

**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
DOKTORA TEZİ**

**CİNSİYETE DAYALI TOKENİZM:
KADIN EGEMEN VE ERKEK EGEMEN
MESLEKLERDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Benan KURT YILMAZ

**Danışman
Doç.Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ**

İZMİR – 2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen Ve Erkek Egemen Mesleklerde Nitel Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ / 2019

BENAN KURT YILMAZ

ÖZET

Doktora Tezi

Cinsiyete Dayalı Tokenizm:

Kadın Egemen Ve Erkek Egemen Mesleklerde Nitel Bir Araştırma

Benan KURT YILMAZ

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Programı

Geleneksel cinsiyet kimlikleri, kadın ve erkeğe yüklenen roller ve kalıp yargılar, bireylerin sosyalleşme sürecinde bazı sorunlara yol açmaktadır. Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı da bu sorunlardan biri olmakla birlikte kadınların hem sosyal hem de örgütsel yaşamda daha düşük statülere sahip olmaları ile sonuçlanmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığının bir türevi olarak karşımıza çıkan tokenizm olgusu bu çalışmanın ana temasını oluşturmaktadır. Kanter (1977a)'ın örgüt yazınına kazandırdığı Tokenizm Teorisi yer aldığı meslekte sınırlı sayıda bulunan bireylerin, gruplar arası dengeli dağılımın olduğu meslek ve işyerlerine göre daha fazla sorunla karşılaştıklarını belirtmektedir. Kanter bu deneyimleri tokenizmin boyutları olarak isimlendirmiştir. Kanter'den sonra tokenizm konusunda çalışan araştırmacılar, Kanter'in ortaya koyduğu deneyimler dışında farklı deneyimlerin de olduğuna dikkat çekmiş ve söz konusu deneyimlerin de kadın ve erkek tokenlerde farklı yansımaları olduğunu dile getirmiştir.

Çalışmada Kanter (1977a)'ın ortaya koyduğu performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması deneyimleri ile Yoder (1991,1996, 2002)'in ortaya koyduğu statü farklılıkları, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik boyutları birlikte ele alınmaktadır. Bu bağlamda çalışma kadın egemen mesleklerde erkeklerin, erkek egemen mesleklerde kadınların deneyimlerini keşfetmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kadınların egemen olduğu meslekler okulöncesi öğretmenliği, hemşirelik ve kabin ekibi memurluğu olarak

belirlenmiştir. Erkeklerin egemen olduğu meslekler ise antrenörlük, infaz ve koruma memurluğu, polis memurluğu ve orman mühendisliği olarak saptanmıştır. Çalışma, kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan tokenleri grup üyeleri ve hakim grup üyelerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Yapılan araştırma, tokenizmin boyutları olarak ifade edilen söz konusu deneyimlerin tamamını birlikte araştırması bakımından önem teşkil etmektedir. İlave olarak bu çalışma, söz konusu boyutların Türkiye’de araştırılması bakımından ilk olmakta ve önemli saptamalarda bulunmaktadır. Bu çalışma geleneksel olarak kabul görmüş rollerin bireylerin iş yaşamlarına kritik etkilerini açıklaması bakımından önem taşımaktadır. İkinci olarak söz konusu geleneksel rollerin iş yaşamında kim için hangi koşulda bariyere; hangi koşulda cam merdivene dönüştüğünün tespiti açısından bilgi vermektedir. Üçüncüsü, kadın ve erkeğe uygun görülmeyen mesleklerde yer alan söz konusu çalışanların kalıpyargılar nedeniyle yaşadıkları çatışma ve gerginliğin çözümü noktasında sessiz kalma, uzlaşma, müzakere etme veya çatışmayı sürdürme gibi yöntemlerin hangisine veya hangilerine başvurdıklarını açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Tokenizm, Toplumsal Cinsiyet, Statü, Kadın Egemen Meslekler, Erkek Egemen Meslekler.

ABSTRACT
Doctoral Thesis
Doctor of Philosophy
Gender Based Tokenism
A Qualitative Study on Male-Dominant and Female-Dominant Professions
Benan KURT YILMAZ

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Business Administration
Business Administration Program

Traditional gender identities, roles and stereotypes attributed to women and men have caused some problems in the socialization process of individuals. Gender discrimination against women is one of these problems, thus, women have lower status in both social and organizational life.

The phenomenon of tokenism, which is a derivative of gender discrimination, is the main theme of this study. Kanter (1977a)'s theory of tokenism states that individuals who are available in limited number in their professions face more problems than professions and workplaces where there is a balanced distribution among groups. Kanter called these experiences the dimensions of tokenism. The researchers who works on the tokenism after Kanter pointed out that there are different experiences apart from the experiences revealed by Kanter and that these experiences have different reflections on male and female tokens.

In this study, performance pressure, boundary heightening, role encapsulation revealed by Kanter (1977a) and the status differences, occupational inappropriate and 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 female-dominated professions and women in male-dominated professions. Professions dominated by women were identified as preschool teachers, nursing and stewardess. The

professions dominated by men were determined as coaching, prison officers, police officers and forest engineering. The study was conducted with the participation of token group members and dominant group members in the female and male dominant professions.

This conducted research is important since it investigates all of these experiences in question expressed as dimensions of tokenism together. In addition, this study is the first study in Turkey which is investigating these dimensions and it also reveals significant determinations. This study is important as it explains the critical effects of traditionally accepted roles on individuals' professional lives. Second, it provides information for the determination of "in which conditions and for whom the traditional roles in question becomes a barrier or a glass escalator in a professional life". Third, it explains which methods the employees in the professions not suitable for women and men use to solve the experienced conflict and tensions they face due to stereotypes.

Keywords: Tokenism, gender, status, male-dominated occupations, female-dominated occupations.

**CİNSİYETE DAYALI TOKENİZM:
KADIN EGEMEN VE ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xviii
GİRİŞ	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE**

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1.1. Tokenizm	5
1.1.1.1. Tokenizmin Bileşenleri	10
1.1.1.2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet	11
1.1.1.3. Toplumsal Cinsiyet ve Hiyerarşik Asimetritler	13
1.1.1.4. Stereotipler ve Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri	16
1.1.2. Tokenizmin Boyutları	20
1.1.2.1. Performans Baskısı: Spot Işıklar Altında Bir Yaşam (Performance Pressures: Life In The Limelight)	21
1.1.2.1.1. Toplum Performansı (Public Performance)	23
1.1.2.1.2. Sembolik Sonuçlar (Symbolic Consequences) : Sonuçların Kapsamı (Extension of Consequences)	24
1.1.2.1.3. Tokenizm Döngüsü (Tokenism Eclipse): Tokenin Farklı Özelliklerine Odaklanma	25

1.1.2.1.4. İntikam Endişesi (Fear of Retaliation)	26
1.1.2.1.4. Tokenlerin Performans Baskısına Yanıtı	27
1.1.2.2. Yükseltilmiş Sınırlar (Boundary Heightening)	28
1.1.2.2.1. Hakim Grubun Kültürünün Abartılması (Exaggeration of Dominants' Culture)	29
1.1.2.2.2. Farklılığı Hatırlatan Kesitler (Interruptions as Reminders of “Difference”)	30
1.1.2.2.3. Açıkça Engellenme: Biçimsel Olmayan İzolasyon (Overt Inhibition: Informal Isolation)	31
1.1.2.2.4. Sadakat Testleri (Loyalty Tests)	31
1.1.2.2.5. Tokenlerin Yükseltilmiş Sınırlara Yanıtı	32
1.1.2.3. Rol Kuşatması (Role Entrapment)	32
1.1.2.3.1. Statü Seviyelendirme (Status Levelling)	33
1.1.2.3.2. Stereotipik Rol Atamaları (Stereotyped Role Induction)	34
1.1.2.3.3. Tokenlerin Rol Kuşatmasına Yanıtı	35
1.1.2.4. Statü Farklılıkları	37
1.1.2.4.1. Tokenlerin Statüsünün Manipüle Edilmesi	38
1.1.2.4.2. Statü Kesişmesi	39
1.1.2.5. Mesleki Uyumsuzluk (Occupational Inappropriateness)	42
1.1.2.6. Müdahalecilik	45
1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE	47
1.2.1. Tokenizm Teorisine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuram ve Yaklaşımlar	47
1.2.1.1. Sosyal Kimlik Kuramı (Social Identity Theory)	49
1.2.1.1.1. Sosyal Sınıflandırma	50
1.2.1.1.2. Sosyal Karşılaştırma	50
1.2.1.1.3. Sosyal Özdeşleşme	51
1.2.1.1.4. İç Grup Yanlılığı	51
1.2.1.1.5. Minimal Grup Paradigması	53
1.2.1.1.6. Hiyerarşik Statüler, Sosyal Değişim ve Sosyal Yaratıcılık	54

1.2.1.1.7. Tokenizm Bağlamında Bireysel ve Kollektif Eylem	59
1.2.1.2. Sosyal Baskınlık Kuramı (Social Dominance Theory)	66
1.2.1.3. En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Optimal Distinctiveness Theory)	68
1.2.1.4. Benzerlik – Çekim Yaklaşımı (Similarity – Attraction Paradigm)	69
1.2.1.5. Çekim – Seçim – Yıpranma Modeli (Attraction – Selection – Attrition Model)	73
1.2.2. Tokenizm Teorisi Bağlamında Örgütlerde Benzerlik ve Homojen Yapılar	76
1.2.3. Tokenizm Teorisi Bağlamında Güç İlişkisi	78

İKİNCİ BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI TOKENİZM: KADIN EGEMEN VE ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI	84
2.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	85
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI	86
2.4. ARAŞTIRMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ	87
2.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	87
2.6. ARAŞTIRMANIN YAKLAŞIMI VE YÖNTEMİ	88
2.6.1. Nitel Araştırma Deseni Olarak Olgu Bilim (Fenomenoloji) Deseni	89
2.7. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	92
2.8. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	94
2.9. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİRLİLİĞİ	95
2.10. KOD – ALT KOD MODELLEMESİ	99
2.10.1. Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	100
2.10.2. Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması	108
2.10.2.1. Okulöncesi Öğretmenleri	108
2.10.2.2. Antrenörler	109
2.10.2.3. Hemşireler	110
2.10.2.4. İnfaz ve Koruma Memurları	110

2.10.2.5. Kabin Ekibi Memurları	111
2.10.2.6. Polis Memurları	112
2.10.2.7. Orman Mühendisleri	113
2.10.3. Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	114
2.10.4. Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması	122
2.10.4.1. Okulöncesi Öğretmenleri	122
2.10.4.2. Antrenörler	123
2.10.4.3. Hemşireler	123
2.10.4.4. İnfaz ve Koruma Memurları	124
2.10.4.5. Kabin Ekibi Memurları	125
2.10.4.6. Polis Memurları	126
2.10.4.7. Orman Mühendisleri	126
2.10.5. Rol Kuşatması Kod - Alt Kodeli	127
2.10.6. Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması	135
2.10.6.1. Okulöncesi Öğretmenleri	135
2.10.6.2. Antrenörler	136
2.10.6.3. Hemşireler	136
2.10.6.4. İnfaz ve Koruma Memurları	137
2.10.6.5. Kabin Ekibi Memurları	137
2.10.6.6. Polis Memurları	138
2.10.6.7. Orman Mühendisleri	139
2.10.7. Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	139
2.10.8. Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması	147
2.10.8.1. Okulöncesi Öğretmenleri	147
2.10.8.2. Antrenörler	148
2.10.8.3. Hemşirelik	148
2.10.8.4. İnfaz ve Koruma Memurları	149
2.10.8.5. Kabin Ekibi Memurları	149
2.10.8.6. Polis Memurları	150
2.10.8.7. Orman Mühendisleri	150
2.10.9. Mesleki Uyumsuzluk Kod – Alt Kod Modeli	151
2.10.10. Mesleki Uyumsuzluk Kod – Alt Kod Modelinin Yorumlanması	159

2.10.10.1. Okulöncesi Öğretmenleri	159
2.10.10.2. Antrenörler	159
2.10.10.3. Hemşireler	160
2.10.10.4. İnfaz ve Koruma Memurları	160
2.10.10.5. Kabin Ekibi Memurları	160
2.10.10.6. Polis Memurları	161
2.10.10.7. Orman Mühendisleri	161
2.10.11. Müdahalecilik Kod Modeli	162
2.10.12. Müdahalecilik Kod Modelinin Yorumlanması	170
2.10.12.1. Okulöncesi Öğretmenleri	170
2.10.12.2. Antrenörler	171
2.10.12.3. Hemşireler	171
2.10.12.4. İnfaz ve Koruma Memurları	172
2.10.12.5. Kabin Ekibi Memurları	172
2.10.12.6. Polis Memurları	173
2.10.12.7. Orman Mühendisleri	173
2.11. KOD İLİŞKİLERİ HARİTALARI	174
2.12. KELİME BULUTLARI	182
SONUÇ VE ÖNERİLER	190
KAYNAKÇA	196

KISALTMALAR

İKM İnfaz ve Koruma Memuru

TGU Token Grup Üyesi

HGÜ Hakim Grup Üyesi

s. Sayfa

Vd. Ve Diğerleri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Sosyal Kategori Temsil Oranları ile Grup Sınıflaması	s. 7
Tablo 2: Tokenizm Sürecinin Yapılandırılması ve Bozulması	s. 42
Tablo 3: Sosyal Kimliğin Belirginleşmesi	s. 55
Tablo 4: Sosyal Hareketlilik İnanç Sistemi	s. 56
Tablo 5: Sosyal Değişim İnanç Sistemi	s. 57
Tablo 6: Değerlendirme Formu ile Katılımcıların Seçtiği Davranış Sıklığı	s. 66
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Token Grup ve Egemen Grup Sayısal Dağılımı	s. 94
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Mesleki Dağılımı	s. 94
Tablo 9: Katılımcıların Grup ve Meslek Dağılımları	s. 190

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 101
Şekil 2: Antrenörlere Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 102
Şekil 3: Hemşirelere Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 103
Şekil 4: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 104
Şekil 5: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 105
Şekil 6: Polis Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 106
Şekil 7: Orman Mühendislerine Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli	s. 107
Şekil 8: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 115
Şekil 9: Antrenörlere Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 116
Şekil 10: Hemşirelere Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 117
Şekil 11: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 118
Şekil 12: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 119
Şekil 13: Polis Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 120
Şekil 14: Orman Mühendislerine Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli	s. 121
Şekil 15: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 128
Şekil 16: Antrenörlere Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 129
Şekil 17: Hemşirelere Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 130
Şekil 18: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 131
Şekil 19: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 132

Şekil 20: Polis Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 133
Şekil 21: Orman Mühendislerine Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli	s. 134
Şekil 22: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 140
Şekil 23: Antrenörlere Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 141
Şekil 24: Hemşirelere Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 142
Şekil 25: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 143
Şekil 26: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 144
Şekil 27: Polis Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 145
Şekil 28: Orman Mühendislerine Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli	s. 146
Şekil 29: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 152
Şekil 30: Antrenörlere Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 153
Şekil 31: Hemşirelere Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 154
Şekil 32: İnfaz Koruma Memurlarına Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 155
Şekil 33: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 156
Şekil 34: Polis Memurları Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 157
Şekil 35: Orman Mühendislerine Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli	s. 158
Şekil 36: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 163
Şekil 37: Antrenörlere Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 164
Şekil 38: Hemşirelere Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 165
Şekil 39: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 166
Şekil 40: Kabin Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 167
Şekil 41: Polis Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 168
Şekil 42: Orman Mühendislerine Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli	s. 169

Şekil 43: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 175
Şekil 44: Antrenörlere Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 176
Şekil 45: Hemşirelere Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 177
Şekil 46: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 178
Şekil 47: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 179
Şekil 48: Polis Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 180
Şekil 49: Orman Mühendislerine Ait Kod İlişkileri Haritası	s. 181
Şekil 50: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 183
Şekil 51: Antrenörlere Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 184
Şekil 52: Hemşirelere Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 185
Şekil 53: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 186
Şekil 54: Kabin Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 187
Şekil 55: Polis Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 188
Şekil 56: Orman Mühendislerine Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu	s. 189

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Boyut Kapsamında Sorular

ek s. 1



GİRİŞ

Geleneksel örgütler, bireyler arası farklılıkların olmadığı tektip gruplardan oluşan işgücü yapısı ile tasarlanmışlardır. Söz konusu tektip yapı, tektip örgüt kültürünü de beraberinde getirmektedir. Bu örgütsel yapı içinde, işlerin yapılandırılması ve çalışanlardan beklentilerin neler olduğunun ortaya konması nispeten kolay görünmektedir. Fakat ilerleyen zaman içinde açık tenli erkekler için tasarlanmış bu örgütler kapılarını kadınlara, koyu tenli erkeklere ve diğer azınlık gruplara açmak durumunda kalmıştır. Sayısal olarak azınlıkta bulunan söz konusu grupların, örgütlerde istihdam edilmeleri noktasında haklarını kullanırken sosyal sistemin aleyhlerine çalıştığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, sayısal olarak azınlıkta bulunan gruplar tektip gruplar ile etkileşim içine girdiğinde “farklı” olmalarından kaynaklanan birtakım zorluklarla yüzleşmektedir.

Laws (1975)'in sosyolojik bir kavram olarak vurguladığı tokenizm kavramı Amerikan toplumundaki sınıflamalardan kaynağını almış olsa da, azınlıkların olduğu her sosyal yapıda kendisini göstermektedir. Nitekim, Kanter (1977a) Indsco firmasında çalışan kadınlarla yaptığı araştırmada tokenizmin örgütsel yapı içinde de varlığını ortaya koymuştur.

