



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingöl University
Journal of Economics and Administrative Sciences
Cilt/Volume: 9, Sayı/Issue: 1
Yıl/Year: 2025, s. 59-77
DOI: 10.33399/biibfad.1564742
ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307
Bingöl/Türkiye
Makale Bilgisi /Article Info
Geliş/Received: 10/10/2024 Kabul/ Accepted: 25/02/2025
Makale Türü: Araştırma Makalesi



Çalışma Hayatında Tokenizme İlişkin Bibliyometrik Analiz Değerlendirmesi*

A Bibliometric Analysis on Tokenism in Working Life

Mine GÜNDOĞDU **
Hazel ULUKAYA ***

Öz

Bu araştırmada, çalışma hayatında tokenizm konulu çalışmaların evrimini ve haritasını çıkarmak amacıyla kilit kavramlar olarak tokenizm ve çalışma hayatı belirlenmiştir. Bu bağlamda bibliyometrik analizden faydalanarak literatürün sistemli özetinin sunulması, konuyla ilgili araştırmaların ve geleceğe yönelik yapılması önerilen çalışmaların tespiti amaçlanmıştır. 1988-2023 yılları arasında yayımlanmış Web of Science veri tabanında taranan farklı türdeki eserlerin bibliyometrik verisi analiz birimidir. Dahil etme ve hariç tutma kriterleri sonrasında konuya ilişkin 119 çalışma olduğu ve en fazla eserin 2019 (19) yılında olduğu; en üretken isimlerin Isis Settles, Jean Wallace ve Robin J. Ely olduğu; yayın türünün ağırlıklı olarak 112 dergi makalesi olduğu; araştırma alanları açısından çalışmaların çoğunluğunun sosyoloji (27) ve yönetim (26) alanlarında olduğu; yayınların ülkelere göre dağılımında liderliğin Amerika Birleşik Devletleri (71 yayın) olduğu görülmüştür. Ayrıca konuya ilişkin en sık kullanılan anahtar kelimeler tokenizm (27), cinsiyet (19), çeşitlilik (12) ve ırk (7) kelimeleridir. Bu konuda yazarların en fazlaca atfı yaptığı yazar olarak Yoder ve Kanter dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tokenizm, toplumsal cinsiyet, çeşitlilik, bibliyometrik analiz.

JEL Kodları: J71; M10; M19

Abstract

In this study, tokenism and working life were determined as key concepts in order to reveal the evolution and mapping of studies on tokenism in working life. In this context, it is aimed to present a systematic summary of the literature by using bibliometric analysis and to identify studies and to suggest for future studies on the subject. The unit of analysis is the bibliometric data of different types of works scanned in the Web of Science database and published between 1988 and 2023. After the inclusion and exclusion criteria, there were 119 studies on the subject and the most works were in 2019 (19); the most productive names are Isis Settles, Jean Wallace and Robin J. Ely; the publication type is mainly 112 journal articles; in terms of research areas, the majority of studies are in the fields of sociology (27) and management (26); it was observed that the leadership in the distribution of publications by country was the USA (71 publications). Additionally, the most frequently used keywords on the subject are tokenism (27), gender (19), diversity (12) and race (7). Yoder and Kanter are the most cited authors on this subject.

Keywords: Tokenism, gender, diversity, bibliometric analysis

JEL Codes: J71; M10; M19

* Bu makale, 10-11 Aralık 2022'de Konya/Türkiye'de düzenlenen 7. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan 'Dezavantajlı Gruplar Bağlamında Tokenizm Çalışmaları: Bibliyometrik Analiz Değerlendirmesi' başlıklı çalışmanın kapsamlı şekilde gözden geçirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

** Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, mine-gundogdu@hotmail.com.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8137-7373>

*** Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, hazel.agun@marmara.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3211-8794>

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında, işletmelerin kendi yapılarına göre farklı vizyon, misyon, amaç ve değerlere sahip olduğu görülmektedir. Örgütlerin sahip olduğu bu farklı özelliklerin yanısıra çalışanlar da farklı amaç, değer, inanç ve kişisel özellikleri barındırmaktadırlar. Özellikle günümüzde örgütler kendi iç çevrelerinde ve dış çevrelerinde olan gelişim ve değişim ile farklılıkları barındıran kişilerle çalışmaktadırlar. Farklılıklar genel olarak iki boyutta ele alınmaktadır. İlk boyut, kişilerin üzerinde kontrolü olmayan farklılıklar (cinsiyet, yaş, fiziksel özellikler ve sosyal çevre), ikinci boyutta ise kişinin üzerinde daha fazla kontrolü olan farklılıklar (statü, gelir düzeyi, iş deneyimi) olarak ifade edilmektedir (Özkay vd., 2008). Söz edilen farklılıkların etkileri iş yaşamı içerisinde şekillenirken, bu konunun yönetimi hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Çünkü örgütlerde, kişilerin farklılıklarından kaynaklanan ayrımcı davranış ve uygulamaların varlığı yer almaktadır. Özellikle daha azınlıkta olan kişi ya da gruplar baskın olan gruplar tarafından dışlanmaya maruz kalabilmektedirler (Kurt Yılmaz ve Sürgevil Dalkılıç, 2019).

Örgüt içerisinde azınlıkta olan kişi ya da grupların karşılaştıkları olumsuz durumları anlatan tokenizm kavramı, sosyal psikoloji alanında ayrımcı davranış türleri içerisinde yer alırken; ilk defa sosyolojik bir olgu olarak Law (1975) tarafından araştırılmıştır.

Sonraki yıllarda ise hem iş hayatında hem de örgüt yapıları içerisinde bazı kişi ya da grupların yüz yüze kaldığı olumsuz bir durum olarak tokenizm teorisi incelenmiştir (Kanter, 1977a). Kanter (1977b)'e göre tokenizm, sayısal olarak azınlıkta bulunan kişi ya da grupların farklılıklarından (cinsiyet, ırk, etnik köken, fiziksel özellik) kaynaklı aleyhte durumlar ile karşı karşıya kalması olarak ifade edilmektedir. İş hayatının çeşitli özellikte kişi ya da grupları kapsayan bir yapıdan olmasından kaynaklı ayrımcı davranışların varlığı işletmelerin devamlılığını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, bu ayrımcı davranışın bir türü olan tokenizm kavramının iş yaşamında incelenmesi konu ile ilgili farklılıkların iş hayatında yönetimine dair ele alınması açısından önemli olmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, tokenizmle ilgili çalışmaların öncelikle cinsiyet (Kanter, 1977a; Yoder, 2001), etnik köken (Kiefer ve Sekaquaptewa, 2007) ve çok daha yeni olarak dezavantajlı gruplar içerisinde engelli bireyler (Ataman, 2021) üzerinde yapıldığı tespit edilmiştir.

Tokenizm olgusunu, din, ırk, politik görüş ve yaş gibi nicelik bakımından azınlıkta olan birey veya gruplar tarafından da yaşanabileceği öne sürülmektedir (Budig, 2002). Bu yönüyle, kavramın çalışma hayatında tüm bireyler üzerinde incelendiği araştırmaların yapılması önemlidir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, tokenizm kavramının heterojen yapıdaki iş hayatında bireyler arasındaki çalışmalara dair bibliyometrik bir çerçeve göstererek, literatürdeki muhtemel boşlukları belirlemektir. Buradan hareketle, çalışma hayatında bireylerin tokenizm kavramına dair algılarının belirlenmesinin bundan sonra yapılacak olan araştırmalara yeni bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Tokenizm Kavramı

Tokenizm kavramı sosyoloji, sosyal psikoloji, işletme ve yönetim literatüründe ele alınan bir kavramdır. İlk çalışmaların sosyoloji alanında, baskın bir grubun (ör. erkek egemen çalışma ortamı) güç, fırsat ve kaynak paylaşımında azınlık gruba (ör. kadın çalışanlar) karşı uyguladığı ayrımcı durumlar olarak ifade edilmektedir (Laws, 1975). Özellikle işletme ve yönetim alanında konu ile ilgili Kanter'in (1977a) çalışmasında "tokenizm", "token" ve "tokenist" kavramlarından bahsedildiği görülmektedir.

Tokenizm kavramı sosyoloji, sosyal psikoloji, işletme ve yönetim literatüründe ele alınan bir kavramdır. İlk çalışmaların sosyoloji alanında, baskın bir grubun (ör. erkek egemen çalışma ortamı) güç, fırsat ve kaynak paylaşımında azınlık gruba (ör. kadın çalışanlar) karşı uyguladığı ayrımcı durumlar olarak ifade edilmektedir (Laws, 1975). Özellikle işletme ve yönetim alanında konu ile ilgili Kanter'in (1977a) çalışmasında "tokenizm", "token" ve "tokenist" kavramlarından bahsedildiği görülmektedir. Kanter'e (1977a) göre token, bireyin içinde bulunduğu cinsiyet, etnik köken, ırk gibi sosyal kategoriler nedeniyle çalıştığı örgütteki baskın kişi ya da gruplardan ayrılmaktadır. Baskın grup ya da kişiler "tokenist" olarak adlandırılmakta ve kendi kategorilerine göre azınlıkta değerlendirdikleri grupları toplum ya da iş hayatının dışına iterek ayrımcı davranışlarda bulunmaktadırlar. Kanter'in (1977b) çalışmasına göre token ve tokenist arasından niceliksel farklılıklar ele alınmıştır. İşletmelerin yönetim kademelerinde veya işletmelerin genelinde temsil oranı %15'in altında olan grupları "token", %85 ve üzerinde temsil oranı bulunan baskın grubu ise "tokenist" ibaresi ile tanımlamıştır. Bu bağlamda Kanter'e göre tokenizm *"herhangi bir azınlığın üyesi olan veya dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen birey veya grupların, toplumda ya da iş hayatında birey olmalarının dışında ait oldukları sosyal kategorilerin temsilcisi gözüyle bakılması ve bu kişilerin kalıp yargılarla değerlendirilmesi"* olarak açıklamaktadır (Aktaran Ataman ve Oğrak, 2022).

