



Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Meslekler Üzerinde Nitel Bir Araştırma*

Gender Based Tokenism: A Qualitative Research on Female-Dominated and Male-Dominated Professions

Benan Kurt Yılmaz¹ , Olca Sürgevil Dalkılıç² 

Öz

Cinsiyet ayrımcılığının bir türevi olan tokenizm olgusu bu çalışmanın ana temasını oluşturmaktadır. Kanter (1977a)'in ortaya koyduğu Tokenizm Teorisi yer aldığı meslekte sınırlı sayıda bulunan bireylerin performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması olarak ifade edilen olumsuz deneyimlere maruz kaldığını belirtmektedir. Kanter'den sonra tokenizm konusunda yapılan araştırmalar, farklı deneyimlerin de olabileceğine dikkat çekmektedir. Bu çalışmada Kanter (1977a)'in ortaya koyduğu performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması deneyimleri ile Yoder (1991,1996, 2002)'in ortaya koyduğu cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik deneyimleri birlikte ele alınmaktadır. Bu bağlamda çalışma, kadın egemen mesleklerde (anaokulu öğretmenliği, hemşirelik ve kabin ekibi memurluğu) erkeklerin; erkek egemen mesleklerde (spor antrenörlüğü, orman mühendisliği, polis memurluğu ve infaz koruma memurluğu) kadınların deneyimlerini keşfetme amacını taşımaktadır.

Çalışmada nitel araştırma yöntemi ve olgu bilim deseni kullanılmıştır. Amaçlı örneklem yöntemi ile belirlenen 41 katılımcı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler MAXQDA Pro Analytic 2018 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışmada, sayısal azınlık olmanın tokenizmin olumsuz deneyimlerine tek başına etki ettiğine dair kısıtlı ispat bulunmaktadır. Performans baskısı deneyimi ile en çok karşılaşan grup olan token kadınlar benzer biçimde rol kuşatması deneyimini de en fazla hisseden gruptur. Kadınların cinsiyet kategorisi itibari ile erkeklerle kıyasla görece olarak düşük statüde kabul edildikleri ve bu nedenle erkeklerin sınırlarını yükselterek kendi kültürlerini daha fazla dayattıkları tespit edilirken, çeşitli müdahalecilik uygulamalarını da kullandıkları belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler

Tokenizm, Toplumsal cinsiyet, Statü, Kadın egemen meslekler, Erkek egemen meslekler

Abstract

The phenomenon of tokenism, which is a derivative of gender discrimination, is the main theme of this study. Kanter's (1977a) theory of tokenism states that individuals who are available in limited numbers in their professions face performance pressures, boundary heightening and role entrapment. The researchers who worked on tokenism after Kanter pointed out that there are different experiences apart from the experiences revealed by Kanter. In this study, performance pressure, boundary heightening, and role encapsulation revealed by Kanter (1977a), and the status differences, the occupational inappropriateness and the intrusiveness dimensions revealed by Yoder (1991, 1996, 2002) are handled together. In this context, the study was carried out with the aim of exploring the experiences of men in

* Bu çalışma Benan Kurt Yılmaz (2019-DEÜ SBE) tarafından Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında yapılmış "Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Mesleklerde Nitel Bir Araştırma" isimli doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

1 Sorumlu Yazar: Benan Kurt Yılmaz (Öğr. Gör. Dr.), Sinop Üniversitesi, Ayancık Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Sinop, Türkiye. E-posta: bkurt@sinop.edu.tr ORCID: 0000-0002-1265-7136

2 Olca Sürgevil Dalkılıç (Doç. Dr.), Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, İzmir, Türkiye. E-posta: olca.surgevil@deu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7667-8104

Atf: Kurt-Yılmaz, B. ve Surgevil-Dalkilic, O. (2020). Cinsiyete dayalı tokenizm: Kadın egemen ve erkek egemen meslekler üzerinde nitel bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, 88, 85-125. <http://doi.org/10.26650/imj.2020.88.0004>

female-dominated professions (preschool teachers, nursing and stewardess) and women in male-dominated professions (coaching, prison officers, police officers and forest engineering).

In this study, a qualitative research method and a phenomenological pattern were used. 41 participants of the research were selected by a purposeful sampling method. The data collected through in-depth interviews were analysed by the researcher. Later on, the MAXQDA Pro Analytic 2018 software was used to facilitate and manage the process more systematically. In this study, it has been found out that there are very limited evidences to indicate that minority in numbers alone leads to the undesired experiences of tokenism. It has been concluded that women were more exposed to performance pressure and role entrapment, while men did not experience it at all. It has been revealed that women were accepted to have a lower status compared to men due to the nature of their sex category and, therefore, male created boundary heightening and female tokens were more exposed to interventionism.

Keywords

Tokenism, Gender, Status, Male-dominated occupations, Female-dominated occupations

Extended Summary**Background**

In 1977, Kanter inquired about the position of minorities within an organization and coined the term ‘tokenism’ in the literature of organizations. According to Kanter (1977a), people who represent a sex, sexual orientation, ethnic origin and race by constituting 15% or less of a group have the ‘token’ status, while those who represent 85% or more are the dominant groups. Kanter also investigated the interaction between the dominant and token groups within an organization and suggested that there were three types of experiences after analysing the experiences of tokens. To him, these experiences were performance pressure, boundary heightening and role entrapment. Kanter claimed that the work performance required of tokens was greater than it should have normally been, and called it performance pressure, further suggesting that such pressure caused stress and anxiety in tokens. Secondly, dominant groups who attempt to represent their bonds and cultures by exaggerating them get into a solidarity state, and elevate the boundaries against tokens. This results in barriers to the detriment of tokens. Thirdly, dominant groups make generalizations for tokens, and they result from prejudices and also reinforce stereotypes. Due to this experience, known as role entrapment, tokens get suppressed within certain roles ascribed to them while they are also expected to act according to such roles within an organization.

Having emphasized that tokens may also be subject to various other experiences other than those offered by Kanter, Yoder (1983, 1991, 1996, 2002) drew particular attention to the dimensions she called status differences, occupational inappropriateness and intrusiveness. According to Yoder (1983), the gender of a token affects his or her experiences. These experiences are called tokenism dimensions, and are given below.

Performance Pressure

Kanter found out that women are highly visible within the organization. While the visibility of an individual generally creates positive results (promotion, premium, etc.), it is considered as excelling, and thus, preventing individual development and negatively affects the acceptability of tokens that may be included in the institution in the future (Spangler et al., 1978: 161). This visibility causes performance pressure. The performance expected from the tokens is presented as being normalized, although it is actually above the normal, and even in the category of “outstanding success”.

Boundary Heightening

The second barrier created by the dominant group to limit the behaviour of the tokens is coined as boundary heightening. The dominant group tries to heighten its boundaries and present its bonds by exaggerating against the desire of “foreigner”, who is an outsider and included in group, to form a collective culture and structure by changing the culture and bond structure formed by the dominant group (Kanter, 1977: 975).

Tokens are often kept at a borderline in their interaction with the dominant group. Tokens wishing to cross the borderline must gain the trust of the dominant group and prove their loyalty. If a token is unable to prove his/her loyalty, s/he is exposed to social isolation. On the other hand, loyalty tests are related to whether tokens use any information that s/he has obtained about the dominant group to gain strength or damage the dominant group (Kanter, 1977: 979).

Role Encapsulation

Tokens are set separate from the dominant group by being compressed into prescribed stereotypes about them, in other words, status levelling is made against tokens. According to Kanter (1977), status levelling is the perception adjustment between the professional role of the token and the basic status to which it belongs. However, since the basic status is considered higher than the professional status, the said status levelling works against women in favour of men (Kanter, 1977: 981). Since the dominant group has a tendency to preserve generalizations and stereotypes pre-established for tokens, traditional women are accepted unquestioningly (Kanter, 1977: 981-984).

Occupational Inappropriate

Gender typing of occupation includes two dimensions: the normative dimension and the numerical dimension. Occupational gender typing sets norms related to which profession is appropriate for women, and women making choices beyond expectations face negative consequences (Schachter, 1951). However, this negative experience is

not related to the “fear of success” that a woman lives because of her suitability for her chosen occupation, but to, “her being despised” (Cherry and Deaux, 1978). Reskin and Hartman (1986) argue that gender apartheid is so dominant that 53% of those making occupational choices that are not suitable for gender typing, regardless of men or women, have to change their jobs. This research shows both the power of stereotypes and explains the reflections of these socially formed judgments on professional life.

Status Differences

Society is hierarchically structured into different social groups connected in terms of power and status relations. While ethnicity, age, gender and occupation are the most common statuses, not every status is of the same value and does not bring the same degree of prestige to the individual since there is a hierarchical structure between social statuses.

Gender builds different social structures for men and women. This is a structure created by behaviours, discourses and interaction. In general, culture forms a schema related to this social structure and shapes status information. In this respect, it is discussed whether men included in a group of women strengthen the status of that group. There is also such a discussion in other groups without status equality between each other. These discussions are shaped by to what extent status differences become evident and how they are manipulated (Yoder, 2002: 4).

Intrusiveness

The substitutability and prestige of the job are important in gender typing. Men are mostly employed in highly-paid and prestigious professions where there are a limited number of employees, and this makes that occupation being perceived as more masculine and more suitable for men (Coser, 1981). For this reason, it gets difficult for women to be employed in highly-paid and prestigious occupations where there are a limited number of employees by the social interference of men, and men interfere with these “uninvited guests” (Zimmer, 1986). Because women’s being employed in academia, law, physics, policing and engineering dominated by men indicates an increase in status and prestige, this results in field loss for men. Therefore, the majority wishing to remove this threat develops methods of intervention. Some of these interventions are restricted opportunities, wage inequality, job harassment, heightened standards, etc.

Purpose

The general purpose of this research is to contribute to the literature as regards to the effects of the tokenism process on the individuals who are engaged in male- and female-dominated professions. On the other hand, the particular purpose of this

study is to investigate the interaction between gender as a status and the undesired dimensions of tokenism which are performance pressure, boundary heightening, role encapsulation, status differences, occupational inappropriateness and intrusiveness. With this motive, the study focuses on the experiences of male tokens in a female-dominant environment and vice versa, the effects of such experiences on the career paths and personal development of tokens, and the role of these effects in the structural transformation of professions.

Method

Considering the need to interpret and scrutinize a social phenomenon, a qualitative research method was employed while a phenomenological pattern was used since the focal point was the experiences of the participants. In this phenomenological study, the object of study was the experiences and perceptions of the participants in regards to the dimensions of tokenism as part of the evaluation of the tokenism phenomena.

The population of the research was determined with regard to the tokenism literature. The professions ascribed to men were determined to be engineering, police officers, prison officers and sports coaching while the same for women were nursing, preschool teaching and stewardess.

The population of the research consisted of the members of the said professions who were employed by institutions and organizations located in Ankara. The participants of the research were selected in consequence of the interviews with the employees of such institutions and organizations, and the sample was created by a purposeful sampling method. Of all 41 participants, the numerical and professional distributions are as follows:

Table 1

The Sexual and Professional Distributions of the Participants

	Preschool Teachers	Sports Coaches	Forest Engineers	Stewardess	Prison Officers	Police Officers	Nurses
Women	3	3	3	4	2	3	3
Man	3	2	3	3	3	3	3
Total Number of Participants according to Professions	6	5	6	7	5	6	6

In this study, the data collected through semi-structured interview forms and an audio recording device were analysed by the researcher. The audio records taken during the interviews were transcribed into text and read using MS Office Word software. The

328 pages of transcribed data were firstly coded according to the categories established for theoretical and conceptual frameworks. Later on, the MAXQDA Pro Analytic 2018 software was used to facilitate and manage the process more systematically.

Results and Conclusion

In this study, it has been found out that there is very limited evidence to indicate that minority in numbers alone leads to the undesired experiences of tokenism. In other words, the experiences of the participant tokens are diverse. Additionally, it has been also clarified that there are various perspectives by dominant group members concerning tokens. That is, all the individuals who form a group of limited members in their profession due to their gender status cannot experience attentive assessment, increased visibility, interpersonal conflict, boundary heightening and role entrapment while none of the dominant group members give cause for such experiences. Therefore, limited representation is not a criterion alone, and there should also be other factors that affect token experiences. As a result of the diversity of the roles acquired by women and men in social life, the experiences of women and men are also varied.

The difference of the roles ascribed to men and women by the society affects the experiences acquired by token women and men. It has been concluded that women were more exposed to role entrapment while men did not experience it at all. On the other hand, it has been found out that both female and male tokens experienced professional incongruity and faced difficulties before a dominant group. In this sense, the women who were subject to professional incongruity had limited opportunities of promotion and progress while the men with the same condition achieved these faster. However, it was only men who experienced the manipulation of the status of tokens and reversed it to the benefit of tokens. It has been revealed that women were accepted to have a lower status compared to men due to the nature of their sex category. Compared to male tokens, female tokens were more exposed to interventionism. In this context, the findings represented parallelism with professional incongruity. Additionally, women are considered to have a secondary importance in both job applications and interviews.

Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Meslekler Üzerinde Nitel Bir Araştırma

Kanter (1977a)'e göre bulunduğu grup içinde cinsiyeti, etnik kökeni veya ırkı itibarıyla sayısal olarak %15 ve altında bulunan gruplar token statüsünde iken, %85 ve üzerinde bulunan gruplar hakim statüdedir. Hakim grup ile token grubun örgüt içindeki etkileşimini araştıran Kanter, tokenlerin elde ettiği deneyimlere odaklanmıştır. Kanter (1977a), tokenlerin üç tip deneyim elde ettiğini iddia etmektedir. Söz konusu deneyimler performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması olarak ifade edilmektedir. Kanter'in ifade ettiği deneyimlerle birlikte tokenlerin başka deneyimler de elde edebileceğine vurgu yapan Yoder (1983, 1991, 1996, 2002) cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik boyutlarına dikkat çekmiştir. Kanter (1977a)'den sonra tokenizm konusunda birçok araştırma yapılmıştır (Bknz. Cook, 1978; Riemer 1979; Podmore ve Spencer, 1982; Hammond ve Mahoney, 1983; Yoder 1983, 1991, 1996, 2002; Kraiger ve Ford: 1985; Yoder ve Sinnet, 1985; Flöge ve Merrill, 1986; Ott, 1989; Cautant, 1994; McDonald, 1998; Goldenhar vd., 1998; Riordan, 2000; Budig, 2002; King vd., 2010). Söz konusu çalışmaların tek ortak noktası tokenizmin sadece sayısal oranla ilişkili olamayacağıdır. Diğer bir deyişle sayısal olarak %15 ve altında olan her grup aynı deneyimi elde etmemektedir. Bu nedenle tokenizm kavramının çok boyutlu ve karmaşık olduğunu ve bu konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı tokenizm sürecine etki eden faktörleri ve tokenizmin boyutlarını birlikte değerlendirmek ve tokenizmin örgütlerin sosyal yapısı içinde nasıl işlediği konusunda tespitlerde bulunarak tokenizmin olumsuz sonuçlarını önlemek için önerilerde bulunmaktır. Bu amaçla çalışma temel olarak üç bölümlü kurgulanmıştır. Birinci bölümde tokenizm olgusu boyut ve alt boyutları ile birlikte ele alınmaktadır. İkinci bölümde araştırmanın türü, yöntemi, araştırma için belirlenmiş meslek grupları ve söz konusu meslek gruplarında yer alan katılımcılar ile ilgili bilgi verilmektedir. Bölümün devamında verilerin toplanma ve analiz süreci aktarılmaktadır. Verilerin analizi ile elde edilen bulguların aktarılmasında ise iki yöntem kullanılmıştır. İlk yöntemde verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan katılımcı söylemleri doğrudan aktarılmakta ve yorumlanmaktadır. İkinci yöntemde katılımcılardan elde edilen veriler araştırmacı tarafından atanan kodlar eşliğinde Maxqda Pro Analytic 2018 programı yardımıyla kod haritaları ile görselleştirilmektedir. Araştırmanın son bölümü olan sonuç ve öneriler kısmında ise araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmakta ve tokenizm sürecinin yarattığı olumsuz deneyimlerin önlenmesi için geliştirilen öneriler sunulmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Tokenizm Kavramı ve Boyutları

Kanter (1977: 19); temel olarak işlerinde, iş yerlerinde veya yönetim seviyelerinde %15'in altında temsil oranı bulunan grupları "token", %85 ve üzerinde oran ile bulunan hakim grubu ise "tokenist" olarak tanımlamıştır. Kanter, en fazla %15'e kadar çıkabilen küçük bir azınlığın parçası (token) olmanın olumsuz etkileri üzerinde durmuştur. Kanter'e (1977a, 1977b) göre tüm token gruplar, hakim grup karşısında performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması üzere üç olumsuz süreci deneyimlemektedir. Yoder (1991, 1996, 2002) çalışmalarında; Kanter'in ifade ettiği yetersiz düzeyde sayısal temsilden daha ötede bir boyutunun olduğuna dikkat çekmiş, tokenlerin örgüt içinde temsilini etkileyen farklı boyutların da olduğunu ifade etmiştir.

Yoder (1991, 2002) söz konusu boyutları cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik olarak ifade etmiştir. Daha açıklayıcı olabilmek amacıyla, boyutlar tablo halinde sunulmakta ve ardından kavramsal açıklamalarına yer verilmektedir:

Tablo 2

Tokenizm Boyut ve Alt Boyutları

Tokenizm Boyutları	Alt Boyutlar
Performans Baskısı (Kanter, 1977a)	a-Toplum Performansı (Beklentisi) b-İntikam Endişesi c-Sonuçların Kapsamı
Yükseltilmiş Sınırlar (Kanter, 1977a)	a- Hakim Grubun Kültürünün Abartılması b-Farklılığı Hatırlatan Kesitler c-Biçimsel Olmayan İzolasyon: Açıkça Engellenme d- Sadakat Testleri
Rol Kuşatması (Kanter, 1977a)	a- Statü Seviyelendirme b- Stereotipik Rol Atamaları
Cinsiyet Statüsü (1991, 1996, 2002)	a-Tokenlerin Statüsünün Manipüle Edilmesi b- Statü Kesişmesi
Mesleki Uyumsuzluk (1991, 1996, 2002)	
Müdahalecilik (1991, 1996, 2002)	

Performans Baskısı

Kanter'e göre token kadınlar örgüt içinde son derece görünür durumdadır (Kanter, 1977b: 972). Örgütte bireyin görünürlüğü genellikle olumlu sonuçlar yaratırken (terfi, prim vb.), buradaki görünürlük göze batma şeklini almakta ve **performans baskısı** oluşturmaktadır. Tokenlerden beklenen performans, olması gerekenin üzerinde ve hatta "üstün başarı" kategorisinde yer almasına rağmen, tokenlere normalleştirilerek sunulmaktadır. Bununla birlikte işyerinde, eğitim, toplantı, organizasyon ve sosyal etkinliklerde sürekli inceleme ve gözleme maruz bırakılan söz konusu kadınların toplumun gözünden kaçacak bir davranışta bulunması imkansızdır.

Kadınların toplum tarafından da baskı altında tutulduğunu ifade eden Kanter bu durumu **toplum performansı (beklentisi)** olarak nitelendirmektedir. İşlerine veya görevlerine devam edebilmek için üstün performans sergilemek durumunda olan tokenler, söz konusu performansı sergilediklerinde ise bunun hakim grubu rahatsız edeceği endişesi ile gizli kalmasını ve hatta ödüllendirilmemesini isteme gibi bir çelişki yaşamaktadırlar. Kanter (1977a,b)'in **İntikam Endişesi** olarak nitelendirdiği bu durum, performansın doğal seyri içerisinde ilerlemesine etki etmekte ve performansın önüne geçmektedir (Spangler vd. 1978: 161).

Kanter (1977a), çalışmasında yöneticilerin kadın çalışanlardan fikir isterken, “bir kadın görüşü ile” değerlendirmeler beklediklerini tespit etmiştir. Diğer bir deyişle, kadınların beyan ettiği kişisel görüş ve düşünceleri bile tüm kadınları kapsar nitelikte olmaktadır. Kanter (1977b) bu durumu **Sonuçların Kapsamı** şeklinde ifade etmiş ve söz konusu sembolik sonuçların kapsam genişliği nedeniyle kadınlar için fırsata dönüşebileceğine vurgu yapmıştır. Diğer bir deyişle, “tüm kadınlar” olarak görülen bir kadının bu durumdan iki şekilde faydalanması mümkündür. İlk olarak işyerinde sınırlı sayıda kabul edilen kadınlar, birey olarak değil ait oldukları sosyal kategorinin temsilcisi niteliğinde olduğundan bu durumu olduğu gibi kabul etme yolunu tercih edebilmektedir. Bu yolla belirsizlikten uzaklaşan kadınlar, ait oldukları sosyal kategoriye reddetmeden, fırsatlara ulaşma yolunu açmaktadırlar (Kanter, 1977a: 215). İkincisinde odak konumunda bulunan tokenler, bu durumun yarattığı dezavantajdan kurtulmak için hakim grubun giyim tarzına ve konuşma biçimine uygun davranmayı seçmektedir. Bu yolla hakim grup üyelerine “benzeşerek” odak noktası olmaktan uzaklaşmaktadırlar.

Yükseltilmiş Sınırlar

Kutuplaşma ve abartma, performans baskısından sonra hakim grubun tokenlerin davranışlarını kısıtlamak için oluşturdukları ikinci set olarak ifade edilmektedir. Hakim grubun tokenleri “tehdit” olarak algılanması ve bariyerler oluşturması için iki neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki dışarıdan gelen ve gruba dahil olan “yabancı”nın hakim grup tarafından oluşturulmuş kültür ve bağ yapısını değiştirerek, kolektif bir kültür ve yapı oluşturma isteğine karşı hakim grup kendi sınırlarını yükseltme ve bağlarını abartarak sunma gayreti içine girmektedir (Kanter, 1977b: 975). Nedenlerden ikinci ise, tokenlerin örgüt içindeki varlığı ve gösterdikleri çabanın farkındalık yaratmasıdır.

Hakim grup üyeleri paylaştıkları değer ve kültürel unsurların önemini vurgulamak, doğruluğunu tasdik etmek amacı ile tokenler karşısında dayanışma içine girmektedirler. Kanter (1977a,b) bu durumu **Hakim Grubun Kültürünün Abartılması** olarak ifade etmektedir. Hakim grup üyeleri, toplu organizasyonlarda tokenler ve kendileri arasındaki farklılığı hatırlatan ve pekiştiren davranışlarda bulunmakta ve **Farklılığı Hatırlatan**

Kesitler sunmaktadırlar (Kanter, 1977b: 977). İma içeren soru cümleleri, küfür ve argo içeren şakalar buna örnek teşkil etmektedir. Bununla birlikte, hakim grup üyeleri bazı faaliyet ve konuşmaları ise topluluk içinde gerçekleştirmekten kaçınarak, tokenlerin söz konusu özel alanlarına girmelerini engellemekte diğer bir deyişle tokenlere **Biçimsel Olmayan İzolasyon** uygulamaktadır.

Sınır çizgisinden geçmek isteyen tokenler, hakim grubun güvenini kazanmak ve sadakatini ispat etmek zorunda olduğundan sadakat testlerine tabi tutulmaktadır. **Sadakat Testi** ise, tokenlerin hakim grupla ilgili elde ettiği bir bilgiyi güç kazanmak veya hakim gruba zarar vermek üzere kullanmaması ile ilgilidir. Bu nedenle, sadakat testinden başarılı olarak geçmek isteyen tokenler iki yol izlemektedirler.

Bunlardan birincisi, kendilerini ait olduğu sosyal kategorinin özellikleri itibari ile istisna olarak tanımlamalarıdır (Kanter, 1977b: 979). İkincisi ise, grubun mizah anlayışına uyum göstermektedir (Kanter, 1977b: 979).

Rol Kuşatması

Tokenler, kendileri ile ilgili önceden oluşmuş kalıpyargılar içine sıkıştırılarak, egemen gruptan ayrı tutulmaktadır. Tokenlerin kabul gören tek davranış biçimi, onlar için belirlenmiş kalıp yargılar ile uyumlu olarak gösterdikleri davranışlardır (Kanter, 1977b: 980). Hakim grup, tokenler için önceden oluşmuş genellemeleri ve kalıpyargıları koruma eğilimindedir. Kanter (1977a,b) **Statü Seviyelendirme** ve **Stereotipik Rol Atamaları** ile bu eğilimin pekiştirildiğini ifade etmektedir.

Kanter (1977) statü seviyelendirmeyi, tokenin sahip olduğu profesyonel rolü ile ait olduğu ve kendisini tanımlayan temel statüsü arasındaki algı ayarlaması olarak tanımlamaktadır. Kanter (1977a) çalışmasında, satış personeli olarak çalışan bir kadının kendisinden beklenen görev davranışları arasında sekreterlik olduğu ifadesine yer vermiştir. Diğer bir deyişle satış departmanı yöneticisi, satış personeli olan kadın çalışanından sekreterlik görevini de yerine getirmesi talep etmektedir. Benzer bir durum erkek hemşirler için de gündeme gelmektedir. Buldukları meslekte sayısal olarak azınlıkta bulunan erkek hemşireler de token statüsündedir. Ancak cinsiyet statüleri profesyonel statülerinden yüksek kabul edildiği için söz konusu statü seviyelendirme erkek hemşirelerin lehine çalışmaktadır. Hastaları onları hemşire olarak değil “doktor” olarak çağırılmaktadır (Kanter, 1977b: 981).

Kanter (1977) kadınlar için annelik, cinsel obje, şirinlik rolü ve demir leblebi şeklinde tanımladığı dört farklı stereotipik rol ataması olduğunu ifade etmektedir. Kanter’e göre (1977); söz konusu rollerin her biri, belirli bir davranış eğiliminden hareketle oluşmuştur. Söz konusu roller, kadınların iş ve sosyal yaşamlarına da etki etmektedir.

Cinsiyet Statüsü

Toplum birbirine güç ve statü ilişkileri açısından bağlı farklı sosyal gruplar halinde, hiyerarşik olarak yapılanmıştır. Etnik köken, yaş, cinsiyet ve meslek en yaygın statüler olmakla birlikte toplumsal statüler arasında hiyerarşik bir yapı olduğundan, her statü aynı değerde değildir ve bireye aynı oranda prestij sağlamamaktadır. Tokenin cinsiyeti de, tokenin statüsüne etki etmektedir. Diğer bir deyişle erkek tokenler, kadın tokenlerin yaşadığı olumsuz deneyimlerle karşılaşmamaktadır (Yoder, 1991: 180). Bu konuda yapılmış çalışma ve araştırmalar (Heilman, 1993; Terborg, 1977; Sacket vd.,1991; Cohen ve Swim,1995; Reskin, 1988); cinsiyetin, tokenin statüsüne etki ettiğini destekler niteliktedir. McDonald vd. (1997) tarafından lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir diğer çalışma **Tokenlerin Statüsünü Manipüle Edilmesi** konusunda önem teşkil etmektedir. Çalışmada, lisans öğrencilerinden oluşan bir grup öğrencinin isim, yaş, eğitim durumu, hobileri, algıladıkları güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgiler alınmıştır. Daha sonra bu öğrenciler arasından rastlantısal olarak seçilen kadın öğrenciler telefon ile aranmış ve altı kişilik üç ayrı gruba karar verme konusunda liderlik etmek üzere görevlendirildikleri bildirilmiştir (McDonald vd., 1997: 102). Her gelen kadın öğrenciye, sorunlar hakkında kısaca bilgi verilmiş ve diğer grup üyeleri gelene kadar kendileri ile paylaşılan sorunlar ve çözümleri üzerinde düşünmeleri istenmiştir. Konu pilot uygulamada üç durum oluşturulmuştur. Birinci grupta, grup lideri ve diğer grup üyelerinin aynı yaş ve eğitim düzeyinde olduğu kadınlardan oluştuğu diğer bir deyişle token statüsünün bulunmadığı bir yapı oluşturulmuştur. İkinci grupta, grup liderinin kadın ve grup üyelerinin aynı yaş ve eğitim düzeyinde olduğu ancak grup üyelerinin tamamının erkek olduğu bir durum tasarlanmış ve cinsiyete dayalı token statüsünün bulunduğu bir yapı oluşturulmuştur. Üçüncü grupta, grup liderinin kadın ve grup üyelerinin tamamının erkek ancak grup liderine oranla daha genç ve daha az eğitilmiş olduğu (grup üyelerinin tamamı lise öğrencisidir.) bir durum yaratılmıştır. Başka bir ifadeyle, yüksek statülü cinsiyete dayalı token durumu oluşturulmuştur. Bu çalışmanın sonucuna göre; token olmayan birinci gruba oranla ikinci ve üçüncü grupta daha fazla ayrışma ve kalıp yargı ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ikinci ve üçüncü grubun her ikisinde de grup lideri kadın; token statüsünde olmakla birlikte, ikinci gruba liderlik eden kadının daha fazla performans baskısı, endişe ve tedirginlik hissettiği ortaya konmuştur.