Kanter (1977a), tarihsel geçmişi olan ve tam olarak çözülememiş bu sorunu araştırma konusu yaparak, Tokenizm kavramını örgüt yazınına kazandırmıştır. Kanter (1977a)'e göre bulunduğu grup içinde cinsiyeti, cinsel yönelimi, etnik kökeni veya ırkı itibarıyla sayısal olarak %15 ve altında bulunan gruplar token statüsünde iken, %85 ve üzerinde bulunan gruplar ise 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. Tokenlerden beklenen iş performansının, olması gerekenin üzerinde olduğunu ifade eden Kanter bu baskıyı performans baskısı olarak nitelendirmiş ve söz konusu baskının tokenlerin üzerinde stres ve kaygıya neden olduğunu belirtmiştir. İkinci olarak kendi bağlarını ve kültürlerini abartarak sunma gayreti içinde olan hakim grup, tokenler karşısında dayanışma içine girmekte ve sınırlarını yükseltmektedir. Böylelikle tokenlere bariyer kurmaktadır. Üçüncü

olarak hakim grup tokenler için genellemeler yapmaktadır. Söz konusu genellemeler, önyargılardan kaynaklanmakta ve aynı zamanda kalıpyargıları da pekiştirmektedir. Rol kuşatması olarak ifade edilen bu deneyimde, tokenler kendileri için belirlenen roller içine sıkıştırılmakta ve örgüt yaşamlarında bu roller içinde hareket etmeleri beklenmektedir.

Söz konusu deneyimlere maruz kalan tokenler örgütsel yapı içinde fırsatların, kaynağın ve gücün asimetrik dağılımına da şahitlik etmektedir. Bu olumsuz süreçler, hakim grup üyelerinin görece avantaj elde ettiği sosyal bağlamları inşa etmektedir.

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 olarak ifade ettiği boyutlara dikkat çekmiştir. Yoder (1983)'e göre tokenin cinsiyeti tokenin deneyimlerine etki etmektedir. Diğer bir deyişle, kadın tokenler ile erkek tokenlerin deneyimleri aynı değildir. Benzer durum tokenin statüsünde de geçerlidir. Görece olarak eğitilmiş ve donanımlı token ile daha az eğitilmiş tokenlerin de deneyimleri farklıdır. O halde tokenin statüsü, tokenin deneyimine etki etmektedir. Bununla birlikte mesleki uyumsuzluk da tokenin deneyimine etki etmektedir. Diğer bir deyişle cinsiyet ve etnik köken en önemli belirleyiciler olmakla birlikte geleneksel olarak cinsiyet tiplemesine sahip olan mesleklerde yer alan token kadın ve token erkeklerin de söz konusu cinsiyet-meslek ilişkisi nedeniyle olumsuz deneyimler yaşadığı ifade edilmektedir. Örneğin askeri okulda eğitim gören bir kız öğrenci ile hemşirelik okulunda eğitim gören bir erkek öğrencinin hakim grup içinde yaşadığı deneyimler hem bireyin cinsiyetinden hem de mesleğin cinsiyet tiplemesinden etkilenmektedir. Üçüncü ve son olarak müdahalecilik deneyimi de tokenizm sürecindeki belirleyicilerden biridir. Diğer bir deyişle tokenlerle fırsat, güç ve kaynak paylaşımında bulunmak istemeyen hakim grup üyelerinin müdahale stratejileri geliştirip geliştirmediği önem arz etmektedir. Nitekim erkeklerin egemen olduğu mesleklerde kadınlar sosyal müdahale yöntemleri ile karşılaşırken, token erkekler bu tip müdahalelere maruz kalmamaktadır (Zimmer, 1986).

Tokenizm kavramının anlaşılabilmesi için tokenizm kavramına temel oluşturan sosyo-psikolojik kuram ve yaklaşımların da irdelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışmada tokenizme temel oluşturan Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel, 1979) bireyin kendisini ve diğer bireyleri neden sınıflandırıldığını, söz konusu

sınıflandırmanın hangi karşılaştırma ölçütleri ile yapıldığını ve kendisini ait hissettiği grupla özdeşleşme sürecinin nasıl çalıştığı hakkında bilgi vermektedir. Sosyal Baskınlık Kuramı (Sidanius ve Pratto, 1999) insan gruplarının neden hiyerarşik bir yapı içinde organize olduklarını ve bazı grupların diğerleri üzerinde sahip olduğu gücü nasıl kullandıkları konusunda fikir öne sürmektedir. En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Brewer, 1991) sosyal kimliğin işlevselliğine gönderme yapmakta ve bireyin benzeşme ve bütünleşme ihtiyacı kadar, farklılaşma ihtiyacının da bulunduğuna dikkat çekmektedir. Benzerlik-Çekim Yaklaşımı (Byrne, 1961) ve Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli (Schneider, 1987) ise benzeşen ve farklılaşan bireylerin örgüte giriş ve örgütten ayrılış süreçleri hakkında bilgi vermektedir. Benzerlik ve Çekim Yaklaşımının türevi olarak ortaya konan Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli, birbirine benzeyen bireylerin birlikte olma ve dayanışma geliştirme sürecine dikkat çekerken, farklılaşan bireylerin örgütten ayrılma sürecine dikkat çekmektedir. Yukarıda ifade edilen ve tokenizme temel oluşturan sosyo-psikolojik yaklaşımlar, tokenizm sürecinin nasıl ve neden işlediği konusunda da bilgi vermektedir.

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; Floge 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 olduğu ve bu konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın temel odağı tokenizm sürecine etki eden faktörleri birlikte değerlendirmek, tokenizmin boyutları olarak ele alınan deneyimlerin tamamını birlikte araştırmak, söz konusu boyutların Türkiye özelinde var olup olmadığı konusunda bilgi elde etmek, -varsa- tokenizmin örgütlerin sosyal yapısı içinde nasıl işlediği konusunda tespitlerde bulunmaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal ve kuramsal çerçeve içinde yer alan kavramların tanımlamaları ortaya konmaktadır. Böylece tokenizm kavramı ile birlikte ele alınan kavramlar ayrıntılı bir biçimde aktarılmaktadır. Araştırma modelinde yer

alan ve ana kodları oluşturan tokenizm boyutları ve birbirleri ile olan etkileşimleri açıklanmakta ve ilave olarak tokenizm sürecinin temelinde yatan sosyo-psikolojik yaklaşımlar tartışılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışmanın sorunsalı irdelenmekte; amacı, önemi, özgünlüğü ve yöntemi aktarılmaktadır. Araştırmanın bulguları ve elde edilen bulguların yorumlanması ile devam eden ikinci bölüm sonuca bağlanarak tamamlanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tez çalışmasının odaklandığı temel konu olan tokenizm kavramı incelenmekte, tokenizmin boyutları, kavramsal dayanakları, gelişimi ve evrimi tartışılmakta ve ardından tokenizme temel oluşturan sosyo-psikolojik kuram ve yaklaşımlar ele alınmaktadır. Söz konusu kuram ve yaklaşımlar ışığında, tokenizmin örgütlerdeki sonuçlarına dikkat çekilerek güç ilişkileri, homojen ve heterojen yapıların tokenler üzerinde yarattığı etkiler ortaya konmaktadır.

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.1.Tokenizm

Tokenizm, Amerikan toplumunda cins sınıfları ve söz konusu sınıfların birbirleri ile olan ilişkisini incelerken ortaya konan bir tanımlamadır. Söz konusu tanımlamada sponsor ve token olmak üzere iki aktör (taraf) bulunmaktadır. Token, olağandışı kabul edilen grubun üyesine verilen isim iken; sponsor, hakim grubun üyesine verilen isimdir. Tokenler cinsiyetleri, etnik kökenleri, ırkları veya cinsel yönelimleri nedeniyle hakim gruptan ayrılmaktadır. Söz konusu gruplararası etkileşimde ise kontrolü elinde bulunduran grup hakim gruptur. Hakim grubun baskısı ve kontrolü altında bulunan tokenler asimile¹ edilmezler ancak ilerlemek istedikleri alanlarda hakim grup tarafından belirlenen kısıtlı geçişlerle karşı karşıya kalırlar (Laws, 1975: 51-52).

Örgütlerde yetersiz düzeyde temsil edilen kadınların deneyimlerini inceleyerek tokenizm kavramını örgüt yazına kazandıran bilim insanı Rosabeth M. Kanter (1977)'dir. Kanter'in tokenizm teorisi kaynağını ait olduğu sosyal kategori (ırk, din, cinsiyet gibi) itibariyle yetersiz düzeyde temsil edilen bireylerin edindikleri olumsuz deneyimlerine ilişkin yaptığı araştırmadan almaktadır.

¹ TDK: Farklı kökenden gelen azınlıkları veya etnik grupları, bunların kültür birikimlerini, kimliklerini baskın doku ve yapı içinde eriterek yok etme süreci.

Kanter (1977a) söz konusu çalışmayı, “herhangi bir azınlığın üyesi olan ya da dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen insanlara, toplumda ya da çalışma hayatında birey olmalarının dışında ait oldukları kategorilerin temsilcisi gözüyle bakıldığı ve bu kişilerin kalıp yargılara sokulduğu” tespitinden yola çıkarak yapmıştır. Kanter, cinsiyet ayrımcılığını baz alarak, erkeklerin daha baskın olduğu yani sayıca daha fazla olduğu bir kurumda kadın olmanın, “kadınlara ayrılan kotalarla” ve “kariyer yapılamayacak işlerle” sınırlandırılmaları veya “gerçekten önemli yüksek statülü işler için göz ardı edilmeleri” nedeniyle daha düşük terfi etme olasılıklarına yol açtığını ileri sürmüştür. Kadınların çalışma hayatındaki varlığı oransal olarak sektörden sektöre farklılık göstermekle birlikte madencilik, petrol ve rafineri gibi sektörlerde yok denecek kadar az olmaları; bununla birlikte eğitim, sanat, sosyal hizmetler, sosyal bilimler, perakende satış hizmeti, büro hizmetleri, reklam, halkla ilişkiler gibi alanlarda daha fazla fırsata sahip olmaları söz konusu sınırlandırmaya örnek teşkil etmektedir (Kanter, 1977a :17).

1970’li yıllarda başlayan liberalleşme birçok kadının ve koyu tenli erkeğin, açık ten rengine sahip erkeklerin egemen olduğu iş dünyasına katılımını sağlamıştır ancak ırk ve cinsiyet bariyerlerinin kırılmaya başladığı bu yıllarda, “yeni gelen”in mesleki hayata ve iş dünyasına kabulü kolay olmamıştır. Bununla birlikte, dönemin politik atmosferi “yeni gelen”in tokenizmin öznesi olduğu idrakını geciktirmiştir. Kanter’e göre; bireyin sosyal kategorisi itibari ile (cinsiyet, etnik köken vb.) bulunduğu örgütte sınırlı sayıda yer alması ve bu nedenle yaptığı işte ve/veya bulunduğu meslekte sınırlı sayıda kabulü bireyin “token” olarak kabul edilmesini getirmektedir. Çünkü birey, bulunduğu grubun içinde azınlık olarak yer almakta ve birey ile egemen grup arasında sayısal dengesizlik bulunmaktadır. Kanter, token bireylerin bir grup içindeki sayısal eşitsizliğine dikkat çekerken, diğer yandan örgütte sayısal temsil oranlarına göre bulunabilecek dört farklı grubun var olabileceğini ifade etmiştir (Kanter, 1977b: 966):

- Üniform (Tektip) Gruplar: Belirgin tek bir sosyal tipten oluşan gruplar bu kategoride değerlendirilmektedir. Bu gruplarda cinsiyet, ırk veya etnik köken dağılımı homojen olup, tipik oran 100:0 şeklindedir. Diğer bir deyişle tektip gruplarda farklı sosyal kategoriden, cinsiyetten, statüden veya etnik kökenden birey bulunmamaktadır.

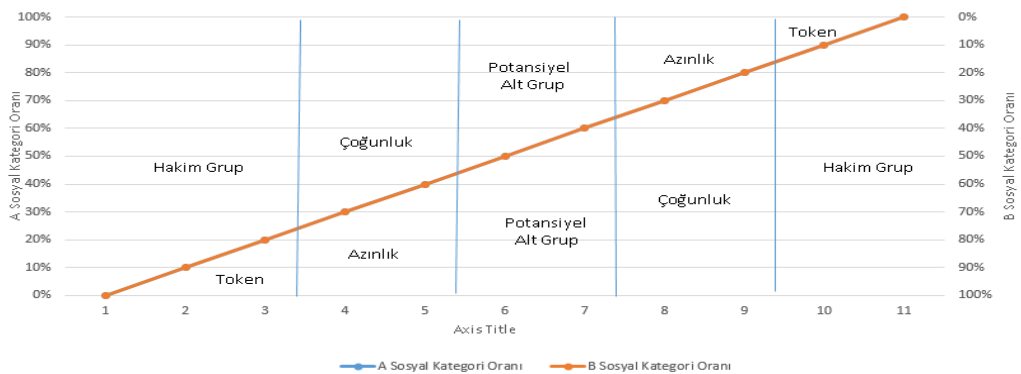
- İkincisi Skewed (Yatık) Gruplar: Bu gruplarda sayısal olarak baskın bir grup vesayısal olarak azınlıkta olan bir başka grubun varlığı söz konusudur. Bu yapı azınlık grubun, baskın grubun kontrolü altında bulunduğu bir yapıyı ifade etmektedir. Tokenler, yatık gruplar içinde değerlendirilmektedir. Çünkü, bulundukları yapı içinde sayısal azınlıkları nedeniyle kendilerinin ait olduğu sosyal kategorinin temsilcisi olarak sınırlı sayıda bulunmaktadır. Yatık grupların tipik oranı 85:15 şeklindedir. Ancak sınırlı sayının çok daha az ve hatta bir temsilci ile “tek başına” olduğu durumlar da mevcuttur. Token sayısının iki ve altında olduğu yatık gruplarda, tokenlerin baskın gruba karşı güç elde etmesi zorlaşmaktadır.

- Tilted (Meyilli) Gruplar: Hakim grubun çoğunluk, token grubun azınlık olduğu gruplardır. Ancak gruplara göre token grubun hakim grubun karar ve davranışlarını etkileme gücü bulunduğu yapıyı ifade etmektedir. Bu nedenle azınlık grup hakim grup ile koalisyon kurup, yapıyı ve kültürü etkileyebilmektedir. Meyilli grupların tipik oranı 65:35 şeklindedir.

- Dengeli Gruplar: Dengeli grupların tipik oranı 60:40 veya 50:50 şeklindedir. Söz konusu denge, kültürel ve bireyler arası etkileşimde de kendisini göstermektedir. Dengeli gruplarda, azınlık ve çoğunluk gruptan farklı olarak yetenek ve becerileri oranında gruba katkı sağlayan alt gruplar bulunmaktadır.

Aşağıdaki tabloda Kanter’in ifade ettiği grupların temsil oranları sunulmaktadır.

Tablo 1: Sosyal Kategori Temsil Oranları ile Grup Sınıflaması



Kaynakça: Kanter, 1977b: 967.

Kanter (1977a); temel olarak işlerinde, işyerlerinde veya yönetim seviyelerinde %15'in altında temsil oranı bulunan grupları "token", %85 ve üzerinde oranda hakim olan grubu ise "tokenist" olarak tanımlamış ve en fazla %15'e kadar çıkabilen küçük bir azınlığın parçası (token) olmanın olumsuz etkileri üzerinde durmuştur (Kanter, 1977a: 19).

Kanter (1977a), teorisini erkek egemen iş ortamlarında token statüsünün kadınların kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini açıklamak için geliştirmiş olsa da, tokenizmin olumsuz etkilerini; ırkı, yaşı, dini inancı, politik tercihi, etnik kökeni vb. nedeniyle azınlık durumunda olan bütün token bireylerin de yaşayabilecekleri gerçektir. Burada yer verilen azınlık kavramı, örgüt içindeki egemen gruptan farklı özelliklere sahip olan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Hughes (1944)'a göre azınlık biçimsel gereklilikleri (yetenek, beceri, görev tanımı) karşıladığı için bir gruba dahil olan bireyin, ikincil ve biçimsel olmayan kabul ve varsayımları karşılayamaması (ırk, cinsiyet, etnik köken) nedeniyle tam anlamıyla grup üyesi olamaması sürecidir. Podmore ve Spencer (1982)'a göre azınlık yer aldığı grup içinde sayısal olarak az sayıdaki bir grup insanı ifade etmektedir. Worchel, Grossman, Cautant (1994) azınlık grubun, çoğunluk varsayılan gruptan güç ilişkisi bakımından görece olarak zayıf olduğu konumuna dikkat çekmekte; Riordan (2000) ise içinde bulunduğu gruptan farklı demografik özelliklere sahip olması nedeniyle olumsuz tutum ve davranışlara maruz bırakılan bireylerin deneyimlerine odaklanmaktadır. Nitekim örgütlerde de hakim gruptan farklı özelliklere sahip olma cinsiyet, etnik köken, inanç, yaş, sosyal statü veya bir takım başka özelliklerden kaynaklanabilmektedir (Budig, 2002: 258-277).

Laws (1975) tokeni; fırsat, güç ve kaynak paylaşımında hakim grubun baskısı altında kalan grup olarak tanımlamış ve şöyle devam etmiştir. Girilmesine izin verilen bir grup içinde kişinin sosyal kategorisi nedeniyle sınırlı sayıda kabul edilmesi, tokenizmin nicelik olarak sınırlı geçişe izin verdiğini ortaya koymaktadır. Benzer bir biçimde Cook (1978)'a göre token, yer aldığı grup içinde sayısal olarak azınlık olan bir grup insanı işaret etmektedir. Riemer (1979) ise tokeni erkeklerin hakim olduğu bir meslekte nitelikleri yeterli olmasa bile sadece kadın olduğu için işe alınan ve böylece ayrımcılık karşıtı kanıt olarak sunulan kadın çalışanın durumu olarak tanımlamaktadır. Kadınlar, kendilerine uygun görülen mesleklerde (asistanlık, sekreterlik, bakım

hizmetleri vb.) düşük ücretli maaşlarla çalışmaya devam ettikleri sürece sorun oluşmamakta ancak erkeklerin egemen olduğu mesleklerde varlık gösterdiklerinde token statüsünü almaktadırlar (Floge ve Merrill: 1986; Greed, 2000; Hammond ve Mahoney:1983).

