

KAMU YÖNETİMİ VE POLİTİKALARINDA KÜLTÜREL ÇEŞİTLİLİK KAVRAMI

THE CONCEPT OF CULTURAL DIVERSITY IN PUBLIC ADMINISTRATION AND POLICIES

Güven Şeker¹, Hüseyin Gül²

¹ Doç. Dr. Carleton University, Ottawa, Canada, guvenseker@cunet.carleton.ca, Orcid: 0000-0003-4766-7921

² Dr. Öğretim Üyesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, SBKY, huseyingul@adu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-7584-8354

MAKALEBİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Kamu politikaları, Kamu Refahı, Kültürel Çeşitlilik, Kamu Uygulamaları

Jel Kodları:

Q38, I31, I38, Z1

Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 19 Ekim 2023
Düzeltilme Tarihi: 15 Kasım 2023
Kabul Tarihi: 14 Aralık 2023

ARTICLE INFO

Keywords

Public Policy, Public Welfare, Cultural Diversity, Public Practices

Jel Codes:

Q38, I31, I38, Z1

Article History:

Received: 19 October 2023
Received in revised form:
15 November 2023
Accepted: 14 December 2023

ÖZET

Çalışma, kültürel çeşitlilik ve kamu yönetimi alanındaki önemli kavramları incelemektedir. Kültürün tanımı, gruplar arası ilişkiler, kamu politikaları ve hizmetler üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Ayrıca, farklı kültürlerin bir arada yaşama biçimleri ve bu çeşitliliğin yönetilme yaklaşımlarını irdelemektedir. Kültürel çeşitliliğin, insan nüfusu, toplumlar ve örgütler arasında farklılık gösteren bilgi, anlam ve uygulamaların bir arada var olma eğilimini yansıttığı vurgulanır. Kültürel farklılıkların yapısal yönleri ve kültürlerarası etkileşim biçimleri açıklanırken, kültürel çeşitliliğin kavramsallaştırılmasının ideolojik farklılıkları da yansıttığı belirtilir. Çok kültürlülük, çoklu kültürlülük ve kültürleşme gibi terimler de tartışılır. Çalışmada, kültürel çeşitliliğin olmazsa olmaz bir bileşeni olarak kültürel özgürlük vurgulanır. Farklı kültürel grupların kimliklerini koruma haklarına dikkat çekilirken, “kültürlerarasılık” kavramı da ele alınır. Bu bağlamda, “kültürlerarasılık”, kültürel çeşitliliğin kabul edilmesi ve uyumun önemini vurguladığı ifade edilir. Çalışmada, kamu yönetimi ve kamu politikası bağlamında kültürel çeşitliliğin önemi vurgulanmıştır. Kamu yönetimi alanında kültürel yeterliliğin teşvik edilmesi ve kamu hizmetlerinin kültürel farklılıklara duyarlı şekilde sunulması gerektiği üzerinde durulmuştur. Çalışma, kamu yönetimi ve kültürel çeşitlilik arasındaki ilişkiyi geniş bir bakış açısı ile ele alarak farklı değerlendirmeleri bir araya getirir. Çalışma, kamu yönetimi alanında yeni yaklaşımların geliştirilmesi ve kültürel çeşitliliğin kamu yönetimi alanında ortaya çıkarttığı etkinin boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

ABSTRACT

The study examines key concepts in cultural diversity and public administration. It discusses the definition of culture, intergroup relations and their impact on public policies and services. It also examines how different cultures live together and approaches to managing this diversity. It emphasises that cultural diversity reflects the tendency for knowledge, meanings and practices to coexist in different human populations, societies and organisations. While explaining the structural aspects of cultural differences and forms of intercultural interaction, it is noted that conceptualisations of cultural diversity also reflect ideological differences. Concepts such as multiculturalism, multiculturalism and acculturation are also discussed. The study emphasises cultural freedom as an essential component of cultural diversity. While pointing to the rights of different cultural groups to protect their identities, the concept of interculturality is also discussed. It is argued that interculturality emphasises accepting cultural diversity and the importance of harmony. Finally, the importance of cultural diversity in the context of public administration and public policy is highlighted. It states that cultural competence should be promoted in public administration and that public services should be culturally sensitive. The study states that cultural competence requires leadership, training and cultural awareness. The study brings together different assessments by examining the relationship between public administration and cultural diversity from a broad perspective. The study can provide a deeper understanding of the development of new approaches to public administration and cultural diversity management.

Atf vermek için / To cite: Şeker, G. & Gül, H. (2023). Kamu yönetimi ve politikalarında kültürel çeşitlilik kavramı. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 131-141. DOI: 10.58627/dpuibf.1378420



Yeni kamu yönetimi anlayışı 1970’lerde ortaya çıkmış olan bir değerler dizisidir ve gelişmiş ülkeleri, başta Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere olmak üzere etkisi altına almıştır. Başlangıçta temel amacı vatandaşlarına daha etkin ve verimli kamu hizmeti sunmak iken; soğuk savaşın bittiği 1990’lardan sonra etki alanı oldukça genişlemiştir.

Yeni kamu yönetimi anlayışı, soğuk savaş sonrası dönemde, modern gelişmiş ülkelere yeni gelenleri de kapsayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerekli kılmıştır. Bu dönemden sonra artık gelişmiş ülkeler, çeşitli sebeplerle ülkelerini terk eden (azınlık, mülteci, göçmen gibi statüde hedef ülkede farklı kültürlere sahip olarak bulunan) kitleleri ülkelerinde ağırlama durumu ile karşılaşmıştır. Bu nedenle birçok gelişmiş ülke kendi vatandaşlarından oldukça farklı kültüre sahip olan bu gruplara yönelik çeşitli kamu politikası araçları geliştirmek durumunda kalmıştır. Bu yeni gelenler, toplumsal bütünlüğü bozmadan ona uyum sağlamak amacıyla gelinen ülkenin kamu hizmetlerinden yararlanırlarken; hizmetin sunumunda aksama yaşanmasın da önüne geçmek gerekmiştir. Bunun temel sebebi, yeni gelenlerin birçok farka sahip olmasıdır. Çalışmada bu farklılıkların en önemlisi olan birkaç kavrama yer verilmiştir. Bu kavramlar kamu yönetiminin, kamu politikalarını belirlerken üzerinde titizlikle durması gereken kavramlardır. Bunların başında “kültür” ve “kültürel çeşitlilik” gelir. Kültür kavramı ele alındığında bireyin sosyal varlık olarak bulunduğu toplumsal yapı içindeki etnik kökeni, milliyeti ve devlet ile ilişkileri önemli konular haline gelmektedir.

Kültür, birbirine bağlı bireylerden oluşan gruplar arasında paylaşılan ve aktarılan bir bilgi, anlam ve uygulamalar sistemidir. Kültürün bu kavramsallaştırmasına dayalı olarak, kültürel çeşitlilik, içerik ve yapı bakımından farklılık gösteren bilgi, anlam ve uygulamaların çoğulluğunun insanların yanı sıra toplumlar ve örgütler içinde bir arada var olma eğilimini yansıtır. Daha da önemlisi, kültürel çeşitlilik ile kültürlerarası temas heterojendir ve her toplumda farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Farklı kültürler, bir toplumda bir arada var olabilirken yine de ayrılmış ve sınırlı temasları da olabilir. Farklı kültürel bilgi sistemleri, durumsal isteklerle, farklı kültürel biliş ve davranış kalıbına güvenebilen bireyde de bulunabilir. Kültürel çeşitliliğin nasıl kavramsallaştırıldığı ve yönetildiği, kültürel çeşitliliğin yapı ve sonuçlarına yönelik farklı çerçeve ve ideolojilere odaklanan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bu tür araştırmalardan birisi de çok kültürlülük (Multiculturalism), çoklu kültürlülük (polyculturalism) ve kültürleşmeyi yönetme stratejileri alanında yapılan çalışmalardır (Cheon, 2019:93).

Alanda bazı araştırmacılar, “çok kültürlülük” teriminin “kültürler arası” ile değiştirilmesi gerektiğini öne sürerler. Bu sadece bir retorik meselesi değildir, aynı zamanda yeni bir etkileşim yoluyla alternatif bir hikâye (politika kararları ve günlük anlayışlar için yorumlayıcı bir açıklama ve referans çerçevesi sağlayan) sunmayı amaçlamaktadır. Kültürler arası, çok kültürlülüğün yanında çeşitliliği kabul etme ve uyumun önemini ifade eder. Verkuypen, (2013:186) kültürler arası kavramının, kamu yönetimi ve politikası alanında belirleyici olduğunu ve ayrıca öneminin ciddi şekilde arttığını ortaya koymuştur.

Küreselleşme doğal olarak günümüzde devlet politikalarının belirleyicisi olmuştur. Küreselleşme ulus devletlerde etnik yok oluş (ethnocide) sürecini tetiklemiş, çok sayıda ülkede yerli nüfusun etkili bir şekilde ortadan kaybolmasına veya azalmasına yol açmıştır. Böylesi toplumlarda bu durum, gerilim ve çatışmalara aynı zamanda sıklıkla da yerli halkların çeşitli direniş biçimlerine neden olabilmektedir. Aslında, kendi kültürlerine sahip olma hakkı vatandaşlar tarafından temel bir insan hakkı olarak talep edilmiş olsa da; son yıllarda kültürel çoğulculuğa saygı ve kültürel çeşitliliğin korunması noktasında uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum tarafından bir alternatif olarak sunulmaya çalışıldığı bilinmektedir (Stavenhagen, 2016:141).

Kültürel heterojenlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarına saygı kavramları artık çok kültürlülük teorisinin merkezinde yer alırken; kültürel çeşitlilik üzerine geleneksel devlet merkezli tartışmaları küresel alanda yayma girişimleri de bulunmaktadır. Okul müfredatlarının hassaslaştırılması ve dini muafiyetlerin tanınması da dâhil olmak üzere çok kültürlü politikaların birçoğu liberal devletlerde ortak politikalar haline gelmiştir. Ancak bu politikaların çoğu ile ilgili kamusal alanda, kamu politikacıları arasında zıtlasma ve tartışmalar yaşanmaktadır (Vitikainen, 2015:2).