Kanter (1977a) tokenizm kavramını "Men and Women of the Company" adlı kitabında büyük bir tedarik şirketine çalışan kadınların iş yeri deneyimlerini inceleyerek ele almaktadır. Çalışma her ne kadar kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla meslek eşitliği elde edememeleri ile ilgili inceleme olsa da, sonraki çalışmalar tokenizm teorisine farklı bakış açıları getirmektedir. Kanter'in (1977b) tokenizm teorisini ele alan çalışmalara bakıldığında ayrımcı davranışların sadece kadınlar üzerinde değil erkekler ya da herhangi azınlık bir grubun üyesi kişilerinde kaynak veya fırsatlardan yararlanamama ile karşılaştıklarını belirtmektedirler (Dahlerup, 1988).

Kavram ile ilgili dikkat çeken bir nokta da diğer ayrımcı davranışların belirgin uygulamaları olmakla birlikte tokenizmde "-mış" gibi yapmak davranışı yer almaktadır (Kumkale, 2019). Bazı örgütlerin kurumsal imajı korumak için çevreye farklılıkları barındıran zengin bir yapıda olduğunu göstererek, birkaç kadın çalışanı yönetim kademesinde ama içeriği düşük işlerde istihdam etmesi de tokenizm kavramı içerisinde yer almaktadır. Diğer bir ifade ile, beyaz tenli bireylerin egemen olduğu siyasi bir yapıda siyah tenli bir bireyi göstermelik olarak yönetici pozisyonuna atamak gibi uygulamalarda tokenizm kavramının içeriğini açıklamaktadır (Demirel, 2011; Morris vd., 2007).

2. 2. Tokenizmin Boyutları

Tokenizm ile ilgili boyutlarda yine Kanter'in (1977a) çalışmasında kadın çalışanların ya da token adı verilen sayıca azınlıkta olan kişi ya da grupların karşılaştıkları olumsuz deneyimler incelenmektedir. Bu olumsuz deneyimler çoğunlukla; *performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması* şeklinde sıralanmaktadır. İşyerinde düşük oranlı sayısal temsili olan tokenlerin olumsuz deneyimleri temsil sayıları arttıkça tokenizme maruz kalmanın etkisinin azalmakta olduğu ifade edilmektedir (Kanter, 1977a). Halbuki, iş hayatında bu deneyimlerin sadece sayıca azınlıkta olan bir grup için değil, sayısal temsilin ötesinde olan grup ya da kişilerin saldırganlık biçiminde tokenizm yaşadığı araştırmalarla desteklenmektedir (Phelps, 2016; Yoder, 2001). Dolayısıyla Kanter'in (1977b) ele aldığı üç boyuta ek olarak, Yoder'in (1991) tokenizm kavramını daha kapsamlı ele aldığı çalışmada kişilerin *cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik* boyutları da tanımlanmaktadır.

Performans baskısı boyutu; çalışma gruplarında token adlandırılan kişiler göstermiş oldukları performansları ile başarılı olarak nitelendirilmekten ziyade göze batma şeklinde

grup içerisinde nitelendirilmektedir. Bu durum kişilerde performans baskısı yaratmaktadır. Çünkü token bireylerin başarı ya da başarısızlıkları örgüt içerisinde gözden kaçmamaktadır. Token grup üyelerinin her türlü davranışı ya da performansının sonuçları, kategorize edildiği gruba atfedilmektedir (Ataman ve Oğrak, 2022). *Yükseltmiş sınırlar boyutu*; performans baskısından sonra baskın grubun token grup üyelerine uyguladığı olumsuzluklardır. Baskın grup üyelerinin token bireylere karşı kendi gruplarını yüceltmesi, baskın gruba katılabilmek için çok zor süreçlerden geçileceğinin ima edilmesi olarak adlandırılmaktadır. Token grup üyelerine farklılıklara dair çeşitli hikayeler, söylemler yer verilerek baskın grubun özel alanına girmemeleri ima edilmektedir (Kanter, 1977b). *Rol kuşatması boyutu*; token grup üyelerine örgüt içinde kalıp yargılara bağlı olarak rol atamalarının yapılmasını ifade etmektedir. Böylece kişileri, örgüt içerisinde önceden belirlenmiş rollere zorlayarak asimilasyon veya izolasyon süreci içerisine almaktadırlar (Harper, 2016). *Cinsiyet statüsü boyutu*; sosyal çevrede bireyler sosyal grup üyeleri olarak çeşitli kimlikler içerisinde tanımlanmaktadır. Toplum içerisinde bireyler güç ve statü ilişkilerine göre birbirinden farklı sosyal gruplar içerisinde hiyerarşik olarak yapılanmaktadır. Cinsiyet, ırk, yaş, etnik köken gibi statüler toplum içerisinde belirgin bir konumda olduğu için bireyler bulundukları statülere göre farklı değerlerde nitelendirilmektedir. Bu yönüyle cinsiyet statüsü boyutu, tokenlerin bulundukları statülere göre olumsuz değerlendirilmeleri olarak ifade edilmektedir (Yoder, 2001). *Mesleki uyumsuzluk boyutu*; Meslek grupları incelendiğinde cinsiyet ön yargılarına göre mesleki tiplerini erkeklere ya da kadınlara özgü olarak sınırlandırmayı ifade etmektedir. Özellikle Kanter'in (1977a) çalışmasında kadınların erkek egemen mesleklerde çalışmasından yola çıkarak cinsiyet-meslek uyumsuzluklarından bahsedilmektedir. Aslında, kadınlara mesleki tipler ile ilgili bir norm koymakta olup, bu normların dışında bir meslek seçimi olursa tokenizme maruz kalacakları ifade edilmektedir (Dalkılıç ve Yılmaz, 2019). Buradan yola çıkarak, yapılan bazı çalışmalarda meslek grupları değerlendirildiğinde erkeklere özgü olarak kanıksanan meslek tipleri mühendislik, polis memuru, sendika temsilcisi gibi sıralanmak ile birlikte, kadınlara özgü olduğu kanıksanan meslek gruplarının hemşirelik, öğretmenlik, çocuk bakıcısı gibi sıralandığı görülmektedir (Crocker ve McGraw, 1984; Floge ve Merill, 1985; Ott, 1989). *Müdahalecilik boyutu*; çalışanlar açısından işin prestiji, konumu ve devamlılığı cinsiyet- mesleki tiplerin sıralaması açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle yüksek maaşlı ve statüsü olan işlerin erkeklere daha uygun olarak algılandığı baskın gruplarda kadın çalışanlar da dahil olduğunda erkeklerin sosyal müdahalesi ile karşılaştıkları ifade edilmektedir (Kanter, 1977a). Fakat iş ortamında sosyal müdahale ile karşılaşan token kadınların sayısı artarsa yaşadıkları olumsuz deneyimlerin azalacağı belirtilmektedir (Kanter, 1977b). Yoder (1991) ise yine konu ile ilgili olarak token grupların sayısal olarak değişmesinin müdahalecilik olgusu ile ayrı değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Diğer bir görüşle, kadın çalışanlar açısından bakıldığında kadınlar erkeklerin meslek tiplerine dahil olduklarında sadece sosyal izolasyon ve performans baskısı yaşamamaktadırlar. Aynı zamanda, cinsel taciz ve olanakların kısıtlanması gibi daha geniş çapta olumsuz müdahaleye maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla müdahalecilik boyutuyla, token grup üyelerinin sayılarının artması baskın grubun daha fazla görünür düşmanlığına maruz kalma potansiyeli olduğuna işaret edilmektedir (Yoder, 1991).

2.3. Tokenizm Teorisi ile İlişkilendirilen Sosyal Psikolojik Kuram ve Yaklaşımlar

Tokenizm kavramı çalışmalarına sosyo-psikolojik açıdan bakıldığında literatürde Sosyal Kimlik (Tajfel, 1974) kuramına en çok yer verildiği görülmektedir. Bununla birlikte, Sosyal Baskınlık Kuramı (Pratto vd., 1994), En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Brewer, 1991), Benzerlik- Çekim Yaklaşımı (Byrne, 1961) ve Çekim- Seçim- Yıpranma Modeli (Schneider, 1987) çalışmalarının tokenizm teorisine alt yapı sağlayan yaklaşımlar olduğu görülmektedir.