Tokenlerin deneyimlerini etkileyen temel statü cinsiyet olmak ile birlikte, cinsiyetin yanısıra tokenin farklı statüleri de bulunabilmektedir. Özellikle ırk ve etnik köken olarak karşımıza çıkan bu statülerin cinsiyetle kesişmesi **Statü Kesişmesi** olarak nitelendirilmekte ve tokenin deneyimlerine etki etmektedir. Yoder vd.'nin (1996) yaptığı çalışmada, lisans öğrencisi olan Afro Amerikan ve beyaz kadınların ırk ve/veya etnik kökenlerinin hedeflerine ulaşmaları konusundaki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır (Yoder vd., 1996b). Bu amaçla, söz konusu kadın denekler ile dört durum oluşturulmuştur: token olmama durumu, cinsiyete dayalı token durumu, etnik kökene

dayalı token durumu, hem cinsiyet hem etnik kökenin birlikte bulunduğu token durumu. Örneğin dördüncü durumda Afro-Amerikan kadınlar, beyaz erkeklerin egemen olduğu bir grupta çalışmaya başlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre; sosyal atmosfer ve yakın iş arkadaşlığı birinci grupta daha iyi algılanır iken, token olma durumunda tercih edilmiş bir boyutta olmamıştır. Bu durum üçüncü ve dördüncü grupta test edildiğinde ise, dördüncü gruptaki tokenlerin algıladığı sosyal atmosferin gergin ve mesafeli olduğu belirlenmiştir (Yoder vd., 1996: 175).

Mesleki Uyumsuzluk

Kanter'in çalışmasında tokenizmin öznesi olan kadınlar aynı zamanda erkek egemen bir meslekte çalışan kadınlardır. Diğer bir deyişle söz konusu kadınların cinsiyet-meslek uyumsuzlukları bulunmaktadır. Mesleki cinsiyet tiplemesi hangi mesleğin kadına uygun olup olmadığı konusunda normlar koymakta, normatif beklentilerin dışında seçim yapan kadınlar olumsuz sonuçlar ile karşılaşmaktadır (Schachter, 1951).

Reskin ve Hartman'ın (1986) yaptığı çalışmada, mesleki cinsiyet tiplemesine uygun olmayan meslek seçimleri yapan bireylerin %53'ü iş değişikliği yapmak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu araştırma hem kalıpyargıların gücünü göstermekte hem de toplumsal olarak oluşturulan yargıların iş yaşamındaki yansımalarını temsil etmektedir.

Müdahacilik

Sınırlı sayıda çalışanın bulunduğu, yüksek maaşı ve prestiji bulunan mesleklerde genellikle erkekler yer almaktadır. Bu durum söz konusu mesleğin erkeğe daha uygun olarak algılanmasına neden olmakta (Coser, 1981) ve kadınların bu mesleklerde çalışması erkeklerin sosyal müdahalesi ile zorlaştırılmaktadır. Çünkü, kadınların bu mesleklerde yer alması onların statü ve prestij artışına işaret ederken, erkeklerin de alan kaybına yaşamasına zemin hazırlamaktadır (Zimmer: 1986).

Kanter kadın satış personelleri ile yaptığı görüşmede müdahalecilik yöntemleri ile karşılaştıklarını tespit ederken, token kadınların sayılarının artması halinde tokenizmin yarattığı olumsuz deneyimlerin azalacağını belirtmektedir (Kanter: 1977a, 283-284). Bununla birlikte Yoder (1991), müdahalecilik olgusu ve sayısal oranının tokenizm deneyimlerine etkisinin birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Yoder, 1991: 185). Aksi takdirde temel hedef tokenlerin sayısal varlığını arttırarak meslek ve kariyer fırsatlarını eşitlemek olacaktır ki, bu nokta da tokenizmin diğer tüm boyutları yok sayılmış olacaktır (Yoder, 1991:186). Yoder (1991)'e göre sayısal olarak azınlıkta olan tokenlerin performans baskısı, sosyal izolasyon ve rol kuşatması deneyimlerini yaşadıkları bilinmektedir. İlave olarak söz konusu tokenler kadın ise, cinsel taciz ve kısıtlanmış fırsat gibi başka deneyimlerle de mücadele

etmektedirler. Tokenlerin hakim grup içindeki sayısalalarının artışı, görünürlüklerini nispeten yitirmelerine ve iş koşullarının daha rahat hale gelmesine neden olmaktadır. Fakat söz konusu artışının sürekli hale gelmesi ve önemli miktarlara ulaşması durumu; hakim grubun düşmanlığının artmasına, gruplar arası geçişin kısıtlanmasına ve düşük ücret uygulamasına neden olmaktadır (Yoder, 1991: 188).

Yöntem

Araştırmanın Türü ve Deseni

Bu çalışmada sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak ve incelemek ihtiyacından yola çıkarak nitel araştırma yöntemi ve tokenizm olgusuna ilişkin katılımcıların deneyimleri odak noktası olarak görüldüğü için olgu bilim deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreninin belirlenmesinde tokenizm alanyazınından yola çıkılmıştır. Erkeklerle özgü olduğu düşünülen meslek tipleri mühendislik (Ott, 1978), polis memurluğu (Martin, 1980; Ott, 1989), hapisane görevlileri (Jurick, 1985; Zimmer, 1986, 1988), spor antrenörlüğü (Kane ve Stangl, 1991); kadınlara özgü olduğu düşünülen meslek grupları ise hemşirelik (Floge ve Merrill, 1985; Fottler, 1976; Greenberg ve Levine, 1971; Segal, 1962; Ott:1989), okulöncesi öğretmenliği (Croos ve Bagihole, 2006) ve kabin memurluğu (Jackson, 1974) olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın evreni Ankara’da yer alan kurum ve kuruluşlarda söz konusu mesleklerde yer alan çalışanlar şeklinde belirlenmiştir. Bu kurum ve kuruluşlarda çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde araştırmaya katkı verecek katılımcılar belirlenmiş ve amaçlı örneklem yöntemiyle örneklem oluşturulmuştur. Amaçlı örneklem, genelleme yapılmaması gibi bazı sınırlılıklara sahip olmakla birlikte, olguların keşfedilmesi ve açıklanmasında araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılır (Berg & Lune, 2015: 71). Söz konusu sınırlılığın bir diğer sebebi olguyu yaşayan bireylerin çok az sayıda olması ve örnekleme dahil edilebilecek birey sayısının kısıtlı olmasından kaynaklanabilmektedir. Okulöncesi öğretmenleri, antrenörler, orman mühendisleri, kabin ekibi memurları, polis memurları, hemşireler, infaz ve koruma memurlarından olmak üzere toplam 41 katılımcının yer aldığı çalışmada, katılımcıların sayısal ve mesleki dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyet ve Meslek Dağılımı

	Anaokulu Öğretmenleri	Antrenörler	Orman Mühendisleri	Kabin Memurları	İnfaz ve Koruma Memurları	Polisler	Hemşireler
Kadın	3	3	3	4	2	3	3
Erkek	3	2	3	3	3	3	3
Mesleğe Göre Toplam Katılımcı	6	5	6	7	5	6	6

Araştırmanın Veri Toplama Süreci

Araştırmada; literatür taraması ışığında araştırma sorusuna yönelik temalar belirlenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular, tokenizm konusunda yapılan nitel çalışmalar (Bknz: Gustafson, 2008; Stichman vd., 2010; Cognard-Black, 2004; Williams, 1995; LaSala vd., 2008; Anastas, 2004; Lupton, 2006; Floge ve Merrill, 1986; Roth, 2004; Guadagno ve Cialdini, 2007; Guadagno ve Fobes; 1995; Jackson vd., 1995; Niemann, 1999; Comaz Dias ve Beverly, 1994; Archbold ve Schulz; 2008; Cross ve Bagilhole; 2002) göz önüne alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme formu oluşturulduktan sonra belirlenen bir token ve bir hakim grup üyesi ile ön görüşme yapılmış, görüşme sonrası gerekli değerlendirme ve güncellemeler yapılmıştır. Görüşmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgilendirme yapılmış, gizlilik konusunda güvence verilmiştir. Çalışmada katılımcıların isimleri kullanılmamış, katılımcılar token grup üyesi, hakim grup üyesi olarak tanımlanmışlardır. Söylemlerin aktarıldığı kod haritalarında katılımcının belirtmiş olduğu kişi ve kurum isimleri de araştırmacı tarafından değiştirilmiş ve gizliliği sağlanmıştır. Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla katılımcılara açık uçlu sorular da yöneltilmiştir. Görüşme süresince katılımcılara hiçbir yönlendirmede bulunulmamış, katılımcıların düşüncelerini rahat ifade edebilecekleri bir ortam sağlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların uygun olduğu tarih ve saat üzerinde görüş birliğine varılarak, katılımcıların kendi kurumlarında yer alan toplantı ve çalışma odalarında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler 30 ile 60 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler katılımcıların sözlü onayı ile ses kayıt cihazı aracılığıyla kaydedilmiştir.

Katılımcı görüşmeleri, Nisan 2019 tarihinde başlamış Haziran 2019 tarihinde tamamlanmıştır. Görüşme esnasında katılımcının bahsettiği temel noktalar ve kullandığı önemli kelimeler ve kavramlar not alınmış diğer bir deyişle katılımcı için nelerin önemli olduğu hakkında ipuçları sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Fenomenolojik araştırmalarda verilerin analizi, bir olayın yaşantılarını ve anlamlarını açığa çıkarmaya yöneliktir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 74). Bu araştırmada veriler yorumlayıcı fenomenolojik yöntemle analiz edilmiştir. Yorumlayıcı fenomenolojik analizde, bireyin deneyimleri çerçevesinde belirlenen fenomeni katılımcının ayrıntılı biçimde ele alması ile başlayan ve böylelikle fenomeni tanımlayan analitik bir yapı oluşturulmaktadır. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz bir katılımcının derinlemesine incelenmesi ile başlamakta ve sonra ikinci katılımcının derinlemesine incelenmesiyle devam etmektedir (Pietkiewicz ve Smith, 2014). Bu bağlamda veri analizinin başlangıç aşamasında katılımcıların özellikle üzerinde durdukları bazı noktalara ilişkin notlar alınmakta, tekrar eden temalar belirlenmekte ve böylece üst-alt temalar oluşturulmaktadır. Her katılımcı için gerçekleştirilen bu süreç sonucunda, katılımcılar arasında tekrar eden ortak ve karşıt görüşler belirlenerek temalar oluşturulmaktadır (Smith vd., 2009: 79-80). Analiz aşamasından önce veriler düzenlemekte ve bu düzenlemeler genellikle bilgisayar ortamında yapılmaktadır. Elde edilen işlenmemiş veriler metne döküldükten sonra probleme hakimiyet sağlanması ve problemin net olarak anlaşılması amacıyla araştırmacı tarafından defalarca okunmaktadır. Bu aşama tamamlandıktan sonra analiz süreci başlamaktadır. Verilerin ardından oluşturulan belgeler araştırmacı tarafından analiz edilmekte, analiz edilen veriler araştırmacının yorumlamaları ve katılımcıların deneyimleri ile bir araya getirilerek okuyucuya rapor halinde görselleştirilerek sunulmaktadır (Creswell, 2016: 182- 187).

Bu çalışmada da yarı yapılandırılmış görüşme formuyla ses kayıt cihazı kullanılarak toplanmış veriler araştırmacı tarafından dinlenmiştir. Görüşmelerde alınan ses kayıtları MS Office Word programına aktarılarak metne dönüştürülmüştür ve okunmuştur. Metin haline dönüştürülen 328 sayfalık veri kuramsal ve kavramsal çerçevede özelinde oluşturulan kategorilere göre kodlanmıştır. Daha sonra sürecin kolaylaştırması ve sistematik biçimde yönetilmesi için MAXQDA Pro Analytic 2018 programı kullanılarak rapor halinde görselleştirilmiştir.

Bulgular

Çalışmada kullanılan MAXQDA Pro Analytic 2018 programının okuyucuya sunduğu en önemli görsel araçlardan biri kod haritalarıdır. Kod haritaları, araştırmacı tarafından belirlenmiş ve atanmış kodların birbirleri ile olan ilişkilerini belgeler bazında analiz ederek görselleştirmektedir. Kod haritaları, dil engelinin üstesinden gelmek için oldukça

faydalıdır. Çalışmada kod haritaları oluşturulmasındaki temel amaç; tokenizmin boyutlarını ifade eden altı ana kodun (Performans Baskısı, Yükseltmiş Sınırlar, Rol Kuşatması, Statü Farklılıkları, Mesleki Uyumsuzluk ve Müdahalecilik) ve söz konusu ana kodlara bağlı alt kodların her bir meslek grubunda hangi kodlar ile yoğun etkileşimde olduğu konusunda okuyucuyu bilgilendirmektir. Bu bulgular aşağıda her bir meslek grubuna özgü başlıklar altında sunulmaktadır:

Okulöncesi Öğretmenleri

Okulöncesi öğretmeni token erkekler kendilerini “istisna” olarak tanımlamaktadırlar. Token okulöncesi öğretmenler istisna olma durumunu hem sayıca az olmalarını açıklamak için, hem de kadın egemen bu meslekte başarılı olmalarının ne kadar zor ve yorucu olduğunu vurgulamak için kullanılmaktadırlar. *“Çok az erkek meslek olarak okul öncesi öğretmenliğini tercih ediyor. Ben öğrenci iken 75 kişilik sınıfta 3 erkek, 72 kız olarak eğitim almıştık.”* ifadesini kullanan token erkeklerden biri bu duruma örnek teşkil etmektedir.

“14 yıllık öğretmenlik yaşantımda 7 yıl boyunca sınıfta bizzat öğrenci ile çalışarak öğretmenlik yaptım. Buna köy okulları da dahil. Bunu özellikle söylüyorum çünkü taşrada okul öncesi öğretmenleri hep kadındır. Bu yönümle kendimi istisna olarak kabul ediliyorum.” ifadesini kullanmıştır.

Kanter (1977)’e göre stereotipik rol deneyimi token kadınların yaşadığı bir deneyimdir. Fakat kadınlar hakim grup üyesi konumunda iken bile söz konusu stereotipik rol kuşatması deneyimini edinmektedir. Token katılımcılardan biri bu durumu *“Okulöncesi öğretmenliği meslek olarak kadına daha uygun görülüyor. Söz konusu çocuk olduğu için kadın daha şefkatli, anaç ve yardımsever olarak algılanıyor. Dolayısı ile meslekte cinsiyete dayalı önyargı var maalesef.”* şeklinde ifade etmektedir.