Kültürel çeşitlilik, kamu yönetiminin gelecekteki rolü ve kültürel açıdan uygun ve duyarlı kamu hizmetlerinin sunulması ile ilgili olarak bazı önemli soruları gündeme getirmektedir. Kamu yönetiminde ve kamu hizmeti sunumunda kültürel çeşitlilik konusuna odaklanan bu sorular şunları içerir: Kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunumunda kültürel yeterlilik nedir? Kamu kurumları kültürel çeşitliliğe göre çalışabilen kültürel açıdan yetkin kuruluşlar haline gelebilir mi? Kamu yönetimi teşkilatlanırken buna yönelik olarak her teşkilatta çalışma yapılmalı mı? Bu soruları çoğaltmak mümkündür. Zira kamu hizmetlerinin sunumunda devletler vatandaş veya yabancı ayrımı gözetmeksizin kanuna dayanarak teşkilatlanma yoluna giderler.

Evans ve Lowery (2006), bir disiplin olarak kamu yönetiminin, çeşitlilik gibi çekişmeli olan normatif iddialardan doğduğunu ileri sürerler. Bu disiplinin temel amacının, toplumsal sorunlara yönelik olarak kamusal politikalar üretmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Hewins-Maroney, & Williams, 2007:31). Bu nedenle tartışma potansiyeli olan kavramların ortaya konulması

önemlidir. Çalışmada kamu yönetimi ve politikası bakımından kültürel çeşitlilik kavramı farklı boyut ve ilişkileri özellikle kamu politikası yaklaşımı çerçevesinde ele alınacaktır.

Bu çalışma ile kamu yönetimi alanında gelişmiş ülkelerde çoklukla üzerinde çalışılan kültürel çeşitlilik kavramı incelenecektir (Bu çalışmaya temel teşkil eden tebliğ için bkz. Şeker ve Gül, 2023) . Bir derleme niteliğinde olan çalışmada konu ile ilgili küresel değerlendirmelerin ne olduğu, bu yaklaşımların yerel ihtiyaç ve durumlara nasıl yansıdığı üzerinde durulacaktır. Çalışmanın amacı gelişmiş ülkelerin “çok kültürlülük” ve “kültürler arasılık” kavramları etrafında kendi kamu yönetimi anlayışları üzerindeki etkileri, akademik yazından takip ederek literatüre katkı sağlamaktır.

1. KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR: KÜLTÜR, ÇEŞİTLİLİK VE KÜLTÜREL ÇEŞİTLİLİK

Konunun anlaşılır olması bakımından birtakım kavramların açıklanması oldukça önemlidir. Bunların başında çeşitlilik kavramı gelir. Bu kavram, akademik veya sosyal alanda yeni değildir. Batı ülkelerinin çoğu, kültürel farklılıkları ve çeşitlilikle ilgili politikaları tartışma, tasarlama, ifade etme, uygulama ve ayrıca değerlendirme konusunda uzun bir geçmişe sahiptir (Mousa, 2020:3381). Çeşitlilik teriminin anlamı, cinsiyet, siyasi bağlantı, kültürel yakınlık, cinsiyet kimliği, din ve cinsel yönelimi içerecek şekilde zaman içinde gelişmiştir. Çeşitlilik kavramı bu yönüyle alan yazında çok fazla ilgi gösterilen bir konu haline gelmiştir (Evans, & Suklun, 2017:2; Selmer, Lauring, & Jonasson, 2013). Çeşitlilik, farklı olma durumunu ifade eder. Dahası, Heuberger, Gerber & Anderson (2010: 107) bunu “diğerlerinin yanı sıra ırk, etnik, din, cinsiyet, cinsel yönelim ve fiziksel yetenek gibi pek çok farklılık türü” olarak tanımlamışlardır.

Çeşitlilik kültür üzerinden tanımlanır, Kültür ise, “bir grubun veya insan kategorisinin üyelerini diğerinden ayıran zihnin kolektif programlaması” anlamına gelir. Bununla birlikte, yaş, din, milliyet, cinsel yönelim, siyasi ideoloji ve diğer farklılıklar nedeniyle bazen sokaklarda toplumsal huzursuzluğa yol açan çatışmalar nedeniyle kavramın çerçevesi geniş bir şekilde tanımlanmaktadır. Özellikle ikinci dünya savaşı sonrası dönemde, farklılık ve çeşitlilik yönetimi dikkat çekici bir şekilde ve yukarıda belirtilenlere dayanarak, Batı dünyasındaki araştırmacılar ve uygulayıcılar arasında büyük ilgi görmüştür (Mousa, 2020:338).

Toplumsal yaşamda kültüre anlam veren sosyo-ekonomik süreçler ve ilişkiler bir boşlukta oluşmaz; belirli bir tarihsel, sosyoekonomik ve politik alanda yer alırlar. Gerçekten de bir grup ya da toplumsal olarak inşa edilmiş bir anlam sistemi veya kültür, aynı zamanda belirli tarihsel politik koşul ve bağlamlar içinde ortaya çıkar. Kültür, sadece grup üyeleri tarafından yaratılan ve paylaşılan anlamlarla sınırlı değildir; nezaret eden ulus ve federal devletler, daha geniş dünya ve siyasi eğilimler, ekonomik piyasalar, modernleşme, yasal sistemler ve uluslararası, etnik ve ırklar arası düşmanlıklar ile ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kültür, bir grup birey tarafından sahip olunan ve yalnızca coğrafi olarak “birbirlerine ait olmaları” nedeniyle onlarda paylaşılan temel (doğal/içsel) özellikler veya psikolojik eğilimler dizisi olarak tanımlanır. Kültürlerarası iletişim alanında tanınan Dreama Moon (1996) kültürün, “sorunsuz bir şekilde paylaşılmadığını” ve çok sayıda taraf ve güç çıkarlarından oluştuğunu ifade etmektedir. İktidara dayalı bir bakış açısıyla kültür, farklı konumlardaki varlıkların (yani, egemen devlet, yasal, ekonomik, kurumsal ve eğitimsel yapılar), gruplar ve kişiler bir kültürü ve onun kaynaklarını (toprak, eserler ve kültürel uygulamalar) tanımlama, temsil etme ve hatta sahip olma gücü için rekabet ederler (Halualani, 2021:38). Bu rekabet ortamında farklı kültürler, kültürel çeşitlilik yapısını meydana getirirler.

Kültürel çeşitlilik, kısmen, bir topluluğa veya topluma gerçekte hangi grupların çeşitlilik kattığı konusunda bir fikir birliği olmadığı için tanımlanması kolay bir kavram değildir. Örneğin, birisinin bir azınlık kültür topluluğunun üyesi sayılması için tanınabilir bir azınlık grubuna ait olması gerekir mi? “Azınlık” teriminin kullanımı da hem doğruluğu hem de güç ilişkileri üzerindeki etkileri açısından tartışmalıdır. ABD’nin etnik çeşitliliği öyle artmaktadır ki, Avrupa kökenli beyazlar sayısal azınlık haline gelmeye başlamışlardır. Dahası, bir grup için “azınlık” terimini kullanmak, grubun istisna bulunduğu ve ana akımın dışında olduğunu ima ederek toplumdaki eşitsiz güç yapısını devam ettirebilir. Ancak, ana akımdan bir şekilde farklılaşan her kültürel grubu, baskın olmayan ve ezilen bir grup olarak mı görmeliyiz? Kültürel çeşitliliğin tanımlarının, baskın kültür içindekilerin geniş çeşitliliklerini ve kesişen kimliklerini barındıracak kadar geniş olması gerektiği öne sürülmektedir (Marsiglia, Kulis, & Lechuga-Peña, 2021:29). Hofstede (2001), “kültür” kelimesinin herhangi bir insan topluluğuna veya sınıflandırılmasına uygulanabileceğini belirtir. Bunlar organizasyon, meslek, yaş grubu, cinsiyet veya aile gibi yapılardır. Kültürel çeşitlilik, aynı sosyal sistem içinde bu sınıflandırmalara girdiğinde görünür hale gelir. Bu sınıflandırmalara ek olarak, farklı kaynaklara dayalı sınıflandırmaları daha geniş bir kültürel tip dağılımını içerecek şekilde genişletilerek, ırk, coğrafi bölge, etnik köken, yaş, eğitim geçmişi, fiziksel ve bilişsel yetenekler, dil, yaşam tarzları, inançlar ve ekonomik sınıflandırmalar da eklenir. Kluckhohn ve Strodtbeck'e (1961 akt. Al-Harhi, & Al-Harhi, 2012:37) göre, kültürel farklılıklar, doğuştan gelen insan doğasına, insan-doğa ilişkisine, zamana, faaliyete ve insanlar arasındaki ilişkilere yönelik beş yönelimle sınıflandırılabilir.

Çeşitliliğe, yalnızca geleneksel, irksal ve etnik paradigmalara dayalı olarak yaklaşırsa, çağdaş toplumda mevcut olan birçok sosyal ve kültürel çeşitlilik taşıyan grupların toplumdan dışlanması riski vardır. Çok geniş bir şekilde tanımlandığında, kültürel çeşitlilik, baskın olmayan kültürel grupları görmezden gelme bu gurupları önemsememe ve bunun sonuçlarını göz ardı eden yüzeysel, çoğulcu bir çeşitlilik bütünü gibi görme haline gelir. Kültürel çeşitliliği farklı etnik grup festivalleri ve bu grupların hafta sonu geçit törenleri yapmaları gibi bir durumuna indirgenmek, bazı kültürel özellikleri veya zevkleri paylaşan grupları tanımlamak için konunun sınırlanması olarak ifade edilebilir. Böyle bir yaklaşım içine girildiğinde, çeşitlilik kavramı ağı çok geniş bir alanda değerlendirilmeye başlanılarak farklı deneyimlere sahip çok sayıda farklı insanı, baskın olmayan kültür sınıflandırılmasında gruplandırır (Marsiglia, Kulis, & Lechuga-Peña, 2021:30). Bu durumda kültürel çeşitlilik grupları tehlikeli şekilde gelecekte toplum tarafından yanlış anlaşılacak bir yapı haline gelebilmektedir.