Sosyal kimlik kuramı, bireyin kendisini ve benlik algısını bir sosyal gruba yüklediği değere göre tanımlaması olarak ifade edilmektedir (Turner vd., 1979). Bu teoride, birey kendini bulunduğu grup içerisinde değil, ait hissettiği grup içerisinde kimliğini tanımlamaktadır. Dolayısıyla, ait olduğu grubu diğer gruplardan ayırarak çeşitli davranışlar sergilemektedir. Zamanla gelişen iç grup ve dış grup yanlılığı kişilerde ‘biz ve diğerleri’ ayrımını daha belirginleştirmektedir. Sonuç olarak, örgütlerde kişilerin daha önceden sahip olduğu sosyal kimlik algısı grupları avantajlı – dezavantajlı gruplar olarak kategorileştirerek, dezavantajlı grup üyelerinin ayrımcı davranışlara maruz kaldığı görülmektedir (Tajfel, 1974; Wright ve Taylor, 1999). Bu yönüyle kuramın, tokenizme alt zemin oluşturduğu görülmektedir. Sosyal baskınlık kuramı, toplum temelinde tüm bireylerin grup temelli hiyerarşik yapılar içerisinde oluşum gösterdiğini ve bazı grupların diğer gruplar üzerinde daha çok güce sahip olduğunu öne sürmektedir (Pratto vd., 1994). Pratto vd. (1994) sosyal baskınlığı bireylerin bir eğilimi olarak görmekte, etnik köken, cinsiyet, ırk gibi özelliklere bağlı olarak belli grupların baskın olduğunu destekleyen ya da tam tersini düşünen kişiliklerin olacağını belirtmektedir. Eğer bir kişi baskın grupların hiyerarşisini arttırıcı eylemlerde bulunuyorsa o kişinin sosyal baskınlık eğilimi yüksek demektir (Pratto vd., 1994). Bu yönüyle tokenizm açısından bakıldığında, cinsiyete göre kişileri farklı değerlendirip farklı davranışlarda bulunulmasının kuramsal altyapısının sosyal baskınlık eğilimi olduğu belirtilmektedir. En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Brewer, 1991), bireyin diğerleri ile belli oranda benzeşme veya farklılaşma ihtiyacından yola çıkarak diğerlerine yapmış olduğu davranışla ilgili bir kuramdır. Bu kuram, tokenizmin olumsuz tarafını azaltabilecek önermeler getirmektedir. Bir diğer deyişle, baskın grubun farklılaşma ihtiyacı ne kadar azalırsa token gruba olan olumsuz davranışların da azalabileceği ifade edilmektedir. Benzerlik- Çekim Yaklaşımı (Byrne, 1961), benzer insanların birbiriyle daha fazla etkileşim halinde olmak isteyeceği görüşünü ortaya koymaktadır. Bu yönüyle token grup ve baskın grup ayrımının olmasının en temel nedeninin, baskın grup üyelerinin birbirlerini benzer yönüyle olumlu değerlendirmesi olarak görülmektedir. Ve son olarak, Çekim- Seçim- Yıpranma Modeli (Schneider, 1987) bir önceki modele benzer olarak bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını ele almaktadır. Bireyler öncelikle kendi değer ve amaçlarına yakın örgütleri kendilerine çekmektedir. Daha sonra örgütler de kendi değerlerine uygun bireyleri seçmek istemektedir. Ancak, örgütün kültürüne, değerlerine ya da işleyişine yakın bir kişi değilse, birey örgüt içerisinde kalmaya devam ettikçe yıpranacak ve diğer örgüt üyeleri tarafından olumsuz davranışlara maruz kalacaktır (Schneider, 1987). Bazı grup üyelerinin tokenizme maruz kalmasının alt yapısında homojen bir örgüt yapısının varlığı önemli bir neden olabilmektedir.

Bu yaklaşımların, birey ve grupların örgüt içindeki davranışlarını ortaya koyması, bu davranışları etkileyen grup dinamiklerini belirlemesi ve bu dinamiklerin iç-dış grup yanlılığı üzerindeki etkisini göstermesi açısından tokenizm teorisini güçlendirdiği görülmektedir. Tokenizm kavramındaki token ve baskın grup kavramlarının “biz ve diğerleri” kavramları temelinde ifade edilmesi çalışma hayatında ayrımcılık konuları içeriğini derinleştirdiği görülmektedir. Bu yönüyle tokenizm üzerine yabancı literatürde özellikle cinsiyet gruplarına göre, erkek-kadın meslek tiplerine göre, kişilerin ten rengine göre yaşadıkları tokenizm çalışmalarının yoğun olduğu görülmektedir (Floge ve Merrill, 1986; Scott, 2005; Yoder, 1991). Engelli kişi ya da grupların tokenizm çalışmasında değerlendirilmesine çok az rastlanmaktadır (Ataman ve Oğlak, 2022; Milton, 2019). Yabancı literatürde ilgili konularda çalışma olmasına rağmen yerli yazında sınırlı çalışma olduğu görülmektedir (Ataman ve Oğlak, 2022; Kumkale, 2019; Dalkılıç ve Yılmaz, 2019). İş hayatında kişilerin farklılıklarından dolayı karşılaştığı kısıtlamalar neticesinde bireylerin algılarının nasıl etkilendiğini ortaya koymak gelecek çalışmalar açısından ihtiyaç olduğu ileri sürülmektedir. Hakim gruplar

karşısında azınlıkta olan grupların farklı ve olumsuz deneyimlere maruz kalması sonucu kendilerinde ortaya çıkan tutum ve davranış değişikliğini gösteren tokenizm çalışmalarını tespit etmek ilgili literatür açısından önemlidir. Bu çalışmada, tokenizm kavramına, bu kavrama temel oluşturabilecek kuramlara dikkat çeken araştırmalara ve iş yaşamında değerlendirilen tokenizme yönelik bibliyometrik çalışma yapılmıştır. Bir ayrımcılık davranışı olarak tokenizm kavramını çalışma hayatında çeşitli sektörlerde tüm farklı gruplar içerisinde çalışanların duygu, tutum ve davranışları yönüyle ortaya koyan çalışmaları tespit etmenin tokenizm araştırmaları açısından katkısı olacağı düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bibliyometrik analiz, belirli bir araştırma alanındaki yayınların karşılıklı ilişkilerini ve etkilerini ölçmek için matematiksel araçları kullanan niceliksel bir analiz yöntemidir. Bu yöntem zaman içinde etkili çalışmaları, yazarları, dergileri, kuruluşları ve ülkeleri analiz ederek literatüre makroskobik bakış açısı sağlamaktadır (Lee vd., 2020). Bir başka deyişle bibliyometrik analiz bir araştırma alanına yönelik dokümanların analiz edilmesi ve öne çıkan eğilimleri veya trendleri niceliksel bağlamda inceleyen bir araştırma alanı olması (Merigo vd., 2017), literatüre ilişkin bilginin ilerlemedeki katkısını ölçmek için tercih edilen bir yöntem olması (Yang vd., 2013) ve literatürün analizi için önemli bir araç olmasından (Wang vd., 2014) ötürü bu çalışmada bibliyometrik yöntem tercih edilmiştir.

Bu maksatla çalışmada, bibliyometrik analizlerin imkân tanıdığı analizleri yaparak kavrama yönelik çalışmaların bütüncül ve sistematik bir açısının sunulması amaçlanmaktadır. Bibliyometrik analiz yöntemlerinden; ortak yazar analizi, atıf analizleri, bibliyografik eşleşme analizleri ve ortak anahtar kelime analizi tercih edilmiştir. Tercih edilen ortak anahtar kelime analizinde dokümanlarda var olan kelimeler arasındaki ilişkilerin ağı belirlenmektedir (Gülmez vd., 2020). Dolayısıyla anahtar kelimeler çalışma hayatında tokenizm konusuna yönelik literatürün kapsamını ve yönünü belirlenmesi ve anlaşılması bakımından önem teşkil etmektedir. Bu doğrultuda, VOSviewer paket programı bibliyometrik göstergeler için kullanılmıştır (Van Eck ve Waltman, 2009). Ayrıca ağ görselleştirme tekniklerinden faydalanarak ağ haritaları oluşturulmuştur.

3.1. Veri Seti

Web of Science, Scopus ve PubMed veri tabanları akademik çevreler tarafından bilim haritalama için tercih edilmektedir (Kurutkan ve Orhan, 2018). Çalışma hayatında tokenizm konusuna ilişkin bibliyometrik araştırma yapılırken araştırmanın ilk adımını Web of Science veri tabanı aracılığıyla elde edilen araştırma verileri oluşturmaktadır. Konunun çalışma hayatında tokenizmi içermesinden dolayı anahtar kelimeler belirlenmiştir. İlk anahtar kelime olarak “tokenizm” belirlenmiş ve filtreleme seçeneklerinden *konu (topic)* arama kriterlerine dahil edilmiştir.

İkinci arama kriteri olarak çalışma hayatına karşılık gelen anahtar kelimeler olarak “working life” veya “work life” veya “workplace” veya “at work” veya “workforce” *konu başlığı* altında belirlenerek arama kriterlerine dahil edilmiştir. Dahil etme ya da hariç tutma kriterlerinden bir diğeri olarak yayın dili olarak İngilizce tercih edilmiştir. Web of Science veri tabanında konuya ilişkin 24.09.2023 tarihinde dahil etme ve hariç tutma kriterlerini karşılayan aramada 119 sonuca ulaşılmıştır. Yıl bazlı bakıldığında konuya ilişkin ilk eser 1988, son eser ise 2023 yılında yapılmıştır. Bu eserleri disiplinler açıdan incelediğimizde farklı disiplinlerde 112 dergi makalesi olmakla birlikte, 4 erken görünüm çalışma, 4 bildiri, 3 kitap bölümü, 3 derleme makale, 1 kitap incelemesi ve 1 editoryal içeriğe ulaşıldı. Disiplinler açısından çalışmaların büyük bir çoğunluğu sosyoloji (27), yönetim (26), kadın çalışmaları (19), işletme

(13), sosyal psikoloji (7), eğitim bilimleri (7), uygulamalı psikoloji (7), psikoloji (7) ve suç bilimi (7) alanlarında yapıldığı saptanmıştır.

