

FARKLILIK YÖNETİMİ: ÖZEL SAYIYA GİRİŞ

Mustafa Özbilgin
Brunel Üniversitesi

Farklılık yönetimi bireyler arası farklılıkların kurumsal ve stratejik bir değer olarak kullanılması olarak tanımlanabilir (Özbilgin, Tatlı ve Jonsen 2015). Farklılık yönetimi tanımı üç temel varsayıma dayanmaktadır. Farklılık bir zayıflık veya risk değil kurumsal bir değer olarak kullanılabilir. Farklılık bireyseldir. Bireyler arası farklılık stratejik bir kaynak olarak kuruma fayda sağlamak için kullanılabilir. Bu tanıma ve varsayımlarına yakından baktığımızda farklılık yönetimi kavramının ayrımcılık ve eşitlik gibi eleştirel ve toplumsal kavramlara nispeten daha fazla kullanılmaya başladığını görebiliriz.

Farklılık kavramının ayrımcılık ve eşitlik gibi ilintili kavramların yerini almasının nedenleri çok çeperlidir. Biz farklılık yönetimi kavramının bu kadar gelir geçer hale gelmesinde neo-liberal yayılmacılığın kaynak arayışına bir çare ortaya çıkmasının önemli bir neden olduğunu düşünüyoruz. Neo-liberal yayılmayı destekleyen bireycilik, rekabetçilik ve deregülasyon eğilimlerinin farklılık yönetimi yaklaşımları ile yakından örtüşüğünü görmek mümkündür.

Farklılık yönetimi çalışmaları neoliberal çıkarların ve söylemlerin baskın olduğu gelişmiş ülkelerde yönetim bilimi içinde önemli bir statüye sahipken, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki yönetim bilimi alanında daha marjinal bir konumda yer almaktadır. Bu zorluğu bildiğimiz için Türkiye'de farklılık yönetimi üzerine bir özel sayı hazırlamak istedik. Bunu kabul ettiğimizde ne kadar zor bir görev üstlendiğimiz farkında değildik. İdari ve akademik işlerimizin yoğunluğu özel sayının hazırlanmasının oldukça gecikmesine neden oldu. Bu gecikmeden dolayı özür dileyerek başlamak istiyoruz giriş yazımıza.

Ayrımcılık, eşitlik ve farklılık kavramları birbirleri ile politik olarak ilintili kavramlardır. Yönetim biliminde bu kavramlar arasında yapılan tercih de bilim ideolojisi ile politik rejim söylemleri çerçevesinde şekillenir. Tatlı et al. (2014) Britanya, Fransa ve Almanya'da farklılık yönetimi ve ilgili diğer kavramların ülke politikaları, ekonomisi ve kültürü çerçevesinde nasıl dönüşüme uğradığını açıklamışlardır. Türkiye'de de farklılık kavramı 1980'lerde başlayan neo-liberal dönüşümden kaynaklanan bir ivme ile eşitlik ve ayrımcılık gibi daha eleştirel ve sosyal demokratik kavramlara göre daha çok kabul görmeye başladı.

Daha genel bir açıdan bakarsak, farklılık çalışmaları kendi içlerinde politik ve ideolojik bir kutuplaşma gösterir. Nasıl işletme, ekonomi ve çalışma hayatı üzerine yapılan çalışmalarda bir kısım araştırma sırf araştırma olsun diye yapılırken bir kısım araştırma da toplumsal ve kurumsal fayda ve etki beklentisi ile yapılıyorsa farklılık yönetimi alanında da aynı kutuplaşma görülüyor. Bilim için bilim anlayışı ile yapılan çalışmaların, kime veya neye fayda sağlayacağı sorusunu sormadığını görüyoruz. Bu yaklaşımla yapılan farklılık yönetimi çalışmaları da farklılık yönetimi alanının baskın geleneğini oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde paydaşlara etki düşünülerek yapılan farklılık çalışmaları mevcut olsa da daha marjinal konuşlanıyorlar alanda.

Bu özel sayıda üç önemli çalışmaya yer veriyoruz. Farklılık alanının Türkiye'de yerleşmesine ve gelişmesine fayda sağlayacağını temenni ederek başladığımız bu özel sayıya kabul edilen üç makale farklılık alanının Türkiye'de gelişip çeşitlendiğini gösteriyor.

Pınar Acar'ın makalesi, iş davranışlarının rol içi veya rol ötesi olarak algılanmasının çalışanın cinsiyeti ve görevinin cinsiyet tipine bağlı olarak değişip değişmeyeceğini incelemektir. Çalışmanın bulguları, görevin cinsiyet tipinin özgecilik davranışının zorunlu/gönüllü algılanmasını etkilediği göstermektedir. Çiğdem Vatansever, Sibel Çalışkan ve İdil Işık'ın çalışmasının amacı, küresel ölçekte yapılandırılmış çeşitlilik yönetiminin, yerel ölçekte çalışanlarca nasıl algılandığını göstermektir. Çalışma, yerel gerçeklik içinde kuruma özgü bir teorik model ortaya koyarak, Türkiye'de çokuluslu şirketler için karşılaştırma olanağı vermektedir. Evrim Mayatürk Akyol ve Olca Survegil'in çalışması ise, işgücü farklılıklarının etkili yönetiminde sahip olunması gereken temel yetkinliklerin neler olduğunu kuramsal çalışmalar ışığında açıklamaktır. Bununla birlikte bu çalışma, sahip olunan işgücü farklılıklarının yönetiminde gerekli olan yetkinliklerin kazanımı açısından insan kaynakları yönetiminin rolünü ortaya koymaktadır.

E-posta: mustafa.ozbilgin@brunel.ac.uk