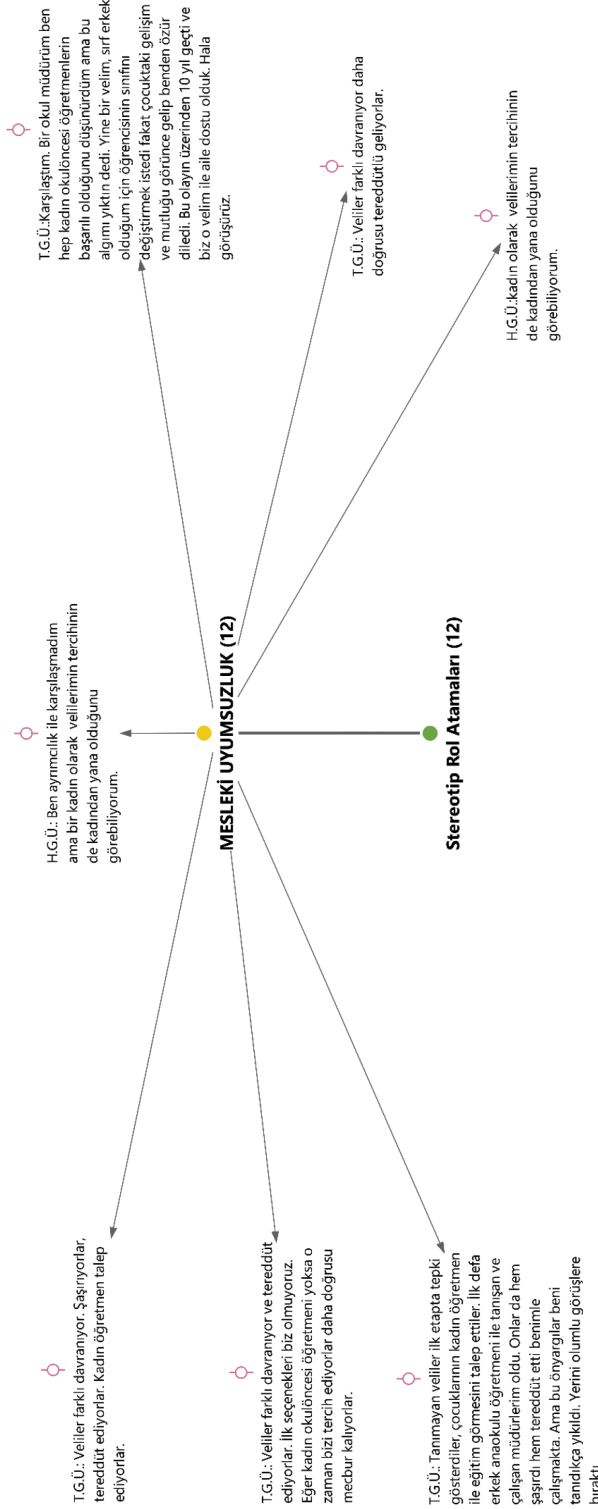
Statü seviyelendirme deneyimiyle de tokenler değil, hakim grup üyesi kadınlar karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyet statüsü itibariyle erkeklere kıyasla *“düşük”* statüde kabul edilen kadınların, okulöncesi öğretmenliği mesleğinde de karşı karşıya kaldıkları durum bu bakış açısının uzantısıdır. Hakim grup üyesi okulöncesi öğretmenlerinden biri bu durumu *“Okul öncesi öğretmenlik, öğretmenlik gibi görülüyor maalesef. Hal böyle olunca “bakıcılık işi” kadına daha uygun görülüyor. Kadın da erkek de olsa anaokulu öğretmeni öğretmendir. Çocuğa yaşam becerileri verir, farkındalık verir, sosyal ve akademik hayata hazırlar.”* şeklinde ifade etmektedir.

Cinsiyeti itibari ile *“yüksek”* statüde kabul edilen erkekler, kadınların egemen olduğu bu meslekte yönetsel görevlere talip olmakta ve söz konusu görevleri almaktadır. Token grup üyeleri, kadınların yönetsel görevlerde bulunmamasını iki nedenle açıklamaktadır: Bu nedenlerden ilki, kadınların aile yaşamlarını önceliklendirmesidir. İkinci neden ise

zaten sayıca az olan token erkekler, yönetsel pozisyonlar için başvurularında erkek kotalarının dolmaması sebebiyle avantajlı hale gelmektedir. Diğer bir deyişle, kadınların başvuru yaptığı yönetsel görevlerde yığılma olurken, erkekler için böyle bir yığılma olmamaktadır. Buna benzer bir durum yurtdışı görevlendirmelerinde de yaşanmaktadır. Token grup üyesi katılımcılardan biri yurtdışı görevlendirmesi için yaptığı müracatta 3 erkek , 25 kadın olarak mülakata çağrıldıklarını ifade etmiştir. Söz konusu mülakat sonucunda erkek adayların kontenjanı dolduramaması sebebiyle hepsinin seçildiğini ancak kadınlar arasında eleme olduğunu dile getirmiştir. Hakim grup üyesi kadınlar ise, yönetsel görevlere talip olmaları durumunda bile olumsuz yanıt aldıklarını ifade etmektedirler. Velilerin kadın öğretmenlerini sınıfta görmek istemesi nedeniyle yönetimin bu tip kararlar aldığını savunmaktadır. Erkek okulöncesi öğretmenlerinin “gizlendiği” bu yapı erkeklerin lehine sonuçlar üretmektedir.

Çalışmaya katılan token grup üyesi üç erkek katılımcı da yönetsel görevlerde bulunmaktadır. Katılımcılardan biri bakanlıkta üst düzey yönetici, diğer ikisi ise okul müdürü olarak görevlerine devam etmektedir. Dolayısıyla token erkeklerin, hakim grup üyesi kadınlar tarafından müdahalecilik uygulamasına maruz bırakıldığı düşünülmemektedir.

Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir:



Şekil 1. Okulöncesi öğretmenlerine ait kod ilişkileri haritası

Okulöncesi öğretmenleri katılımcılar ile yapılan görüşmelerde; mesleki uyumsuzluk ve rol kuşatması ana koduna bağlı stereotip rol atamaları arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle söz konusu mesleğe tokenlerin uygun olmadığı düşüncesinin temelinde yatan ana söylem kadınlara atfedilen rol atamalarından kaynaklanmaktadır. Kadınların anaç, şefkatli, merhametli ve çocuk iletişimindeki başarısı nedeniyle kadın okulöncesi öğretmenleri talep edilmekte ve bu nedenle meslek kadınlara atfedilmektedir.

Antrenörler

Altı antrenör katılımcı arasında iki kadın antrenör bulunmakta ve söz konusu iki kadın antrenör token grup üyesi olarak kabul edilmektedir. Her ikisi de başarılarından ve çalışmalarından ziyade, “kadın” olmalarına odaklanılmasından rahatsız olduklarını belirtmiş, haklı oldukları konularda bile tartışma ve çatışma ortamından kaçındıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum söz konusu token kadınların intikam endişesi yaşadıklarını doğrular niteliktedir. Mevcut durumlarının ve işyerinde sağlamış oldukları barışın bozulmasından endişe eden token kadınlar terfi ve yönetsel görevlere aday olmak yerine mevcut pozisyonlarını korumak için çaba göstermektedirler. İlave olarak token kadınlar kendileri ile ilgili tüm detayların bilinmesinden rahatsızlık duymakta ve bu nedenle toplu organizasyon ve yemeklerden özellikle kaçınmaktadırlar. Token kadınlar, kendilerini ispat etmek için çok çalışmakta bunu yaparken de maskülen roller üstlenmektedirler. “*Barikat kursalar yıkarım*”, “*benim topuklu ayakkabım yoktur...*” ifadelerinin hakim grupla uyumlu olma ihtiyacından kaynaklandığı düşünülmektedir.

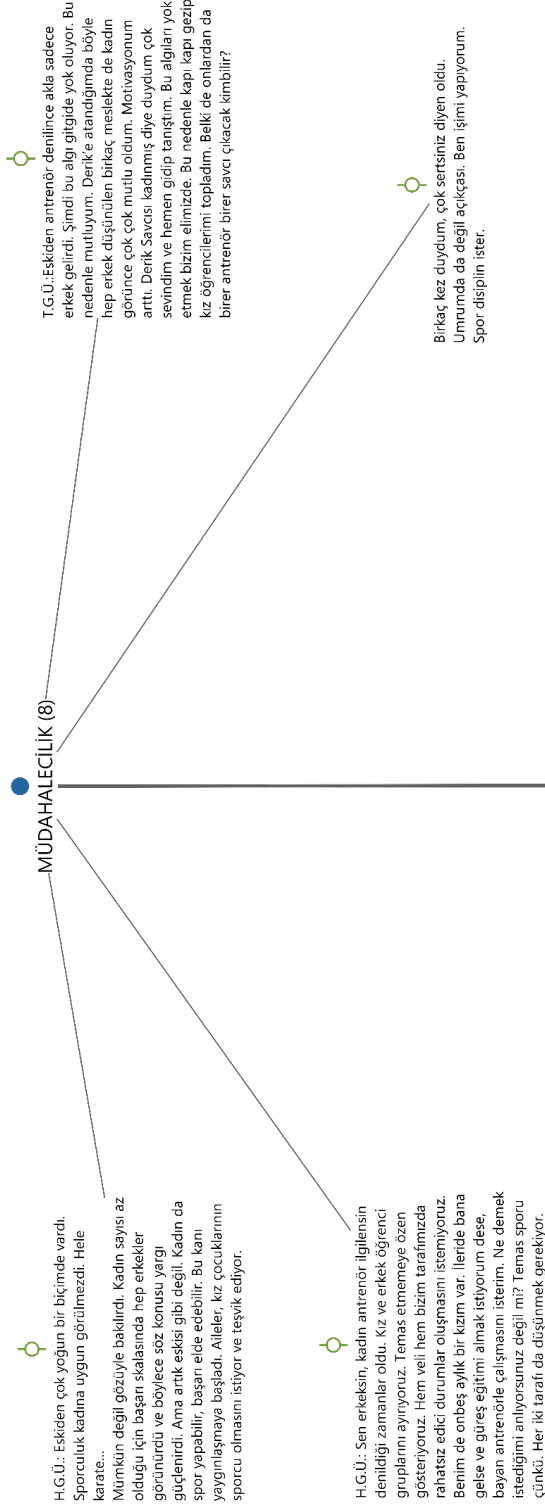
Token konumunda olan kadın antrenörler hakim gruptan farklı olan özelliklerinin vurgulandığını, sıklıkla bu mesleği neden seçtiklerini açıklamak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Hiçbiri hakim grupla sosyalleşmek istemediği gibi, hakim grubun hiçbir üyesi de tokenlerle sosyalleşmeyi istememektedir. Çünkü söz konusu sosyal organizasyonlarda hakim grubun dile getirdiği başarı hikayeleri, askerlik anıları, küfürlü şakalar token kadınları rahatsız etmektedir. Kendileri başarı hikayelerini anlatmaya fırsat bulamamakta ve mevcut durumlarını açıklamakta yetersiz kalmaktadırlar. Bu nedenle bu konuda sert tutum gösteren token kadınlar, maskülen ifadeler kullanmaktadırlar. “*Başarımdan bahsedilmezse, bahsettirim*”, “*şaka yapan duvara toslar....*” gibi ifadeler bu duruma örnek niteliğindedir. Kendilerini “istisna” olarak tanımlayan token kadınlar, meslekten ayrılmayı düşünmemekte aksine Türkiye’de yeni tanınan branşlarda çalışarak kendilerini ispat etme yolunda tercihlerini ortaya koymaktadırlar. Bununla birlikte seçtikleri branşlarda da az sayıda olmaları nedeniyle performans baskısı ile yüzleşmektedirler.

Token kadınların, stereotipik rol ataması deneyimini yaşadıkları belirlenmiştir. Yetersizlikle suçlanan kadınlar, çocuk sporcuların eğitimine yönlendirilmekte ve orada başarılı olacakları iddia edilmektedir. Bu durum, kadının anaçlığı ve çocuk sporcu ile daha iyi iletişim kurabilmesi gerekçesiyle açıklanmaktadır. Benzer bir biçimde temas gerektiren (güreş ve okçuluk gibi) sporlarda da kadınlar ön planda tutulmaktadır. Token antrenörlerden biri “*Temas gerektiren sporlarda kadınlar daha fazla tercih edilir.*” söyleminde bulunmuştur. Spor kurumları özellikle başlangıç eğitimi aşamasında erkek antrenörleri geri planda tutarak, kadın antrenörlerle çalışma yapılmasını teşvik etmekte ve böylece kurum imajını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Diğer yandan eğitim çalışmalarında geri planda tutulan erkek antrenörler, müsabaka ve şampiyonluk yarışmalarına hazırlanmakta ve ön plana çıkmaktadır. Böylelikle erkek antrenörler

milli takım seçmelerinde üstün performans göstererek, branşlarına uygun takımlarda yer alabilmektedirler.

Hakim grup üyeleri, kadınların söz konusu mesleğe uygun olmadığını düşünmektedir. Kadınlar, yoğun çalışma saatlerinin, ulusal ve uluslararası müsabaka ve organizasyon katılımlarının gerektirdiği şehir dışı mesailerin aile hayatına zarar vereceğine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte kadınlar bu fikri paylaşmamakta, ulusal ve uluslararası arenada önemli başarılar elde etmiş kadın sporcuların var olduğunu ifade etmekte ve meslekten ayrılmayı düşünmediklerinin altını çizmektedirler.

Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.



Tokenin Farklı Özelliklerine Odaklanma (6)

Şekil 2. Antrenörlere ait kod ilişkileri haritası

Antrenör katılımcılar ile yapılan görüşmede müdahalelilik kodu ile performans baskısı ana koduna bağlı özelliklerine odaklanma alt kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan katılımcıların müdahalelerle karşılaşmaları ile terfi ve atamalarda göz ardı edilmelerinin temelinde tokenlerin yaptıkları işler değil, token olmalarına neden olan temel özelliklerine odaklanılması yer almaktadır.