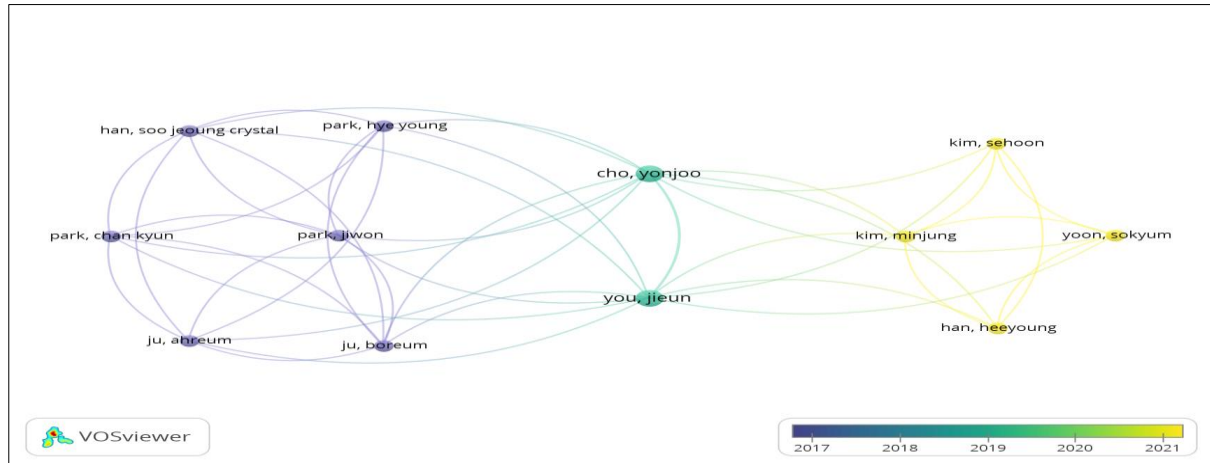
3. ÇALIŞMA HAYATINDA TOKENİZME İLİŞKİN ANALİZ SONUÇLARI

Bu başlık altında çalışma hayatında tokenizm konusuna ilişkin elde edilen data neticesinde analiz birimlerinden yazar-atıf-dergi-ülke-kurum ve anahtar sözcükleri yapılmıştır. Araştırmanın verilerini Web of Science veri tabanında endekslenen içerikler oluşturmaktadır.

3.1. Ortak Yazarlık Analizi (Co-authorship of authors)

Ortak yazarlık analizi bağlamında birlikte yayın yapan yazar çiftleri VOSviewer paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu analiz ile konu bağlamında en fazla ilişkide ve işbirliğinde olan yazarların bilgisi ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkideki yazarları ortaya çıkarmak için en az 1 yayın ve en az 1 atıf ölçüt alınarak paket program aracılığı ile ağ haritası meydana getirilmiştir. Çalışma hayatında tokenizm konusu üzerine toplam 270 yazar olmasına rağmen 1 yayın ve 1 atıf kriterini karşılayan 227 yazar bulunmaktadır. Bu 227 yazar arasında ise 12 tanesinin birbirleriyle iş birliği yapmış oldukları toplamda 2 küme 42 bağlantı ve 43 bağlantı gücü tespit edilmiştir.

Şekil 1: Çalışma Hayatında Tokenizme İlişkin Ortak Yazarlık Analizi

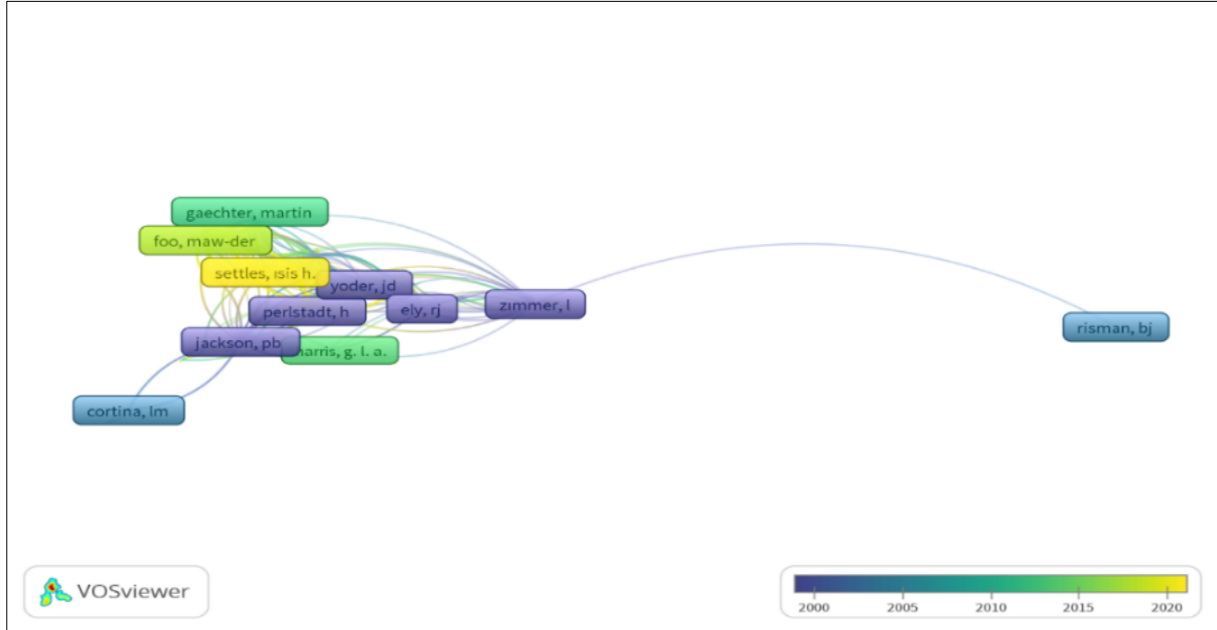


Buna göre Şekil 1’de, daire büyüklükleri nicelik olarak yazarların yayın sayısı, daire renklerinin aynı olması yazarların birlikte çalışmalar yaptığını, daireler aralarındaki kıvrımlı çizgiler ise yazarların birbirleriyle ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. En çok atıf alan yazarların (848 atıf ile Robin J. Ely, 775 atıf ile Barbara Risman ve 642 atıf ile Lynn Zimmer) en ilişkili yazarlar arasında olmadığı belirlenmiştir. Eser bağlamında en çok üretken yazarlar da en ilişkili yazarlar arasında yer almamaktadır (sırasıyla Isis Settles, Jean Wallace ve Robin J. Ely).

3.2. Yazar Atıf Analizi (Citation of authors)

Yazar atıf analizini gerçekleştirmek için en az 1 yayın ve en az 1 atıf kriteri kapsamında ağ haritası çıkarılmıştır. 270 yazardan 227 yazar bu kriteri karşılamaktadır. Birbiriyle bağlantılı olduğu tespit edilen 160 yazar üzerinden gerçekleştirilen analiz ile toplamda 14 küme, 737 bağlantı ve toplam bağlantı gücünün 774 olduğu görülmüştür (Şekil 2). Atıfta en fazla dikkat çeken isimler ise 848 atıf ile Robin J. Ely, 775 atıf ile Barbara Risman ve 642 atıf ile Lynn Zimmer olmuştur.