Kanter'e (1977a) göre, azınlık durumunda olan tüm gruplar, araştırmasını gerçekleştirdiği Indsco firmasında yönetsel pozisyonlarda çalışan kadınların yaşadıkları deneyimler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Diğer bir deyişle, yönetsel pozisyonundaki kadınların yaşadıkları olumsuz deneyimler hakim gruba göre az sayıda olan tüm gruplarda kendini göstermektedir. Nitekim Ott (1989) kadın polis memurlarının erkek polis memurları arasında; Hammond ve Mahoney (1983) kadın maden işçilerinin erkek maden işçileri arasında; Greed (2000) kadın inşaat işçilerinin erkek inşaat işçiler arasında; Yoder ve McDonald (1998) kadın itfaiyecilerin erkek itfaiyeciler arasında aynı olumsuz deneyimi yaşadıklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte söz konusu olumsuz deneyimler kadın veya erkek olmanın ötesinde azınlık olmakla ilgili bir durumdur. Koyu tenliler açık tenliler arasında, yalnız bir adam bir grup kadının arasında, az sayıda yabancı yerli halk arasında bu deneyimi yaşamaktadır. Kanter (1977a), görme engelli bir çalışan ile yaptığı mülakatta söz konusu çalışanın gözleri gören diğer çalışanlar arasında kendini daha tedirgin ve daha fazla performans baskısı hissederek çalıştığını belirtmiş ve bu durumun da tokenlerin yaşadığı olumsuz deneyimler ile paralellik gösterdiğini tespit etmiş ve bu nedenletoken kavramını kadın veya erkeğe atfetmemiştir. Token kavramı cinsiyet ayrımı gözetmeden azınlık ve çoğunluk olarak belirlenen grupları işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, Kanter tokenizm kavramı ile erkek egemen grupları değil, asimetrik grupları işaret etmiştir.

Kanter (1977a) araştırmasını “herhangi bir azınlığın üyesi olan ya da dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen insanlara, toplumda ya da çalışma hayatında birey olmalarının dışında ait oldukları kategorilerin temsilcisi gözüyle bakıldığı ve bu kişilerin kalıp yargılara sokulduğu” tespitinden yola çıkarak yapmıştır. Kanter(1977a), erkeklerin hakim olduğu iş ve mesleklerde yer alan kadınların “kadınlara ayrılan kotalarla” ve “kariyer yapılamayacak işlerle” sınırlandırılma veya “göz ardı edilmeleri” nedeniyle daha düşük terfi etme olasılığı ile karşılaştıklarını ileri sürmüştür. Kadınların çalışma hayatındaki varlığı oransal olarak sektörden sektöre farklılık göstermekle birlikte madencilik, petrol ve rafineri gibi sektörlerde yok

denecek kadar az olmaları bununla birlikte eğitim, sanat, sosyal hizmetler, sosyal bilimler, perakende satış hizmeti, büro hizmetleri, reklam, halkla ilişkiler gibi alanlarda daha fazla fırsatla karşılaşmaları söz konusu sınırlandırmaya örnek teşkil etmektedir (Kanter, 1977a: 17).

Tokenizm, örgütsel yapı içinde yetersiz düzeyde temsil edilen kadınlar ile güçlü yönetsel pozisyonlar arasındaki ilişkiye dikkat çekmesi açısından da oldukça anlamlıdır. Nitekim tokenizm teorisinden önce yapılan tüm çalışmalarda cinsiyet eşitsizliği; yaratılış ve içsel nedenlere dayandırılmakta; kadının erkeğe göre daha alt kariyer basamaklarında çalışıyor olması kadının doğasından kaynaklanan farklılıklar ile açıklanmaktadır (King vd., 2010: 485). Kanter'in gözlemleri cinsiyet eşitsizliği konusunda ilk farklı bakış açısı olması yönüyle oldukça önemlidir. Bununla birlikte, kadınların token statüsü tam anlamı ile çözülememiştir. Kadınlar hala düşük statüde çalışmakta ve erkeklere oranla hala yüksek basamaklar için dezavantajlı konumda bulunmaktadır (Valian, 1998: 8). Bazı araştırmalar token kadınların olumsuz deneyimler yaşadığını doğrulamakta (Bknz. Goldenhar vd., 1998; Kraiger ve Ford, 1985) bazı araştırmalar da , token erkekler ve token kadınların her zaman yetersiz temsil sorunu gibi mücadele alanları ile karşı karşıya kalmadıklarını ifade etmektedir (Bknz: Yoder ve McDonald, 1998).

1.1.1.1. Tokenizmin Bileşenleri

Cinsiyet; bireyin biyolojik ve fiziksel farklılığı nedeniyle bir diğerinden ayırıldılmasına olanak sağlayan doğasını ifade etmektedir. Biyolojik perspektif, bireyin ya kadın ya erkek olarak doğuştan gelen bir anatomik farklılığının olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla cinsiyet (sex), bireyin doğuştan gelen anatomik ve biyolojik farklılığı üzerine şekillenmektedir. Bu anlamda cinsiyet atfedilmiş bir statü olup, aynı zamanda temel bir statü konumundadır (Sullivan, 2003: 224). Söz konusu temel statü nedeniyle insanlar kadın ve erkek olmak üzere iki temel kategori altında toplanmakta ve bu iki kategorinin doğaları gereği farklı uğraş ve eğilimleri olacağını varsayılmaktadır (Bora, 2012: 4). Bu varsayım toplumsal cinsiyet rollerini, kalıpyargıları ve dolayısı ile cinsler arası hiyerarşik yapılanmaları üretmektedir.

1.1.1.2. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet kavramını sosyolojide araştırma konusu yapan Ann Oakley'e göre 'cinsiyet' biyolojik erkek-kadın farklılığını anlatırken, 'toplumsal cinsiyet' (gender) erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yapmaktadır (Marshall, 1998: 98). Diğer bir deyişle, kadın ve erkek arasındaki farklılığın biyolojik unsurlar yanında toplumsal ve kültürel olarak inşa edildiğini ifade etmektedir (Kirman, 2004: 231). Nitekim, Berktaş'a göre kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklar, kendi başlarına bir eşitsizlik içermemektedir. Toplum ve kültür tarafından hiyerarşik bir farklılığa dönüştürülmekte ve böylece toplumsal cinsiyet olarak kavramsallaşan kadın ve erkek tanımları oluşmaktadır:

“Karşıtlık içeren bu tanımlarda bir tarafın diğerine egemen olduğu hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Bu yapıda zekâ, medeniyet ve kültürü temsil eden erkek daha üstün olup, duyguları ve doğayı temsil eden kadın bedeni maddeye indirgenerek küçümsenir, böylece kadınla birlikte doğanın kendisi ve insan soyunu üretme kabiliyeti de küçümsenmiş olur” Berktaş (2004: 2-3).

Cinsiyet “kadın ve erkeğin anatomi ve üreme ile ilgili işlevlerine göre yapılan” bir ayrımken (Öztürk, 2011: 18) “toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun ve kültürün bizi nasıl gördüğü, algıladığı, düşündüğü, hangi anlamları yüklediği ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır” (Giddens, 2012: 505; Doğan vd., 2009: 91; Sayer, 2011: 10).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik olarak kadın ve erkek olmaktan ayrı olarak, kadın ve erkek cinsiyetlerine yönelik toplum tarafından yüklenen rol ve sorumluluklara işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri de, toplumun kültürel değerleri ve normları doğrultusunda şekillenmektedir.

Toplumsal cinsiyet, bireyin toplum içindeki rolünü tanımlamaya yardım eder. Diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyet; bireyin psikolojik, sosyal, kültürel, davranışsal özelliklerinin kadın veya erkek olması ile ilişkilendirilerek açıklanmasıdır. Bu nedenle birey toplumsal cinsiyet kimliğini ve toplumsal cinsiyet rollerini doğuştan getirmez ancak öğrenerek edinir. Toplumsal cinsiyet, bir toplumun cinsiyeti yorumlama biçimi olarak da ifade edilebilir. Örneğin kadın için çocuk doğurmak biyolojik cinsiyete

dayalı bir rol iken, ev işlerini yapmak toplumsal cinsiyete dayalı bir roldür. Bu roller bireylere yükledikleri anlamlar ve görevler açısından eşitsizlik yaratabilmektedir.

Oakley, toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetin ötesinde bir kültür ögesi olduğunu ve sosyal sınıflamayı erillik ve dişilik üzerinden açıkladığını belirtir (Oakley, 1998:135). Hesselbart'ın cinsiyet rolleri açısından gerçekler ve idealler arasındaki çatışmayı anlattığı çalışmasında; cinsiyet rollerinin “doğuştan-nature” ya da sonradan “yetiştirme-nurture” sürecinde kazanılıp kazanılmadığı tartışılmaktadır. Kadının toplumda işbirliğine açık, duyarlı yapısı ile yetiştirmeye dayalı rolü öne çıkarken; erkeğin genelde baskın, girişken, daha agresif ve güçlükler ile başa çıkabilen bir model oluşturmalarının nedeni sorgulanmaktadır. Çünkü cinsiyetler arasında algılanan bu farklılıktan ortaya çıkan toplumsal statü erkekler amaçlara ulaşmada etkili olan araçları, liderlik rollerini yüklemekte; toplumun önemli görülen sosyal, ekonomik ve politik organizasyonlarında daha aktif hale gelmelerine olanak tanımaktadır. Diğer yandan cinsiyetler arasında algılanan farklılık kadına bakım ve yetiştirme rolünü yüklemektedir. Bu farklılığın oluşması birçok çalışmada kadının “üreme rolü”ne dayandırılmaktadır. Bu yaklaşım cinsiyet rollerinin doğuştan var olduğu görüşünü ortaya koymaktadır. Oysa toplum içinde yetiştirilme ve sosyalleşme sürecinde cinsiyet rollerinin eşitlikçi tutumları içererek şekillendirilmesinin gerekliliği ve önemi açıktır (Hesselbart, 1981: 570-575).

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan tanıma göre toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri düzenleyen toplumsal kural, uygulama ve kurumlara atıfta bulunur ve kadınlarla erkekler arasında “kadınlık” ve “erkekliğin” sosyo-kültürel tanımlamaları kapsamında var olan iktidar ilişkileri ile ekonomik ilişkileri kapsar (United Nations [UN], 2008).

Avrupa Konseyi toplumsal cinsiyeti, kadın ve erkeğin toplumsal olarak inşa edilmiş tanımları biçiminde kavramsallaştırmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyetin toplumsal yaşamda, kamusal alanda ve özel yaşamda kadınlarla erkekler atfedilen görevler, fonksiyonlar ve roller doğrultusunda tasarlanmış biçimi, kadınlık ve erkekliğin kültüre özgü olarak tanımlanmış halidir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet, yalnızca kadınlarla erkeklerin toplumsal olarak tanımlanmaları anlamını taşımamakta, aynı zamanda kadınlar ve erkekler arasındaki

ilişkilerin de toplumsal olarak belirlenmesi anlamına gelmektedir (Council of Europe [CoE], 2004).

Toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet düzeni içerisinde gelişmektedir. Connell (2003)'a göre toplumsal cinsiyet kavramını tam olarak anlayabilmek için bu kavramın doğasına inmek, başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet düzeni ile bu düzende gelişen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin özelliklerini ortaya koymak gerekmektedir. Hemen hemen tüm kültürlerde kadın ve erkeğin toplumda nasıl davranması, neleri yapması ve yapmaması gerektiğine ilişkin rol beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler biyolojik farklılık kökenine dayanmakla birlikte, aynı zamanda toplumda tekrarlanan davranışların toplum tarafından rol beklentisi yaratması ile de açıklanmaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rollerinin hem biyolojik hem de sosyolojik bir olgu olduğunu ifade etmek gerekir.

1.1.1.3. Toplumsal Cinsiyet ve Hiyerarşik Asimetritler

Kadın ve erkek davranışları olarak nitelendirilen davranış biçimleri çevreden, kültürden, etkileşimde bulunulan insanlardan, toplumdaki diğer sosyal kurumlardan bununla birlikte biyolojik farklılıklardan ve genetik aktarımlardan etkilenmektedir.

Chodorow (1978) ve Eagly (1987)'ye göre, kadınlar ve erkeklere uygun gördüğümüz özellikler ve beklentilere dair inançlarımız, geleneksel olarak toplumumuza yerleşmiş bulunan sosyal rollere ilişkin algılarımızdan kaynaklanmaktadır. Örneğin, geleneksel rolleri gereği erkekler liderlik mevkilerine uygun bulunduklarından saldırgan, baskın ve iddiacı karakter özellikleri geliştirmektedirler. Kadınlar ise geleneksel olarak bakım hizmetleriyle ilgili rollere uygun görüldükleri için şefkatli, bağımlı ve hassas olmaları beklenmektedir. Geleneksel rolleri gereği toplum tarafından erkeklere ve erkeklere uygun görülen rol ve özelliklere, kadınlardan ve kadınlara ait rol ve özelliklerden daha yüksek değer atfedilmektedir (Lee, 2005).

Kadınlarla erkekler arasında hemen hemen tüm toplumlarda görülen eşitsizliklerin kaynağı; kişisel duygular ve kişiler arası ilişkiler, ekonomik örgütlenme, yaşanan kültür, devlet düzeni ve toplumsal cinsiyet rolleridir (Connell, 2003).

Kadın ve erkeğin ilkel toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı iş bölümünü oluşturmuştur. Günümüzde cinsiyet esaslı iş bölümü değişen ve gelişen dünyada yeniden şekillenmesine rağmen, toplumda kadına uygun görülen rollere ilişkin bakış açısının daha yavaş değişiyor olması örgütsel hayatta bir sorun alanı yaratmaktadır.

Kadınlar çoğunlukla annelik ve eşlik gibi toplumsal cinsiyetleri üzerinden tanımlanırken, erkekler meslek ve unvanları ile tanımlanmaktadır (Payne, 1997: 225). Sosyologlar cinsiyet eşitsizliğini gücün, maddi olanakların, prestij ve statünün kadınlar ve erkekler arasında dağılımı açısından hiyerarşik asimetrier yarattığını ifade etmektedirler (Boyd, 1998: 189). Bu nedenle, kadınların mücadele etmek zorunda kaldıkları birçok sorunun toplumsal cinsiyetle ilişkili olduğu yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet; biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içeriği toplumdan topluma ve tarihsel olarak da değişebilen “cinsiyet konumu” ya da “cins kimliği”dir. Bu anlamıyla toplumsal cinsiyet yalnızca cinsiyet farklılığını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de belirler (Berktaş 2000:16).

Cinsiyet rolleri, soyun sürdürülmesinde kadın ve erkeğin üstlendiği düşünülen rollere göre biçimlenmiştir (Marshall, 1998: 98). Zaman ve mekan bağlamında, toplumdan topluma farklılık gösteren toplumsal cinsiyet rolleri, söz konusu kültürün yeniden üretim ve yaratılış anlayışlarına göre biçimlenmekte, bu yeniden üretim sürecinde cinsiyet rolleri yaratılışta varsayılan katkılarına göre tanzim edilmektedir. Bu bağlamda bir egemenlik simgesi olarak yaratılışa ilişkin “tohum ve toprak” metaforu üç kutsal dinde yer almakta ve hatta geçmişi çok daha gerilere gitmektedir (Berktaş, 2000:57).

Tohum ve toprak metaforuna göre; tohumu eken baba, tohumu besleyip büyüten de topraktır (Berktaş, 2000: 24). Diğer bir deyişle tohum erkek, toprak ise kadının rahmidir. Tohuma can veren kadın yaşam kaynağı değil, erkeğin yarattığı canı taşıyan bir aracıdır (Berktaş, 2000: 75). Bu bakış açısıyla, tohum (erkek) ve toprak (kadın) metaforları yaratılışta kadın ve erkeğe biçilen hiyerarşik rolleri içeren anlamlarla yüklüdür (Berktaş, 2000: 58-59).

Bütün toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıklar kültürel olarak yorumlanıp değerlendirilir. Böylece kadın ve erkeğin hangi davranış ve faaliyetlerde

bulunabileceklerine, hangi haklara kimin ne derece sahip olacağına veya olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilir. Bu beklentiler toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir kesimden diğerine kısmen değişse de ortak noktaları bulunmaktadır. Bu noktalar, toplumsal cinsiyet temelli asimetrinin yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır (Ecevit, 2003: 83). Bu bağlamda toplumdaki kadın ve erkek arasındaki farklılıkların nasıl biyolojik olanın ötesinde sosyal olarak oluşturulduğunu ve yine bu toplumsal cinsiyet rol ve beklentilerinin aile içinde nasıl yeniden üretilip, dönüştürüldüğünün anlaşılması gerekmektedir.

Genel olarak bir insanla ilgili beklentilerin neler olacağı doğrudan cinsiyete bağlanmaktadır. Buna göre erkeklerden güçlü olmaları, ailelerinin geçimini sağlamaları, çevre üzerinde belirli bir etkinlik ve kontrol sağlamaları; kadınlardan ise sabırlı ve anlayışlı olmaları, evi çekip çevirmeleri, insan ilişkilerini düzenlemeleri beklenmektedir (İmamoğlu, 1991: 832). Bu durum en açık şekilde, toplumda önemli bir kurum olan ailede kendini gösterir (Şafak, 1989: 37).

Toplumsal cinsiyet kavramının farklı bir kullanımı da, kadınla erkek arasındaki ayrımın ilişkisel boyutlarını ortaya çıkarmak için geliştirilmiştir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri üzerinde duran işlevselci ve feminist olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Doğal farklılıkları dikkate alan işlevselci bakış açısına göre erkekler ve kadınlar arasındaki işbölümü biyolojik temellidir. Kadın ve erkekler biyolojik bakımdan en uygun oldukları görevleri yerine getirirler. Bu nedenle kadınların ev işleri ile ailevi sorumluluklara odaklanması, erkeklerin ev dışında çalışması gerektiği düşünülür. Feministler ise iş bölümünün biyolojik temelleri bulunduğu ve toplumda doğal görev paylaşımı olduğu görüşünü eleştirirler ve insanların kendilerinden kültürel olarak beklenen rollere göre toplumsallaştığını belirtirler (Giddens, 2012: 515- 516).