Hemşireler

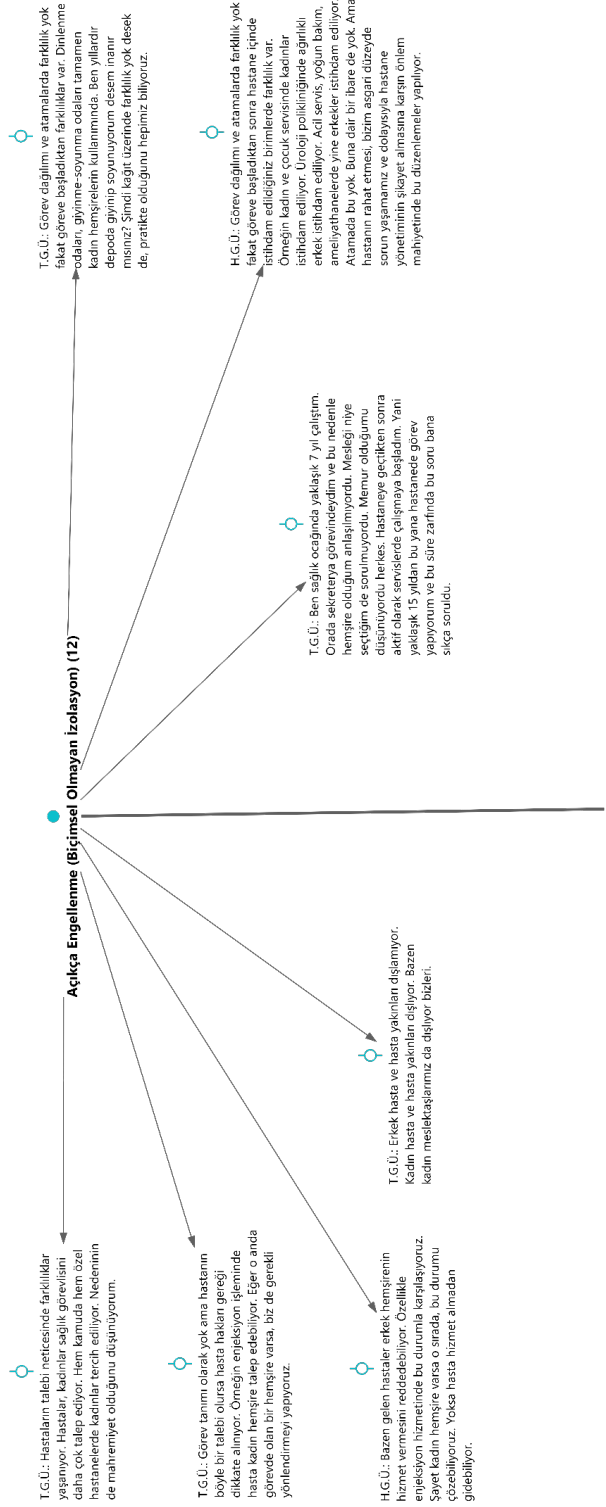
Hemşirelik mesleğinde token konumunda bulunan erkekler, performans baskısını tüm boyutları ile deneyimlemektedir. Yönetim, hakim grup üyeleri ve hastalar tarafından gereğinden fazla eleştiriye maruz kaldıklarını ifade eden token erkekler, hastalar tarafından da son derece görünür olma ve zaman zaman verdikleri hizmetin reddine varan bir süreci aktarmaktadırlar. Bu nedenle token erkek hemşireler kurum tarafından “gizlendiklerini” kabul etmektedirler. Acil polikliniği, ambulans ve yoğun bakım üniteleri tokenlerin gizlendiği birimlerin başında gelmektedir. Söz konusu “gizlenme” amacının yanı sıra, bu birimler hastanın taşınabilmesi için fiziksel gücün gerekli olduğu birimlerdir. Bu nedenle token erkekler bu birimlerde hem kas güçlerinden yararlandığını hem de gizlendiklerini belirtmektedirler. Daha fazla sorun yaşamaktan çekinen token erkekler, kadın meslektaşları ile tartışma ve çatışma ortamına girmekten kaçınmakta ve hem “gizli” hem “sessiz” olmayı tercih etmektedirler.

Yükseltilmiş sınırlar deneyimi ile en çok karşılaşan grup token erkek hemşirelerdir. Token erkekler, hakim grubun izolasyonuna tabi tutulmaktadır. Gece mesaisi olan meslekte kurum tarafından tahsis edilmiş bir adet dinlenme odası bulunmasına rağmen söz konusu odayı hakim grup üyeleri sadece kendi kullanımlarına ayırmışlardır. Bununla birlikte token grup üyesi erkek hemşireler giysilerini değiştirmek için koridorda yer alan depo odasını kullanmaktadırlar. Token hemşirelerden biri bu durumu “*Çoğu zaman depoda giysilerimi değiştirmek zorunda kalıyorum...*” şeklinde ifade etmiştir. İlave olarak hakim grup üyesi kadınların ayda bir kere toplandıkları organizasyonları bulunmaktadır. Toplantı ve organizasyonlara token erkekler dahil edilmemekte, iş ile ilgili organizasyonlarda bir araya gelindiğinde ise hakim grup üyeleri kendilerine özgü sohbet konuları oluşturmaktadır. Bu sohbetlerde token erkekler sessiz kalmayı tercih etmekte; uzlaşamadıkları konularda fikir beyan etmeleri durumunda çatışma endişesi yaşamaktadırlar.

Hakim grup üyesi konumunda bulunan kadın hemşireler de mesleğin zorlu ve yorucu olması nedeniyle sıklıkla “*sert*” sıfatı ile anıldıklarını dile getirmişlerdir. Token erkeklerin ise rol kuşatması deneyimini yaşamadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte hemşirelik mesleğinde rol kuşatması deneyiminin sınırlı kaldığını ve statü seviyelendirme deneyiminin ise erkekler lehine çalıştığını söylemek mümkündür. “*Bize hitap ederken abi diyen var, doktor bey diyen var.*” ifadesini kullanan token grup üyesi erkek hemşire, hastaların çoğu zaman kendilerine nasıl hitap edeceğini bilemediklerini dile getirmektedir. “*Doktor bey*” ifadesi prestijli ve yüksek statülü mesleğe gönderme yaparken, “*abi*” ifadesi saygıyı barındırmaktadır. Kadın egemen bir mesleği tercih eden erkeklerin görece statü düşüşü toplumun bu ifadeleri kullanması ile yükseltilmeye çalışılmakta ve bu durum statü seviyelendirmesi olarak yorumlanmaktadır.

Sağlık hizmetleri müdürleri, idari ve mali işler müdürleri erkek hemşirelerden seçilmektedir. Kıdem kriterini tamamlayan tüm adaylar mülakatlara çağrılmakta ancak seçimler erkeklerden yana olmaktadır. Hakim grup bu durumu adaletsiz olarak değerlendirmekte iken, token grup bu durumu erkek hemşirelerin tüm servislerde istihdam edilememesinin sonucu olarak açıklamaktadır. Bu nedenle token erkekler, mesleğin ilk yıllarından itibaren yönetsel görevlere hazırlık yapmakta, sosyal ağlarını bu yönde geliştirmektedir.

Token erkek katılımcıların hiçbiri müdahalecilik deneyimi ile karşılaşmamakta; hakim grup üyesi konumunda bulunan kadınlar tarafından güç, kaynak veya fırsat eşitsizliğine maruz bırakılmamaktadır. Hakim grubun müdahalecilik faaliyeti olmadığı gibi, tokenler yönetsel görevlerde daha hızlı ilerlemekte ve statü farklılıklarında dile getirilen tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi durumu gündeme gelmektedir. Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.



Şekil 3. Hemşirelere ait kod ilişkileri haritası

Hemşireler ile yapılan görüşmelerde yükseltilmiş sınırlar ana koduna bağlı açıkça engellenme (biçimsel olmayan izolasyon) ve sadakat testleri alt kodları arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, token hemşirelerin en çok karşılaştığı tokenizm deneyimi yükseltilmiş sınırlar olmakla birlikte, söz konusu deneyimin hakim grubun uyguladığı sadakat testleri ve biçimsel olmayan izolasyon ile belirginleştiğini söylemek mümkündür.

İnfaz ve Koruma Memurları

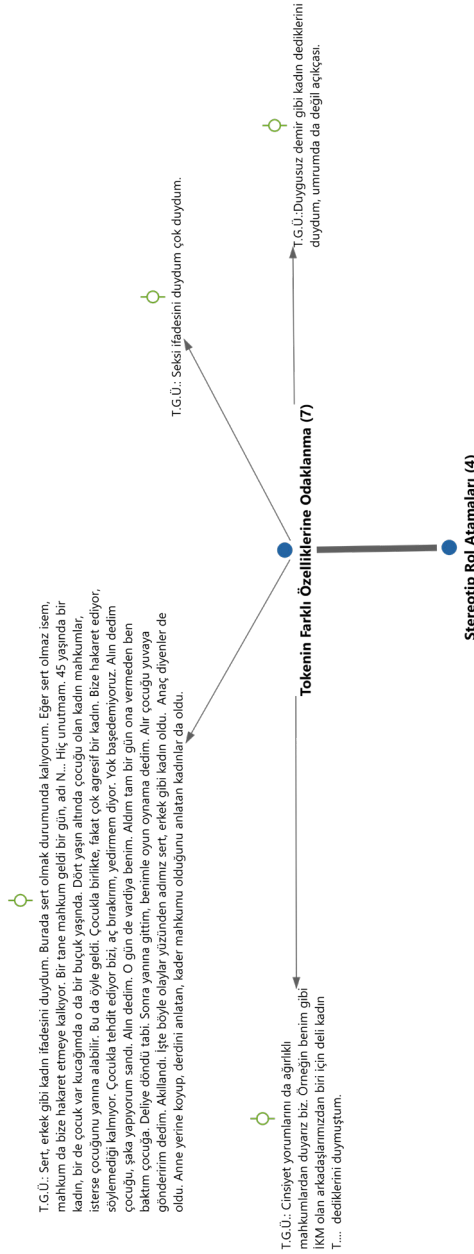
Token grup üyesi konumunda bulunan kadınların tamamının performans baskısı hissettiği belirlenmiştir. Kendilerini ispat etmek zorunda kalan token kadınlar çok çalışmakta, mesleklerinde yeterli bilgi ve donanımına sahip olduklarını ispat etmek için emek vermektedirler. Token kadınların yaşadıkları performans baskısının ana kaynağı mahkumlar ve toplum olmakla birlikte, hakim grup üyesi konumunda bulunan erkekler de söz konusu performans baskısını arttıracak söylem ve eylemlerde bulunmaktadır. Hakim grup üyesi erkekler, kadınların fiziksel yetersizliklerine gönderme yapmakta ve bu meslekte kas gücünün önemine işaret etmektedirler. Tüm bu nedenlerle token kadınlar tartışma ve çatışmadan özellikle uzak durmaktadırlar.

Hakim grubun kültürünün en çok abartıldığı meslek grubu olan infaz ve koruma memurluğu, küfür ve argo kullanımının da en yaygın olduğu meslekler arasında bulunmaktadır. Nitekim hakim grup üyesi katılımcılardan biri bu durumu “*futbol konuşulur, argo ve küfür kullanımları da mevcuttur maalesef. Küfür ve argo kullanımı birbirimize karşı olmaz. Yola sokamadığımız mahkum için kullanılır. Aslında doğru değil biliyorum ama oluyor maalesef. Mecbur kalıyoruz bir noktada...*” sözleri ile doğrulamaktadır. Hakim grup üyesi katılımcılar, söz konusu konuşma dilini mahkumları “*adam etmek*” için kullandıklarını dile getirmektedirler. Token ve hakim grup üyeleri işyerinde ve dışında birlikte sosyalleşmemektedir. Olası organizasyonlarda ise token kadınlar eşlerinin de bulunduğu ortamlarda sosyalleşmeyi tercih etmektedir. Diğer bir deyişle, statü denkliğinin eşleri ile kurulabileceğini düşünmektedirler. Toplum tarafından şaşkınlık ve tereddütle karşılanmaları nedeniyle, mesleği neden seçtiklerini sık sık açıklamak durumunda kalan token kadınlar, farklı olduklarını da aynı sıklıkla hatırlamaktadırlar. Bu durum token kadınların kurum değiştirme isteğini arttırmaktadır.

Token kadınlar stereotipik rol atamaları ile çok sık karşılaştıklarını “*sert, seksi, deli vb.*” birçok sıfatla anıldıklarını belirtmektedirler. Fakat söz konusu sıfatlar hakim grup tarafından değil, mahkumlar tarafından seçilmekte ve kullanılmaktadır.

İsyan, yeni bir suç ve firarın önlenmesi durumları haricinde infaz ve koruma memurlarının karşı cins mahkum ile iletişimi bulunmamaktadır. Benzer durum karşı cins meslektaşları için de geçerlidir. Diğer bir deyişle yukarıda bahsi geçen olağanüstü koşullar haricinde token kadınlar, hakim grup üyesi erkek meslektaşları ile bir araya gelmemektedir. Ancak, hakim grup üyelerinin kültür ve davranış biçimleri token kadınları önemli ölçüde etkilemektedir. Bu durumun iki temel nedeni olduğu düşünülmektedir. İlki, token kadınların hakim grubun kültürü olarak ifade ettiği “*argo ve küfür kullanımı*”nın hakim gruba değil, mahkumlara ait olma olasılığıdır. İkincisi ise hakim grup üyeleri erkeklerin yönetsel görevler alması ile birlikte token kadınlarla günlük mesai içinde yoğun iletişime başlaması ve söz konusu iletişim neticesinde hakim gruba ait olduğu düşünülen “*argo ve küfür*” kültürün benimsenmiş olma olasılığıdır.

Hakim grup üyelerinin tamamı mesleğin kadınlar için uygun olmadığını düşünmektedir. Türk örf ve adetleri gereği kadının “*korunması gereken bir emanet*” olduğuna vurgu yapılmaktadır. Mesleği seçen token kadınlar, iş bulamadıkları için mesleği tercih ettiklerini ve gelirinin iyi olması nedeniyle de işten ayrılmadıklarını belirtmektedirler. Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.



Kabin Memurları

Token erkekler, yolcuların ve kadın meslektaşlarının kendilerini detaylı incelediklerini dile getirmekte, bu görünürlüğü azaltmak için çok çalıştıklarını belirtmektedirler. Çalışmaya katılan token erkeklerin tamamı yönetsel görevlerde bulunmaktadır. Hakim grup üyesi kadınların, bundan rahatsız olduğunu düşünen token erkek katılımcılardan biri VIP uçuşlar için seçildiğini duyan kadın arkadaşları için *“terfimi duyan kadın arkadaşlarım beni tebrik etmedi ve iletişimlerini minimuma indirdiler”* ifadesini kullanmıştır. Token erkek bu durumu, başarının takdir edilmemesi olarak yorumlamaktadır.

Kabin ekibi memurları uzun uçuşların ardından konaklama yaptıkları şehirlerde yeni yerleri görme, birlikte yemek yeme vb. aktiviteleri planlamakta ve bundan memnuniyet duymaktadır. Token kabin ekibi memurlarından biri *“eşim ile aynı şirkette ve böyle bir uçuş sonrası yaptığımız konaklamada tanıştık.”* ifadesini kullanmıştır. Token erkeklerin tamamı kendilerini istisna olarak tanımlamaktadır. Gerek meslekteki sayısal azlıkları, gerek çok çalışmaları, gerekse kariyer yollarında hızlı ilerlemeleri nedeniyle kendilerini “istisna” olarak değerlendirmekte ve bu yönüyle token okulöncesi erkek öğretmenler ile benzeşmektedirler.