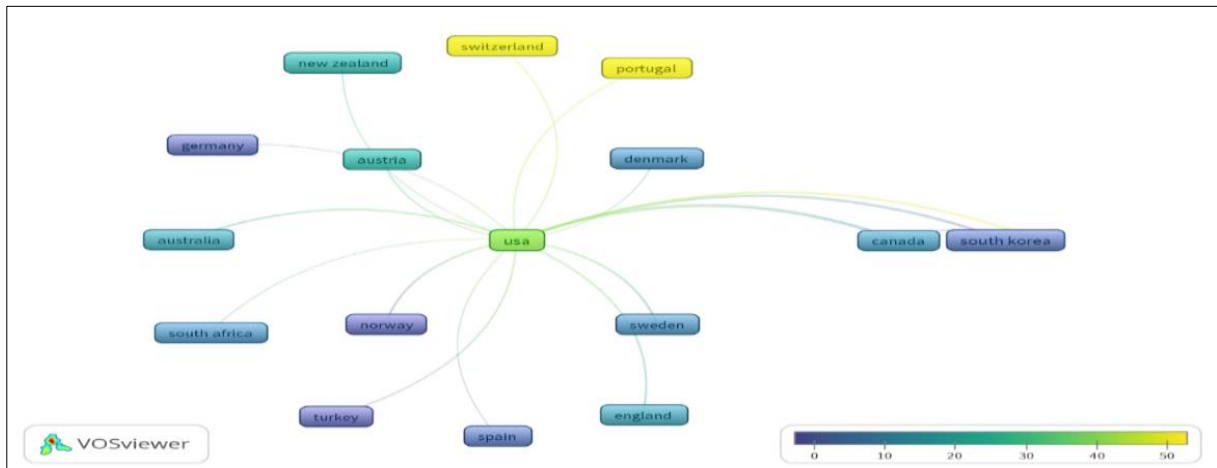
Şekil 2: Yazarların Atıf Bağları



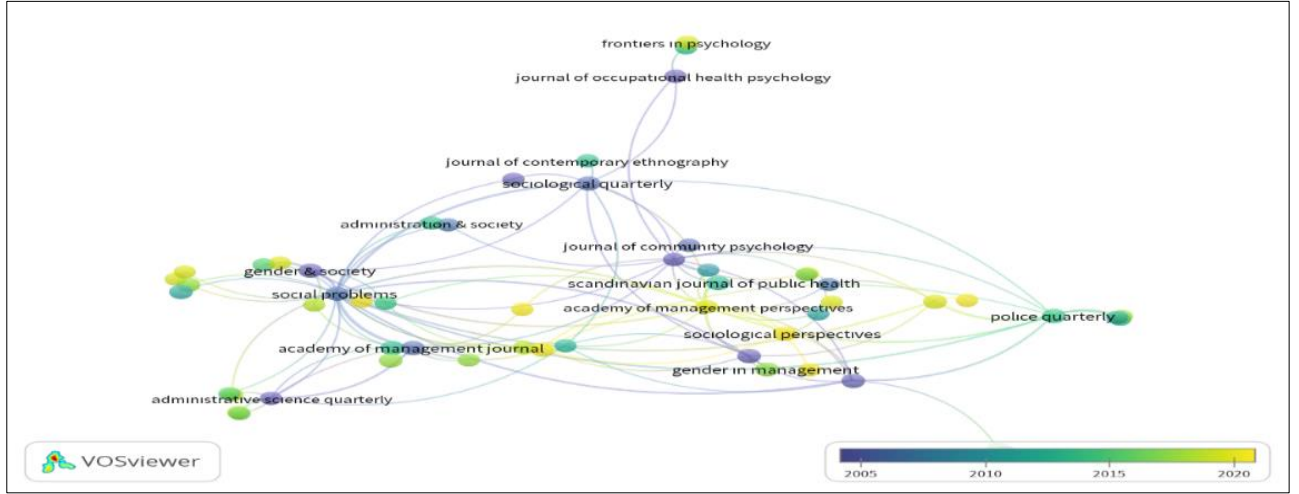
3.3. Ülke Atıf Analizi

Yayınların menşei ülkeleri bağlamında alınan atıflara ilişkin ağ haritası oluşturmak amacıyla bir ülke bağlamında belirlenen eşik 1eser yayınlanması ve 1 atıf alınması şeklindedir. Belirlenen bu eşikler ile paket program sayesinde ağ haritaları oluşturulmaktadır. En fazla atıf alan ülkeler sırasıyla 71 yayın ile ABD (143 atıf), 11 yayın ile Avusturalya (166 atıf) ve 3 yayın ile İsviçre (143 atıf) olduğu belirlenmiştir. Toplam bağlantı gücü bakımından söz konusu ülkeler ilk üç içerisinde konumlandığı tespit edilmiştir. Yayın sayısı bakımından ise sıralama ABD (71 yayın), Avustralya (11 yayın), Kanada (9 yayın) ve Güney Kore (6 yayın) şeklinde olduğu görülmüştür (Şekil 3). Ülke atıf analizinde 1 yayın 1 atıf kriterini karşılayan 17 ülke bulunmaktadır. Bu analiz sonucunda 14 küme, 18 bağlantı ve toplamda 61 bağlantı gücü oluşmaktadır.

Şekil 3: Ülkelerin Atıf Bağları



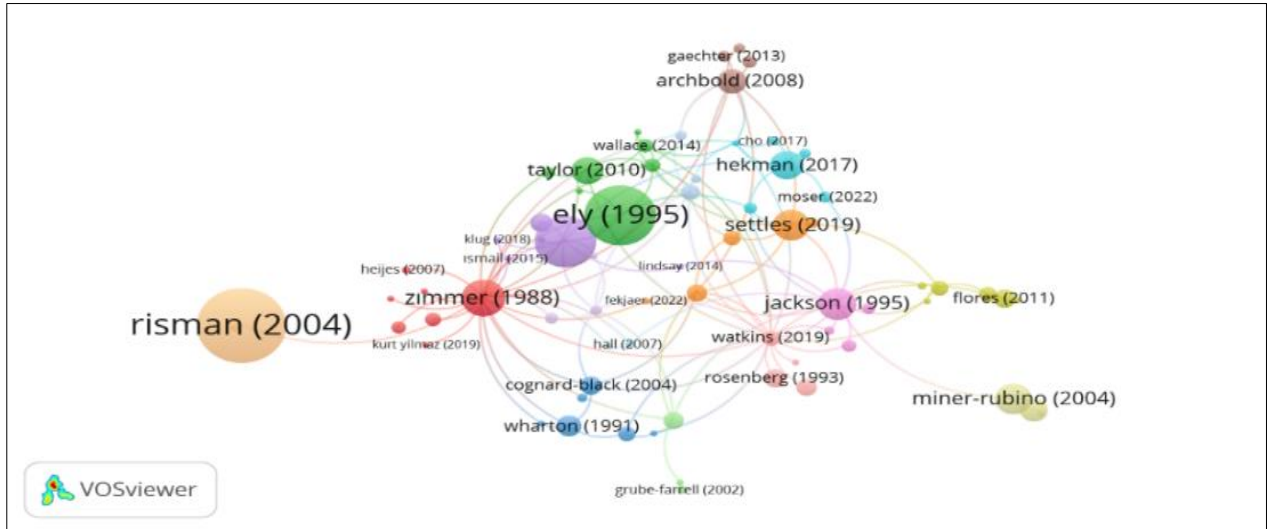
Şekil 5: Kaynakların Atıf Bağları



3.6. Eserlerin Atıf Analizi

Bir eserin en az bir atıf alma eşiğini karşılayan toplamda 102 doküman bulunmaktadır. Bu 102 doküman arasında birbiri ile bağlantılı olduğu düşünülen 71 tane birim veya eser bulunmuştur (Şekil 6). Bu eserler arasında en fazla atıf alan Risman (2004), Ely (1995) ve Ely'nin (1994) yılındaki çalışmalarıdır (Tablo 1).

Şekil 6: Eserlerin Atıf Bağları



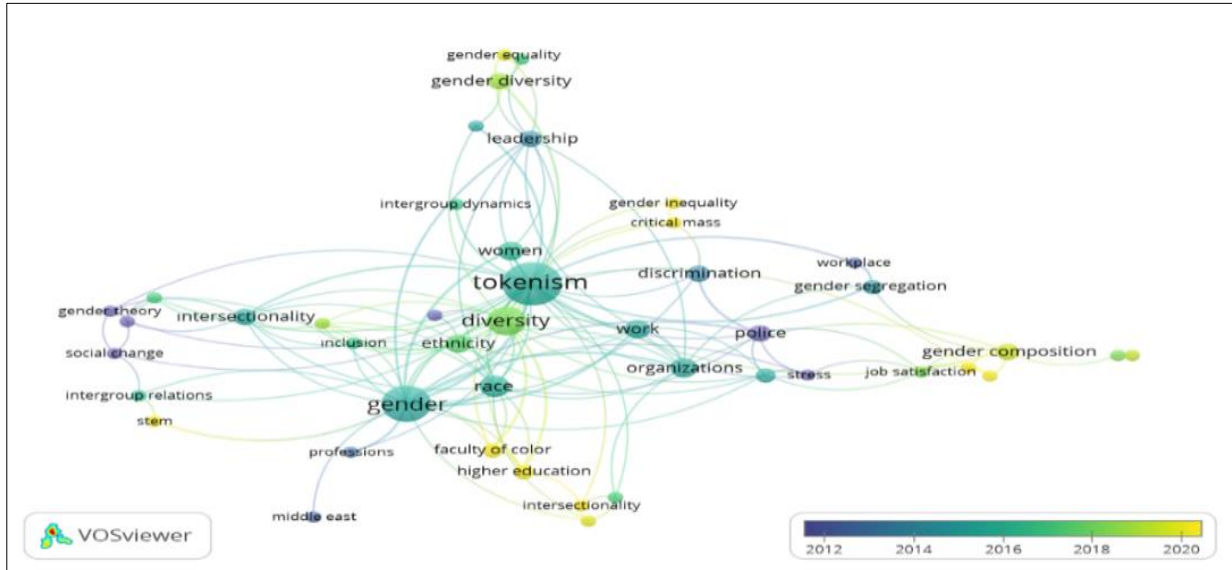
Tablo 1: En Fazla Atıf Alan Eserler

Yazar	Makale Adı	Atıf Sayısı
Risman (2004)	Gender as A Social Structure - Theory Wrestling with Activism	775
Ely (1995)	The Power in Demography - Womens Social Constructions of Gender Identity At Work	490
Ely (1994)	The Effects of Organizational Demographics and Social Identity on Relationships Among Professional Women	358
Zimmer (1988)	Tokenism and Women in The Workplace - The Limits of Gender-Neutral Theory	183
Jackson (1995)	Composition of The Workplace and Psychological Well-being: The Effects of Tokenism on America's Black Elite	137

3.7. Anahtar Sözcük Analizi

Çalışma hayatında tokenizm konulu çalışmalarda en fazla kullanılan anahtar kelimelere bakıldığında 27 tekrar ile tokenism (tokenizm), 19 tekrar ile gender (cinsiyet), 12 tekrar ile diversity (çeşitlilik), 7 tekrar ile race (ırk), 6 tekrar ile organizations (örgütler), 5 tekrar ile ethnicity (etnik köken) ve work (iş) ilk sıralardadır. Toplam bağlantı gücüne bakıldığında; gücü en yüksek ifadeler tokenism, gender ve diversity olarak tespit edilmiştir.