Kültürel çeşitlilik kavramsalı içinde etnik kökenin ne anlama geldiğinin bilinmesi önemlidir. Etnik köken, hanedan, tarih, kader, kolektif birlik ve dayanışma içinde bir tür benzerlik veya kültürel bir olgudur. Etnik grupların bazı önemli özellikleri dil, tarih, hanedan, din, giyim tarzı ve süs eşyalarıdır. Bunların çoğu kültürel ve öğrenilmiş davranışsal ayrımlardır. Etnik yakınsama, iki veya daha fazla insan arasındaki yönelim, dostluk ve gönüllü iş birliği eğilimi anlamına gelir. Tarih, ata toprakları, ana dil, kabile inançları ve gelenekleri, ulusal kahramanlar, dini kabileler, etnosentrizm, sanatsal ve kalıtsal edebiyat, kültürel bir kimlik oluşturabilir. Daha küçük ölçekte, kan, atalar ve mitolojiyi içeren etnik kimlik, sosyal ve politik hiyerarşinin bağlantısını kurar. Ulusal kimlik topluma bağlılık, aidiyet, birlik, uyum, otorite ve güvenlik sağlar. Etnik çeşitlilik, bir kasabada, şehirde, ülkede, grupta vb. kendi özel kimlikleri olan farklı etnik grupları içerir. Kültürel çeşitlilik, kültürel, etnik ve ulusal kimliği güçlendirebilir, ancak uygun bir kamu politikası olmadan, ayrışma ve zayıflama faktörü olarak işlev görür. Kültürel çeşitliliğin önemini ve etkileyen faktörleri bilmek, konuya yönelik daha iyi stratejiler geliştirmeye yol açabilir. Geçmişte birincil unsur olarak kabul edilen ancak günümüzde daha az öneme sahip olan ırk, dil, ekonomik ve politik güç, devlet desteği, yerel dil ve kültüre daha güçlü bağlılık üzerindeki etkisi ile zengin yazılı miras, dilin din ile yaklaşması, belirli bir ülkenin tekelinde olmaması, kültür ve dilin dünya yetenekleri, farklı lehçeleri, gelenek ve göreneklere, din, ülke, toprak ve ekonomik anlayışı bazı faktörler etnik gruplar arasındaki uyumu güçlendirebilir (Tavallaei, 2023:8912).

Kültürel çeşitlilik boşlukta var olmaz, sosyal, tarihsel ve politik bir bağlamın parçasıdır. Bireyler, atanan baskın olmayan kültür statüleri nedeniyle önyargı ve ayrımcılığa maruz kalırlar. Baskı paradigması, kültürel çeşitliliğe bir siyaset ve sosyal adalet meselesi olarak yaklaşır, farklılıkları giderek küreselleşen ekonomide bir kaynak olarak kabul eder. Örneğin, sosyolog Orlando Patterson (2017), çeşitlilik konularını ele alırken, her şeyi kapsayan kültürel çeşitlilik sınıflandırmalarını kullanmak yerine etnik ve ırksal sınıflamaları vurgulamamız gerektiğini savunmuştur. Aşırı geniş ve her şeyi kapsayıcı bir kültürel çeşitlilik yaklaşımından kaçınmak için olumlu eylemin hedef alınması gerektiği tavsiye eder. Ayrıca, kamusal ve özel hayatın tüm alanlarında ırksal bütünleşmeye yönelik hedefe sadık kalınması gerektiğini öne sürer (Marsiglia, Kulis, & Lechuga-Peña, 2021:34).

Ulf Hannerz (1996), çeşitliliğin değerinin kültür hakkındaki çağdaş söylemde yerleşik olduğunu ve bunun üzerinde net bir şekilde düşünmenin zor olduğunu vurgular. Bu nedenle, kültürel çeşitliliğin yaşamlarımız açısından önemini belirtmek amacıyla "çeşitlilik için yedi argüman" adını verdiği yaklaşım geliştirmiştir. Yaklaşımında birçok noktaya yer verir ve kültürel çeşitliliğin aşağıdakileri sağladığı için önemli olduğunu savunur:

1. Kişinin kültürel mirası ve kültürel kimliği dâhil olmak üzere kültürüne ilişkin manevi hakkı,
2. Sınırlı çevresel kaynaklara yönelimlerin ve uyarlamaların ekolojik avantajı,
3. Seçkinler ve karşılıklı güç yapılarına ve karşı koyma, siyasi ve ekonomik tahakküme karşı bir tür kültürel direniş,
4. Düşünme biçimleri ve kendi başlarına diğer kültürlerin farklı dünya görüşlerinin estetik duygusu ve deneyimi,
5. Yeni üretebilecek kültürel süreçler ile kültürler arasında çatışma olasılığını engelleme yolu,
6. Bir yaratıcılık kaynağı,
7. Farklı şeyleri yapma yolları hakkında test edilmiş bir bilgi birikimi (Hannerz, 1996:45) sağlayabileceğini ifade etmiştir.

1.1. Kültürel Çeşitlilik ve Gruplar Arası İlişkiler

Çeşitliliği tanımlamanın birçok yolu vardır. Çoğu tanım, cinsiyet, yaş, etnik köken, milliyet, eğitim veya iş durumu gibi çeşitli boyutlara odaklanır. Podsiadlowski ve diğerleri, (2013) tüm bu noktaları, diğer bireyler için aşikâr veya yüzeyin altında saklı olabilecek çok çeşitli faktörleri kapsayan "bir bireyi diğerinden ayıran herhangi bir önemli fark" olarak çeşitlilik tanımı altında toplamıştır. Ayrıca, çeşitliliğin "iki veya daha fazla kişiden oluşan grupların bir özelliği olduğu ve tipik olarak grup üyeleri arasındaki şu veya bu türden demografik farklılıkları ifade ettiği" belirtilmiştir. Bu tanım, çeşitliliğin işyeri bağlamında kişiler arası ve gruplar arası ilişkilerle ilgili olduğunu göstermektedir (Podsiadlowski ve diğ., 2013:160). Kültürel grupların ve bunların birbirleriyle olan ilişkileri, kentlerin kültürel çeşitliliğini zenginleştirir ve özellikle bu ilişkilerin var oluşu sürecinde kentsel kamusal alanlar oldukça önemli rol oynar (Low, Taplin, & Scheld, 2005:147).

Kültürel çeşitlilik artmaya devam edecektir, kimlikler giderek daha karmaşık ve daha az net şekilde tanımlanmış hale gelmektedir. Liberal demokrasinin ve hukukun temel ilkeleri içinde şekillenmesi gereken ortak bir gelecekte başka bir gelecek kimilerine göre yoktur. Herkesin başlangıç noktası güvensizliğe karşı koymak ve ortak sorumluluk fikrini desteklemek olmalıdır. Geçmişe dikkat çekmek ilginç ve önemlidir, ancak nihai olarak asıl endişe, ortak bir geleceğin tam burada, şu anda nasıl şekilleneceğidir. Ortaya çıkan durum kapsayıcı ve yeterince karmaşık olan insanlar için de önemli olan etnik ve dini bağlardan ödün vermeyen bir birlik aynı zamanda topluluk duygusunu içerir. Çeşitlilik, kimliğinizin temel unsurları olarak kabul ettiğiniz şeyleri değiştirmeniz gerektiği anlamına geldiğinde bu durumu kabul etmek çok zordur. Aynı zamanda, ortaya çıkan durum yasal sınırlar ve günlük hayatı düzenleyen sosyal gelenekler içinde makul uyum sağlama biçimleri arayan sağlıklı bir faydacılık da içermektedir. Farklılıklar her zaman gerginliğe ve çatışmaya yol açmasa da bu tür istenmeyen durumların olma ihtimali toplumda her zaman bulunmaktadır. Grup farklılıkları, üstünlük ve aşağılık duygularıyla ilişkilendirilebilir ve birbirlerine karşı çıkarlar. Grupların karşıt yaşam biçimleri, kültürleşme hedefleri, haklar ve sorumluluklar olarak da anlaşılabilir. Farklılıklar, herkesin özdeşleşebileceği ve ilişki kurabileceği kapsayıcı bir birlik gerektirir. Kültürel olarak çeşitlilik gösteren bir topluluk, toplum, mahalle, kurum veya kuruluş düzeyinde ortak bir "biz" duygusu olmadan var olamaz. Böyle bir duygu, insanların birlikte yaptıkları, deneyimledikleri ve tasavvur ettikleri şeylerden doğmalıdır. Kimlikler sadece dünyayı olduğu gibi yansıtmakla kalmaz, insanları sahip olmak istedikleri bir dünya için birlikte çalışmaya teşvik edebilir.

Belirli kimlik yapıları, vizyonu gerçeğe dönüştürebilecek sosyal ve politik eylemi organize eden ortak anlayış ve beklentiler sağlar. Yetkililer, akıl insanlar ve siyasi liderler bu konuda kilit bir rol oynayabilir. Yabancı düşmanı bir iklim ya da tam tersine kültürel çeşitliliğin yanında kapsayıcılığa değer veren bir iklimi şekillendirebilirler. Kültürel çeşitliliği pro-aktif bir şekilde kucaklayıp örnekleyerek, daha karmaşık aynı zamanda kapsayıcı aidiyet sınıflandırmalarını ortaya çıkartabilecek toplumsal koşulları sağlayabilirler (Verkuyten, 2013:230).