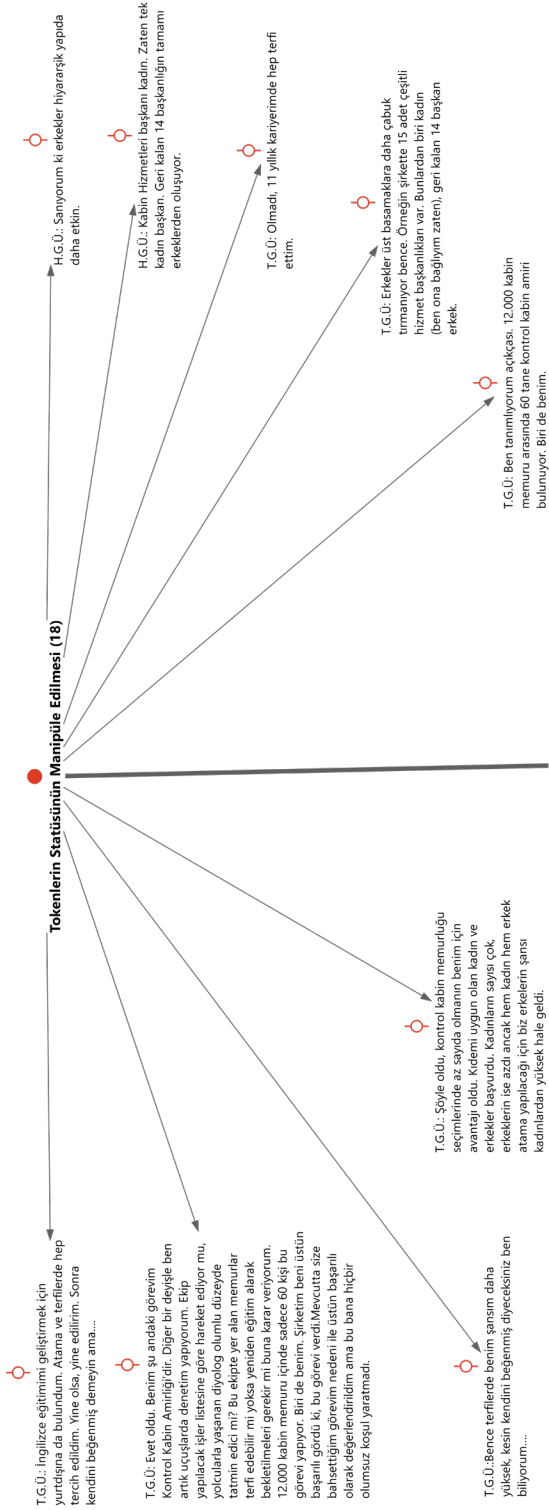
Hakim grup üyesi kadınların tamamı stereotipik rol atamaları ile karşılaşmaktadır. *“Sert, seksi, anaç vb.”* sıfatlar ile anıldıklarını ifade etmektedirler. Geçmişte kadın kabin ekibi memurlarının uniformalarının kırmızı kısa etek, kırmızı yelek ve beyaz gömlekten oluştuğunu, kırmızı renk ve kısa etek seçiminin kadını *“cinsel obje”* olarak sunduğunu ifade etmektedirler. Token grup üyelerinden biri *“kadınlar genellikle daha tercih edilir oluyor fakat bu durum o kadar ileri gitmiş ki bir dönem kadın kabin memurları birer cinsel obje gibi algılanmış.”* ifadesi ile stereotipik rol atamalarından cinsel obje rolünün kadın kabin ekibi memurlarına atfedildiğini dile getirmektedir. Hakim grup üyesi kadınlardan biri *“Örneğin şirket sadece kadın adaylara yönelik iş ilanına çıkarken, sadece erkek adaylara yönelik iş ilanı çıkartmamaktadır. Kabin ekibi memuru alımlarında şirketin tercihi kadınlardan yana olmakta ve kadın kabin ekibi memurlarının sayısı hep fazla tutulmaktadır.”* ifadesini kullanmaktadır. Ayrıca kadın kabin ekibi memurlarının, kaptan pilotların cinsel ima ve şakalarına maruz kaldıkları ve işlerini kaybetme korkusu ile sessizliklerini korudukları belirtilmiştir. Bununla birlikte token erkekler kadınların fiziksel güçlerinin yetersizliğine vurgu yapmakta, özellikle erkek kabin ekibi memuru alımlarını söz konusu fiziksel güce olan ihtiyaçla açıklamaktadırlar.

Kabin ekibi memurları ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmakla birlikte, kadınlar statü seviyelendirmeyi deneyimlemeye devam etmektedir. Bu durum özellikle seyahatlerde kendini göstermektedir. Örneğin Arap Emirlikleri ve Suudi Arabistan uçuşlarında erkek yolcular erkek kabin memurları ile kadın yolcular kadın kabin memurları ile

iletişime geçmektedir. Benzer bir biçimde havayolu şirketinin asker taşıma sözleşmesi gereğince yaptığı asker taşımalarında tüm kabin ekibi erkek memurlardan seçilmekte, hiçbir kadın kabin ekibi memuru bu uçuşlarda yer almamaktadır.

Hakim grup üyesi kadınlar, erkeklerin terfi ve atamalarda tercih edilmelerini sadece “*çok çalışmak*”la açıklayamamaktadırlar. Kadınlara kıyasla erkeklerin, yönetsel görevlere daha hızlı terfi etmelerinin “*erkek*” olmakla ilişkisine dikkat çekmekte ve “*şirketin üst yönetimi ağırlıklı erkeklerden oluşuyor.*” ifadesini kullanmaktadırlar. 12.000 kabin ekibi memuru arasından seçilen 60 kişilik kontrol kabin ekibi memurunun 46’sı erkek, 14’ü kadından oluşmaktadır. Benzer bir biçimde 12.000 kişi içinden seçilen 70 VIP kabin ekibi memurunun 50’si erkek, 20’si kadın memurlar arasından seçilmiştir. Söz konusu seçimler, tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi olarak yorumlanmaktadır. Benzer biçimde şirkette yer alan 15 hizmet başkanlığının sadece birinde kadın yönetici, geri kalan 14 hizmet başkanlığında erkek yöneticilerin tercih edildiği ifade edilmektedir. Bu durum, token erkeklerin cam merdiven¹ etkisi yaşadıklarını düşündürmektedir. Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.

1 İlk kez 1992 yılında Christine Williams tarafından ortaya konan Cam Merdiven (Glass Escalator), cinsiyeti itibariyle yüksek statüde kabul edilen erkeklerin, kadın egemen meslekleri seçmeleri halinde düşük kabul edilen mesleki statülerinin terfi verilmesi veya yüksek maaş ödenmesi suretiyle iyileştirilmesi, meşrulaştırılması ve böylece statü seviyelendirme süreci olarak ifade edilmektedir.



Şekil 5. Kabin ekibi memurlarına ait kod ilişkileri haritası

Kabin ekibi memurları ile yapılan görüşmede mesleki uyumsuzluk kodu ile tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi alt kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Fakat bu ilişki söz konusu kodların birbirini tamamlaması yönünde değildir. Tam tersine meslekte yer alan katılımcılar, token erkeklerin mesleki uyumsuzluklarını ifade etmekte birlikte yine aynı katılımcılar tokenlerin statüsünün manipüle edildiğini de teyid etmektedirler. Tokenlerin mesleki uyumsuzluğu kabul edilemezlikte, iş ve görevlerinde en hızlı ilerleyenler kabin ekibi memurları token erkeklerdir.

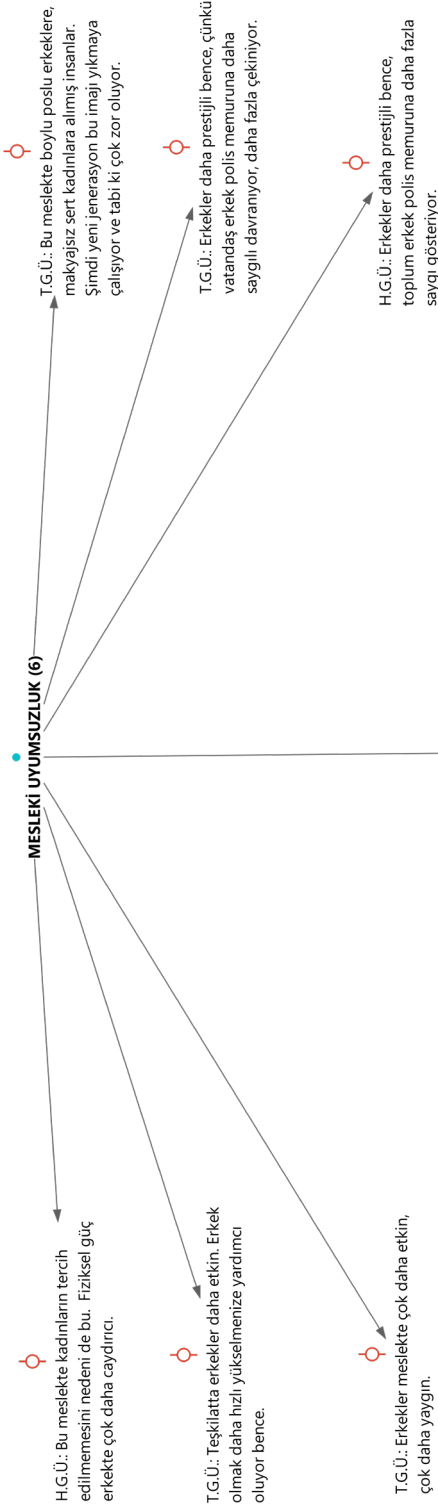
Polis Memurları

Polis memuru kadınlar son derece görünür olduklarını dile getirmektedirler. 30 kişilik ekipte 4 kadın 26 erkek olarak çalışan token kadınlar, hakim grubun kendileri ile ilgili tüm detayları bildiğini ifade etmektedirler. Yaşları, medeni durumları, mezun oldukları okullar, çocuk sahibi olup olmadıkları hakkında hakim grup üyeleri bilgi sahibidir. Token kadınlar ise hakim grup üyelerinin sadece isimlerini bildiklerini ifade etmekte ve tamamına “*abi*” diye hitap ettiklerini dile getirmektedirler. Token grup üyesi kadın polis memurlarından birinin “*Eğer vantandaş ile tartışma gündeme gelirse, zaten abilerimiz hemen müdahale eder.*” ifadesi hem intikam endişesini azaltma isteği hem de hakim grup üyelerinin “*yüksek statüsünün*” kabulü şeklinde yorumlanmaktadır.

Hakim grubun hemen her ortamda futbol konuşmaları, askerlik anıları ve kahramanlık hikayelerinin anlatılması, konuşma ve şakalaşmalarda küfür ve argo kullanımının yaygın olması token kadınları rahatsız etmektedir. Token kadınlar iş yaşamı dışında hakim grup üyeleri ile sosyalleşmekten çekinirken, eşler ile yapılan programlara daha olumlu bakmaktadırlar. Diğer bir deyişle hakim grup üyesi erkek polis memurlarının eşleri ve kendi eşlerinin de bulunduğu sosyal ortamları tercih etmektedirler. Token katılımcılardan birinin “*Eşimle tanıştırmadan erkek iş arkadaşlarımla sosyalleşmem.*” ifadesi bu durumu destekler niteliktedir.

Mesai saatlerinin belirsizliği, yoğun çalışma koşulları, gece nöbetlerinin olması token kadınların aile yaşamında sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle katılımcılar, farklı kurumlara geçmek için mevcut kurumlarına taleplerini ilettiklerini ifade etmektedirler. Token kadınların tamamı stereotipik rol atamalarına maruz kalmaktadır. “*Şirin, cici, sert vb.*” sıfatları alan kadınlar zaman içinde bu sıfatların değişeceğini umduklarını ifade etmektedirler.

Token kadınlar, komiser ve komiser yardımcılığı gibi yönetsel pozisyonlar için tercih edilmediklerini söz konusu pozisyonlar için yapılan seçimlerin erkeklerden yana olduğunu dile getirmektedirler. Bununla birlikte toplumsal olay ve patlamalarda da geri planda tutulduklarını, riskli bölgelerde görev yapmadıklarını ifade etmekte bu durumun deneyim eksikliğini de beraberinde getirdiğini aktarmaktadırlar. Söz konusu deneyim eksikliğinin yönetsel görevlere aday olma konusunda, ileride gündeme gelebilecek olası terfi ve atamalarda kendilerine olumsuz yansıdığını ve dezavantajlı duruma düşürdüğünü belirtmektedirler. Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.



Farklılığı Hatırlatan Kesitler (12)

Şekil 6. Polis memurlarına ait kod ilişkileri haritası

Polis memurları ile yapılan görüşmelerde mesleki uyumsuzluk kodu ile farklılığı hatırlatan kesitler alt kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan token kadımların mesleğin cinsiyet tüpemesine uygun olmadığı düşüncesi kadınların fiziksel yetersizlikleri nedeniyle caydırıcılıklarının az olması ile açıklanmaktadır. Söz konusu fiziksel yetersizlik ve farklılık hem toplum em hakim gruplarıyla tarafından sıklıkla hatırlatılmaktadır. Bu bakış açısı da hakim grup üyesi erkeklerin meslekte daha baskın ve daha itibarlı olduğu algısını pekiştirerek, yönetsel basamaklarda daha hızlı ilerlemelerine neden olmaktadır.

Orman Mühendisleri

Token grup üyesi konumunda bulunan kadın orman mühendisleri kendilerini ispat etmek için çok çalışmakta ve mesleklerinde başarılı olduklarını göstermek istemektedirler. Token kadın orman mühendisinin “*Ben bu meslekte çoğu erkeğe taş çıkartırım. Benim yaptığım işi birçoğu yapamaz, benim bildiğim, gezdiğim araziye birçoğu görmemiştir. Samimi söylüyorum...*” şeklindeki ifadesi buna örnek gösterilebilir. Gereğinden fazla eleştirilme ve yıldırma gibi davranışlara maruz kalan kadınlar, çatışma ve tartışmadan uzak durarak sadece işlerine yoğunlaşmayı tercih etmektedirler. Özellikle anne olma sürecinde yaşanan sıkıntılara vurgu yapan token kadınlar, bu doğal sürecin yöneticiler tarafından “*abartılarak*” sunulmasından ve kendilerini başarısız göstermek için bir araç olarak kullanılmasından duydukları rahatsızlığı dile getirmektedirler. Paralel bir biçimde hakim grup üyesi ve yönetici konumunda olan erkek orman mühendisi de hamilelik sürecini “*işin aksaması*” olarak yorumlamaktadır. Bu durum da token kadınlar üzerinde ilave performans baskısına ve endişeye neden olmaktadır.

