. & Timothy J. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Çev: İnci Erdem. Organizational Behavior. Ankara: Nobel.
- Rosado, C. (2006). Paradigm shift and stages of social change: A descriptive model. <http://www.rosado.net/articles-paradigm.html>.
- Sürgevil, O. & Budak, G. (2008). İşletmelerin farklılıkların yönetimi anlayışına yaklaşım tarzlarının saptanmasına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (4), 65-96.
- Thomas, D. & Ely R., (1996). ‘Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74 (5), 79-90.
- Tozkoparan, G. & Vatansever, Ç. (2011). Farklılıkların yönetimi: İnsan kaynakları yöneticilerinin farklılık algısı üzerine bir odak grup çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (21) , 89-109.
- Vecchio, R. P. (1995). *Organizational behaviour*. (3th ed.). Orlando, FL: Dryden.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (2), 1457-1490.