Kadın ve erkeklerin farklı biyolojik özelliklere sahip olması cinsiyet eşitsizliğini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, toplumsal ve kültürel süreçler içinde üretilen bir güç ilişkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu toplumsal ve kültürel süreçler, kadın ve erkeklere farklı rol ve sorumluluklar yükleyen toplumsal cinsiyete dayalı bir işbölümü yaratmaktadır (Yıldız vd., 2016: 1125).

Butler ve Scott (1997) 'a göre toplumsal cinsiyet, varolan kurumsal güçlerin cinsler arasında yarattığı eşitsizliklerin ötesinde, erkekler için avantajlı kadınlar için

dezavantajlı durumlar yaratmaktadır. Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet kimlikleri, bazı kimlikleri (maço erkek, heteroseksüellik gibi) görünür ve doğal kılarken, bazılarına karşı ayrımcılığa neden olmaktadır.

1.1.1.4. Stereotipler ve Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri

İngilizcede kalıpyargı kelimesine karşılık gelen “stereotype” (kalıpyargı veya basma-kalıp) matbaacılıkta sayfaları kopyalamak için yapılmış metal levhaları adlandırmak amacıyla türetilmiştir. Bu terimi gruplararası algılara yönelik olarak kullanan ilk kişi ise gazeteci Walter Lippman olmuştur (aktaran. Ashmore ve Del Boca 1981 : 35).

Lippman’a göre stereotip (kalıpyargı) kavramı, “kafamızdaki imajlar”a işaret etmekte, “diğer bireyleri yerleştirdiğimiz kategoriler”i ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, “bu birey veya bireyler grubunu tanımlamak için kullandığımız basitleştirilmiş betimsel kategoriler”i nitelemektedir. Stereotiplere sıklıkla hedef olan gruplar; yaş, cinsiyet, meslek grupları, azınlık gruplar ve milliyetlerdir (Bilgin, 2003: 367).

Lippman insanların birbirlerini kategorilere ayırdıklarını ve bireyleri bu kategorilerin yansıması olarak gördüklerini gözlemlemiştir. Böylece Lippman stereotipi, diğer grupların üyeleri hakkında “zihnimizdeki resimler” olarak tanımlamıştır (Bilgin, 2003: 367).

Lippman’ın bu tanımı sosyal psikoloji yazınına gruplar hakkındaki inançlar ve beklentilerden oluşan “zihinsel temsiller” olarak uyarlanmıştır (Ashmore ve Del Boca 1981; Schneider, 2005).

Stereotipler belirli bir objeye ya da gruba ilişkin bilgi boşluklarını dolduran, böylece onlar hakkında karar vermeyi kolaylaştıran; önceden oluşturulmuş birtakım izlenimler, atıflar bütünü olarak zihinde oluşturulan imgelerdir. Bu imgeler tıpkı dış dünyadaki objelerin gerçek özellikleri gibi rol oynarlar. Özellikle yeni bir olgu, obje ya da grup ile karşılaştığımızda onlarla ilgili bilgi bu tür imgeler ışığında biçimlenir. Stereotipler, uzun yıllar varlığını koruyabilen zihinsel yapılardır. Bu durumun temel nedeni bilişsel ve sosyal mekanizmalar aracılığı ile pekiştirilmesidir (Hamilton ve Sherman: 1994: 5).

Stereotipler ve ön yargı terimleri işlevleri ve tanımları bakımından farklıdırlar. Stereotip bir grup hakkında sabit, zihinsel bir imaj olarak tanımlanabilir. Önyargı ise; belirli bir grubun üyelerine, salt bu gruba aidiyetleri nedeniyle ve toptan gösterilen olumsuz tutum şeklinde tanımlanmaktadır. Bu olumsuz tutum, gerçek kanıtlardan yoksun olarak peşinen üretilmiştir ve genellikle bireyden çok gruba yöneliktir (Bilgin, 2003: 270). Önyargı varsayılan ırk, etnik köken, cinsiyet ve benzerinden bir tema alınarak bir kişi veya grubun olumsuz karakteristiklere sahip olduğu veya yetersiz olduğu hakkındaki inanç olarak tanımlanabilir (Robertson, 1987: 293). Yazında önyargı kavramının farklı açıklamaları da görülmektedir. Örneğin önyargı bir olay, insan, durum hakkında yeterli bilgiye sahip olmaksızın, oldukça az kanıta dayanarak ya da hiçbir kanıt olmaksızın bir şeyin ya da kişinin iyi ya da kötü olduğuna ilişkin önceden geliştirilen düşünce, kanı veya tutum; bütün bir insan sınıfının kişisel ya da fiziksel özellikleri hakkındaki çıkarımlardır (Atkinson vd., 2002: 720).

Stereotip, bir grupta ilgili katı zihinsel bir imajdır (Robertson, 1987: 204). Örneğin cinsiyet, ırkçılık ya da etnik ayrımcılık sosyal yaşamın kaçınılmaz bir boyutudur. Stereotiplerde imajların gerçekliği ile ilgili bir kaygı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, doğruluğu ve gerçekliği sorgulanmamakta; bireylerin bulunduğu sosyal yaşam içinde etkileşimde bulundukları diğer sosyal gruplardan yıllar itibarıyla öğrenerek devir alınmaktadır. Bu sosyal gruplar genellikle aile, öğretmenler, bireyin hayatında etkili olan diğer yetişkinler ve kitle iletişim araçlarıdır (Hamilton ve Sharman: 1994).

Kadınların hak ve rolleri zaman içinde değişim ve gelişim göstermesine rağmen, kadın ve erkekler ile ilgili kalıpyargılar varlıklarını uzun yıllar devam ettirebilmektedirler. Genel olarak, kalıpyargılar ile ilgili yapılan araştırmalar şunu göstermiştir ki, kadınlara atfedilen kalıpyargılar daha çok toplumsal yaşama yönelik nitelik (zerafet, nazik, uyumlu, destekleyici, açıklayıcı, şefkatli, anlayışlı) gösterirken (Deaux ve Kite, 1993; Deaux ve LaFrance, 1998; Williams ve Best, 1990), erkeklere atfedilen kalıpyargılar ise temsili nitelik (iddialı, rekabetçi, cesur ve gözüpek) taşımaktadır (Broverman vd., 1972; Carli ve Eagly, 1999; Deaux ve Kite, 1993; Williams ve Best, 1990). Bununla birlikte, geçersiz bilgi düzeyinde olan kalıpyargılar zaman içinde değişime uğramaktadır.

Weber ve Crocker (1983) yaptıkları çalışmada bilginin kalıpyargıları değiştirebildiğini ortaya koymuştur. Araştırmacılar çalışmayı yürüttükleri denek grubunu ikiye ayırmışlardır. Birinci gruba , diğer grup üyeleri hakkında bazı bilgileri vermiş ve okumalarını istemişlerdir. Bu örnek, kalıpyargıların değişiminde üç modelin ortaya çıktığını açıklamak açısından önem teşkil etmektedir (Rothbart, 1981). Rothbart tarafından ortaya konan ilk model Muhasebeci Modelidir. Kalıpyargıyla uyuşmayan bilgilerle karşılaşıldığı oranda kişilerin yavaş yavaş kalıpyargılarını değiştirdiğini öngörmektedir. Diğer bir deyişle, Muhasebe Modeli'ne göre kalıpyargılar güncellenmeye açıktır. Bu nedenle kalıpyargı ile ilgili yeni gelen bilgi geçerli ya da geçersizliğine bakılmaksızın sürekli kaydedilir. Kalıpyargının geçersizliği ile ilgili sürekli bilgi akışı devam ederse, söz konusu kalıpyargı yavaş yavaş ortadan kalkar diğer bir deyişle güncellenir.

İkinci model olan Yön Değiştirme Modeli, kişilerin aniden ve radikal bir biçimde değişimde bulunduklarını öngörmektedir. Kalıpyargı göze çarpan bir biçimde geçersiz bir bilgi içeriyorsa hızlı bir şekilde değişime uğramaktadır. Dolayısı ile Muhasebe modeli ile Yön Değiştirme Modelinin temel farkı; Muhasebe modelinde geçersiz bir bilginin varlığını tespit ediliyorsa, kalıpyargının aşama aşama değişeceğini öngörmekte iken, Yön Değiştirme Modelinde ise, geçersiz bilgi ezici bir üstünlükle ön plana çıkıyorsa kalıpyargıyı değiştireceğini öngörmektedir.

Son olarak, alt-tipleme modeli, grup üyelerinin alt kültürüne odaklanmaktadır. Grup üyeleri içinde bulundukları grubun kalıpyargılarını benimsemiyor ise, grubu küçük alt gruplara bölüp, onaylanmayan kalıpyargıyı “anormal” olarak sergileme yoluna gidebilir (Weber ve Crocker: 1983). Bu durum, grubun kalıpyargılarını korumaktan öte, alt grup kalıpyargıları oluşturmaya neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar bireylerin mevcut kalıpyargılarını değiştirmektense yeni kalıpyargılar yaratmaya daha yatkın olduklarını göstermiştir (Hilton ve Von Hippel: 1996).

Cinsiyet stereotipleri ve yönetsel stereotipler birlikte değerlendirildiklerinde ise iki ana akım ortaya çıkmaktadır:

Bunlardan birincisi Schein'in (1973,1975) ifade ettiği gibi mesleki cinsiyet tiplemesi kadınların yönetsel görevlerde bulunmasına ket vurmaktadır. Çünkü yöneticilik erkeklere atfedilen bir meslek olarak görülmektedir. Bu kalıpyargı sonucunda yönetsel pozisyonların önemli bir bölümü erkeklere ayrılmaktadır. Schein

(1973, 1975) tarafından ortaya konulan bu iddia, orta düzey yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırma ile desteklenmiştir. Kadın ve erkek orta düzey yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada her iki cinsiyet de, erkeklerin karakteristik özelliklerinin yönetsel pozisyonlar için daha uygun olduğunu ifade etmiştir. Yönetim kademelerinde bulunan kadınların ise erkeklere özgü olduğu düşünülen söz konusu nitelikleri geliştirdikleri durumlarda başarılı algılandıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Schein (1975) “*think manager-think male*” - “*yönetici gibi düşün – erkek gibi düşün*” ifadesini kullanırken, Williams ve Best (1990) kültürel cinsiyet tanımlamalarında kadını toplumsal diğer bir deyişle şefkatli, empatik, ve işbirlikçi olarak nitelendirmekte; erkeği vekâlet eden diğer bir deyişle iddialı, bağımsız ve özgüvenli olarak nitelendirmektedir.

İkincisi ise Bem’in (1975) ortaya koyduğu araştırmadır. Geleneksel varsayımlara göre, erkek maskülen (erkeksi), kadın da feminen (kadınsı) olmalıdır. İkisinin ortasında durmaya çalışan kişi, “yanlış” yerde durmakta ve “uyumsuz” olarak nitelendirilmektedir. Bem’e göre erkeksi veya kadınsı olmak kalıpyargıların ortaya koyduğu gibi birbirinden iki ayrı uç değil, tam tersine birbirlerini tamamlayan boyutlardır. Bu nedenle, birbirini tamamlayan söz konusu iki boyutun uygun durumlarda geleneksel varlığı ile ortaya çıkması gerekmektedir ki, Bem bu durumu androjen kimlik olarak ifade etmektedir. Bem’e göre cinsiyet rolleri insanların sahip oldukları cinsiyete kadın ya da erkek olmalarına göre toplum tarafından belirlenen rollerdir. Cinsiyet biyolojik olarak, rol ise kültürün etkisini temsil etmektedir (Bem, 1975: 637). Bem’e göre erkeksilerin; erkeksi rolü yüksek, kadınsı rolleri düşük iken kadınsıların; kadınsı rolü yüksek, erkeksi rolleri düşüktür. Belirsizler her iki rolü de düşük olan ve bir rolü ağır basmayanlar iken; androjen kimliğe sahip olanlar ise her iki cinsin de olumlu ve iyi özelliklerini geliştirmiş kişilerdir.

Powell ve Butterfly (1979) da, Bem (1975)’in çalışmasını desteklemiş ve iyi bir yöneticinin androjen kimlik özelliklerini taşıması gerektiğini ortaya koymuştur (Powell ve Butterfly, 1979: 399).

1.1.2. Tokenizmin Boyutları

Kanter (1977a)'e göre yer aldığı örgütte oransal olarak %15'in altında olan gruplar; performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması olarak belirtilen üç olumsuz süreci deneyimlemektedir. Bu bağlamda Kanter söz konusu olumsuz deneyimlerin birincil nedeni olarak sayısal orana atıfta bulunmuştur. İlave olarak sosyal bağlamın söz konusu deneyimleri etkilemediğine vurgu yapmıştır (Kanter, 1977a:240). Bununla birlikte, tokenizm teorisinin öncül araştırmalarını yapan Laws (1975) sosyal bağlamın önemine vurgu yapmaktadır. Laws token kadınları çifte aykırı (double-deviant) olarak tanımlamış; kadın olmanın birincil aykırılık, hakim grubun ayrıcalıklarına talip olmayı ise ikincil aykırılık olarak nitelendirmiş ve bu “iki aykırılık” durumunu çifte-aykırı olarak tanımlamıştır. Laws'ın tespitlerini genişleten Kanter'in tokenizm teorisini salt sayısal azınlıkla açıklaması mevcut dönemin toplumsal standartları ile ilişkilendirilmiştir (Yoder ve Sinnet; 1985: 414). Bununla birlikte Kanter'in 1977 yılında ortaya koyduğu tokenizm teorisi boyutlarına Yoder 1991 yılında yeni bir bakış açısı getirmiştir. Nitekim Yoder (1991)'e göre tokenin cinsiyeti tokenin statüsünü etkilemektedir. Oysa ki Kanter toplumun kadın ve erkeğe dayattığı cinsiyetçiliğin, kadın ve erkek tokenlerin yaşadıkları olumsuz deneyimlere etki ettiğini reddetmektedir. Kanter'e göre tokenizmin boyutları olan performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması süreçleri kadın veya erkek tüm tokenlerin yaşayabileceği olumsuz deneyimlerdir. Oysa ki Laws olumsuz deneyimler ile karşı karşıya gelenlerin sadece çifte-aykırıları olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda Yoder ve Sinnet (1985) yaptıkları çalışmada Laws'ın savını destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Diğer bir deyişle, token kadınlar performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması süreçlerini deneyimlerken; erkek tokenlerin bu süreçleri deneyimlemediği tespit edilmiştir.

Benzer bir biçimde Williams (1992) kadınların egemen olduğu hemşirelik, ilkökul öğretmenliği, kütüphanecilik ve sosyal hizmetler gibi mesleklerde yer alan erkeklerin token olmaları nedeniyle ayrımcılık yaşamadıklarını tespit etmiştir. İlave olarak kadın egemen bu mesleklerde yer alan erkekler olumsuz süreçler yaşamadıkları gibi çelişkili bir biçimde kariyer gelişimlerinde avantaj elde etmektedirler (Williams, 1992: 263). Williams (1992) bu durumu “cam merdiven etkisi” olarak ifade etmiştir.

Diğer bir deyişle, token kadınlar “cam tavan²” veya “cam uçurum³” ile karşılaşırken, erkek tokenler “cam merdiven⁴” ile karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, tokenizm teorisini sosyal statüden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Nitekim Yoder sadece kadınların değil ve etnik azınlıkların da tokenizmin öznesi olduğunu ve olumsuz deneyimler elde ettiğini tespit etmiş (Yoder, 1991: 158), bununla birlikte etnik farklılıkların tokenizmin olumsuz etkilerini arttırdığını belirtmiştir (Yoder, 1996: 400). Zimmer (1988) gruplararası ilişkilerde paylaşılan alanların güç ve statü olduğunu belirterek; cinsiyetçi ve ırkçı toplumlarda tokenizmin cinsiyet ve ırk ayrımını gözetmeyen bir yaklaşım belirlemesinin güç olduğunu ifade etmiştir (Zimmer, 1988: 72-73).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında Yoder (1991, 1996, 2002) çalışmasında; tokenizmin yetersiz düzeyde sayısal temsilden daha ötede bir boyutunun olduğuna dikkat çekmiş, kadınların 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. Bu çalışmada Kanter (1977a) ve Yoder (1991, 2002)’in ortaya koyduğu bu boyutların tamamı incelenmiş, ilave olarak Yoder’in ortaya koyduğu boyutların Kanter’in tokenizm teorisine katkıları irdelenmiştir.

1.1.2.1. Performans Baskısı: Spot Işıklar Altında Bir Yaşam (Performance Pressures: Life In The Limelight)

Kanter yaptığı araştırmada yöneticilerin kadın çalışanlarla ilgili dedikodu düzeyinde yorumlarda bulunduklarını, kadınları daha fazla sorguladıklarını ve daha dikkatli incelediklerini tespit etmiştir (Kanter, 1977b: 972).

² 1970’li yıllarda Amerika’da ortaya çıkan kavram örgütsel önyargı ve kalıplar nedeniyle kadınların üst yönetim kademelerine gelmesini engelleyen yapay ve görünmez engeller olarak ifade edilmektedir.

³ İlk kez 2005 yılında Ryan ve Haslam tarafından ortaya konan Cam Uçurum, Cam Tavan’ı kırarak yönetim basamaklarına ulaşan kadınların dışlayıcı ve sert muamelelere maruz bırakılarak yönetimden uzaklaştırılması ve başarısız olmaları halinde alternatif görevlerin sunulmadan iş yaşamından koparılması olarak ifade edilmektedir.