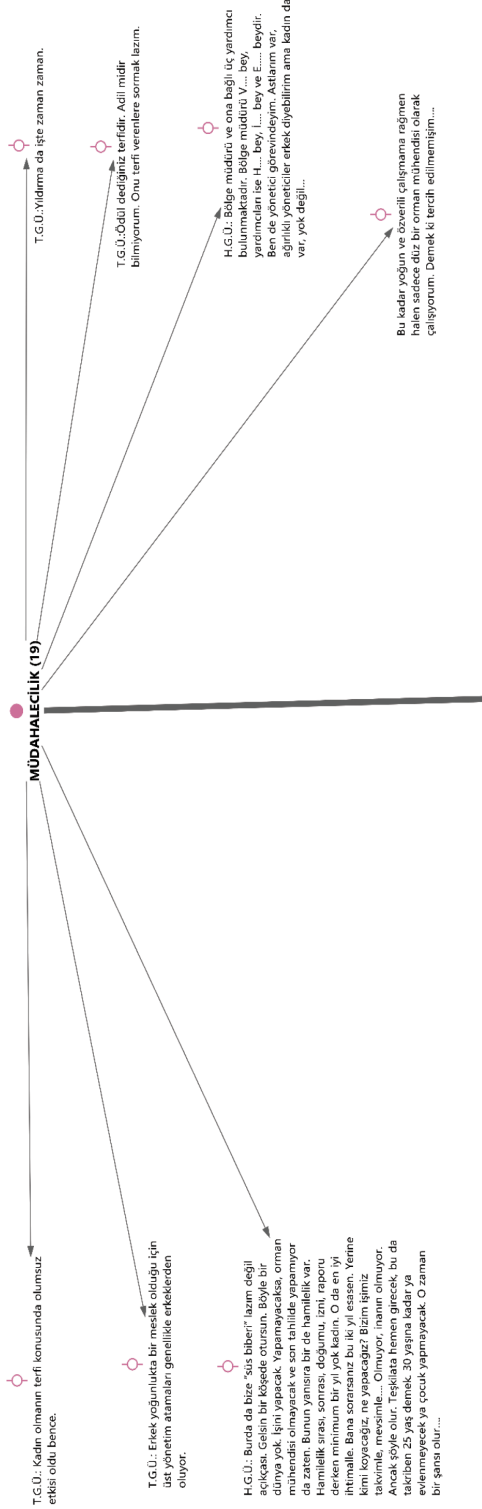
Token kadınlar mesleği niye seçtiklerini açıklamak zorunda kalmaktadırlar. Sataşma, küfür ve argo kullanımının hiç olmadığını dile getiren token kadınlar, futbol ve kurum sorunlarının çok sıklıkla sohbet konusu olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Token kadınlar ve hakim grup üyesi erkekler, iş ve mesai dışında bir araya gelmekten kaçınılmaktadırlar. İlave olarak tokenler, hakim grubun davranışlarından duydukları rahatsızlığı “*niye onlardan biriymiş gibi davranayım, onlar önce kendisine baksın*” sözleriyle dile getirmektedir.

Token konumunda bulunan orman mühendisi kadınların “*sert, yumuşak başlı*” gibi sıfatlar aldığı ifade edilmektedir. Maskülen bir meslekte bulduklarını ifade eden kadınlar, söz konusu stereotipik rol atamaları karşısında şaşkınlık duymakta bununla birlikte mühendis denilince akla sadece erkeklerin gelmesinden rahatsızlık duymaktadırlar. Token kadın orman mühendislerinden biri “*Mühendis denince akla sadece erkek gelmemeli. Bu yargıyı kırmamız gerekiyor.*” ifadesini kullanmıştır. Nitekim mühendislik gibi prestijli mesleklerin erkeklere atfedilmesinin nedeninin de erkeğin yüksek statülü varsayımından ileri geldiği düşünülmektedir. Bununla birlikte token grup üyesi kadınlar ve hakim grup üyesi erkeklerin tamamı mesleği erkeklere atfetmektedir. Öyle ki, çalışma sonucunda mesleki uyumsuzluk frekansının en yüksek olduğu meslek orman mühendisliği olmuştur. Bu kanıksanmış durum kadınların meslek seçiminde orman mühendisliğini tercih etmemesi, kadınların meslekte sayıca az olmaları ve alımlarda da tercih edilmemeleri gibi bir döngüyü beraberinde getirmektedir.

Token kadınlar orman mühendisliği mesleğinde yönetsel görevlerde tercih edilmediklerini, kadın olmanın dezavantaj yarattığını dile getirmektedirler. Ankara,

İzmir ve İstanbul gibi metropol kentlerde iki veya üç kadın müdür olduğunu ifade etmekte, geri kalan tüm il ve ilçelerde müdür ve müdür yardımcısı atamalarında erkeklerin tercih edildiğini dile getirmektedirler. Çalışmaya katılan token kadınların hiçbirinin statüsü manipüle edilmemektedir.

Kadınların orman mühendisliği mesleğinde ve yönetsel görevlerde az olmalarını “kadınların tercihi” olarak açıklayan hakim grup üyelerinden biri, “kadınlar kurulu düzen, konfor ve refahı kariyerden daha fazla önemsedikleri için yönetici basamaklarında bulunmamaktadır.” ifadesini kullanmıştır. Meslekte tecrübe edinilmesi için arazi ekim, bakım ve denetlemenin önemine vurgu yapılmaktadır. Fiziksel zorluğu ve yoruculuğu nedeniyle söz konusu arazi uygulamalarından uzak tutulan kadınlar “yeterince” deneyim elde edemedikleri için yönetsel görevlerde tercih edilmediklerini dile getirmektedirler. Bununla birlikte token kadınlar, söz konusu deneyime sahip olmadan, sadece “erkek” olmaları nedeniyle yönetsel görevlere atanan orman mühendisleri olduğunu belirtmekte, kendilerinin ise geri planda tutulduğunu dile getirmektedirler. Aşağıda bu açıklamaların takip edilebileceği kod haritası katılımcıların söylemleri ile birlikte görselleştirilmektedir.



Şekil 7. Orman mühendislerine ait kod ilişkileri haritası

Orman mühendisleri ile yapılan görüşmelerde müdahaleçilik ana kodu ile mesleki uyumsuzluk ana kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan token kadınların mesleğin cinsiyet itplemesine uygun olmadığı düşüncesi hakim grup tarafından sıklıkla vurgulanmaktadır. Söz konusu vurgu, müdahaleçilik yöntemleri ile pekiştirilmekte ve token kadınların meslekte ilerlemelerine set oluşturmaktadır. Yöneltil görev ve sorumlulukların neredeyse tamamı hakim grup üyeleri tarafından üstlenilmekte fakat kadınların söz konusu görevlerde yer al(a)mayışları mesleğe uygun olmamaları ile açıklanmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, tokenizmin olumsuz deneyimlerini irdelemek amacıyla kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan 41 katılımcı ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Kanter (1977a), tokenizm teorisini ortaya koyduğu “Men and Women of the Corporation” adlı kitabında sayısal olarak azınlıkta bulunan tüm bireylerin performans baskısı, yükseltilmiş, sınırlar ve rol kuşatması deneyimlerini elde edeceğini ifade etmekle birlikte çalışmasını token kadınlarla gerçekleştirmiştir. Diğer bir deyişle token erkeklerin ve diğer sayısal azınlık grupların deneyimlerine başvurmamıştır. Bununla birlikte dengeli gruplarda söz konusu olumsuz deneyimlerin de ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Çalışmada, Kanter (1977a,b)’in vurguladığı sayısal azınlık olmanın tokenizm deneyimlerine tek başına etki ettiğine dair kısıtlı ispat bulunmaktadır. Başka bir ifade ile yer aldığı meslekte cinsiyet statüsü itibari ile sınırlı sayıda bulunan bireylerin tamamı dikkatli incelenme, artan görünürlük, bireylerarası çatışma, yükseltilmiş sınırlar ve rol atamaları gibi deneyimleri elde etmemekte ve hakim grup üyelerinin tamamı da bu deneyimlere zemin hazırlamamaktadır. Çalışma sonuçları Reskin (1988)’in araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Nitekim Reskin (1988), Kanter’in hipotezini test etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında erkeklerin kadınlarla birlikte eş koşullarda çalışmaya direnç gösterdiklerini, işyerinde farklılığı “baltalayarak” hakimiyeti ellerinde tutmak istediklerini belirtmiştir. Dolayısıyla tokenizmin olumsuz deneyimlerini sayısal statüden bağımsız değerlendirmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. O halde, Kanter (1977a,b)’in ifade ettiği sınırlı temsil tek başına bir kriter değildir ve token deneyimlerini etkileyen başka faktörler de bulunmaktadır. Söz konusu tespitlerin yanı sıra Kanter’in hipotezini test eden ve Kanter (1977) ile benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Yoder vd.’nin (1983) Amerikan Askeri Akademisi’nde ilk kadın asker ile yaptığı araştırmada, Rustad (1982), Jurik (1985) ve Zimmer (1986) gibi araştırmacıların kadın infaz ve koruma memurları ile gerçekleştirdiği araştırmalarda ve Martin (1980)’in kadın polis memurları ile gerçekleştirdiği araştırmada token kadınların performans baskısı, yükseltilmiş, sınırlar ve rol kuşatması deneyimleri ile karşılaştıkları ifade edilmektedir. Ancak belirtilmesi gereken bir diğer husus ise bu çalışmaların tamamı kadın tokenlerin deneyimini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Diğer bir deyişle hiçbirinde token erkeklerin deneyimlerine başvurulmamıştır.

Kanter (1977)’in ifade ettiği gibi cinsiyet temel statülerden biri olmakla birlikte toplumsal yaşam içinde kadın ve erkeklerin rol yüklenimlerinin farklı olması, farklı deneyimleri de beraberinde getirmektedir. Toplumun kadına yüklediği roller ile erkeğe yüklediği rollerin farklılığı token statüsünde bulunan kadın ve erkeğin edindikleri deneyimlere de etki etmektedir. Çalışmanın yapıldığı meslek gruplarında hakim veya token grup üyesi fark etmeksizin kadınların tamamı sert, anaç, seksi, sevimli ve şirin gibi sıfatlar ile anılırken çalışmaya katılan erkek tokenlerin hiçbirisi meslek yaşamı boyunca sıfatlandırılmamıştır. Bu bağlamda sadece kadınların stereotipik rol atamasına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durumun token olmanın ötesinde, “kadın”

olmakla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte her iki cinsiyet grubu da erkeklerin fiziksel güçlerine atıfta bulunarak, bu gücü önemli ve değerli gördüklerini ifade eden yorumlarda bulunmuşlardır. O halde önemli olarak görülen söz konusu fiziksel güç erkekler için herhangi bir sıfat yaratmazken, kadınlara bu kadar fazla sıfat verilmesi toplumun kadına yüklediği rollerin yansımasıdır. Toplumsal feminen rol atamaları kadının iş ve meslek yaşamında güçsüz ve zayıf olarak algılanmasına neden olurken, maskülen rol atamaları erkeğin iş ve meslek yaşamında güçlü, başarılı ve atılgan olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle iş yaşamında cinsiyet kimlikleri ile savaşmak durumunda kalan kadınlar “sert” sıfatını alırken, erkekler cinsiyet kimlikleri ile savaşmadığı gibi söz konusu kimlik üzerinden yapılandırılan ve token statüsünde oldukları mesleklerde dahi ön planda olmalarını sağlayan yeni bir kimlik inşa etmiş olmaktadır. Erkeklerin hakim olduğu meslekte bulunan token kadınlar daha “maskülen” olarak anılırken, kadınların egemen olduğu mesleklerde yer alan erkekler daha “feminen” olarak algılanmamaktadır. İlave olarak bu mesleklerde kendilerini “daha az değerli” hissetmemektedirler. Oysa ki token statüsünde bulunan kadınlar, hakim grup üyesi erkekler karşısından kendilerini daha az değerli ve kalıpyargılar içine sıkıştırılmış hissetmektedir. Buldukları meslekte azınlık olmalarına karşın token konumunda bulunan erkekler, yönetsel görevlere talip olmakta ve kadınlara kıyasla bu görevlere daha hızlı erişmektedirler. Örneğin okulöncesi öğretmenliği mesleğinde yer alan token erkekler kendilerini ispat etmek için değil, öğrencilerinin başarılı olmaları için çok çalıştıklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte söz konusu token erkeklerin tamamı mesleklerinin ilk on yılında yönetsel sorumluluklar almaktadır. Benzer bir durum kabin ekibi memurluğunda da göze çarpmaktadır. Kabin ekibi memuru token erkeklerin tamamı, kariyerleri boyunca terfi ederek ilerlemiş ve yönetsel görevler almışlardır. Fakat aynı durum token kadınlar için söz konusu değildir. Buldukları meslekte sayısal olarak azınlıkta bulunan token kadınlar, yönetsel görevler için tercih edilmemektedir. Token kadınlar bu durumu “müdahalecilik” olarak yorumlamaktadır. Hakim grup üyesi erkekler ise token kadınların çocuk bakımı ve ev yaşamını önceliklendirmeleri nedeniyle bu görevleri tercih etmediklerini ve hatta reddettiklerini ifade etmektedir. Özetle, tokenizmin olumsuz deneyimleri sosyal statüsü hakim grup karşısında görece olarak düşük kabul edilen bireylerin deneyimlerinde belirginleşmektedir. Nitekim Alexander ve Thoits (1985), Dworkin (1986), Unger (1978) ve Wagner (1988)’e göre cinsiyet statüsü de bu deneyime etki eden statülerden biridir ve token kadınların olumsuz deneyimlerinin pekişmesine neden olmaktadır. Taylor ve Fiske (1976) tokenlerin etnik kökeni, ait olduğu sosyal sınıf ve aldığı eğitimin de deneyimlerine etki ettiğini ifade etmekte, bu bireylerin performans baskısı, yükseltilmiş, sınırlar ve rol kuşatması deneyimleriyle karşılaştıklarına vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte sahip olduğu bu statülerden biri veya fazlası görece olarak yüksek olan tokenlerin erk ve yetki sahibi olma, sosyal yönden merkeze doğru ilerleme ve daha fazla sorumluluk alma noktasında sınırları daha hızlı geçebildiğini ortaya koymaktadır (Webster ve Foschi, 1988).