1.2. Kültürel Çeşitliliğin Avantaj ve Dezavantajları

Kültürel çeşitlilik boyutlarının ilgi düzeyini destekleyen teorik gerekçeler, gruplar arası ilişkilerde sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırmanın önemine odaklanmış, çalışmaların odak noktası olan etnik köken ve milliyet gibi konuları vurgulamıştır. Hem sosyal kimlik hem de algılanan benzerlik, kültürel açıdan farklı insanların olduğu işyerlerinde gruplar arası ilişki ortaya çıkarmaktadır. Bu ilişkiler ayrımcılık, klişeleştirmeye ve çatışmalara yol açan olumsuz durumları ortaya çıkartabileceği gibi yaratıcılık, yenilik ve daha iyi problem çözme becerilerini teşvik ederek olumlu sonuçlar da çıkartabilecektir. Araştırmalar, özellikle grup düzeyi analizinde çeşitliliğin olumlu etkilerini göstermiştir. Çeşitliliğe sahip ekipler belirli koşullar altında, özellikle yaratıcılık ve memnuniyet açısından daha az çeşitliliğe sahip grupları geride bırakmıştır. Farklı geçmişlere sahip bireyler, bir görevin nasıl çözüleceği ile ilgili bir gruba farklı bir bakış açısı getirir, yaratıcılığı ve performansı artırarak daha ilginç ve tatmin edici bir çevreye yol açan farklı kaynaklara erişim sağlar. Özellikle örgütlerde çalışan çeşitliliği, farklı bir müşteri tabanı veya uluslararası pazarlarla uğraşırken bir işletmeye avantaj sağlayabilir ve bu da çeşitliliği önemli bir iş konusu haline getirir. Bununla birlikte, azınlık grupları için mevcut sosyal eşitsizliklerin ve algılanan farklılıklardan kaynaklanan potansiyel çatışmaların kabul edilmesi de gerekmektedir. Bir kuruluşdaki çeşitliliğin olumlu ve olumsuz yönlerine ilişkin farklı bakış açıları, çeşitliliğin çeşitlendirilmesi ve yönetilmesine yönelik farklı yaklaşımlara yol açmalıdır (Podsiadlowski ve diğ., 2013:160). Kültürel değerler alan yazını, kültürel çeşitliliğin önemini tartışmak için bize en pratik teoriyi ve yöntemi sunar (Low, Taplin, & Scheld, 2005:209). Kültürel değerler konusunun kamu yönetimi alanında da farklı boyutları ile ele alınarak ortaya konulması ve bu alanda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kültürel çeşitlilik, farklı düşünme, hissetme ve yapma biçimlerine aşinalığın artmasına yol açabilir. Bu, yaratıcılığımızı geliştirir, ufkunuzu genişletir ve kendi dünya görüşünüzü bir bakış açısı haline getirir. Başkalarının sadece günlük şeyler hakkında değil, aynı zamanda hayatın önemli meseleleri hakkında da çok farklı düşündüklerinin farkında olmak, onlara yönelik geliştirilecek politikaların belirlenmesinde oldukça önemlidir. Bu bakış açısını ulaşabilme, diğerlerine karşı geliştirilecek politikalar açısından daha olumlu bir tutuma yol açar. Ayrıca, deneyim ve bilgi anlayışının artmasına katkıda bulunur ve artan anlayış basmakalıp yargıları önler. ABD’de yapılan birçok çalışmada, çok kültürlü deneyimin, bir dizi azınlık grubuyla ilgili olarak olumsuz klişelerin, ırkçılığın ve ayrımcı işe alma kararlarının onaylanmasını azalttığı analiz edilmiştir. Bu olumlu etkilerin nedeni, çok kültürlülüğe maruz kalmanın bilişsel tamamlanma ihtiyacını, yani sorulara kesin ve basit yanıtlar verme arzusunu azaltmasıdır. Diğer araştırmalar, çok kültürlü deneyime deneysel olarak maruz kalmanın ve kendini başka kültürlere kaptırmanın yaratıcı ve performans artışı gibi avantajlarına sahip olunabileceğini bulmuştur. Çok kültürlü deneyim, mevcut varsayımların ve inançların sorgulandığı, alternatiflerin değerlendirildiği bir bilişsel "çözme" sürecine yol açabilir. Daha fazla bilişsel esneklik, özellikle deneyim (veya daha genel olarak kültürel çeşitlilik) basmakalıp beklentilere meydan okuduğunda ayrıca bireyler motive olduğunda, sonuçta ortaya çıkan basmakalıp tutarsızlıkların çözülebildiği olası görünmektedir. Basmakalıp bir hayat anlayışına meydan okuyan çeşitlilik, daha dikkatli ve ayrıntılı düşünmeyi teşvik edebilir. Kültürel çeşitliliğin sürdürülmesi ve kültürel tanınma ideolojisi, yalnızca etnik dış grupların toplum tarafından kabul edilmesiyle değil, aynı zamanda etnik iç evliliğin onaylanmasıyla da sonuçlanabilir. Mauritius’ta yapılan çalışmada, çok kültürlülüğün bu iki taraflılığına dair kanıtlar bulunmuştur. Hindular ve Müslümanlar diğer etnik gruplarla ilişkilerde nispeten düşük düzeyde kamusal alanda (mahalle, okul) bulunurken, nispeten yüksek düzeyde özel alanda (evlilik) ile sonuçlanan sosyal ilişki kurdukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, çok kültürlü ideolojinin ortaya konması yolu ile evlilik ve aile gibi özel alanda etnik dış gruplar ile olumlu ilişkilerin olması, kamusal yaşamda etnik dış grupların üyeleriyle etkileşim konusunda olumlu duyguları teşvik edebilir (Verkuyten, 2013:176).

Kültürel çeşitlilik toplumun güçlendirilmesine, vatandaşlığın genişletilmesine, insanların mahallelerinin, işyerlerinin yönetimine ve bakımına dâhil olmasına yol açar. Bireysel yurttaşlık hakları kavramını, kişinin kültürünün ve/veya kültürel grubunun hayatta kalmasını, kamusal alandaki önemini ortaya konulmasını içerecek şekilde genişletir. Kültürel temas ve etkileşimden gelen yaratıcılık, iş birliğinden, çatışmalara ve yüzleşmeye çözüm bulmaktan kaynaklanır. Bu nedenle, etkin ve dürüst bir şekilde kullanılan kültürel çeşitlilik, özellikle tüm gruplara ihtiyaçları, arzularına uygun olarak iş, ev ve eğlence için yeterli alan ve kaynaklar sağlanabilirse, bu durumda bölgedeki insanlar arasında daha demokratik uygulamalar ve barışçıl ilişkiler ortaya çıkabilir (Low, Taplin, & Scheld, 2005:17).

Kültürel devamlılık ve kültürlerin eşitliğine yapılan vurgu, kültürel çeşitliliğin tanınması, kadınların eşitsizliğini meşrulaştırabilir. Çok kültürlülük, muhafazakârlığı ve baskıcı grup içi uygulamaları desteklediği ve haklı çıkardığı için eleştirilmiştir. Çok kültürlü politikalar, insanların yaşamlarına anlam vermek için kültürel grupların önemini kabul eder. Ancak bu politikaların aynı zamanda kültürel özgürlüğü vurgulaması bunun, bireylerin kimliklerini değiştirmekte olduğu kadar korumakta da özgür oldukları bir bakış açısı ile ortaya çıkmalıdır (Verkuyten, 2013:183).

Farklı ortamlarda artan kültürel çeşitlilik, alışılmadık çevreye uyum sağlamayı, farklı kültürel geçmişlere sahip insanlarla verimli bir şekilde çalışma ve yaşamayı öğrenmeyi gerektirir. Miller ve Steinberg (1975’den akt. Kim, & Kameo, 2022), sözde çatışmalar ile basit çatışmalar arasında ayrım yapar. Basit çatışmalar uyumsuz amaçlardan kaynaklanırken, sözde çatışmalar

tarafar arasındaki iletişimsel yanlış anlaşılmalardan kaynaklanır. Kùltùrlerarası iletişim, genellikle etkileşim ortakları arasındaki farklı beklentilerle (kùltùrel değerler ve normlar nedeniyle) karakterize edilir. Bu nedenle, sözde çatışma potansiyeli kùltùrlerarası ilişkilerde kùltùr içi ilişkilere gùre daha fazladır (Kim, & Kameo, 2022:134). Kamu yùnetiminin bu tùr temel farklılık ve øzelliklerin farkındalığı ile hareket etmesi gerekmektedir. Nitekim kùltùrel çeşitlilik, en iyi ihtimalle ønemli ølùde kafa karışıklığına, en kùtù ihtimalle sosyal sorunlara ve paralel toplumlara kadar pek çok istenmeyen Őeye yol açabilir. Çok kùltùrlùlùęùn, mevcut kùltùrel çeşitliliğe sorunsuz bir yanıt sağlayan normatif ve ayrıca politikalara ilham verici bir model olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, birçok ùlkede artık çok kùltùrlùlùk değil, uyum ve asimilasyon vurgulanmaktadır (Verkuyten, 2013:159). Kamu yùnetimleri tarafından kullanılacak kùltùrel stratejilerin bilgi, tecrùbe, diğer sosyal beklenti ve ihtiyaçlara gùre Őekillenebileceęinin de unutulmaması gerekmektedir.

1.3. Kùltùrel Çeřitlilikte Bazı Konular

Kùltùrel çeşitliliğin tanınması, tekil kùltùrler yoluyla var olan ve yalnızca bireylerde vùcut bulan kùltùrùn olaęanùstù derecede karmaşık doğasını anlamayı gerektirir. Bununla birlikte, sabit kùltùrel kimliklerin olduğunu varsaymak bir hata olur, unkù bu kùltùrel kimlikler açıkça bireyin kişisel geçmişi de dâhil olmak üzere farklı faktùrlerin bir kombinasyonunun sonucudur. Bir kùltùrel pratiğin doğrudan kabul edilebilir olması ve değer kazanması gerekmez. Kadın erkek eşitliği, ifade øzgùrlùęù veya eleşitrel dùřünme, bilgi yoluyla ilerleme ilkesi gibi belirli ilkelere tam olarak uymasına bağlı olarak toplumsal kabul gùrùr. Kùltùrel çeşitliliği tanımak, bu nedenle, bireyleri kendi kùltùrel øzellikleri içinde hapseden bir topluluğun aşırılıklarını kabul etmek zorunda olmak anlamına gelmez. Her bireyin bir topluluğa ait olma hakkı olduğu gibi, isterse oradan ayrılma hakkı da vardır (Leyva, & Vanbellingen, 2017:124). Dolayısı ile bireylerin kendisini ve kendi kùltùrel øzelliklerini bilerek kavraması, bu durumlara uygun olarak hareket edebilmesi ønemlidir.

Hem değerlendirme hem de araştırma, bilginin üretilebileceği farklı yolların tanınması ve birleştirilmesi yoluyla kùltùrel çeşitlilik bilgisini geliştirmek için tasarlanabilir. Bilimsel yùntemin ilkelerini ve mantığını izleyen ve dikkatli ampirik gözlem ve hipotez testi kullanan araştırma ve değerlendirme, bilgi edinmenin birçok yolundan biridir. Bilimsel kuruluşların onayını alamasalar da diğer bilgi tùrleri de farklı kùltùrel grupların incelenmesinde büyük fayda sağlayabilir. Bu bilgi, kùltùrel grupların üyelerinin kişisel deneyimlerine dayanabilir veya insanların aileleri ve toplulukları aracılığıyla dùnya hakkında øğrendikleri nedeniyle doğru olduğunu dùřündüklerine dayanabilir (Marsiglia, Kulis, & Lechuga-Peña, 2021:319). Kùltùrel çeşitlilik kavramının gelişmesi farklı Şekillerde kavram ile ilgili bilgilerin toplanarak değerlendirilebilmesi ile mümkün olabilecektir.