⁴ İlk kez 1992 yılında Christine Williams tarafından ortaya konan Cam Merdiven, cinsiyeti itibarıyla yüksek statüde kabul edilen erkeklerin, kadın egemen meslekleri seçmeleri halinde düşük kabul edilen mesleki statülerinin terfi veya yüksek maaş ödenmesi suretiyle iyileştirilmesi, meşrulaştırılması ve böylece statü seviyelendirme sürecidir.

Kanter'e göre token kadınlar örgütte son derece görünür durumdadır. Öyle ki, bu görünürlük tokenleri mahremiyet yoksunluğuna kadar götürmektedir. Hakim grup tarafından sürekli gözetim altında bulunan tokenlerin, "perde arkası" veya hakkında konuşmak istemedikleri "gizli alanları" son derece sınırlıdır (Kanter, 1977b: 972). Örgütte bireyin görünürlüğü genellikle olumlu sonuçlar yaratırken (terfi, prim vb.), buradaki görünürlük göze batma şeklini almakta, tokenin bireysel gelişimini engellemekte ve gelecekte kurumda yer alabilecek tokenlerin de kabul edilebilirliğini önemli ölçüde etkilemektedir (Spangler vd., 1978: 161). Bununla birlikte söz konusu görünürlük, performans baskısına neden olmaktadır. Tokenlerden beklenen performans, olması gerekenin üzerinde ve hatta "üstün başarı" kategorisinde yer almasına rağmen tokenlere normalleştirilerek sunulmaktadır.

Performans baskısı, token üzerinde endişe oluşturmaktadır. Rahatlıkla ve kolay bir şekilde sergilenecek bir performansın son derece ayrıntılı ve mükemmeliyetçi bir biçimde sergilenmeye çalışılması bu endişenin göstergesidir. Bu hassasiyet, performansın doğal seyri içerisinde ilerlemesine etki etmektedir. Baskı ve endişe, performansın önüne geçmektedir (Spangler vd. 1978: 161). Zimmer (1988) söz konusu performans baskısı neticesinde tokenlerin üstün başarılı veya başarısız olmak üzere iki ayrı uçta değerlendirildiğini ifade etmiştir.

Heilman (1983) ve Terborg (1977)'un çalışmaları da kadınların karşı karşıya geldiği performans baskısı sorununun tespiti bakımından anlamlıdır. Cinsiyete dayalı önyargılar, kadınları performans baskısı ile karşı karşıya getirmektedir. Söz konusu performans baskısı erkeklerin egemen olduğu mesleklerde kadınların performansının –sadece kadın olmaları nedeniyle - düşük değerlendirilmesine yol açmaktadır.

Benzer biçimde Sacket ve arkadaşlarının (1991) yaptığı çalışmada kadın çalışanların performans değerlemesinin örgütteki sayısal varlıkları ile ilişkili olduğunu, çalışma gruplarındaki kadın sayıları düştükçe aldıkları performans değerlerinin de düştüğünü destekler niteliktedir. Buna karşılık erkek çalışanların performans değerlendirmesi örgüt ve çalışma gruplarındaki sayılarından bağımsız olmakla birlikte, erkek çalışanlara ait performans değerlerinin görece olarak kadınlardan yüksek olduğunu ortaya konmuştur (Sacket vd., 1991).

Cohen ve Swin (1995)'in yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kadınların bir grup erkekle yalnız olduğu gruplarda problem çözme süreçlerinde

kendilerine daha az güvenli oldukları ve karar verme aşamasında farklı grup kompozisyonları talep ettikleri gözlemlenirken, erkeklerin bir grup kadın arasında yalnız olduğu durumlarda öz güvenlerinde bir değişme olmadığı ve karar verme aşamasında farklı grup kompozisyonları talep etmedikleri tespit edilmiştir.

Performans baskısı sadece token konumunda olan kadınlar için değil aynı zamanda token konumunda olan etnik azınlıklar için de benzer sonuçlar doğurmaktadır. Mabokele ve Madsen'in (2000, 2003) koyu ten rengine sahip token öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada söz konusu öğretmenlerin açık ten rengine sahip öğretmen ve öğrencilerin bulunduğu okullarda performans baskısı ile karşılaştıklarını ortaya koymuştur.

1.1.2.1.1. Toplum Performansı (Public Performance)

Kanter (1977a)'e göre kadınlar işyerinin görünür alanlarında, eğitim ve gelişim programlarında yaptıkları çalışma ve faaliyetler dikkat çekici bir özellik taşımaktadır. Kanter (1977b) bu durumu toplum performansı olarak nitelendirmektedir. Diğer bir deyişle, toplulukların daha yoğun olduğu bu tip alanlarda kadınlara daha fazla ilgi gösterilmekte; yaptıkları herşey, gösterdikleri tüm davranışlar mercek altına alınmaktadır. İşyerinde toplantı öncesi ve sonrasında yapılan küçük organizasyonlarda kadınlar topluluğun dikkatini çekmeden süreci tamamlamakta zorluk yaşamaktadırlar. Söz konusu görünürlük ve incelenme kadınlara kaçacak alan bırakmamaktadır. Kadınların hataları, diğer kişilerle olan iletişimi ve ilişkileri sıradan bir bilgi olarak yayılmakta, hiçbir bilgi gizli kalmamaktadır. Kendilerini son derece yalnız hisseden kadınlar çelişkili bir biçimde ait oldukları cinsiyet kategorisinin de temsilcileri olmaları yönüyle tek kişi olarak hareket edememektedirler. Diğer bir deyişle, gösterdikleri tüm davranışlar bireysel değil, tüm kadınları kapsayan temsili bir nitelik arz etmektedir (Kanter, 1977b: 972-973).

Kanter (1977a) üst düzey kadın yöneticileri "toplum yaratıkları" olarak nitelendirmiştir. İşyerinde, eğitim toplantı ve organizasyonlarında ve sosyal etkinliklerde sürekli inceleme ve gözleme maruz bırakılan söz konusu kadınların toplumun gözünden kaçacak bir şey yapması imkansızdır. Aşırı gözlem ve inceleme "eşik" atlamalarına yardımcı olurken "mahremiyet" ve "anonim"liği de aynı derecede

imkansızlaştırmaktadır. Kanter (1977a) bu durumu iki ucu keskin şöhret (The Two-Edged Sword Publicity) olarak tanımlamaktadır. İşyerinin eğitim programlarından biri katılan bir kadın çalışan, yöneticilerinin dikkatini çekmek için çilekli kravat takarak eğitime gelen bir erkek kursiyerden daha fazla dikkat çektiğini aktarmıştır. Eğitime katılan 50 kişi arasında sadece 3 kadın kursiyer bulunduğunu ancak eğitimin sonunda çilekli kravat takan erkek kursiyerden daha fazla hatırlandıklarını ifade etmiştir. “Aşırı gözlem” olarak adlandırılan bu durum kadınların gizlenebildiği bir alan olmadığını göstermektedir. Söz konusu aşırı gözlem ve bilinirlik iki sonucu beraberinde getirmektedir. Tüm ilişkileri, hataları ve davranışları herhangi bir bilgi olarak herkes tarafından gözlemlenmekte ve bilinmektedir (Kanter, 1977b: 213-214).

1.1.2.1.2. Sembolik Sonuçlar (Symbolic Consequences) : Sonuçların Kapsamı (Extension of Consequences)

Kadınlar sosyal statüleri nedeniyle erkeklere kıyasla son derece görünür durumdadırlar. Kadınlar, cinsiyetleri itibarıyla bir sosyal kategorinin üyesi olarak değerlendirildikleri için tüm davranışlarının sonuçları da söz konusu kategoriye sembolize etmektedir. Diğer bir deyişle, gösterdikleri performans sadece onların değil tüm kadınların performansı olarak nitelendirilmektedir. Kanter, Men and Women of the Corporation isimli kitabında bu durumu sembolik sonuçlar olarak ifade etmiştir (Kanter, 1977a: 214). Kanter (1977a) kadınların örgüt içinde resmi olmayan tüm konuşmalarda bir kadın çalışanın rolleri neler olmalıdır, nasıl üstlenilmelidir ve bir kadına uygun çalışan imajı nasıl olmalıdır şeklindeki ölçütlerle değerlendirildiğini ifade etmektedir. Bu durum, kadınların gösterdikleri performansın ilave sonuçları olduğuna işaret etmektedir (Kanter, 1977b: 973).

Kanter’in çalışmasına katılan satış temsilcisi kadınlardan biri, kendisine cinsel imalarda bulunan müşterisi ile yöneticisine bilgi aktarmaya çalışırken, yöneticisinin bu konuda kadın çalışanı suçladığını ve böyle bir davranışın ancak kendisinin izin vermesi halinde olabileceğini söylediğini ifade etmiştir. Kanter (1977)’in “kurbanı suçlama (victim blaming) olarak ifade ettiği bu durum karşısında kadın çalışan, kendisini yöneticisinin bu imasına karşı da savunmak durumunda kaldığını belirtmiştir (Kanter, 1977a: 215).

Kanter, çalışmasında yöneticilerin kadın çalışanlardan fikir isterken, “bir kadın görüşü ile” şeklinde değerlendirmeler beklediklerini tespit etmiştir. Diğer bir deyişle, kadınların beyan ettiği kişisel görüş ve düşünceleri bile tüm kadınları kapsar nitelikte olmakta ve sonuçların kapsamı genişlemektedir. 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 olarak görülen bir kadının bu durumdan faydalanabileceğini ifade etmiştir. İşyerinde sınırlı sayıda kabul edilen kadınlar, birey olarak değil ait oldukları sosyal kategorinin temsilcisi niteliğinde olduğundan bu durumu olduğu gibi kabul edebilirler. Bu yolla belirsizlikten uzaklaşan kadınlar, ait oldukları sosyal kategoriyi reddetmeden, fırsatlara ulaşma yolunu açabilirler (Kanter, 1977a: 215). Satış temsilcisi olarak başarılı olan ve promosyon ile ödüllendirilen bir kadın çalışan, token statüsünde olan diğer kadınların da aynı başarıyı elde edebileceği hakkında özfarkındalık yarattığını ve onların da aynı çalışma biçimi ile çalışmasına öncülük ettiğini ifade etmiştir. Benzer bir biçimde sürekli elbise giymeleri istenen kadın çalışanlardan biri pantolon giyerek işe gelmiş, erkek yöneticilerin ve diğer çalışan kadınların bulunduğu alanlarda özellikle görünerek sonraki günlerde başka kadınları da pantolon giyme konusunda cesaretlendirdiğini ve başardığını aktarmıştır (Kanter, 1977a: 215-216).

1.1.2.1.3. Tokenizm Döngüsü (Tokenism Eclipse): Tokenin Farklı Özelliklerine Odaklanma

Tokenin görünürlüğü onun karakteristik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu karakteristik özellik ise onu token yapan temel statüsünden (cinsiyet, ırk, etnik köken) kaynaklanmakta ve ortaya koyduğu performansı gölgede bırakmaktadır. Bu nedenle token başarısını ön plana çıkarabilmek için iki daha fazla çaba göstermektedir (Kanter, 1977a: 216). Kanter, *Men and Women of the Corporation* isimli kitabında bu durumu tokenizm döngüsü olarak nitelendirmiş ve söz konusu çalışmasında kadın tokenlerin teknik beceri ve yeterliliklerini ön planda tutabilmek için erkek çalışanlara kıyasla iki kat daha fazla çalışmak zorunda olduklarını aktarmıştır. Buna rağmen, hem erkek çalışanların hem de müşterilerin onların

deneyim, tecrübe ve yeterliliklerinden önce giyim tarzı, seçtikleri aksesuarlar, boy, kilo gibi ikincil nitelikleri ile hatırladıklarını dile getirmişlerdir (Kanter, 1977b: 973). Kanter (1977b) tokenizm döngüsüne hizmet eden bu durumu tokenin farklı özelliklerine odaklanma olarak nitelendirmiştir (Kanter, 1977b: 973).

Benzer bir biçimde Ott (1989) komiser ve komiser yardımcıları ile yaptığı çalışmada kadın komiser ve komiser yardımcılarının cinsiyetleri nedeniyle kendilerini “daha fazla görünür” ve “daha az kabullenilmiş” olarak nitelendirdiklerini aktarmıştır.

Comaz-Diaz ve Greene (1994: 354)’nin isminin Maria olduğunu belirttiği kızılderili bir kadın çalışanla yaptığı araştırmada, söz konusu kadın çalışan sürekli olarak kendi departmanı ile ilgili olmayan kurumlararası görüşmelere gönderildiğini aktarmıştır. Söz konusu toplantıların kendi birimi ile ilgili olmadığını ve bu nedenle zaman kaybı yaşadığını ifade eden çalışanın, yöneticisinin bu toplantılarda kurum imajını güçlendirmek amacı ile kendisini “vitrin” olarak kullandığını ifade etmiştir. Bu toplantılardan altı ay sonra ise yine aynı yönetici bu toplantılar nedeniyle Maria’nın zaman kaybı yaşadığını ve söz konusu zaman kaybının performans düşüklüğüne neden olduğu gerekçesi ile eleştiride bulunmuştur.

Odak konumunda bulunan tokenler, bu durumun yarattığı dezavantajdan kurtulmak için uyma davranışı sergilemektedirler. Diğer bir deyişle hakim grubun giyim tarzı ve konuşma biçiminine uygun davranmayı seçmektedirler. Token grubun hakim grup üyeleri ile benzerliğinin artması, tokenler için “doğru kişi” algısını güçlendireceği için fırsat ve kaynak paylaşımına aday olma olasılıklarını arttırmaktadır. Kadınların, erkek egemen iş dünyasına katıldıkları ilk yıllardan itibaren erkeklerin güç ve yetki göstergesi olarak kullandıkları kravata benzer bir biçimde fular kullanımına başlaması ve iş dünyasındaki kadınlar için fular kullanımının hızla yaygınlaşması söz konusu uyma ve benzerlik davranışı örnekleri arasında yer almaktadır (Strach ve Wicander; 1993: 23).

1.1.2.1.4. İntikam Endişesi (Fear of Retaliation)

Kadınlar, hakim grubun kötü bakışlarından kaçınmak gibi bir başka performans baskısı ile karşı karşıya gelmektedir. Tokenler işlerinde veya görevlerinde hakim grup kadar iyi bir performans sergilediklerinde bütün dikkatin kendilerinde

yoğunlaşmasından korku ve endişe duymaktadırlar. 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 istemek gibi bir çelişki yaşamaktadırlar. Bir satış personeli olarak yeterince saldırgan ve agresif olmama gerekçesi ile işten çıkarılan bir kadın çalışan ile aynı satış departmanında yer alan bir başka kadın çalışan, bir sonraki yıl saldırgan ve agresif olma gerekçesi ile yöneticileri tarafından eleştiriye maruz kaldığını ifade etmiş ve yöneticilerinin bu davranışının nedenini anlayamadığını ifade etmiştir (Kanter, 1977b: 973).

Castro (1990: 50-52) Rutgers Üniversitesi'nde yaptığı araştırmada kadınların görünmezlik sendromu yaşadığını ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile artan oranda görünürlük, görünmezlik sendromunu da beraberinde getirmektedir. Castro (1990), başarı ve sonuç elde edilen kadınların toplantı ve organizasyonlarda erkek yöneticiler tarafından görmezden gelindiklerini, katkılarına aldırış edilmediklerini ve bu yolla cezalandırıldıklarını ortaya koymuştur.

1.1.2.1.4. Tokenlerin Performans Baskısına Yanıtı

Tokenler yaşadıkları performans baskısı karşısında iki yol izlemektedir. Bunlardan ilki üstün başarıdır. Performans baskısının farkında olan tokenler ödüllendirilmek, terfi edebilmek ve yeni fırsatlara kavuşabilmek için ilave çaba ve gayret göstermektedirler. Ancak bu durum, intikam endişesinde yaşanan çelişki ile benzer sonuçları doğurmaktadır. İşini başarı ile yapan token ile ilgili hızlı ilerleme ve fırsat elde etme isteği dedikodu döngüsüne neden olmakta ve söz konusu durum tokenin işini kaybetmesi ile sonuçlanmaktadır.

İkinci yol ise dikkati başka alanlara kaydırmaktır. Görünürlüğünü kısıtlamak ve sosyal olarak göze batmayı engellemek isteyen tokenler, hakim grubun özelliklerine uygun davranmayı seçmektedirler. Başka bir deyişle tokenler, hakim gruba benzeyerek daha az dikkat çekmeye çalışmaktadırlar. Benzeşme (Conformity) olarak ifade edilen bu süreçte tokenler hakim grup gibi giyinmeye, davranmaya ve onlara uyum sağlamaya özen göstermektedir (Strach ve Wicander; 1993: 23). İlave olarak token kadınların daha az dikkat çekmek için maskülen giysiler seçtiği ifade

edilmektedir (Hennig, 1970). Tokenler, bu yolla “doğru kişi” imajını pekiştirmek istemekte ve böylece takdir toplayarak güç vaat eden pozisyonlara aday olmaya çalışmaktadır (Stratch ve Wicander; 1993: 23). Bunun yanı sıra toplu organizasyon ve davetlere katılmaktan kaçınma, evden çalışmayı tercih etme, katılımın mecburi olduğu toplantılarda sessizliğini koruma gibi yollar da tercih edilmektedir. Söz konusu stratejileri benimseyen token kadınlar sahip olduğundan daha az güçlü bir profil sergilemektedirler. Erkekleri tüm fırsat ve olanakların kendileri için mümkün olduğuna inandırmak; çatışma, risk ve tartışmaya neden olacak ortamlardan kaçınmak da bu stratejiye örnek gösterilmektedir. Söz konusu kadınlar, görünür lider olmayı tercih etmemekte ve başarıyı göstermekten çok yeni başarılar için kredi toplamaya çalışmaktadırlar (Kanter, 1977b: 974-975).