Antrenör, infaz ve koruma memuru, polis memuru ve orman mühendisi olarak çalışan token kadınların iş doyumunun düşük olduğu, kurum ve meslek değişikliği isteklerinin yüksek olduğu ve meslek seçecek bireylere ise buldukları mesleği seçme konusunda öneride bulunmak istemedikleri gözlemlenmektedir. Bununla birlikte token erkek okulöncesi öğretmenleri ve token erkek kabin ekibi memurları için süreç farklı işlemektedir. Token erkekler hakim grup üyelerinin bulunduğu sosyal ortamlardan, organizasyonlardan ve sohbetlerden özellikle uzak durmaktadır. Diğer bir deyişle, token erkekler hakim grup üyesi kadınlar ile aralarına mesafe koymayı tercih etmektedir. Böylece “gizli” ve “mahrem” kalmasını istedikleri detayları hakim grup üyeleri ile paylaşmadıkları gibi, stratejileri hakkında da bilgi vermemektedirler. Sosyal ağlarını yönetsel görevlerde bulunan hemcinsleri ile genişletmekte ve olası terfi /atama süreçleri için kredi toplamaya devam etmektedirler. Token erkek hemşireler bu konuda istisna oluşturmaktadır. Bu durumun ise iki nedeni olduğu düşünülmektedir. İlki token erkek hemşirelerin hastalar tarafından kabul görmemesi nedeniyle kurumun söz konusu token grubu gizleme isteğinin kendiliğinden oluşmasıdır. Bu gizleme isteği, token erkek hemşirelerin sınırlı servislerde istihdam edilmesi veya hastanelerin idari birimlerine sorumlu olarak aktarılmaları ile sonuçlanmaktadır. İkinci ise token erkeklerin istihdam biçimlerinden rahatsızlık duyan hakim grup üyesi kadınların token erkek hemşirelere uyguladığı sınırları yükselterek, sosyal mesafeyi açmalarıdır. Diğer bir deyişle hemşirelerde mesafeyi koymayı tercih eden grup hakim grup iken, okulöncesi öğretmenlerinde ve kabin ekibi memurlarında mesafe koymayı tercih edenler token grup üyeleridir.

Çalışmada token kadın ve erkeklerin hakim grubun tavır ve davranışlarından endişe duyup duymadığı da araştırılmıştır. Diğer bir deyişle tokenlerin, hakim grubun intikam almak üzere davranış geliştirip geliştirmeyeceği konusundaki görüşleri araştırılmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerde token kadınların, token erkeklerle göre çok daha fazla intikam endişesi hissettiği, kaygı düzeylerinin çok daha yüksek olduğu ve bu nedenle tartışma ve çatışma ortamından uzak durarak kendilerini koruma altına aldıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte token erkeklerin önemli bir bölümü intikam endişesi taşımamakla birlikte, hakim grup üyesi kadınlardan mentorluk desteği aldıklarını da ifade etmektedir. Token kadınlar ise hiç mentorluk desteği almadıklarını belirtmektedir. Ott (1989), Cherry ve Deaux (1978), Yoder ve Sinnett (1985)’in araştırmaları da bu bulguları destekler niteliktedir. Diğer bir deyişle, mesleki uyumsuzlukları bulunan token erkekler olumsuz deneyimlerle karşılaşmamaktadır. İlave olarak görece yüksek cinsiyet statüsü itibarıyla erkekler, avantaj elde etmeye devam etmektedir (Reskin, 1988). Sacket vd. (1991) çalışmalarında, token kadınların performans değerlendirme süreçlerinde mevcut çalışma ekiplerine göre daha düşük performans puanlarıyla değerlendirildiklerini ortaya koymaktadır.

Çalışma bulgularının değerlendirilmesi ile araştırma sürecinde elde edilen veriler ve gözlemler ışığında token olmanın yarattığı olumsuz sonuçların asgari düzeye indirilmesi amacıyla bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bireylerin iş ve meslek seçimine yardımcı olmak için eğitim kurum ve kuruluşlarının çeşitli bilgilendirme seminerleri düzenlemesi ve bu yolla meslek tanıtımını sağlayarak, birey-meslek uyumu konusunda farkındalık yaratılmasına destek olmak.
- Kurum ve kuruluşların iş başvurusu ilanlarında kadın veya erkek adayların istihdam edilme sürecinde ayrımcılığa neden olan özel koşulların gerekli yasal düzenlemeler ile denetim altına alınmasını sağlamak. Böylelikle cinsiyete dayalı istihdamı ortadan kaldırmaya yardımcı olmak.
- Personel seçim sürecinde yetkinlik temelli iş başvuru formlarının oluşturulmasına özen göstermek ve cinsiyet kimliğini ön plana çıkaran resim, isim, cins işaretlemelerinin kaldırılmasını sağlamak.
- Yazılı ve görsel basında meslek cinsiyet tiplerini güçlendiren veya toplumda kadın ve erkekler için özgü olarak algılanan rolleri pekiştiren ve bu yolla güç hiyerarşileri oluşturan temaların kullanılmasında denetim mekanizmaları oluşturmak.

Gelecek Çalışma Önerileri: Tokenizm konusunda yapılan çalışmaların son derece sınırlı olması söz konusu alanda daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, cinsiyete dayalı tokenizm olgusunu irdeleyebilmek için kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde çalışma yapılmaya devam edilmesi önerilmektedir. İlave olarak, kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan token grup üyelerinin deneyimleri de farklılaşmaktadır. O halde söz konusu deneyimleri farklılaştıran etkenler nelerdir sorusu gündeme gelmektedir. Örgütsel deneyimlerin farklılaşması kadın ve erkekler için farklı seçimleri inşa etmektedir. Söz konusu karmaşık yapı, alanda daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini teyid etmektedir. Kanter (1977a) dengeli gruplarda tokenizm deneyiminin olmadığını ifade etmekle birlikte, Kanter'den sonra yapılan çalışmalarda sayısal oranın söz konusu deneyimlere etkisinin kısıtlı olduğunu ortaya koymaktadır. O halde cinsiyetin dengeli dağıldığı mesleklerde kadın ve erkek deneyimlerinin ne şekilde benzeştiği ve farklılaştığı da araştırma sorularından biri olarak gündeme gelmektedir.

Kanter (1977a) tokenizm teorisini ortaya koyarken çalışmasını kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş olmakla birlikte tokenizmin olumsuz süreçlerini cinsiyeti, yaşı, sosyal sınıfı ve etnik kökeni itibariyle sayısal olarak azınlıkta olan tüm grupların deneyimleyebileceğini ifade etmekte ve kendisinden sonra gelen birçok araştırmacı da bu konunun önemine vurgu yapmaktadır. O halde gelecek çalışmalarda tokenizm olgusu söz konusu gruplar üzerinde araştırılabileceği gibi farklı nitelikleri gereği token konumunda bulunan bireyler özelinde de araştırılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça / References

- Alexander, V. D., & Thoits, P. (1985). Token achievement: An examination of proportional representation and performance outcomes. *Social Forces*, 64, 332–340.
- Anastas, J. W. (2004). Quality in qualitative evaluation: Issues and possible answers. *Research on Social Work Practice*, 14(1), 57–65.
- Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2008). Making rank: the lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations. *Police Quarterly*, 11(1), 50–73.
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49(2), 258–277.
- Cognard-Black, A. J. (2004). Will They stay, or will they go? Sex-atypical work among token men who teach. *Sociological Quarterly*, 45(1), 113–139.
- Cohen, L. L., & Swim, J. K. (1995). The differential impact of gender ratios on women and men: Tokenism, self-confidence, and expectations. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 21(9), 876–884.
- Comas-Diaz, L., & Beverly G. (1994). *Women Of Color: Integrating Ethnic And Gender Identities In Psychotherapy*. Guilford Press.
- Cook, B. (1978). Women Judges: The End Of Tokenism. *Women In The Courts*. 84-105. Ed. W.L. Hepperly ve L. Crites. Washington: National Center For State Courts.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2016). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. New York: Sage.
- Cross, S., & Bagihole, B. (2006). It never struck me as female: Investigating men's entry into female dominated occupations. *Journal Of Gender Studies*, 15(1), 35–48.
- Dworkin, A. G., Janet S. C., & Roselind J. D. (1986). The effects of tokenism on work alienation among urban public school teachers. *Work and Occupations*, 13, 399–420.
- Floge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925–947.
- Goldenhar, L. M., Swanson, N. G., Hurrell Jr, J. J., Ruder, A., & Deddens, J. (1998). Stressors and adverse outcomes for female construction workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 3(1), 19.
- Quadagno, J., & Fobes, C. (1995). The welfare state and the cultural reproduction of gender: making good girls and boys in the job corps. *Social Problems*, 42(2), 171–190.
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of kanter's hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1–10.

- Hammond, J. A., & Mahoney, C. (1983). Reward-cost balancing among women coalminers. *Sex Roles, 9*(1), 17–29.
- Jackson, P. B., Thoits, P. A., & Taylor, H. F. (1995). Composition of the workplace and psychological well-being: the effects of tokenism on america's black elite. *Social Forces, 74*(2), 543–557.
- Jurik, N. C. (1985). An officer and a lady: Organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons. *Social Problems, 32*(4), 375–388.
- Kane, M. J., & Stangl, J. M. (1991). Employment patterns of female coaches in men's athletics: Tokenism and marginalization as reflections of occupational sex-segregation. *Journal of Sport and Social Issues, 15*(1), 21–41.
- Kanter, R. M. (1976). The impact of hierarchical structures on the work behavior of women and men. *Social Problems, 23*(4), 415–430.
- 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, the gender gap in psychotherapy*. Springer: Boston, Ma.
- Kanter, R. M. (1987). Men and women of the corporation revisited: Interview with rosabeth moss kanter. *Human Resource Management, 26*(2), 257–263.
- Kanter, R. M. (1994). Change in the global economy: An interview with rosabeth moss kanter. *European Management Journal, 12*(1), 1–9.
- King B. E., Hebl R. M., & George M. J. (2010). Understanding tokenism: Antecedents and consequences of a psychological climate of gender inequity. *Journal Of Management, 36*(2), 482–510.
- Kraiger, K., & Ford, K. (1985). A meta-analysis of ratee race effects in performance ratings. *Journal Of Applied Psychology, 70*(1), 56–65.
- LaSala, M. C., Jenkins, D. A., Wheeler, D. P., & Fredriksen-Goldsen, K. I. (2008). LGBT faculty, research, and researchers: Risks and rewards. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 20*(3), 253–267.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work & Organization, 13*(2), 103–128.
- Martin, S. (1980). *Breaking And Entering: Policewomen On Patrol*. Berkeley: University Of California Press.
- Mcdonald, T. W., Toussaint L., & Schweiger A. J. (2004). The influence of social status on token women leaders' expectations about leading maledominated groups. *Sex Roles, 50*(5/6), 401–409.
- Niemann, Y. F. (1999). The making of a token: A case study of stereotype threat, stigma, racism, and tokenism in academe. *Frontiers: A Journal Of Women Studies, 20*(1), 111–134.
- Ott, E. M. (1989). Effects of the male–female ratio at work: Policewomen and male nurses. *Psychology Of Women Quarterly, 13*(1), 41–58.
- Podmore, D., & Spencer, A. (1982). Women lawyers in england: the experience of inequality. *Work And Occupations, 9*(3), 337–361.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender & Society, 2*(1), 58–81.
- Riordan, C. M., & Lynn M. S. (1997). Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units. *Journal Of Applied Psychology, 82*(3), 342.
- Roth, L. M. (2004). The social psychology of tokenism: Status and homophily processes on wall Street. *Sociological Perspectives, 47*(2), 189–214.

- Rustad, M. (1982). *Women in khaki: the american enlisted woman*. New York: Praeger.
- Sackett, P. R., Dubois, C. L., & Noe, A. W. (1991). Tokenism in performance evaluation: the effects of work group representation on male-female and white-black differences in performance ratings. *Journal Of Applied Psychology, 76*(2), 263.
- Segal, M. W. (2006). Gender and the Military. *Handbook of the Sociology of Gender*. Springer, Boston, MA.
- Spangler, E., Marsha A. G., & Pipkin, R. M. (1978). Token women: An empirical test of kanter's hypothesis. *American Journal Of Sociology, 84*(1), 160–170.
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice, 38*(4), 633–639.
- Terborg, J. R. (1977). Women in management: A research review. *Journal Of Applied Psychology, 62*(6), 647.
- Unger, R. (1978). The Politics Of Gender: A Review Of Relevant Literature. In *The Psychology Of Women: Future Directions In Research*, edited by Julia A. Sherman and Florence L. Denmark. New York: Psychological Dimensions.
- Wagner, D. G. (1988). Gender Inequalities In Groups: A Situational Approach. In *Status Generalization: New Theory And Research*, Edited By Murray Webster And Martha Foschi. Stanford, CA: Stanford University.
- Williams, C. L. (1995). *Still a man's world: Men who do women's work* (Vol. 1). Univ of California Press.
- Worchel, S., Grossman, M. ve Coutant, D. (1994). Minority Influence In The Group Context: How Group Factors Affect When The Minority Will Be Influential. *Minority Influence, 97-114*. Ed. Worchel, Stephen, Michele Grossman, And Dawna Coutant. Chicago, Il, Us: Nelson-Hall Publishers.
- Yoder, J. D. (1983). Another look at women in the army: a comment on woelfel's article. *Sex Roles, 9*(3), 285–288.
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender & Society, 5*(2), 178–192.
- Yoder, J. D. (2002). 2001 Division 35 presidential address: context matters: understanding tokenism processes and their impact on women's work. *Psychology Of Women Quarterly, 26*(1), 1–8.
- Yoder, J. D. (1994). Looking beyond numbers: the effects of gender status, job prestige, and occupational gendertyping on tokenism processes. *Social Psychology Quarterly, 57*, 150–159.
- Yoder, J. D. ve Sinnett, L. M. (1985). Is it all in the numbers? a case study of tokenism. *Psychology Of Women Quarterly, 9*(3), 413–418.
- Yoder, J. D., & Schleicher, T. L. (1996). Undergraduates regard deviation from occupational gender stereotypes as costly for women. *Sex Roles, 34*(3-4), 171–188.
- Yoder, J. D., Aniakudo, P., & Berendsen, L. (1996). Looking beyond gender: the effects of racial differences on tokenism perceptions of women. *Sex Roles, 35*(7-8), 389–400.
- Yoder, J. D., Schleicher, T. L., & Mcdonald, T. W. (1998). Empowering token women leaders: the importance of organizationally legitimated credibility. *Psychology Of Women Quarterly, 22*(2), 209–222.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory. *Social Problems, 35*(1), 64–77.