Kùltùrler arasındaki temas ve alişveriş eski sùreler olsa da küreselleşme ve medya, iletişim ve bilgi teknolojisindeki gelişmelerle birlikte kùltùrlerarası temas hız kazanmıştır. Kùltùrlerin, insanların ve bunların onayladığı çeşitli uygulama ve değerlerin bu tùr kesişimler, farklı bakış açıları ile dùnya gùrùřlerini paylaşarak øğrenmek bireylere farklı fırsatlar sunar. Yine de kùltùrlerarası temas olasılığı karşısında heyecan ve açık fikirlilik yerine, bazılarını artan kapalı fikirlilik, yabancı dùřmanlıęı ve bu tùr fırsatların reddi ile tepki verebilir (Cheon, 2019:93). Kùltùrel çeşitlilik için kùltùrel temas ønemli bir başlangıç noktasıdır.

Kùltùrel çeşitlilik sadece farklılıklarla uğraşmakla ilgili değil, aynı zamanda toplumdaki geçerli statù düzenlemeleriyle de ilgilidir. Çoğunluk üyeleri, güçlü bir Şekilde tanımlanmış azınlık kavramı yerine, meritokrasi gibi statüyü meşrulaştıran dùnya gùrùřlerinin peşinden gitmektedir. Çoğunluk grubun bireysel hareketliliğe olan inancı zayıf ve toplumsal alanda tanımlanmış olan azınlık kavramının daha az desteklendiği gùrùlmektedir. Ayrıca araştırmaların, bu varsayımları doğrulayan sonuçlara erişmiştir. Çoğunluk grubu için ayrımcılık, hayatta yaşadıkları zorluklarla bařa çıkmanın bir yoludur. Çoğunluk tarafından yüksek azınlık tanımlayıcılarının ifade edilmesi sonucu olarak azınlıklar sosyal sisteme daha zor Şekillerde girmektedirler. Çoğunluk üyeleri aslında birinci gruba ikinci gruptan daha olumsuz tepki verme eğilimindedir. Sonuç olarak artan düzeyde ayrımcılık yaşadıklarını iddia eden tanımlanmış azınlıkların aşırını duyarlı, sızlanan veya mağduriyet içinde yuvarlanan bireyler olmadığı gùrùlmektedir. Aslında birinci gruptakilerin daha fazla ayrımcılığa maruz kaldığı bulunmuştur. Etnik azınlıklar arasında mağduriyetin hala stratejik bir kullanımının aracı olarak gùrùlmektedir. Birey için kendini ayrımcılığın ve ırkçılığın kurbanı olarak sunmak değerli bir manevi sermayedir. Bu girişim çoğunluk içinde bir suçluluk duygusu yaratır ve mağduriyet statüsü, bir hak duygusu beraberinde çùzùm ve tazminat hakkı verebilmektedir. Maęduriyet stratejik bir değere sahip olabilir unkù başkalarını suçlu ve sorumlu hissettirme ve böylece kendini temize çıkarma fırsatı sunar (Verkuyten, 2013:70). Farklı boyutları øngùreerek kùltùrel çeşitlilik kavramının değerlendirilmesi ønemli bir durum olarak ortaya çıkar. Özellikle kamu alanında kavramsalın farklı boyutlarına uygun strateji ve uygulamanın ønemi bir kez daha belirgin hale gelmektedir.

2. KAMU YùNETİMİ ALANINDA KùLTÜR VE KùLTùREL ÇEİRİTLİLİK

Kamu yùnetimi alanı, 1880'lerden bu yana, demokrasi ve eşitlik gibi çatışan değerleri dengelemeye çalışırken, aynı zamanda etkinlik ve verimliliğe ulaşmaya da odaklanmıştır. Ortodoks kamu yùnetimi, teknik-rasyonaliteye odaklanma, kamu politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında tarihin ve siyasetin etkisini göz ardı etmiştir. Bu temel varsayım, savunması bireylerin, grupların ve toplulukların nasıl etkilendiğini dikkate almadan çıktılara, sonuçlara ve "için yapılmasına" değer veren bir çerçeve oluşturmuştur. Pek çok açıdan, açıkça belirtilmese bile, gelişmiş ùlkelerde ırk ve sınıf meseleleri toplum bilincinin her zaman ön saşlarında yer aldığından, bu Őařırtıcı değildir. Böylece, kamu kurumları, politikaları ve kaynakları, dışarıdan adalet ve eşitlik izlenimi uyandırırken, statükonun korunması için bu dönemde kullanılmıştır (Alkadry, Blessett, & Patterson, 2017:1195). Yeni kamu yùnetimi anlayışı, post modern bir dönemde işlemektedir. Bu, Cunningham ve Weschler'in (2002) belirttiği gibi, geleneksel yùntemlerin, sùrelerin, øęretilerin zamanın yapıları ve gerçekleriyle uyumlu olmadığı bir dönemdir.

Hem teoride hem de uygulamada ortodoks (bürokratik) kamu yönetimi yerini post modern çağda kamu yönetimi eğitimi öğretimi için yeni bir modele bırakmıştır. Bu anlamda konu ile ilgili en iyi örneklerden olan ABD'deki post modern çağın önemli bir özelliği, sayıları hızla artan Hispanik ve Latinler, Asyalı Amerikalılar, Afrikalı Amerikalılar ve diğer farklı ırksal grupların liderliğindeki çeşitli nüfus gruplarıdır. Bazı topluluklar, özellikle Güney'de (örneğin, Georgia ve Güney Carolina) ve Midwest'te (örneğin, Iowa), yaklaşık on beş veya yirmi yıl önce çok az olan Hispanikler ve Latinler'de muazzam bir nüfus artışı yaşanmaktadır (Rice, 2004:143). Benzer şekilde de Türkiye'de özellikle Suriye ve diğer Arap ülkelerinden gelen mülteci grupların nüfusu hızla artmaktadır. Bu artışa uygun olarak da kamu kuruluşlarının fırsat eşitliği politikaları gereği pozitif ayrımcılık uygulamaları suretiyle veya siyasi tercihten dolayı bu gruplar çeşitli kurumlarda temsil edilebilirlik kazanmışlardır.

Bir kültür topluluğuna üyeliğin, kişisel büyüme ve gelişme için bir ön koşul olduğu söylenir. Böylece, belirli bir grup kimliği her şeyden önce yerleştirilir ve varsayılan özerklik, kendi kültürel topluluklarının ufku içindeki seçimlerle ilgilidir. Ancak bu ufuk her zaman sınırlıdır ve çok kültürlü bir toplumda birey, topluluklar arasında seçim yapmayı da öğrenmek zorundadır. Böylesi gelişmiş toplumlarda, günlük yaşamda çocukların büyüdüğü kesin kültürler yoktur. Bu toplumlar kültürel olarak çeşitlidir ve onların parçası olan birey de kaçınılmaz olarak etkilenir (Verkuyten, 2013:182). Bir kamu kuruluşunda çeşitliliğe güçlü bir şekilde odaklanmak, onun bürokratik bir kültürden vatandaş odaklı/sosyal eşitlik kültürüne doğru hareket etmesini gerekli kılar. Bu hareket, üç yeni kültüre geçiş ve uyum gerektirir. Bunlar; sorumluluk kültürü; yenilik kültürü ve maliyet bilinci kültürüdür. Bu kültürel ortamda, karar verme belirli bir derecede yenilik, doğaçlama ve risk alınması sonuçlarını doğurur. Elbette, kamu kurumları açısından sosyal eşitlik değerlendirmeleri en iyi şekilde bu tür bir kültürel ortamda gerçekleşir (Rice, 2004:152).

Uyumlu bir ikili kimlik olasılığı, ayrıca, ulusal sınıflamaların tanımlanma ve anlaşılma biçimine bağlıdır. Yurttaşlık yerine etnik ulus anlayışının egemen olduğu toplumlarda göçmenlerin ve azınlık üyelerinin ulusal aidiyet duygusu geliştirmeleri daha zordur. Ulusal birliği ve ulusal kimlik duygusunu güçlendirme ihtiyacına ilişkin siyasi ve kamusal tartışmalar bazen ulusal tarih ve kültür testleri, bağlılık yeminleri ve göçmenlerin ulusal bağlılıklarını artırmaya yönelik eğitim girişimleri gibi belirli önlemlere çevrilir. Bu önlemler, ulusal olmanın ne anlama geldiğine dair açık bir kavramsallaştırmaya yerleştirildiğinde yararlı olabilir. Vatandaşların neleri paylaştığının anlaşılmasına aynı zamanda dâhil edilme duygularına katkıda bulunabilir. Kavramsallaştırma etnik ve dini azınlık kimliklerini baltalamak zorunda değildir. Bununla birlikte, bu önlemler bir etnik milliyetçilik söylemi içine yerleştirildiğinde, çoğu azınlık üyesi için çekici olmayan asimilasyoncu çağrışımlara ve imalara sahip olma eğilimindedirler.