1.1.2.2. Yükseltilmiş Sınırlar (Boundary Heightening)

Kutuplaşma ve abartma, performans baskısından sonra hakim grubun tokenlerin davranışlarını kısıtlamak için oluşturdukları ikinci set olarak ifade edilmektedir. Hakim grubun tokenleri “tehdit” olarak algılaması ve söz konusu bariyerleri 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. Tokenlerden önce işyerindeki faaliyetleri üstünkörü, gelişigüzel bir biçimde yürüten; kolay ve kestirme yollar seçen, iş yapma farkındalığı düşün olan hakim grup üyeleri söz konusu iş alışkanlıklarının tokenler tarafından öğrenilmesini istememekte ve bu nedenle de tokenlere bariyerler sunmaktadırlar.

1.1.2.2.1. Hakim Grubun Kültürünün Abartılması (Exaggeration of Dominants' Culture)

Hakim grup paylaşılan değer ve kültürel unsurlarının önemini vurgulamak, doğruluğunu tasdik etmek amacı ile tokenler karşısında dayanışma içine girmektedirler. Hakim grup tokenleri, söz konusu vurgu ve dramatize görüntüler için hem aracı hem de şahit olarak kullanmaktadır. Böylece çelişkili bir biçimde, tokenler hakim grubun kültürüne ket vuran değil, pekiştiren taraf halini almaktadır. Eğitim programları, toplantılar, şirket içi yemek ve kokteyl organizasyonları hakim gruba ait kültürel değer ve unsurların pekiştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu tip iş ve sosyal organizasyonlarda erkekler, ilk olarak “avladıkları” veya “elde ettikleri” token kadınları birer şaka ve eğlence unsuru olarak anlatmaktadır. İkinci konu ise genellikle işle ilgili kahramanlık hikayeleri ve sportif faaliyetlerden oluşmaktadır. Kanter (1977) erkek çalışanlardan biriyle yapıtığı görüşmede, kadın çalışanların bulunduğu organizasyonlarda bu tip konuların konuşulmasını daha eğlenceli ve tutkulu bulunduğunu ifade etmiştir. Başka bir erkek çalışan şirket dedikodularının, yerel gündemin veya aile konularının konuşulmasını daha ılımlı görmekle birlikte bu tip konuşmaların kadın-erkek sayılarının eşit olduğu topluluklara daha uygun olduğunu belirtmiştir (Kanter, 1977a: 223).

Token kadınların bulunduğu alanlarda erkekler; saldırganlığı, atılğanlığı ve iktidarı konuşmaktan daha fazla memnuniyet duymakta ilave olarak küfür imasını, cinsel içerikli sataşmaları ve kahramanlık içeren savaş hikayelerini daha fazla konu edinmektedir. Bir veya iki kadın çalışanının bulunduğu topluluklarda söz konusu temalar ön plana çıkmaktadır (Kanter, 1977a: 223-224). Kanter (1977), token kadınların söz konusu sohbet temaları ile ilgili görüşlerine başvurmuştur. Token kadınlar özellikle genç erkek çalışma arkadaşlarının küfür imalı mizah anlayışını daha fazla kullandıklarını, daha olgun yaştaki erkek çalışma arkadaşlarının sohbet temalarının ise başarı hikayelerinden oluştuğunu ifade etmişlerdir. Takım lideri olarak çalışan bir başka token kadın ise, haftanın sloganını belirlemek üzere bir araya geldikleri bir toplantıda erkek çalışanlardan birinin haftanın sloganı olarak “haftanın k f r ” önerisinde bulunmuş ve takımda tek kadın olan liderin tepkisini ölçmeye çalıştığını aktarmıştır (Kanter, 1977b: 975-976).

Benzer birçimde Kelly (2007) %95'nin açık tenli öğretmenlerden, % 80'nin açık tenli öğrencilerden oluştuğu okullarda çalışan koyu tenli öğretmenler ile görüşmeler sağlamış ve açık tenlilerin hakim grup olduğu söz konusu okullarda edindikleri deneyimleri tespit etmeye çalışmıştır. Söz konusu çalışmada koyu tenli kadın öğretmenlerden biri iş hayatında okul sonrası toplu organizasyonların hiçbirine davet edilmediğini aktarmıştır (Kelly, 2007: 240).

1.1.2.2.2. Farklılığı Hatırlatan Kesitler (Interruptions as Reminders of “Difference”)

Hakim grup üyeleri, toplu organizasyonlarda tokenler ve kendileri arasındaki farklılığı hatırlatan ve pekiştiren davranışlarda bulunmaktadır (Kanter, 1977b: 977). Genellikle tokenlerle yapacakları sohbete özür veya soru cümlesi ile başlamaktadırlar. Söz konusu giriş bir adım öteye giderek, tokenlerin yapmakta oldukları işe “karışmak” veya “burnunu sokmak” şeklini almaktadır. Token kadınlar, erkeklerin soru ve özür cümlelerinin bu kapsamda olduğuna dikkat çekmişlerdir. “Küfür edebilir miyim, futbol konuşabilir miyiz, teknik jargonu bilir misiniz, alkol alır mısınız? ” gibi soru cümleleri giriş cümlelerinin başında gelmektedir. Kullanılan soru cümleleri, cevabını almaktan öte hakim grup ve tokenler arasındaki farkı vurgulamaya yöneliktir. Kanter token kadınların hem iş arkadaşları hem müşterileri arasında yalnız kaldıklarında bu tip soru cümlelerine ek olarak küfür ve kötü şakalara da maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Söz konusu davranışlar, tokenlerin sohbete katılımının önüne geçmekte ve dinleyici olarak kalmalarına neden olmaktadır (Kanter, 1977b: 977).

Kanter (1991) hakim grup üyelerinin, tokenlerin bulundukları pozisyonlara nasıl ulaştıkları ile ilgili şüphe duyduklarında da benzer soru cümleleri kurduklarını ifade etmektedir. Bu noktada tokenlerin liyakatlarını test eden “nitelikli” sorular sormayı kendilerine hak olarak görmektedirler.

1.1.2.2.3. Açıkça Engellenme: Biçimsel Olmayan İzolasyon (Overt Inhibition: Informal Isolation)

Hakim grup üyeleri, bazı durumlarda yapılması gereken faaliyetleri yerine getirmemekte ancak bunun da tokenler tarafından öğrenilmesini istememektedir. Bu nedenle bazı faaliyet ve konuşmaları topluluk içinde gerçekleştirmekten kaçınmakta, tokenlerin söz konusu özel alanlarına girmelerini engellemektedirler. Zimmer (1989: 66) hakim grubun tokenleri iş dışındaki etkileşimlerden özellikle uzak tuttuğunu ifade etmiştir. Hakim grup tarafından paylaşılan bir bilgi mahcubiyet içermekte veya hakim grup üyelerinin imajına zarar verecek nitelikte ise “yabancı” olarak kabul ettikleri tokenler tarafından duyulmasını ve bilinmesini istememektedirler. Nitekim, tokenlere güven konusu hakim grup için tartışmalıdır. Böyle bir durum karşısında hakim grup, tokenleri belirli alanlardan uzak tutma yoluna gitmekte diğer bir deyişle “karantina” uygulamasını seçmektedirler. Kanter erkek çalışanların düşük örgüt bağlılığı, bireysel iş performansları, örgüt tarafından belirlenmiş ancak kendilerinin uymadıkları kural ve prosedürleri, fırsat ve avantaj elde etmek amacı ile geliştirdikleri strateji ve politik seçimleri kadın çalışanların bulundukları ortamlarda konuşmadıklarını tespit etmiştir. Diğer bir tespit ise, birçok erkek satış yöneticisinin en büyük korkularından birinin kadın çalışanlar tarafından eleştirilmek olduğudur (Kanter, 1977b: 978).

1.1.2.2.4. Sadakat Testleri (Loyalty Tests)

Tokenler hakim grupla olan etkileşimlerinde çoğunlukla sınır çizgisinde tutulmaktadır. Sınır çizgisinden geçmek isteyen tokenler, hakim grubun güvenini kazanmak diğer bir deyişle sadakatini ispat etmek zorundadır. Sadakatini ispat edemeyen token, sosyal izolasyon ile karşı karşı kalmaktadır. Sosyal izolasyon, “insanların diğer sosyal kaynaklarla bağlantıyı veya katılımcılık duygusunu kaybetmeleri süreci” veya “bireyin toplumda kabul edilen bir yerinin olmaması” şeklinde tanımlanmaktadır. 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). Nitekim Kanter'in çalışmasında satış departmanında çalışan ve çok başarılı olan kadınlardan biri kendisini istisna olarak tanımlamış ve tipik kadın özelliklerine sahip olmadığını ifade etmiştir. Benzer biçimde toplu organizasyonlarda, yemek ve toplantılarda alaycı ve mizahi bir tavır ile karşılaşan kadın çalışanların bir kısmı da tartışma başlatmak yerine bu durumu kabul etmeyi daha kolay ve baş edilebilir bulmuştur. Görüşme yapılan bir başka kadın da, erkeklerin egemen olduğu bir sahada çalıştığını ve bu nedenle oyunu onların kuralları ile oynamayı doğru bulduğunu ifade etmiştir. İlave olarak evlenince işi bırakma eğiliminde olan birçok kadının olduğunu eklemiş ve kadınların iş dünyasına kısıtlı kabul edilmelerinin haklı bir seçim olduğunu savunmuştur.

İkincisi ise, grubun mizah anlayışına uyum göstermektedir. Bir kadın çalışan ile yapılan görüşmede mizah yolu ile incitilme amaçlandığında çalışan; bununla kendisine gülme yoluyla baş ettiğini belirtmiştir (Kanter, 1977b: 979).

1.1.2.2.5. Tokenlerin Yükseltilmiş Sınırlara Yanıtı

Tokenlerin yükseltilmiş sınırlar karşısında iki yolu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi sosyal izolasyon, dışlanma ve iş kaybına varacak şekilde hakim grup tarafından sınır dışına çıkartılmaları ve bunun sonucunda da politik faaliyetler ile haklarını savunmalarıdır. İkincisi ise, mevcut durumu kabullenerek hakim gruba dahil olmak için kendilerini "istisna" olarak tanımlamaları ve bunun sonucunda da sürecin ait oldukları sosyal kategori aleyhine işlemesine neden olmalarıdır. Zimmer (1988) kadınların ikinci yolu sıklıkla tercih ettiklerini ifade etmiştir.

1.1.2.3. Rol Kuşatması (Role Entrapment)

Tokenler, kendileri ile ilgili önceden oluşmuş kalıpyargıların içine sıkıştırılarak, egemen gruptan ayrı tutulmaktadırlar. Tokenlerin kabul gören tek davranış biçimi, onlar için belirlenmiş kalıp yargılar ile uyumlu olarak gösterdikleri davranışlardır (Kanter, 1977b: 980).

Rol kuşatmasından kastedilen ise kendisi için uygun görülen rolün token bireyi kuşatması yani asimilasyona uğratmasıdır. Tokenizmin sözü edilen faktörü, token bireylerin kendilerini bulundukları pozisyonda numune olarak hissetmelerine ve kendilerini (kimliklerini, kişiliklerini, rollerini) sorgulamalarına neden olmaktadır (Kanter, 2003: 206-245).

1.1.2.3.1. Statü Seviyelendirme (Status Levelling)

Tokenlerin sayısal azınlık olmaları istatistiksel ayrımcılığa neden olmaktadır (Kanter, 1977b: 980). İstatistiksel ayrımcılık; işverenin henüz işe alma aşamasında kadına yönelik istatistikleri kullanarak, önyargılı biçimde kararlar vermesi ve ayrımcılık yapmasını kapsamaktadır. Bu kurama göre, ortaya çıkan istatistiksel bilgiler hangi grupların işlerine daha çok aidiyet geliştirdiğine, kimlerin işten ayrılmaya daha yatkın olduğuna önyargılı biçimde inanmasını ve buna uygun alımlar yapmasını açıklamaktadır. Kuram sadece kadına yönelik değil, aynı zamanda azınlıklara ilişkin tüm önyargılara açıklama getirmektedir (Yoğun Erçen, 2008; 16). Söz konusu ayrımcılık, sıradışı bir kadının ortalama bir kadın olarak algılanmasına neden olmaktadır. Örgütlerde kadınlar çoğunlukla sekreter olarak istihdam edildikleri için bu yanlış kimlik algılaması satış personeli olan kadınlara da olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Erkek çalışma arkadaşları ile iş seyahatine giden kadın profiline alışkın olunmaması söz konusu kadının erkeğin eşi veya sevgilisi olarak isimlendirilmesine neden olmaktadır. Bu durum karşısında token kadınlar, kendilerini doğru ve uygun roller ile anlatabilmek için zamana ve çabaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Kanter (1977) statü seviyelendirmeyi, tokenin sahip olduğu profesyonel rolü ile ait olduğu ve kendisini tanımlayan temel statüsü arasındaki algı ayarlaması olarak ifade etmektedir. Kanter (1977) çalışmasında satış personeli olarak çalışan bir kadın çalışandan beklenen görev davranışları arasında sekreterlik olduğunu tespit etmiştir. Satış departmanında çalışan üç erkek ve bir kadın çalışan için yaz izinleri döneminde birbirlerinin görevlerini tamamlamaları istenmiştir. Ancak üç erkek satış personeli sadece izinde bulunan satış personellerinin görevlerini yerine getirirken, kadın satış personelinin sekreterlik görevini yerine getirmesi istenmiştir. Uzun bir tartışma neticesinde, satış personeli kadın çalışana daha profesyonel bir başka iş teklif

edilmiştir. Benzer bir durum erkek hemşirler için de gündeme gelmiştir. Bulundukları meslekte sayısal olarak azınlıkta bulunan erkek hemşirler de token statüsündedir. Ancak temel statüleri profesyonel statülerinden yüksek kabul edildiği için söz konusu statü seviyelendirme erkek hemşirelerin lehine çalışmıştır. Hastaları onları hemşire olarak değil “doktor” olarak çağırmıştır (Kanter, 1977b: 981).

1.1.2.3.2. Stereotipik Rol Atamaları (Stereotyped Role Induction)

Hakim grup, tokenler için önceden oluşmuş genellemeleri ve kalıpyargıları koruma eğilimindedirler. Bu bağlamda, satış departmanında çalışan kadınlar için de dört farklı stereotip rol tespit edilmiştir. Söz konusu rollerin her biri, belirli bir davranış eğiliminden hareketle oluşmuş ve kadınların iş ve sosyal yaşamına bu roller ile devam ettiği varsayılmıştır. Bununla birlikte söz konusu rollerin hepsi kadınların cinsiyetleri üzerinden şekillenmektedir. Bu rollerden ilk ikisi olan “annelik” ve “cinsel obje” rolleri kaynağını Freudyen Teori’den almaktadır çünkü Freudyen teori kadını cinsel öznellik ve arzudan yola çıkarak tanımlar. Diğer iki rol ise “şirinlik (pet)” ve “demir leblebi (iron maiden)” rolleridir. Söz konusu roller ise kaynağını Birleşik Krallığın Viktoryan Ahlak’ından almaktadır (Kanter, 1977: 981). Söz konusu dönemin ideal kadını cinsel duyguları olmayan kadındır.

a. Annelik Rolü: Kadınlar bazen birkaç erkeğin annesi olma rolü ile karşı karşıya kalmaktadır. Annelik rolünü üstlenen kadın, söz konusu erkekleri karşılıklıları tehlikelere karşı korumaktadır. Bu rolün varsayımlarına göre anne sempatik, iyi bir dinleyici ve sorunların çözümüne yönelik davranışlarda bulunan kişidir. Kanter (1977), satış departmanında çalışan bir kadının bu rolü benimsediğini; ekipte yer alan tüm erkeklerin sorunlarını dinlediğini, onlar için yemek yaptığını ve sökülmüş düğmelerini diktiğini gözlemlemiştir. Bununla birlikte anne rolü üstlenmenin üç olumsuz sonuç doğurduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan birincisi, anne çocuklarına hizmet ettiği için ödüllendirilmekte ancak onlardan bağımsız davrandığında ödüle layık görülmemektedir. İkincisi, anneliğin onayı ancak eleştirmeden kabul ederek, iyi anne olarak ve gerektiğinde hakim gruptan elde edeceği ödül ve fırsatların yerine erkek çocuklarını tercih ettiğinde gelmektedir. Üçüncüsü ise, anne duygu uzmanı olmak durumundadır (Kanter, 1977b: 982).

b. Cinsel Obje Rolü : Ayartıcı kadın rolü anne rolünden farklı olarak kadını cinsel obje olarak tanımlar. Bir annenin birden fazla erkek çocuğu olabilmekte ve bu normal karşılanmaktadır. Ancak bir kadının birden fazla aşığı olması aynı biçimde kabul görmemektedir. Yüksek statülü erkeklerin ayartıcı kadını koruduğu gözlemlenmiştir. Bunun tek sebebi diğer erkekleri düşman olarak görüp, kadını onlardan koruma güdüsü değil, aynı zamanda yüksek statüsünü tekrar onaylama isteğidir. Güçlü erkek söz konusu koruma davranışında bulunurken, ayartıcı kadını cinsel olarak çekici bulduğunu ifade etmemekte, bu durumu yönetici, hakim grup, çalışma arkadaşı gibi sıfatlar ile maskeleymeyi tercih etmektedir (Kanter, 1977: 982 983).

c. Şirinlik (Pet) Rolü: Bu rol erkeklere sevimli görünen, şirin eğlenceli minik şey veya bir grubu eğlendiren maskot olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte evcil hayvan, mizahın da temel karakterlerinden biri olarak ifade edilmektedir. Şirinlik rolü kapsamında evcil hayvan olarak nitelendirilen kadın, erkeklerin bulunduğu pozisyonlara özendiği ancak bu pozisyonlara aday olmadığı fikrini uyandırmakta ve böylece gerçek güç ve rekabet yeteneklerini gizleyebilmektedirler. Kanter (1977)'in satış departmanında çalışan bir kadın ile yaptığı görüşmede, sadece erkeklerin bulunduğu bir toplantıda teknik bilgi gerektiren bir konuda yaptığı uzun konuşmayı anlatmıştır. Toplantının sonunda erkek çalışma arkadaşları onu konu ile ilgili yaptığı bilgilendirici konuşma için değil, akıcı konuşma yeteneği için tebrik ettiklerini dile getirmiştir. (Kanter, 1977b: 983).

d. Demir Leblebi (Iron Maiden) : Demir leblebi metaforu, modern dünyada güçlü kadın rolüne karşılık gelmektedir. Yukarıda belirtilen üç role direnç gösteren kadın güçlü veya tehlikeli olarak tanımlanmaktadır. Bir kadın doğrular üzerinde direniyor, rekabet yeteneği sergiliyor ve içten bir tavır sergilerken aynı zamanda cinsel içerikli tanımlama, ima ve mizaha mesafeli duruyorsa söz konusu kadın demir leblebi (dilimizdeki başka bir kullanımıyla çetin ceviz) olarak nitelendirilmektedir.