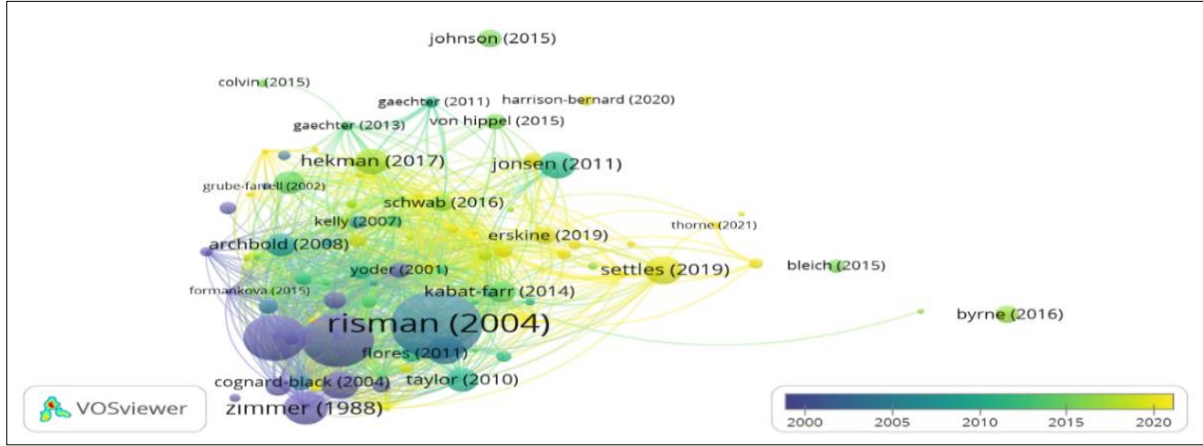
Bu analizde en az 2 defa görülen yani alt eşikte 2 kez tekrar eden ve aralarında ilişki olan 45 gözlem birimine yapılan analiz sonucunda toplamda 9 küme, 139 bağlantı ve 180 toplam bağlantı gücü olduğu görülmüştür (Şekil 7)

Şekil 7: En Sık Kullanılan Anahtar Kelime Bağları

3.8. Metinlerin Bibliyografik Eşleşmesi (Bibliographic Coupling of Documents)

Bibliyografik eşleşme, farklı iki çalışmada yapılan ortak atıfların ölçüsünü ifade etmektedir (Çevik 2022). Bir başka deyişle birbirlerinden tamamen bağımsız kaynakların ortak bir esere atıf yapılması durumuna karşılık gelmektedir. Ölçüt olarak en az 1 atıf almış olması ile seçilen ve aralarında ilişki bulunan 95 eser ile yapılan analiz sonucuna göre 6 küme, 2756 bağlantı ve 5965 toplam bağlantı gücü saptanmıştır. Bibliyografik eşleşmeyi en fazla temsil eden yayınlar 775 alıntı ile Risman (2004), 490 alıntı ile Ely (1995) ve 358 alıntı Ely (1994) olmuştur. Toplam ilişki ya da bağlantı gücünün en yüksek olduğu yayınlar ise Watkins (2019), Wallace (2012) ve Strohshine (2011) olmuştur (Şekil 8).

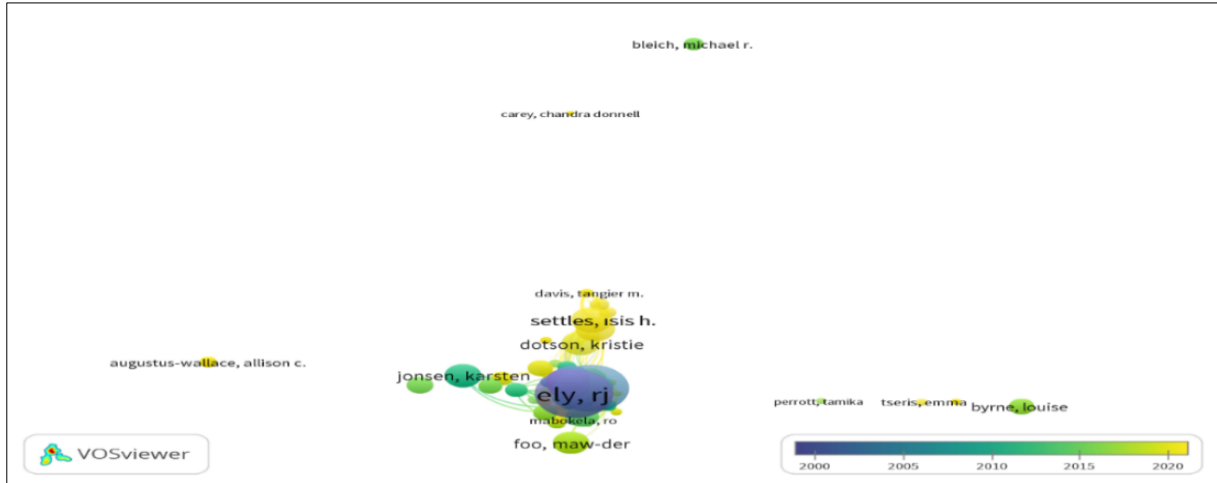
Şekil 8: Eserlerin Bibliyografik Eşleşme Bağları



3.9. Yazarların Bibliyografik Eşleşmesi (Bibliographic Coupling of Authors)

Alt eşik olarak 1 eser yayınlamış ve 1 atıf alma ölçütü ile seçilen ve aralarında ilişki tespit edilen 217 birim ile yapılan analiz sonucuna göre 13 küme, 14556 bağlantı ve 56367 toplam ilişki gücü bulunmuştur. Belirsiz olan üst sınırdaki bibliyografik eşleşmesi en fazla olan yazarlar 848 alıntı ile Ely, R (845 bağlantı gücü), 775 alıntı ile Risman (422 bağlantı gücü) ve 183 alıntı ile Zimmer (351 bağlantı gücü) olduğu belirlenmiştir. Bağlantı gücü en yüksek yazarlar ise sırasıyla Cho Yonjoo (1879 bağlantı gücü), You Jieun (1879 bağlantı gücü) ve Wallace J (1651 bağlantı gücü) olmuştur (Şekil 9).

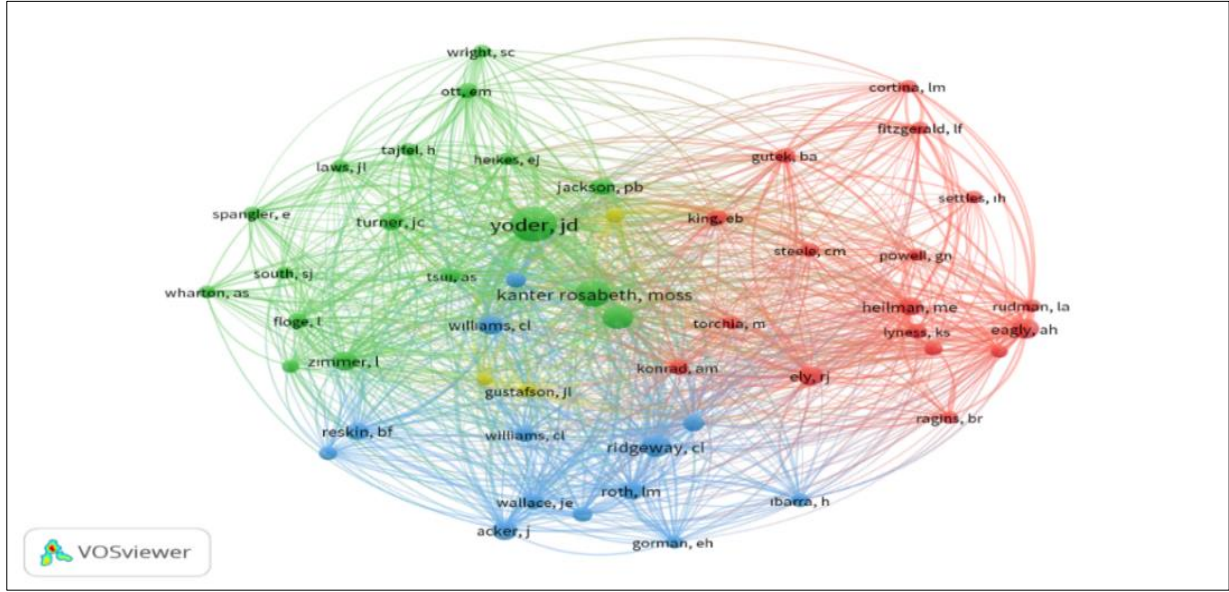
Şekil 9: Yazarların Bibliyografik Eşleşme Bağları



3.10. Yazarların Ortak Atıf Analizi (Co-citation of Co-authors)

Co-citation (ortak atıf) bir yayında atıf yapılan farklı kaynaklar olarak isimlendirilmektedir. Atıf sayısının alt eşik sınırı 10 seçilerek 50 birim (yazar) üzerinden gerçekleştirilen analiz sonucuna bakıldığında; toplamda 4 küme, 977 bağlantı ve 5943 toplam bağlantı gücü bulunmuştur. Ortak atıf analizi sonucunda en fazla ortak atıf yapılan yazarlar Yoder (124), Kanter (62) ve Kanter (45) olarak tespit edilmiştir (Şekil 10).