Göçmenlerin "bizden biri olmalarına" yardımcı olan önlemler sürekli ifade edilir ancak aslında kamu uygulamaları "onları bize dönüştüren" önlemler olarak kabul edilir. Göçmenlik ve ikili kimlikler, ulusal kimliği baltalamadan kültürel çeşitliliğe uygun bir ulusal kimliğin oluşmasına yol açmalıdır. Sadece ulusal kimliğin içeriği değil, aynı zamanda azınlık kimliğinin içeriği de ikili kimliklerin oluşması açısından önemlidir. Örneğin, etnik ve ulusal kimliklerin bir bileşimine sahip olmak, aynı zamanda hem Müslüman hem de bir Batı Avrupa ülkesinin üyesi olmaktan genellikle daha kolaydır. Müslüman kimliğine sahip göçmenler gelişmiş batı ülkelerinde genellikle vatandaş olarak kabul edilmezler ve bazen kendileri de ait olmak istemezler. Bu konular elbette birbirleriyle bağlantılıdır çünkü kabul edildiğini hisseden insanlar daha kolay ait olmak isterler. Göçmenlerin ve özellikle Müslümanların sadakatsizlik veya bağlılık eksikliği şüpheleri gelişmiş batı toplumlarının her yerinde, birçok ülkede kendini gösterir ve gerçekte bir temele sahip olabilir. Müslüman göçmenlerin ulusal kimliğinin silinmesi bu tip ülkelerde bazen önemli düzeyde açık ve/veya örtük kamu politikası uygulamaları olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar, örneğin Büyük Britanya, Almanya ve İspanya'da Müslümanların çoğunluğunun kendilerini ülkelerinin vatandaşları olmaktan çok Müslüman olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Bunun önemli bir nedeni de kendilerini reddedilmiş ve ayrımcılığa uğramış hissetmeleri ve bu nedenle içinde yaşadıkları toplumdan uzaklaşmalarıdır. Ayrımcılık, kişinin azınlık kimliğinin vurgulandığı ve ulusal sınıflandırmanın reddedildiği toplumsal ayrımcılığın en tutarlı ve önemli koşullarından biridir. Bu nedenle, ayrımcılık karşıtı politikalar, yalnızca insanları iyileştirdikleri için değil, aynı zamanda göçmen ve azınlık üyelerine toplumun eşit üyeleri olduklarını, toplumun kendisinin adil ve güvenilir kurumlara sahip olduğunu anlattıkları için de son derece önemlidir. Bu politikaların sembolik değeri küçümsenmemelidir (Verkuyten, 2013:227). Özellikle batı ülkelerinde kentsel yeniden yapılanma uygulamalarında, siyahlar ve beyazlar için farklı sonuçlar üreten kamu politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında, kamu kurumlarının ve kaynaklarının iş birliğinde ve yöneticilerin eylemlerinde tabi olunan ırkın etkisini gösterir. Batıda kamu kurumlarının her zaman, ırk ve sınıf çizgilerine uygun olarak insanlar için avantaj ve dezavantajı bir araya getiren ayrımcı uygulamalarla iç içe geçtiği görülmektedir (Alkadry, Blessett, & Patterson, 2017:1197). Bu düzeyde uygulamaların kamu alanı içinde uygun yönetim ve politikalar ile yumuşatılarak uygulanması önemlidir. Aksi durumda çatışmanın kamu alanında belirgin bir tehlike olarak ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Kallen'a (1982akt. Ojo, & Clarke, 2021:249) göre "çok kültürlülük" terimi gelişmiş batı ülkelerinde genellikle üç boyutlu şekilde kullanılır: Bunlardan birincisi etnik çeşitlilik ve bu çeşitlilik içinde birliği teşvik etmek için benimsenen kamu yönetimi sürecidir. İkincisi etnik çeşitliliğin toplumun genel yapısında özümsemesine yönelik bir ilke olan kültürel çeşitliliğin toplum tarafından kabul edilmesidir. Üçüncüsü ise aynı zamanda kimlik sınıflandırmalarının sosyal adaleti, temsili ve hegemonik eğilimi sağlama aracı olarak görülmektedir. Çok kültürlülük üzerine söylem, çok kültürlü vatandaşlık felsefesine dayalı olarak azınlık gruplarının varlığını tanıyan çoğul toplumun yapıcı imgesini temsil eder. Etnik, dinsel, ırksal ve kültürel açıdan farklı toplumlar arasında eşitliği kabul etmek ve teşvik etmek, çok kültürlülüğün temel karakterleridir. Ancak en önemlisi, çok kültürlülük homojen veya birleştirici bir teorik durum değildir. Çeşitliliğe pratik bir yaklaşım, kültürel eşitsizlikleri teşvik eden bir sosyal ve felsefe bileşeni olan ikili mercekleri içerir. Çok kültürlülük, sorun olarak görünen çeşitlilik durumuna yanıt vermek için sosyal, politik ve kültürel geleneklerde uygulanabilir olmuştur. Sonuç olarak, çok kültürlülük "her şeyden önce ırk, etnisite

veya dine atıfta bulunularak tanımlanan tüm azınlık kültürlerinin devlet ve/veya baskın bir grup tarafından siyasi uzlaşması” olarak ifade edilebilir. Bu nedenle, devlet bireyin ve grupların kültürel değerlerinin önemini korumak için çeşitlilikle ilgilemek durumundadır.

Kültürel çeşitlilik fikri, kültürel kimliğin kabulü ve tanınmasının öz-saygı duyguları için çok önemli olduğu kilit çok kültürcü varsayımlardan biridir. Kişinin grubunun ve kültürünün toplum tarafından kabulü ve tanınması, özsaygı ve benlik saygısı duygularını sürdüren olumlu bir grup kimliği için değerli koşullar olarak kabul edilir. İnsanları tanıma ve bu tanınmışlığa uygun hareket etme, insanlara borçlu olduğumuz bir nezaketin sonucu değildir, bu durum hayati ve insani bir ihtiyaçtır. Bireyin, grubunun ve kültürünün toplum tarafından inkâr edilmesinin veya yanlış tanınmasının, öz-değer duygularını baltalayan güvensiz bir grup kimliğini kolaylaştırdığını gösteren epeyce araştırmaya vardır. ABD bağlamında, karşılıklı etkileşimlerde etnik azınlıkların saygı duyulmaya, beyazların ise sevilmeye çalıştıkları gösterilmiştir (Verkuyten, 2013:64). İdeal olarak, bir demokraside farklı geçmişlere sahip vatandaşlar, devletin kurumlarında (bürokrasi, yargı, yerel yönetim) ve kamu hizmetlerinde (okullar, polis, kamu yayın kuruluşları) eşit şekilde temsil edilir. Sonuç olarak, idarelerin ve kamu hizmeti kuruluşlarının iki yönlü örnek işlevi vardır: Birincisi, belirli bir toplumda herkes için eşit fırsatların var olduğunu ve hiç kimsenin dezavantajlı duruma getirilmediğini veya ayrımcılığa uğramadığını göstermelidirler. İkincisi, siyasi sistemin ve kamu idarelerinin açıklığı, tüm vatandaşların devlete eşit erişime ve sağladığı haklara, kamu mallarına ve hizmetlere katılmak için eşit fırsatlara sahip olduğu gösterilmelidir (Meziani-Remichi, & Maussen, 2017:1680). Kamu grupları arasındaki farklılıkların değil ortak yönlerin vurgulandığı, bunun yönetim ve politikalar ile desteklenebileceği bir alan olmalıdır.

Aynı zamanda kamu yönetimi alanı içinde de belirli yaklaşımların ele alınması önemlidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çeşitlilik ile ilgili bakış açılarına yönelik politikaların geliştirilmesi gerekir. Kamu kuruluşlarında çeşitlilik kavramı ile ilişkili farklı yaklaşımlar son yıllarda önemli olmaktadır. Bunlardan biri de işletme varsayımı yaklaşımıdır. İşletme varsayımı farklı türde çalışanlara sahip olmanın üretkenliği ve örgütsel etkinliği artırmasıdır. Çünkü farklı özelliklere sahip bireylerin, çok kültürlü bir toplumda kamu kuruluşları için onları değerli varlıklar haline getiren farklı çalışma tarzları ve kültürel bilgileri vardır. Miller ve Katz (1995’den akt. Rice, 2004:144), çeşitliliğin bir kuruluşa daha geniş bir yaratıcılık, problem çözme ve karar verme becerilerini farklı bakış açıları ile çözebilme kapasitesi verdiğini gösterir. Buradaki önemli nokta, pro-aktif bir örgütsel çeşitlilik stratejisinin kamu hizmeti sunumunda hayati bir sosyal eşitlik sağlayıcısı olabileceğidir.

Ulusal kimliklerini merkeze alan yerli ikamet sahipleri, genellikle etnik azınlıkları ulusal kültür için bir tehdit olarak algılama eğilimindedir. Sonuç olarak, bu tehdit duyguları, azınlık haklarının ifade edilmesi durumunda konuya daha az taraftar olmaktadır. Algılanan tehdit, yeni gelenlerin yükümlülüklerine yapılan vurguyu artırarak yaşam iklimini gererek çatışma ortamına zemin hazırlamaktadır. İkamet sahipleri kuşatma altında olduğu düşünülen ulusal kimlik ve kültür, kültürel çeşitliliğin onaylanması yolu ile daha fazla taviz vermemelidir. Bu durumda sonradan farklı olumsuz sonuçları olabileceği düşünülmektedir. Bu uygulama yerine yerli ikamet sahipleri yeni gelenlerden açık kültürel taleplerde bulunularak konunun açık ortamda tartışılabilmesi ve konuşulması yolu ile var olan iklimi güçlendirmelidirler. Son 20 yılda birçok Avrupa ülkesinde azınlıklar ve göçmenler için haklar, hizmetler ve kolaylıklar sağlamaktan kültürel uyum ve asimilasyon taleplerine doğru giderek artan bir dönüş olmaktadır (Verkuyten, 2013:144). Nitekim sonuçlara ve karşılaştırmaya odaklanma, bir rekabet kültürüne yol açar ve bu da yöneticiler için bir değerler çatışması yaratır. Başka bir deyişle, kamu yönetiminin geleneksel değerleri (örneğin, ekonomi ve verimlilik) adil uygulama zorunluluğu ile çelişir hale gelir. “Tüm sosyal grupların aynı başarı beklentilerine ve hayatın olumsuzluklarından korunmak için aynı fırsatlara sahip olmasını” sağlamaya çalışmak gereklidir. Frederickson’un (2010) sosyal eşitliği kamu yönetiminin dördüncü ayağı haline getirme çağrısından bu yana, yöneticilerin kendi eylemlerinin toplumdaki tüm grupları nasıl etkilediğinin farkında olmalarını sağlamak için farklı çabalar sarf edilmiştir. Burada kamu yöneticilerinin uygulamaları gözden kaçırılmamalıdır. Yöneticilerin, rekabet kültürü sonucunda muhtemelen, eylemlerinin etik olmayan sonuçları gözden kaçırabilmektedir. Ayrıca bu farklı uygulamalar sonuç üretme (işleri halletme) ihtiyacına odaklanan yeni-eski yöneticiler inancını doğurmaktadır (Alkadry, Blessett, & Patterson, 2017:1192). Kamu yönetiminin doğru ve kabul edilebilir uygulamalarının norm temelli olarak gelişmesi önemlidir ancak bu durumun da ayrı olarak ele alınması gerekmektedir. Kamu yönetiminde sürekli farklılaşan yaklaşımlar ile kültürel çeşitlilik alanındaki uygulamalar da değişebilmektedir. Uygulamalar için kamu yönetiminin kültürel yeterliliğinin sağlanmış olması beklenilir.