1.1.2.3.3. Tokenlerin Rol Kuşatmasına Yanıtı

Rol kuşatması tokenlere düşük risk sunmaktadır. Diğer bir deyişle, kendileri için uygun görülen söz konusu rolleri reddetmek yerine kabul etmek tokenlere hakim

grup ile daha kolay ve rahat iletişim kurmanın yolunu açmaktadır. Athanassiades (1974) yaptığı çalışmada erkeklere oranla kadınların daha düşük risk alma isteği neticesinde, örgütün kendileri için uygun gördüğü imajı daha kolay kabul ettiklerini ifade etmiştir (aktaran Kanter, 1974: 984). İtaatkarlık, düşük risk alma güdüsü, ciddiyetsizlik gibi birçok nedenle çalışanlar kendileri için belirlenen rolleri kabul etmektedirler. Dolayısı ile tokenlerin bu rolleri neden kabul ettikleri ile ilgili olarak daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Tokenizm konusundaki deneyimler birbirinden farklı olmakla birlikte, birçok araştırma kadın ve etnik azınlıkların tokenizmin olumsuz etkileri ile karşı karşıya geldiklerini ortaya koymuştur. Örneğin, askeri okulda eğitim gören kız öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırmada kız öğrenciler kendilerini teşhis edilebilir, sosyal olarak izole edilmiş ve askeri eğitim alan bir kız öğrenci olarak daha kısıtlı feminen roller üstlenmiş bireyler olarak tanımlamaktadırlar (Yoder, 1983).

Azınlık durumu; hakim grup tarafından denetlenmeye daha çok maruz kalma, performanslarının değerlendirilmesinde objektif kriterlerden uzaklaşarak baskı yaratılması şeklinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Sonuç olarak, hem daha az seçenek olduğundan hem de motivasyonları düşürüldüğünden tokenler daha üst bir pozisyona yükselirken daha fazla zorluk çekmektedirler (Sanders, 2009: 301-312). Bu olumsuz etkiler, azınlık ya da dezavantajlı grup üyelerinin kariyer yapmalarını daha zor hale getirmektedir. Azınlık grup sayısal olarak büyüdükçe, üyeleri daha kolay koalisyon oluşturabildiklerinden ve grubun kültürünü etkileyebildiklerinden bu olumsuz etkiler azalmaktadır. Bununla birlikte; tüm tokenlerin aynı derecede negatif deneyimler elde etmediklerini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (King vd., 2010: 485). Erkek hemşirler üzerine yapılan bir araştırma, kadınların egemen olduğu bu meslek dalında erkeklerin sosyal izolasyonla karşılaşmadıklarını ortaya koymuştur (Fairhurst ve Snavely, 1983). Bu araştırma erkek tokenleri işaret ediyor olmasına rağmen, bazı kadın tokenlerin de negatif deneyimler elde etmediğini belirten araştırmalar da mevcuttur (Hammond ve Mahoney, 1983). Hammond ve Mahoney (1983)'in kadın kömür madencileri ile yaptığı araştırma sonuçları, token kadınların erkek çalışma arkadaşları ile uyum ve dayanışmaya dayalı bir ekip çalışmalarının olduğunu ortaya koymuştur. İlave olarak, işle ilgili karar alma süreçlerinde kadın madencilerin aldığı kararlar erkek

iş arkadaşları tarafından isabetli ve değerli olarak kabul edilmiştir (Hammond ve Mahoney, 1983).

Yukarıda ifade edilen asimetrik bulgular, tokenizmin boyutlarını aktarırken sayısal eşitsizliğin ve cinsiyetin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, cinsiyet ve sayısal eşitsizliğin yanısıra , mesleki cinsiyet tiplerinin ve güç kazanım biçimlerinin de sürece dahil edilmesi gerekmektedir (Yoder, 1994). Nitekim, Kanter'in teorisi azınlık ilişkileri yazını ile paralellik göstermemektedir. Azınlık ilişkileri yazınına göre güç imtiyazı, statü ve prestij sahibi olabilme konusu egemen grup ile alt grubun sayısal farkından daha önemli bir konu olarak tartışılmaktadır (Gitler, 1956).

1.1.2.4. Statü Farklılıkları

Toplumsal sistemin kurucu unsuru olan statü, bireyin ya da grubun toplum içindeki yerini ve konumunu belirtmek için kullanılır. Toplumsal statü bireyin toplumsal yapıda işgal ettiği yerdir. Bu yeri belirleyen ise toplumun bizzat kendisidir (Tezcan, 1995:51). Diğer bir deyişle toplumun kendi üyelerini konumlandırması ve bu üyelere anlam ve değer yüklemesidir. Statü, statü sahibinin kendisi hakkındaki öznel düşüncelerini değil, içinde yaşadığı toplumun onun hakkındaki düşüncelerini dile getirir. Toplumsal statü, bireye bütün toplumla ilişkili bir pozisyon sunar (Giddens, 2000: 620) ve bireyin bütün toplumla ilişkili pozisyonunu temsil eder (Linton, 1936: 113).

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 sağlamaz.

Webster ve Driskell (1985), toplumsal statünün kültürel olarak kıyaslanıp değerlendirildiğini ifade etmiştir. Örneğin Amerika'da açık tenli, erkek, yaşlı ve yönetsel makamlar toplumsal statü olarak yüksek prestij kaynağı iken; etnik azınlık, kadın, genç ve yönetsel olmayan makamlar daha az prestijli kabul edilmektedir. Bu bağlamda cinsiyet, kadın ve erkek için farklı sosyal yapılar inşa etmektedir. Bu durum gerek davranışlar gerek söylemler gerekse de etkileşim ile oluşan bir yapıdır. Genel

olarak kültür, bu sosyal yapı ile ilgili olarak bir şema oluşturur ve statü bilgisini şekillendirir. Bu açıdan düşünüldüğünde, kadınların bulunduğu bir gruba dahil olan erkeklerin söz konusu grubun statüsünü güçlendirip güçlendirmede tartışılmaktadır. Söz konusu tartışma aralarında statü eşitliği olmayan başka gruplarda da mevcuttur. Bu tartışmalar, statü farklılıklarının hangi oranda belirginleştiği ve nasıl manipüle edildiği ekseninde şekillenmektedir (Yoder, 2002 :4).

Tokenin cinsiyeti, tokenin statüsüne etki etmektedir. Diğer bir deyişle erkek tokenler, kadın tokenlerin yaşadığı olumsuz deneyimlerle karşılaşmamaktadırlar (Yoder, 1991: 180). Kanter (1997b: 969) cinsiyeti temel statü olarak ifade etmekle birlikte, tokenizmin sonuçlarında sayısal azlığı esas almış, cinsiyet etkisini ihmal etmiştir. Oysa ki bu konuda yapılmış çalışma ve araştırmalar cinsiyetin, tokenin statüsüne etki ettiğini destekler niteliktedir (Heilman, 1993; Terborg, 1977; Sacket vd.,1991; Cohen ve Swim,1995; Reskin, 1988).

1.1.2.4.1. Tokenlerin Statüsünün Manipüle Edilmesi

McDonald vd. (1997) tarafından yapılan çalışma bu konuda önem teşkil etmektedir. Lisans öğrencileri üzerinde yapılan bu çalışmanın amacı; tokenin statüsünü manipüle ederek, grup kararlarının nasıl alındığını test etmektedir. Bu amaçla, lisans öğrencileri arasından seçilen öğrencilerin kısaca bilgileri elde edilmiştir. Bu bilgiler isim, yaş, eğitim durumu, hobiler, algıladıkları güçlü ve zayıf yönleri şeklindedir. Daha sonra bu öğrencilerden rastlantısal olarak seçilen kadın öğrenciler telefon ile aranmış ve altı kişilik bir 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 sorunları düşünerek çözümleri konusunda 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 durum oluşturulmuştur. İkinci grupta, grup liderinin kadın ve grup üyelerinin aynı yaş ve eğitim düzeyinde olduğu ancak grup üyelerinin tamamının erkek olduğu bir durum tasarlanmıştır. İkinci durumda, cinsiyete dayalı token

statüsünün bulunduğu bir durum oluşturulmuştur. Üçüncü grupta, grup liderinin kadın ve grup üyelerinin tamamının erkek, grup liderine oranla daha genç ve daha az eğitilmiş olduğu bir durum yaratılmıştır (grup üyelerinin tamamı lise öğrencisidir.) Üçüncü durumda, 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 çıkmıştır. 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.

1.1.2.4.2. Statü Kesişmesi

Tokenlerin deneyimlerini etkileyen temel statü cinsiyet olmak ile birlikte, cinsiyetin yanı sıra tokenin farklı statüleri de bulunabilmektedir. Özellikle ırk ve etnik köken olarak karşımıza çıkan bu statüler, 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 edilir 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).

Bu çalışma ırk ve etnik kökenin de statü göstergesi olduğunu ispat etmiş ve cinsiyetin bu statülerden bağımsız değerlendirilemeyeceğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, etnik adaptasyon konusunda çalışmaları bulunan Blalock'un (1967) yaptığı çalışmaya göre, ötekileştirme davranışı azınlığın güç kazandığı ve statüsünü genişlettiği durumlarda kısıtlı kalmaktadır. Benzer biçimde Collins ve arkadaşlarının (1998) yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre, tokenizmin yarattığı negatif

deneyimlerin azalması azınlık grubun toplam grup içindeki sayısının %35 ve üzerinde olması ile ilişkidir.

Tokenlerin yer aldığı grup içinde etkinliklerini arttırmak amacı ile Yoder ve arkadaşlarının yaptıkları çalışma da bu konuda oldukça önemlidir (Yoder vd.;1998). Söz konusu çalışmada grup kararlarının nasıl verildiğini araştırmak için 1971 yılında Hall tarafından yapılan “Ay’da Kayıp” uygulaması kullanılmıştır (Hall, 1971:5). Ay’da Kayıp Uygulaması, oyuncuların ayda kaybolduklarını ve uzay gemisinden 200 mil uzakta olduklarını hayal etmelerini içermektedir. Oyunculardan uzay gemisine güvenle ulaşabilmeleri için onbeş önemli noktayı önceliklendirmeleri istenmektedir. Bu onbeş önemli noktayı bulup önceliklendirebilmeleri için grup kararlarının, bireysel düşünce ve kararlardan daha önemli olduğu bilindiğinden grup üyelerinin grup halinde çalışmaları talep edilmektedir.

Yoder ve arkadaşları (1998) ağırlıklı olarak erkeklerin egemen olduğu bir görev tanımı bulunması amaçlanmış ve bu görev tanımında geleneksel olarak kadınların fazlaca bulunmamasına özen gösterilmişlerdir. Bu amaçla çalışmada üç özel durum oluşturulmuştur:

Birinci durumda bir token kadın liderliğinde 5 ile 7 arasında erkeğin birlikte çalıştığı grup dizayn edilmiştir. Her bir grup üyesi kendilerine verilen test çalışmasını tamamladıktan sonra grup üyeleri toplam yirmi dakika birlikte çalışarak, önemli gördükleri noktalar üzerinde uzlaşmaya çalışmışlardır. Lider grup üyelerinin birlikte bulunduğu masanın en başına oturmuş, grup üyelerinin birlikte vardıkları sonuçları kayıt altına almıştır. Böylece, token kadının atanmış bir lider olduğu hem sözel hem görsel olarak onaylanmıştır.

İkinci durumda, lider olarak atanmış kadın üye grup üyelerinden yarım saat önce deney alanına ulaşmış, testi ilk olarak kendi başına yanıtlamıştır. Daha sonra NASA tarafından uzayda güvenle gemiye geri gelebilmenin koşulları kendisine gerekçeleri ile aktarılmış diğer bir deyişle eğitime tabi tutulmuştur. Daha sonra grup üyeleri gelmiş ve çalışmalarına başlamışlardır. Grup liderine aldığı eğitim ile ilgili olarak grup üyelerine bilgi vermemesi iletilmiştir. Bu ikinci durum liderin “eğitimli token” olma durumudur.

Üçüncü durumda ise, lider tıpkı ikinci durumda olduğu gibi eğitime tabi tutulmuş ve bunun yanı sıra grup üyelerinin tamamı deney alanına geldiğinde

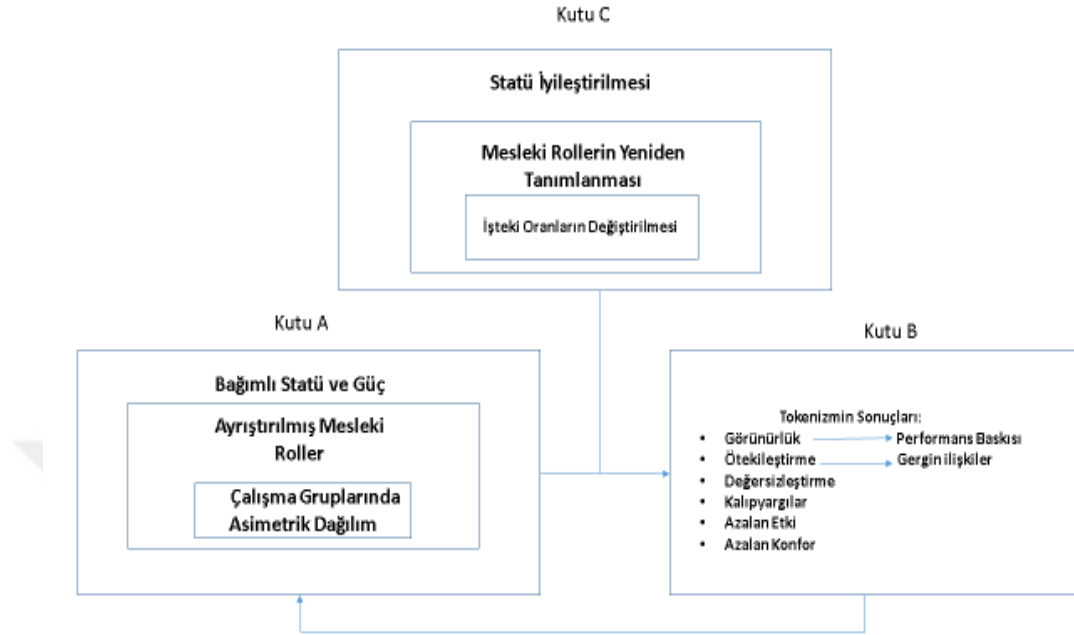
araştırmacı, lideri eğitim alması nedeni ile bilgili ve grubun lideri olarak süreci yönetecek kişi olarak gruba tanıtmıştır. Diğer bir deyişle, buradaki lider hem “eğitimli” hem de “meşru” dur.

Her üç durumda da kadın liderler görev tanımını yerine getirmiştir. Bunun yanı sıra, her üç durumda da erkek üyelerinin bireysel performansı değişiklik göstermemiştir. Eğitimli liderlerin her ikisi de eğitim öncesine kıyasla puanlarını yukarıya taşımışlardır, diğer bir deyişle eğitim işe yaramıştır. Bununla beraber sadece eğitimli ve meşru olan lider grup üyelerini başarılı bir biçimde etkilemiştir.

Eğitimli ve meşru lider ile çalışan grup üyelerinin puanları, eğitimli lider ile çalışan grup üyelerinin performansına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışma token kadın modelinin kabulü ile ilgili sorunun giderebilmesi konusunda önemli ipuçları vermektedir. Birey olarak kendini güçlendiren, eğitim düzeyini arttıran ve deneyimlerini çeşitlendiren kadın, statüsünü “iyileştirmek”tedir. Bununla beraber, statüsünü iyileştiren kadının meşrulaştırılması ise halen yüksek statülü grupların yönetiminde bulunan örgütlerin elindedir.

Yoder (2002), tokenlerin statüsünü iyileştirmek, tokenizm deneyimlerini azaltmak veya yok etmek için izlenmesi gereken süreç hakkında araştırma yapmış ve aşağıda yer alan tablo ile bu konuda çözüm önerisi getirmiştir (Yoder, 2002:6).

Tablo 2: Tokenizm Sürecinin Yapılandırılması ve Bozulması



Kaynak: Yoder, 2002: 6.

Yoder (2002)'in ortaya koyduğu diagram tokenizm sürecinin nasıl yapılandığı ve nasıl bozulacağı hakkında bilgi vermektedir. A kutusu temelde cinsiyet ile ayrılmaz bir ilişki içinde olan fakat farklı sosyal statülerle de (yaş, ırk, etnik köken) kesişebilen bağlamları ele almaktadır. Bağımlı statü ve güç, ayrıştırılmış mesleki roller ve çalışma gruplarındaki asimetrik dağılım olarak ele alınan söz konusu bağlamlar B kutusu içinde belirtilen tokenizmin sonuçlarını üretmektedir. A ve B kutusu arasındaki ilişkinin bozulması ise C kutusunda yer alan müdahale yöntemleri ile mümkün olmaktadır. Diğer bir deyişle, bir meslekteki kadın-erkek dağılımının değiştirilmesi için mesleki rollerin yeniden tanımlanması ve statü iyileştirilmesi ile mümkün olmaktadır (Yoder, 2002: 7).