Şekil 10: Yazarların Ortak Atıf Bağları



4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu araştırmada tokenizm kavramını çalışma hayatındaki bireylerin duygu, düşünce ve tutumları yönüyle inceleyen çalışmaları, yazar-eser-ülke olarak tespit etmek hedeflenmiştir. Çalışmada, iş hayatında tokenizm konusuna yönelik yapılan çalışmalar nicel bir bakış açısıyla sunulmuştur. Bu bakış açısıyla hem bibliyometrik analizin hem de analize veri olan çalışmaların incelenmesinin gösterdiği bir takım sonuçlar söz konusudur.

Araştırmada incelenen çalışma hayatında tokenizm konusunun daha çok cinsiyet ve etnik köken farklılığı üzerinden yaşandığı görülmektedir. Baskın grup içerisinde azınlık kalan bireylerin yaşadığı bir durum olarak karşımıza çıkan tokenizmin ayrımcılık, eşitsizlik gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı olarak 1988 ve 2023 yılları arasında 112 dergi makalesi, 4 erken görünüm çalışma, 4 bildiri, 3 kitap bölümü, 3 derleme makale, 1 kitap incelemesi ve 1 editoryal içeriği kapsayan çalışma hayatında tokenizmle ilgili araştırmaların küresel düzeydeki evrimi ve gelişimi analiz edilmiştir. Çalışma hayatında tokenizme ilişkin 119 eserin zamansal dağılımındaki verilere bakıldığında en fazla 2019 (19 eser), 2021 (12 eser) ve 2020 (8 eser) yıllarında sıklaşma olduğu; eser bakımından en üretken isimlerin Isis Settles, Jean Wallace ve Robin J. Ely olduğu görülmüştür. Araştırma alanları açısından çalışmaların büyük bir çoğunluğu sosyoloji (27), yönetim (26), kadın çalışmaları (19), işletme (13), sosyal psikoloji (7), eğitim bilimleri (7), uygulamalı psikoloji (7), psikoloji (7) ve suç bilimi (7) alanlarında eserler verilmiştir. Çalışma hayatında tokenizm konusunun sosyoloji ve yönetim alanında işlenmesi konunun topluma bakan bir yönü olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütlerde farklılıkların yönetiminin önemini gözler önüne sermektedir.

Çalışma hayatında tokenizm konusunda atıfta en öncü olan yazarın Robin J. Ely olduğu belirlenmiştir. Yayınların ülkelere göre dağılımına bakıldığında bu konuda en fazla üretken ülkelerin sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri (71 yayın), Avustralya (11 yayın), Kanada (9 yayın) ve Güney Kore (6 yayın) olduğu saptanmıştır. Web of Science veri tabanında Türkiye

kaynaklı çalışmalar¹ yer almaktadır. Kurumlara yapılan atıf analizi sonuçlarına bakıldığında ise en çok atfın Carolina State University (775 atıf) ve en fazla yayının University of Michigan (7 eser) olduğu belirlenmiştir. Konuya ilişkin en fazla yayın yapan kuruluşun Gender and Society olduğu saptanmıştır. Bu konuda çalışan yazarların en çok atıf yaptığı yazar olarak Yoder ve Kanter dikkat çekmektedir. Bir başka deyişle tokenizm çalışmaları Kanter ve Yoder çalışmalarından faydalananlar şeklinde gelişmekte ve oluşturulmaktadır.

Araştırmanın bir diğer çıkış noktası, tokenizm kavramını bireylerin farklılıkları üzerinden çeşitlendiren çalışmaları tespit etmektir. Anahtar sözcük analizinde merkezde yer alan tokenism kelimesini gender (cinsiyet), diversity (çeşitlilik), ve race (ırk) gibi bireye özgü farklılıkları temsil eden kelimelerin izlediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda ortak anahtar kelimeler demografik değişkenler olan etnik köken, ırk, cinsiyet gibi kişisel özellikleri vurgulamaktadır. Ancak bu bir takım farklı özelliklerin kişilerin eşitlik zeminine zarar vermemesi ve çalışma hayatında farklılıkların yönetiminin bu kapsamda önemsenmesi gerektiği dikkati çekmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında tokenizme yönelik çalışmalarda farklıların yönetimi ve liderlik konularının önemsenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çalışma hayatında tokenizm literatürünün yoğunluk noktasında cinsiyet perspektifli değerlendirilmesine karşın etkin köken ve ırka yönelik anahtar kelimelerin saptanması bu kapsamda çalışmaların yapıldığına işaret etmektedir (Yoder, vd., 1996). Bu bağlam konunun cinsiyet temelli bakış açısının (Kurt Yılmaz, 2019) yanında etnik köken, yaşlılar ve engelliler (Ataman ve Oğrak, 2022) gibi çalışma hayatındaki görünimleri giderek farklılaşan gruplar üzerinde çalışmalarının artırılması gerektiğini göstermektedir.

Çalışma hayatında tokenizm konusunda yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olması konuya ilişkin daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ve ihtiyacını gözler önüne sermektedir. Çalışma hayatında tokenizm çalışmalarının cinsiyet temeli olmasının yanı sıra başkaca demografik değişkenler bağlamında da irdelenmelidir. Ayrıca tokenizme maruz kalan çalışanların yaşadığı olumsuz tecrübelerin hem bireye hem de örgüte yönelik ne gibi olumsuz sonuçlar doğuracağını inceleyen çalışmaların zenginleştirilmesi tokenizm ilişkin farkındalığı arttıracaktır.

Sosyal bilimler kapsamında yapılan araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlılıklar ve sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak Web of Science veri tabanında listelenen çalışmaların analiz kapsamına dahil edilmesi, ulusal veri tabanları (TÜBİTAK Ulakbim ve YÖK Tez Arşivi) ile uluslararası alanyazın da Scopus ve Pubmed gibi veri tabanlarının, çevrimiçi (online) dolanım kapsamına bulunmayan farklı kaynakların hariç tutulması bu çalışmanın sınırlılıklarından biridir.

Aynı zamanda, bu araştırmada tokenizm kavramı tek bir yöntem ile çalışma hayatında değerlendirilmiştir. Gelecekte konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalarda bibliyometrik

¹ Söz konusu bu çalışmalar: Kurt Yılmaz, B. & Dalkılıç, S. (2019). Conceptual Framework about Tokenism Phenomenon in Organizations. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 9(2), 205-231.

Ataman, S. & Oğrak, A. (2022). The Perception of Tokenism Toward Disabled Personnel Working in The Public Sector: An Application in Van, Turkey. *Turkish Journal Of Business Ethics*, 15 (2), 69-76.

yöntem ile kişilerin gerçek tutumlarını görmeyi sağlayan nitel araştırma yöntemi kullanılarak kavramın çok yönlü yapısının daha iyi anlaşılmasına hizmet edeceği düşünülmektedir. Ayrıca tokenizm konusu ve örgüt psikolojisi konuları ilişkilendirilerek nicel araştırmaların yapılması kavramın sonuçlarına yönelik bilgilere katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, literatürde çoğunlukla tokenizm kavramını doğrudan inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat, araştırmacıların bilgisi dahilinde, çalışma hayatında tokenizm konusu bu türden bir bibliyometrik incelemeye daha tabii tutulmamıştır. Çalışma hayatının giderek farklılaşması konuya ilişkin önemi gözler önüne sermektedir. Belirli zaman aralıklarında bibliyografik derleme çalışmaların yapılmasının konuya ilgi duyanların bilimsel ve akademik bir bakış açısı geliştirmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmalar ile konuya ilgi duyan çevre için kapsamlı bir özet üzerinden bilgilendirilmesi noktasında fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

Kaynakça

- Ataman, S. (2021). Kamu sektöründe çalışan engelli personelin tokenizm algısı: Van ilinde bir uygulama, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi*.
- Ataman, S., & Oğrak A., (2022). Kamu sektöründe çalışan engelli personelin tokenizm algısı: Van ilinde bir uygulama. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(2), 39-76.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: on being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Byrne, D. (1961). The repression-sensitization scale: rationale, reliability, and validity. *Journal of Personality*, 29 (3), 334-349.
- Crocker, J., & McGraw, K. M. (1984). What's good for the goose is not good for the gender: Solo status as an obstacle to occupational achievement for males and females. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 357-369.
- Dahlerup, D. (1988). From a small to a large minority: Women in scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*, 11(4), 275-298.
- Dalkılıç, O. S., & Yılmaz, B. K. (2019). Conceptual framework about tokenism phenomenon in organizations. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 9(2), 205-231.
- Demirel, E., (2019). Tokenizm teorisinin türkiye bağlamında işlerliğine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 1-34.
- Floge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947.
- Gülmez, D., Özteke, İ. ve Gümüş, S. (2020). Uluslararası dergilerde yayımlanan türkiye kaynaklı eğitim araştırmalarının genel görünümü: bibliyometrik analiz. *Eğitim ve bilim*, 1-27.
- Harper, C. M. (2016). Token female police officers or police exemplars: an evaluation of the theory of tokenism. (Yüksek Lisans Tezi). Illinois State University. Erişim adresi <http://doi.org/10.30707/ETD2016.Harper.C>
- Kanter, R. M. (1977a). Men and women of the corporation. New York/basic books.

- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 53-78.
- Kiefer, A. K., & Sekaquaptewa, D. (2007). Implicit stereotypes, gender identification, and math related outcomes: A prospective study of female college students. *Psychological science*, 18(1),13-18.
- Kumkale, İ. (2019). Tokenizm ve token kadınlar. İ. kumkale. (Ed.), Kadının İş Yaşamı ve Etik, 1- 5. Ankara: Nobel yayıncılık
- Kurt Yılmaz, B. & Dalkılıç, S. (2019). Conceptual Framework about Tokenism Phenomenon in Organizations. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 9(2), 205-231.
- Kurutkan, M., ve Orhan, F. (2018). Sağlık Politikası Konusunun Bilim Haritalama Teknikleri ile Analizi. Ankara: İksad Yayınevi, 2018
- Laws, J. L., (1975). The psychology of tokenism: an analysis. *Sex Roles*, 1(1), 51-67.
- Lee IS., Lee H., Chen YH., & Chae Y. (2020). Bibliometric analysis of research assessing the use of acupuncture for pain treatment over the past 20 years. *J Pain Res*, Feb 11 (13), 367-376.
- Merigo, J., Blanco-Mesa, F., Gil-Lafuente, A., & Yager, R. (2017). Thirty years of the international journal of intelligent systems: A bibliometric review. *International Journal of Intelligent Systems*, 32 (5), 526-554.
- Milton, D. (2019). Beyond tokenism: autistic people in autism research. *The Psychologist*. <https://kar.kent.ac.uk/76022/1/Psychologist%20article%20notes%20%28edit%29.pdf>
- Morris, P., O'Neill, F., Armitage, A., Lane, R., Symons, J., Dalton, E., & Reed, J. (2007). Moving from tokenism to co-production: Implications of learning from patient and community voices in developing patient centred professionalism. In *conference Professional Lifelong Learning: Critical Debates about Professionalism*.
- Ott, E. M. (1989). Effects of the male-female ratio at work: policewomen and male nurses. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 41-57.
- Özkaya, M. O., Özbilgin, M., & Şengül, C. M. (2008). Türkiye’de farklılıkların yönetimi: türk ve yabancı ortaklı şirket örnekleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 359-374. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61795/924253>
- Phelps, P. M. (2016). *An examination of the effects of tokenism for female command officers in law enforcement*. (Doktora Tezi), Capella University. Erişim adresi <https://www.proquest.com/docview/1853097344?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses>
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: a personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (4), 741.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Scott, E. K. (2005). Beyond tokenism: The making of racially diverse feminist organizations. *Social Problems*, 52(2), 232-254.

- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9(2), 187-204.
- Wang, B., Pan, SY., Ke, RY. (2014). An overview of climate change vulnerability: a bibliometric analysis based on web of science database, *Nat Hazards*, 74, 1649-1666.
- Wright, S. C., & Taylor, D. M. (1999). Success under tokenism: co-option of the newcomer and the prevention of collective protest. *British Journal of Social Psychology*, 38(4), 369-396.
- Van Eck, N., & Waltman, L. (2009). Software survey: vosviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84 (2), 523-538.
- Yang, L., Chen, Z., & Liu, T. (2013). Global trends of solid waste research from 1997 to 2011 by using bibliometric analysis. *Scientometrics*, 96, 133-146.
- Yoder, J. D., (2001). Context matters: understanding tokenism processes and their impact on women's work. *Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 1-8.
- Yoder, J., (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers, *Gender and Society*, 5(2), 178-192.
- Yoder, J.D., Aniakudo, P. & Berendsen, L. (1996). Looking beyond gender: the effects of racial differences on tokenism perceptions of women. *Sex Roles* 35, 389-400.

Etik Beyan: Bu çalışmada yapılan analizler için etik kurul izni gerekmemektedir. Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkıları: Konunun belirlenmesi, literatür taraması, veri toplanması ve analizi noktasında yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

A Bibliometric Analysis on Tokenism in Working Life

Extended Abstract

Aim: In working life, organizations work with many people from different cultures and diversity. Diversity is divided into two dimensions. The first dimension is defined as in which people have no control (gender, age, physical characteristics and social environment), and the second dimension is defined as in which people have control (status, income level, work experience) (Özkay et al., 2008). The effects of diversity are shaped in business and managing, this issue can be hard for both managers and employees because diversity may lead to discrimination organizations. In particular, people or groups who are in the minority may be subjected to exclusion by dominant groups (Kurt Yılmaz and Sürgevil Dalkılıç, 2019). In this sense, the concept of tokenism, which describes the negative situations faced by people or groups who are in the minority in the organizations, is among the types of discrimination. Kanter (1977) examined the theory of tokenism as a negative situation faced by some individuals or groups in the organizations (Kanter, 1977a). According to Kanter (1977b), tokenism is the situation in which individuals or groups in the minority face unfavourable situations due to their gender, race, ethnicity or physical characteristics. The existence of discrimination negatively affects the value of a business. Therefore, examining the concept of tokenism in working life is important in terms of addressing the management of diversity in the organizations.

This study aims to identify possible gaps in the literature by showing a bibliometric framework on tokenism in heterogeneous business life. We thought that determining the effects of tokenism emerging in working life will provide a new perspective for future research. In this study, bibliometric analysis is used as the research method.

Method: Bibliometric analysis is a quantitative analysis method that uses mathematical tools to measure the interrelationships and influences of publications in a particular research area. In this study, the first step of the analysis involves obtaining data through the Web of Science database. Since the subject includes tokenism in working life, keywords were determined. The first keyword was “tokenism”, and the topic was included in the search criteria from the filtering options. As the second criterion, “working life”, “work life”, “workplace”, “at work” or “workforce” were identified as keywords corresponding to working life. As another inclusion or exclusion criterion, English was preferred as the publication language. In the Web of Science database on 24.09.2023, 119 results were found in the search that met the inclusion and exclusion criteria.

Findings: Of these publications, 112 journal articles, 4 early view studies, 4 papers, 3 book chapters, 3 review articles, 1 book review and 1 editorial content between 1988 and 2023, the evolution and development of research on tokenism in working life at the global level was analysed. According to the data on the temporal distribution of 119 works on tokenism in working life, it was observed that there was the highest frequency in 2019 (19 works), 2021 (12 works) and 2020 (8 works); the most prolific names in terms of research were Isis Settles, Jean Wallace and Robin J. Ely. In terms of research fields, most of the studies were in the fields of sociology (27), management (26), women's studies (19), business administration (13), social psychology (7), educational sciences (7), applied psychology (7), psychology (7) and criminology (7). Tokenism in the workplace is a concept explored within sociology, social psychology, business, and management literature. It also reveals the importance of managing diversity in organizations.

It was determined that Robin J. Ely is the most prominent author cited on tokenism in working life. According to the distribution of publications by country, it was found that the most productive countries on this subject were the United States of America (71 publications), Australia

(11 publications), Canada (9 publications) and South Korea (6 publications), respectively. Studies² originating from Türkiye are included in the Web of Science database. According to the results of the citation analysis of the institution, it is determined that Carolina State University (775 citations) has the most citations and, The University of Michigan (7 publications) has the most publications. It was determined that Gender and Society is the most defined subject in the publications. Yoder and Kanter are as the most cited authors by the authors working on this subject.

In the keyword analysis, it was found that the word “tokenism” was followed by words representing individual-specific differences such as gender, diversity, and race. In this context, common keywords emphasize personal characteristics such as ethnicity, race and gender, which are demographic variables. In other words, the issue of tokenism in working life is mostly experienced through gender and ethnicity.

Conclusion and Discussion: Tokenism, which appears as a situation experienced by individuals who are minorities within the dominant group, has negative consequences such as discrimination and inequality. Therefore, it is noteworthy that these different characteristics should not harm the equality of individuals, and the management of differences in working life should be considered. Although the literature on tokenism in working life is evaluated from a gender perspective, identifying keywords related to origin and race should be conducted in this context (Yoder et al., 1996). Also, studies on tokenism in ethnicity, the elderly and the disabled (Ataman Oğrak, 2022) groups must be examined.

The studies on tokenism in working life are quite limited; this study will contribute further research on the subject. Besides tokenism studies on gender-based tokenism, tokenism should also be examined in the context of other demographic variables. In addition, the studies about the negative effects of tokenism on employees may raise awareness of tokenism in business. In conclusion, conducting mixed studies with quantitative research by associating tokenism in terms of the context of industrial psychology will contribute to the related literature.

² These studies: Kurt Yılmaz, B., Dalkılıç, S. (2019). Conceptual framework about tokenism phenomenon in organizations. *International Journal Of Contemporary Economics And Administrative Sciences*, 9(2), 205-231.

Ataman, S., Oğrak, A. (2022). The perception of tokenism toward disabled personnel working in the public sector: An Application in Van, Turkey. *Turkish Journal of Business Ethics*, 15 (2), 69-76.