2.1. Kamu Yönetiminde Kültürel Yeterlilik

Kültürel yeterlilik ve çeşitlilik aynı şey olmasalar da el ele giderken birbirlerinden beslenirler. Kültürel yeterlilik, çeşitliliğin ondan en iyi şekilde yararlanmak için düzgün bir şekilde yönetilmesini sağlayan, öylece çeşitliliğe derin anlamını ve çağrışımını veren mekanizmadır. Benzer şekilde çeşitlilik, var olma nedeni ile kültürel yetkinliği sağlar. Çeşitlilik yoksa kültürel yeterlilik modası geçmiş bir beceri, kolsuz bir mekanizma ve önemsiz bir kavram olacaktır. Bu nedenle, nihai hedef toplumun ve kamu kuruluşlarının refahını arttırmaksa hem çeşitlilik hem de kültürel yeterlilik gereklidir (Sabharwal, Hijal-Moghrabi, & Royster, 2014:210). Yeterlilik, belirli bir alanda etkili olabilecek bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma veya bir ustalık düzeyine ulaşılmış olmaktır. Kültürler arası durumlarda yeterlilik, bir grup tarafından tanımlanan kültürel olarak bütünleşmiş insan davranışı bağlamında işlev görme kapasitesidir. Bu nedenle, kültürler arası durumlarda yeterli olmak, yeni davranış kalıplarını öğrenmek ve bunları uygun ortamlarda etkili bir şekilde uygulamak anlamına gelir. Kültürel yeterlilik, çeşitli gruplara uygun uygulamaların ve politikaların devam eden taahhüdü veya kurumsallaşması olarak da tanımlanabilir. Kültürel yeterliliği “bir sistem, kurum veya kültürler arası durumlarda etkili bir şekilde çalışmalarını sağlayan uygulama yöntemlerine dâhil edilen bir dizi kültürel davranış ve tutum” olarak gören araştırmacılar da bulunmaktadır (Rice, 2007:42). Toplumun bileşimindeki demografik değişiklikler, kamusal mal ve hizmetlerin sunumu, aynı zamanda kurallarını da değiştirmiştir. Bu, tarafsız ve kişisel

olmayan bir şekilde topluma hizmet etmesi gereken geleneksel kamu görevlisi tanımı artık uygulanamaz hale getirmektedir. Farklı ve hatta çatışan taleplerin olduğu bir toplumda, kamu görevlileri ve yöneticiler, farklı toplumların farklı ihtiyaçları olduğunu ve bazı taleplere insanların ulaşması için uğraştığını, diğerlerinin ise ne yerine getirdiğini ne de arzuladığını ifade etmektedir. Bu nedenle, toplumun farklı yapılarının talep ve kaygılarını kavramak, takdir yetkisinin mal ve hizmetlerin sağlanmasında, ille de eşit olarak değil, en adil insana uygun şekilde kullanılması gerekmektedir (Sabharwal, Hijal-Moghrabi, & Royster, 2014:212).

Artan bu kültürel çeşitlilik, kamu yönetiminin gelecekteki rolün ve kültürel olarak uygun kamu hizmetlerinin sunumu hakkında bazı önemli soruları gündeme getirmektedir. Kamu yönetiminde kültürel yeterlilik konusuna odaklanan bu sorulardan birkaçı şunlar olabilir: Kamu yönetiminde ve kamu hizmeti sunumunda kültürel yeterlilik nedir? Kamu kurumları kültürel açıdan yetkin kuruluşlar haline gelebilir mi? Kamu kurumları kültürel yeterliliğe göre mi örgütlenmelidir?

Kültürel yeterlilik üzerine yapılan hemen hemen tüm araştırmaların ilk ilkesi, göçmen ve azınlık topluluklarının kültürüne saygı duymak ve bu kültürü anlamaktır. Örneğin, diğer kültürlerin anlayışına saygılı olmak artık kamu yönetimi literatürüne dâhil edilmiştir. Saygı, bir yöneticinin Koreli bir çalışanı işe alırken Kore kültürünü öğrenmesi gerektiği anlamına gelmez. Bu, bir yöneticinin etkili olabilmesi için bu kültürel özelliklerin kültürler arası yanlış anlamalara nasıl yol açabileceğini anlaması gerektiği anlamına gelir. Kültürel yeterlilik, kültürel çeşitliliği (farklı kültürel özellikleri), yanlış anlamalar ve çatışmalar yaratmak yerine, çeşitliliğin bir organizasyonun etkinliğine katkıda bulunmasına izin verecek şekilde yönetme yeteneğidir. Kültürel çeşitlilik gerçekten de bir organizasyonun etkinliğine katkıda bulunabilir, ancak aynı zamanda bir organizasyonda yanlış anlaşılmalara ve çatışmalara da yol açabilir. Kültürel olarak yetkin yöneticiler, kültürler arası etkili çalışma ekipleri oluşturabilir ve bir organizasyonun işlevsiz hale gelmesini önleyebilir (Borrego, 2012:7).

Kültürel yeterlilik, bir bireyin diğer kültürlerden insanları takdir ettiğini veya onlara saygı duyduğunu ve kültürler arası durumlarda etkili davranış ve düşünceleri uygulama yeteneğine sahip olduğunu ima edecek şekilde işlevselebilir. Çeşitlilik daha geniş anlamda kültürel ve demografik farklılıklar ve bunların belirli bir toplum veya kurum içinde nasıl yapılandırıldıkları olarak tanımlanır. Kamu politikası, kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunumunun oluşumunda sosyal eşitlik, hakkaniyet ve adalet önemli saç ayaklarıdır. Kültürel yeterlilik, kamu hizmeti sunumunda sosyal eşitliği teşvik etmenin temel bir bileşeni olarak kabul edilir (Lopez-Littleton, & Blessett, 2015:578). Kültürel açıdan yetkin bir kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunum sistemi, "kültürün önemini, kültürler arası ilişkileri değerlendirmeyi, kültürel farklılıklardan kaynaklanan dinamiklere karşı uyanık olmayı, kültürel bilginin (her düzeyde) genişletilmesini ve hizmetlerin kültürel olarak benzersiz ihtiyaçları karşılayacak şekilde uyarlanmasını kabul eden, ayrıca birleştiren bir sistem" olarak tanımlanabilir (Rice, 2007:43). Bu değişen gerçeklik, kültürel yeterlilik söylemini, kültürel açıdan daha yetkin kamu görevlileri geliştirmenin kritik bir parçası haline getirmiştir. Kültürel açıdan etkin kamu hizmetlerinin sunulması örgütsel performansla kapsayıcı çalışma kültürlerini teşvik ederek, sosyal açıdan daha eşitlikçi bir kamu yönetiminin kurulması önemlidir (Sabharwal, Hijal-Moghrabi, & Royster, 2014:207).

Çağdaş literatür, kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunumunda kültürel yeterliliği benimsemek ve desteklemek için en az dört önemli noktaya işaret etmektedir. İlk olarak, kültürel yeterliliği benimsemek, herhangi bir doğrudan kamu hizmeti karşılaşmasının meydana geldiği kültürel bağlamı anlamının önemini kabul eder. İkinci olarak, kültürel yeterliliği geliştirmenin, azınlık nüfuslara sağlanan eksik ve çoğu zaman hatalı kamu hizmetleri ve kamu programlarını ele alma fırsatı sunduğu iddia edilmektedir. Üçüncüsü, kültürel yeterliliğe odaklanmak, bir kamu kurumunun idaresinin, hizmetlerinin ve programlarının, bunlardan en iyi şekilde yararlanabilecek gruplar için uygunluğunu artırır. Dördüncüsü, kültürel yeterlilik konusunda bilgi, farkındalık ve becerilerle, hizmet sunum profesyonelleri işlerini yapmaya daha iyi hazırlanırlar (Rice, 2007:51).

4. SONUÇ

Küreselleşme, 21. yüzyılda ülkeler arası nüfus hareketlerine ivme kazandırmış, bu durum da ülkelerin kamu yönetimi alanında köklü değişiklikleri kaçınılmaz kılmıştır. Artık ulus devletler ve kamu yönetimi teşkilatı, kültürün etkisinin farkına varmak, kültürel temelli bir yaklaşımın uygulanması için gerekli adımları atmak zorunda kalmıştır. Kültür ve kültürel farklılıklar, kısmen anlaşılması zor konulardır çünkü kültür, insanların anlamlı etkileşiminden kaynaklanan hem bir sonuç hem de bir süreçtir. Kültür, bir grubun diline, değerlerine ve davranış normlarına yansıdığı şekliyle kendine özgü yaşam biçimidir. Kültürel arka plan, insanların düşünme ve hareket etme şeklini etkilese de çoğu kişi bu kültürel etkileri doğal karşılıyor ve çoğu zaman bunların kendi yaşamları ve başkalarının yaşamları üzerindeki derin etkisinin farkında değildir. Hemen hemen her toplumda azınlık statüsünde bulunan topluluklar mevcuttur ve bu gruplar düşüncelerini, konuşmalarını ve toplumsal etkileşimlerini sürdürürler. Ayrıca kendileri baskın gruptan etkilendikleri gibi, başkalarının onlara farklı davrandığını ayırt ederler. ABD gibi ülkelerde ırksal veya etnik bir azınlık olmak, diğer gruplarla, özellikle de beyaz çoğunluğa kıyasla, daha az güç ve daha düşük bir sosyal ve ekonomik statü anlamına gelir. Aynı şekilde, "çoğunluk" terimi kullanıldığında, sayısal anlamda kullanılmaz, bir grubun diğer gruplara karşı güç, ayrıcalık ve baskı uygulamalarının yoğunlaşmasını yansıtır. "Azınlık" terimi toplumsal cinsiyete uygulandığında da aynı anlama gelir: Kadınlar dünyadaki sayısal çoğunluktur, ancak çoğu toplumdaki düşük statüleri ve tarihsel baskıları onları bir azınlık grubu haline getirir (Marsiglia, Kulis, & Lechuga-Peña, 2021:4).

Bir devletin kültürel çeşitliliği uzlaştırmaya yönelik politika tasarımı, başka yerlere benzemeyen kendine özgü koşulları nedeniyle politika tercihleri kısıtlanır, bazen hiçbir yerde olmayan kendine özgü yeni yol ve yöntemleri bulmaları beklenir. Ancak tarihin akışı, güçlü bir yol bağımlılığı yaratır; sonuç yelpazesi ve seçenekler menüsü geçmişin belirlediği parametrelerle şekillenir. Kültürel çoğulculuğun yapılandırılması belirli bir yönetim biçimine bağlı olarak geliştirilmelidir: Farklı toplulukların

sayısı, boyutu, coğrafi dağılımı ve hareketlilik derecesi; etnik çeşitliliğin diğer sosyal farklılaşma ve hiyerarşi biçimleriyle ilişkisi gibi durumlar ve özelliklere dikkat edilmelidir. Devletin kültür tanımı, kendi vatandaşlarının ulus olarak kendilerini meşrulaştırma metninin içeriği, akla gelebilecek seçenekler listesini şekillendirerek bir yol ve yöntem çerçevesini ortaya koyabilir. Bu faktörün merkezi önemini anlamak için, Japonya ile Endonezya, İsviçre ile Fransa, Almanya ile Kanada, Nijerya ile Brezilya arasındaki karşıtlıkları düşünmek yeterlidir. Bu ülkelerde, milliyetçilikle ilgili son tartışmalarda vurgulanan “etnik” ve “yurttaşlık” kavramları ulus kavramına karşıt kavram olarak anlaşılmaktadır (Young, 2016:5). Kamu yönetiminin kavramların seçiminden bu kavramları ilgilendiren kamu uygulamalarına varıncaya kadar farklı boyutlarda kendisini geliştirerek yenilemesi gerekmektedir. Aksi bir durumda yönetimi ve devlet içindeki toplumsal boyutları etkileyen bir durumun ortaya çıkabileceği öngörülmektedir.

Kamu yönetimi alanında kültürel yeterliliği teşvik etmek, çalışma ve uygulamalarına dâhil etmek ve bir kamu kurumunu kamu hizmeti sunumunda kültürel yeterliliğe doğru yönlendirmek, çeşitli faaliyetlerin yerine getirilmesini gerektiren bir çabadır. İlk olarak, kamu yönetimi çalışması, kamu hizmetlerinin ve kamu programlarının sunumunda kültürel farklılıkların önemli olduğunu kabul etmelidir. Kültür, kamu yönetimi çalışmasında veya bir kamu kurumu tarafından göz ardı edildiğinde veya dikkate alınmadığında bireylerin, ailelerin ve grupların ihtiyaç duydukları hizmetleri veya desteği alamamaları veya daha da kötüsü, yardımcı olmaktan çok zararlı hizmet ve yardım almaları çok güçlü bir olasılıktır. İkinci olarak, teşkilatın tüm üyeleri sürekli liderlik ve desteğe ihtiyaç duyar. Üçüncüsü, kültürel olarak yetkin kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunumu bazı nitelikler gerektirir, bunlar kültürel uygunluk; kültürel erişilebilirlik ve kültürel kabul edilebilirliktir. Kültürel olarak uygun kamu hizmeti sunumu, hedef kitlenin veya toplulukların ihtiyaçlarını ve sağlanan hizmet türlerini tanıır. Kültürel olarak erişilebilir kamu hizmeti sunumu, farklı kültürel gruplar için hizmetlere kapı aralamaktadır; bu, kültürel yetkinliği engelleyebilecek yapısal engellerin ele alınmasını içerir. Bu engeller bir kez ele alındığında, toplumun tüm alanlarında kültürel olarak kabul edilebilir hizmetlerin ortaya çıkması daha olasıdır. Dördüncüsü, bir kamu kurumunun kültürel yetkinliği kullanması, hizmet sunumu müdahale stratejileri ve yaklaşımları oluşturmak için azınlık kültürlerinin inançları, alışkanlıkları, davranışları ve değer sistemlerinin güçlü yanları ve bakış açıları üzerine kuruludur. Beşincisi, kültürel yetkinliğin kazanılması, kuruluşların ve bireylerin farklı kültürel gruplardan bireylerle hem eğitim hem de kültürel karşılaşmalar yoluyla kültürel farkındalık, kültürel bilgi ve kültürel beceriler edindiği bir gelişim sürecidir. Bu süreç, kültürel yeterliliğin durağan olmadığını ve farklı kültürel gruplar hakkında sık sık öğrenmeyi, yeniden öğrenmeyi ve öğrenmeyi unutmayı gerektirdiğini kabul eder. Son olarak, kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunumundaki kültürel yeterlilik, değerlendirme araçları ve performans ölçütleri dâhil olmak üzere farklı geleneksel ve ana akım olmayan kaynakları ve yaklaşımları incelemek ve dahil etmek için kalıpların dışında düşünmeyi gerektirecektir. Bu yeni düşünce, kamu yönetimi öğretimi ve uygulamasının toplum üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ve sonuç olarak, kamu yönetimi öğretimi ve uygulamasının çağdaş, çok kültürlü bir çağda kültürel yeterliliğe odaklanması gerektiğini kabul eder (Rice, 2007:51). Bütün bu bakış açıları ile ortaya konulan çalışmanın alanda farklı ve yeni yaklaşımları ortaya çıkartabileceği öngörülmektedir

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yazar Katkıları: Yazar çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Al-Harhi, A. S., & Al-Harhi, H. K. (2012). Perceptions of the demand for cultural diversity in the Omani workplace and its availability among secondary school students. In *Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work* (pp. 37-54). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Alkadry, M. G., Blessett, B., & Patterson, V. L. (2017). Public administration, diversity, and the ethic of getting things done. *Administration & Society*, 49(8), 1191-1218.
- Borrego, E. (2012). *Cultural competence for public managers: Managing diversity in today's world*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Cheon, B. K. (2019). The diversity of cultural diversity: Psychological consequences of different patterns of intercultural contact and mixing. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(1), 93-105.
- Cunningham, R., & Weschler, L. (2002). Theory and the public administration student/practitioner. *Public Administration Review*, 62(1), 104-111.
- Evans, K. G., & Lowery, D. (2006). Prescriptive thinking: Normative claims as scholarship. *Administration & Society*, 38(2), 147-165.
- Evans, & Suklun, H. (2017). Workplace diversity and intercultural communication: A phenomenological study. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1408943.
- Frederickson H. G. (2010). *Social Equity and Public Administration*. Armonk, New York: M.E. Sharpe.
- Halualani, R. T. (2021). *Intercultural Communication: A Critical Perspective*. Cognella Academic Publishing.
- Hannerz, U. (1996). *Transnational connections: Culture, people, places*. Taylor & Francis US.

- Heuberger, B., Gerber, D., & Anderson, R. (2010). Strength through Cultural Diversity: Developing and Teaching a Diversity Course. *College Teaching*, 47(3), 107-113.
- Hewins-Maroney, B., & Williams, E. (2007). Teaching diversity in public administration: A missing component?. *Journal of Public Affairs Education*, 13(1), 29-40.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. London: SAGE Publications.
- Kim, M. S., & Kameo, Y. (2022). Multicultural Identity and Conflict Communication Competence in the 21st Century. In *Conflict Management and Intercultural Communication* (pp. 132-149). Routledge.
- Leyva, K. J., & Vanbellingen, L. (2017). Debating intercultural integration in Belgium: From the Commission for Intercultural Dialogue to the Round Tables on Interculturalism. Lefebvre, S., & Brodeur, P. (Eds.). In *Public Commissions on Cultural and Religious Diversity* (pp. 120-140). Oxon: Taylor & Francis.
- Lopez-Littleton, V., & Blessett, B. (2015). A framework for integrating cultural competency into the curriculum of public administration programs. *Journal of Public Affairs Education*, 21(4), 557-574.
- Low, S., Taplin, D., & Scheld, S. (2005). *Rethinking urban parks: Public space and cultural diversity*. USA: University of Texas Press.
- Marsiglia, F. F., Kulis, S. S., & Lechuga-Peña, S. (2021). *Diversity, oppression, and change: Culturally grounded social work*. Oxford University Press, USA.
- Meziani-Remichi, Y., & Maussen, M. (2017). Recruitment in public administrations: Diversity policies and selection practices in a French city. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(10), 1679-1695.
- Moon, D. G. (1996). Concepts of "culture": Implications for intercultural communication research. *Communication Quarterly*, 44(1), 70-84.
- Mousa, M. (2020). Diversity management in Egyptian public contexts: when the heat yields cold reactions. Farazmand, A. (Ed.). *Global encyclopedia of public administration, public policy, and Governance/management*. (pp. 3381-3384). Switzerland: Springer Nature.
- Ojo, J. S., & Clarke, J. (2021). Multiculturalism and policymaking in Africa. Onyango, G. (Eds.). In *Routledge Handbook of Public Policy in Africa* (pp. 247-258). Routledge.
- Patterson, O., (2017). Authority, alienation, and social death, eds Pargas, D.A. & Roşu, F., in *Critical Readings on Global Slavery*, (pp. 99-146). Boston/Leiden: Brill.
- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & Van Der Zee, K. (2013). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 159-175.
- Rice, M. F. (2004). Organizational culture, social equity, and diversity: Teaching public administration education in the postmodern era. *Journal of Public Affairs Education*, 10(2), 143-154.
- Rice, M. F. (2007). Promoting cultural competency in public administration and public service delivery: Utilizing self-assessment tools and performance measures. *Journal of Public Affairs Education*, 13(1), 41-57.
- Sabharwal, M., Hijal-Moghrabi, I., & Royster, M. (2014). Preparing future public servants: Role of diversity in public administration. *Public Administration Quarterly*, 206-245.
- Selmer, J., Laurant, J., & Jonasson, C. (2013). Academic staff involvement and openness to diversity in international educational organisations: Is there a moderating effect of shared language?. *Higher Education Quarterly*, 67(2), 135-156.
- Stavenhagen, R. (2016). Indigenous Peoples: Emerging International Actors. Young, C. (Eds.). In *Ethnic Diversity and Public Policy: A Comparative Inquiry* (pp. 133-152). New York: Springer.
- Şeker, G., Gül H., (2023), "Kamu Yönetiminin Değişimine Etki Eden Paradigma: Kültürel Çeşitlilik", 5th International Black Sea Modern Scientific Research Congress, November 8-10, 2023 Rize Türkiye, ISBN: 978-1-955094-62-7, ss.313-324.
- Tavallaci, F. (2023). Organizational Ethnicity: A Socio-cognition Approach. Farazmand, A. (Ed.). *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. (pp. 8910-8916). Switzerland: Springer Nature.
- Verkuyten, M. (2013). *Identity and cultural diversity: What social psychology can teach us*. Routledge.
- Vitikainen, A. (2015). *The limits of liberal multiculturalism: Towards an individuated approach to cultural diversity*. New York: Springer.
- Young, C. (2016). Ethnic diversity and public policy: An overview. Young, C. (Eds.). *Ethnic Diversity and Public Policy: A Comparative Inquiry*, (pp. 1-30). New York: Springer.