1.1.2.5. Mesleki Uyumsuzluk (Occupational Inappropriateness)

Kanter tespitlerinde tokenlerin oransal azlığına vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda Kanter performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması şeklinde açıkladığı olumsuz deneyimleri engellemenin yolunu sayısal varlığın artırılması ile

ilişkilendirmiştir. Diğer bir deyişle tokenler örgütteki niceliklerini arttırmayı başarabilirlerse söz konusu olumsuz deneyimler ortadan kaybolacaktır (Kanter 1977a, 1977b). Bununla birlikte Kanter'in çalışmasında tokenizmin öznesi olan kadınlar aynı zamanda erkek egemen bir meslekte çalışan kadınlardır. Diğer bir deyişle söz konusu kadınların mesleki uyumsuzlukları bulunmaktadır. Bu durum Laws (1975)'in çalışmasında yer alan akademisyen kadınlar ile paralellik göstermektedir. Laws (1975) akademisyen kadınları “çifte aykırı”lar olarak tanımlamıştır. Bu kadınlar erkeklerin egemen olduğu bir meslekte kadın olarak çalışmakta ve ilave olarak söz konusu meslekte başarıya talip olmaktadır. Diğer bir deyişle cinsiyet statüsü ve meslek uyumsuzluğu bir arada görülmektedir.

Bir mesleğin cinsiyet tiplemesi normatif (kuralcı) ve sayısal olmak üzere iki boyut içermektedir. Mesleki cinsiyet tiplemesi hangi mesleğin kadına uygun olup olmadığı konusunda normlar koymakta, normatif beklentilerin dışında seçim yapan kadınlar olumsuz sonuçlar ile karşılaşmaktadırlar (Schachter, 1951). Ancak bu olumsuz deneyim, kadının seçtiği mesleğe uygun olup olmaması nedeniyle yaşadığı “başarı korkusu” ile ilgili değil, tam tersine “küçümsenmesi” ile ilişkilidir (Cherry ve Deaux, 1978). Reskin ve Hartman'ın (1986) yaptığı çalışma şunu göstermiştir ki, mesleki cinsiyet ayrımı o kadar baskındır ki kadın veya erkek farketmeksizin mesleki cinsiyet tiplemesine uygun olmayan meslek seçimleri yapanların %53'ü iş değişikliği yapmak durumunda kalmaktadırlar. Bu araştırma hem kalıpyargıların gücünü göstermekte hem de toplumsal olarak oluşturulan bu yargıların iş yaşamındaki yansımalarını temsil etmektedir.

Mesleki cinsiyet tiplemesi kadın ve erkek arasındaki sayısal oranla da ilişkili olmakla birlikte, bu durum temelini cinsiyet normlarından almaktadır. Kanter (1978)'in çalışmasında belirttiği üzere, üst düzey yöneticilerin %96'sı erkeklerden oluşmakta ve bu erkekler diğer %4 oranındaki kadın yöneticilere göre her yıl toplamda 15.000 Amerikan Dolarından daha fazlasını kazanmaktadırlar. Bu nedenle üst düzey yöneticilik gibi belirli alanlar mesleki cinsiyet tiplemesinde maskülen kabul edilmektedir. Aynı durum kadın cerrahlar için de geçerlidir. Erkeklerin egemen olduğu bu meslek dalında yer alan kadın doktorlar, hem hastaları hem de diğer erkek meslektaşları arasında olumsuz deneyimler yaşamaktadırlar.

Mesleki cinsiyet tiplemesi bulunan meslek grupları incelendiğinde; erkeklere özgü olduğu düşünülen meslek tipleri yönetici (Fairhurst ve Snavely, 1983), akademisyen (Toren ve Kraus, 1987; Young, Mackenzie ve Sherif, 1980; Yoder, Crumpton ve Zipp, 1989), mühendis (Ott, 1978), polis (Martin, 1980; Ott, 1989), madenci (Hammond ve Mahoney, 1983), ekip lideri (Crocker ve McGraw, 1984), hapisane yöneticisi (Jurick, 1985; Zimmer, 1986, 1988), asker (Cohn, 1993; Segal, 1999), fizikçi (Flöge ve Merrill, 1985), hukukçu (Spangler, Gordon ve Pipkin, 1978; Cook, 1978; Epstein, 1981), spor antrenörlüğü (Kane ve Stangl, 1991) şeklindedir. Kadınlara özgü olduğu düşünülen meslek grupları ise hemşirelik (Flöge ve Merrill, 1985; Fottler, 1976; Greenberg ve Levine, 1971; Segal, 1962; Ott:1989), sosyal hizmetler (Kadushin, 1976), çocuk bakımı (Seifert, 1973), okulöncesi öğretmenliği (Croos ve Bagihole, 2006), büro ve yazı işleri (Schreber, 1979) ve kabin memuru (Jackson, 1974) şeklindedir.

Cherry ve Deaux (1978) yaptığı araştırmalarında tıp fakültesinde eğitim gören kız (Anne) ve hemşirlik okulunda eğitim gören erkek öğrencilerden (John) sınıfın en iyi öğrencisi olmaları konusunda hikayelerini yazmalarını istemiştir. Söz konusu hikayelerde hem kız hem erkek öğrencilerin mesleki cinsiyet tiplemesine uygun olmayan alanlarda gösterdikleri başarılar ile ilgili olarak yaşadıkları negatif deneyimleri aktardıkları tespit edilmiştir (Cherry ve Deaux, 1978: 99).

Aynı çalışma özüne sadık kalınarak ancak güncellenmesi amacı ile 1996 yılında Schleicher ve Yoder tarafından tekrarlanmıştır. Kadınların kısıtlı sayıda bulunduğu mühendislikte ve erkeklerin kısıtlı sayıda bulunduğu çocuk bakımı mesleklerinde Anne ve John'un başarılı birer öğrenci olarak henüz mezun olmamış öğrencilere portreleri aktarılmış ancak aktarım sırasında geleneksel kurallardan kadın ve erkeklerden beklenen normlardan da bahsedilmiş ve öğrencilerin Anne ve John'u değerlendirmeleri istenmiştir. Tahmin edildiği üzere, Anne erkeklerin egemen olduğu mühendislik alanında yeterince beğenilir görülmemiş ve diğer öğrenciler tarafından favori öğrenci olarak kabul görmemiştir. Ancak bunun tam tersine John kadınların egemen olduğu çocuk bakımı alanında favori öğrenci olarak kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, erkeğin mesleki uyumsuzluğu sorun teşkil etmez iken, kadının mesleki uyumsuzluğu "göze batma" şeklinde kendini göstermiştir (Yoder ve Schleicher, 1996; 212).

Bununla birlikte Yoder ve Sinnett 1985 yılında kadın ve erkek tokenleri karşılaştırmak üzere bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada üç imtiyazlı alan belirlenmiştir. İlki bir hediyelik eşya dükkanı olup burada sadece kadınlar çalışmaktadır. İkincisi az sayıda erkeğin çalıştığı izole bir alanda yer alan bir yiyecek standı, üçüncüsü ise kadın ve erkek çalışanların birlikte çalıştığı ve ana lokasyonların birinde yer alan bir kafedir. Bir yaz dönemi boyunca bu işyerlerinde çalışmak üzere tamamen rastlantısal olarak yeni çalışanlar işe alınmıştır. İki erkek çalışan, hediyelik eşya dükkanında onaltı kadın ile; bir kadın ve altı erkek izole edilmiş yiyecek standında; eşit sayıda kadın ve erkek de ana lokasyonda yer alan kafede çalışmaya başlamıştır. Laura Sinnett yaz dönemi boyunca katılımcıları izlemiş ve sonunda da araştırmasını katılımcıların deneyimleri ve birbirleri ile olan ilişkilerini aktararak tamamlamıştır. Altı erkek ile çalışan kadın gruba uyum sağlayamamış, molalarının tamamını kadın ve erkek sayılarının eşit olduğu ana lokasyonda geçirmeye çalışmıştır. En iyi performansı sergileyen çalışan olarak değerlendirilmiş ancak bunun karşılığında prim ödemesi alamamıştır. Yaz sonunda da işten ayrılmıştır. Bu durumun tam tersine, token iki erkek olumlu deneyimler edinmiştir. Hediyelik eşya dükkanında çalışan söz konusu iki erkek, kadınların sosyal ağına dahil olmuş, adil bir şekilde değerlendirilmiş ve konu grup içinde o yıl prime layık görülen çalışanlar yalnızca ikisi olmuştur. Christine Williams tarafından ortaya konan “cam merdiven etkisi” burada kendini göstermiştir. Rakamsal azınlığın ve artan görünürlüğüne avantaja dönüşmesi neticesinde açık tenli token erkeklerin lehine oluşan bir durum ortaya çıkmıştır.

1.1.2.6. Müdahalecilik

Mesleklerin cinsiyet tiplerlemleri ile mesleğin değeri birbirine karıştırılmaktadır. İşin ikame edilebilirliği ve prestiji mesleki cinsiyet tiplerlemlerinde önem arz etmektedir. Sınırlı sayıda çalışanın bulunduğu, yüksek maaş ve prestiji bulunan mesleklerde genellikle erkekler yer almakta bu durum söz konusu mesleğin daha maskülen ve erkeğe daha uygun olarak algılanmasına neden olmaktadır (Coser, 1981). Bu nedenle kadınların bu mesleklere girmesi de erkeklerin sosyal müdahalesi ile zorlaşmaktadır. Çünkü, kadınların bu mesleklerde yer alması onların statü ve prestij artışına işaret

ederken, erkeklerin de alan kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle, erkekler bu “davetsiz misafir”lerin girişine müdahalede bulunmaktadırlar (Zimmer: 1986).

Brown ve Fuguitt (1972), Blalock (1976), Frisbie ve Neidert (1977)’in etnik azınlıklar üzerine yaptığı çalışmalarda düşük statülü azınlıklar statü geliştirerek güç kazanmaya başladıklarında çoğunluğun davranış ve kararlarını etkileme oranları arttığını ve bu durumun çoğunluk tarafından bir “tehdit” olarak algılandığını ifade etmektedir. Bu tehditi ortadan kaldırmak isteyen çoğunluk, müdahale yöntemleri geliştirmektedir. Kısıtlanmış fırsatlar, ücret eşitsizliği, işten bezdirme ve yükseltilmiş çita söz konusu müdahale yöntemlerini oluşturmaktadır. Blalock (1976) araştırmasında açık tenli hakim grup üyeleri ile bir arada bulunan koyu tenli azınlık grup üyelerinin çok sert müdahale yöntemleri ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Söz konusu müdahaleciliği ve baskıyı azaltmanın yolunu ise sayısal oranın artışı olarak belirtmiştir. Diğer bir deyişle, sayısal olarak %10’u temsil eden azınlıklar ile %20 ‘yi temsil eden azınlıkların elde ettiğini deneyimler birbirinden farklıdır. Oransal varlıkları arttıkça rekabet edebilme güçleri artan azınlıklar, müdahale yöntemleri ile başa çıkabilme gücünü elde etmektedirler (Blalock, 1976: 148). Bununla birlikte Blalock (1976) aynı çalışmada azınlıkların sayısal varlıkları arttıkça, çoğunluk üyelerinin daha sert müdahale yöntemleri kullanabileceği yorumunda bulunmuş ancak bu yorum test edilmemiştir (Blalock, 1976:148).

Azınlık teorilerinde özellikle yer bulan müdahalecilik olgusu Kanter’in çalışmasında da ifade edilmiştir. Kanter kadın satış personelleri ile yaptığı görüşmede müdahalecilik yöntemleri ile karşılaştıklarını tespit etmiş, token statüsünde bulunan kadınların sayılarının artması halinde tokenizmin yarattığı olumsuz deneyimlerin azalacağını ifade etmiştir (Kanter: 1977a, 283-284). Bu bakış açısı ile Blalock (1976) ve Kanter (1977) benzer savları ortaya koymaktadırlar. Bununla birlikte South (1982) Blalock (1976) ve Kanter (1977)’in ortaya koyduğu ve tokenlerin sayısal artışının tokenizmin olumsuz deneyimlerini azaltacağı savının tam tersini savunmaktadır.

South (1982) çalışmasında token kadınların, erkek yönetici ve erkek çalışma arkadaşları ile “iletişim düzeyi” ile onlardan aldığı “sosyal destek” düzeyini araştırma konusu yapmıştır. South (1982) çalışmasında sosyal desteği; bireyin çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından kendisine verilen destek ve algılanan teşvik şeklinde tanımlamıştır. Söz konusu çalışma; kadın çalışanların sayısı arttıkça, erkek

yöneticilerden ve erkek çalışma arkadaşlarından aldıkları sosyal desteğin azaldığını ve söz konusu gruplar ile iletişim sıklığının azaldığını ortaya koymaktadır (South, 1982, 598). Benzer bir biçimde Reskin (1988) yaptığı çalışmada, azınlık konumunda olan çalışanların hakim grup grup karşısında sayısal varlıklarını arttırmaları halinde, azınlık gruba “küçük bir grup” bakışının değiştiğini, sayılarının daha fazla artmaması için hakim grup üyelerinin müdahalecilik stratejileri belirlediklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda Yoder (1991), müdahalecilik olgusu ve sayısal oranının tokenizm deneyimlerine etkisinin birbirinden ayrı değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Yoder, 1991: 185). Aksi takdirde temel hedef tokenlerin sayısal varlığın 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 kadınlar ise, cinsel taciz ve kısıtlanmış fırsat gibi başka deneyimler de elde etmektedirler. Tokenlerin sayısal olarak bir miktar artışı cazibelerini 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).

1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.2.1. Tokenizm Teorisine Temel Oluşturan Sosyo-Psikolojik Kuram ve Yaklaşımlar

Farklılıkların Yönetimi (Diversity Management) yazını, farklılık türlerinin grup süreçlerine ve sonuçlarına olan etkilerini açıklamakta farklı kuramlardan yararlanmaktadır (Joshi, 2011; Van Dijk vd., 2012; Van Knippenberg vd., 2004).

Tokenizm kavramına temel oluşturabilecek kuram ve yaklaşımlar da grup çeşitlilik yazınından gelmekle birlikte yüzeysel düzey çeşitlilik ve derin düzey çeşitlilik olmak üzere farklılıkların görünür olduğu ve olmadığı özellikler üzerinden açıklama yapmaktadır.

Yüzeysel çeşitlilik olarak adlandırılan özellikler, görünür özellikler olup genellikle demografik özelliklere atıfta bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet ve etnik köken yüzeysel düzey çeşitliliğin ana başlıklarını oluşturmaktadır. Demografik özellikler gibi görünür olmayan özellikler ise “derin düzey çeşitliliği” olarak ifade edilmektedir. Grup üyeleri arasındaki etkileşime etki eden ve görünür olmayan özellikler derin düzey çeşitliliği olarak nitelendirilmektedir. Kişilik özellikleri, değerler ve tutumlar derin düzey çeşitliliğinin ana başlıklarını oluşturmaktadır. Yüzeysel düzey çeşitlilik ve derin düzey çeşitlilik grup üyelerinin benzer üyelerle kendilerini özdeşleştirebilmelerine ve farklı üyelerden kendilerini ayırabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Bu bağlamda Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel vd., 1979), Sosyal Baskınlık Kuramı (Pratto vd., 1994), En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Brewer, 1991), Benzerlik Çekim Yaklaşımı (Byrne, 1961), Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli (Schneider, 1987), Bilgi İşleme ve Problem Çözme Yaklaşımı (Harrison ve Klein, 2007), Örgütsel Demografi Yaklaşımı (Pfeffer, 1983), İlişkisel Demografi Yaklaşımı (Riordan vd., 1997), Gerçekçi Çatışma Kuramı (Sheriff, 1966), Engellenme-Saldırganlık Kuramı (Dollard, 1939) ve Göreceli Yoksunluk Kuramı (Merton, 1938) gruplararası ilişkileri açıklarken hem yüzey düzeyi çeşitliliğinden hem de derin düzey çeşitliliğinden yararlanmaktadır.

Bununla birlikte Bilgi İşleme ve Problem Çözme Yaklaşımı grup performansına odaklanması nedeniyle, Örgütsel Demografi Yaklaşımı farklılığın ayrı ayrı etkilerinden çok bir aradaki etkilerine vurgu yapması nedeniyle, İlişkisel Demografi Yaklaşımı açıklamalarını etnik köken üzerinden yapması nedeniyle, Gerçekçi Çatışma Kuramı kıt kaynaklara duyulan ihtiyacın yarattığı rekabete odaklanması nedeniyle, Engellenme – Saldırganlık Kuramı açıklamalarını yabancı düşmanlığı üzerinden yapması nedeniyle, Göreceli Yoksunluk Kuramı ise azınlık grupların gereksinimlerinin karşılanmaması durumunda ortaya koyacakları isyan ve kolektif şiddet eğilimleri üzerinden açıklama yapması nedeniyle bu çalışmada bu kuramlara yer verilmemiştir. Çalışmada tokenizme temel oluşturan Sosyal Kimlik Kuramı, Sosyal Baskınlık Kuramı, En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı, Benzerlik-Çekim Yaklaşımı ve Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli hakkında bilgi verilmektedir.

1.2.1.1. Sosyal Kimlik Kuramı (Social Identity Theory)

Sosyal kimlik kuramı Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1979 yılında gruplar arası davranışların ve grup dışındakilere uygulanan ayrımcılığın psikolojik temelini açıklamak için ortaya atılmıştır.

II. Dünya Savaşı sırasında, Fransa'da ve Almanya'da esir kamplarında dini ve etnik gruplarda ayrımcılık ve çatışma üzerine kapsamlı çalışmalar yürütmüş olan Henri Tajfel ve John Turner, birlikte yürüttükleri bu çalışmalar sonucunda Sosyal Kimlik Kuramı'nı geliştirmişlerdir. Tajfel (1979, 1981)'e göre sosyal kimlik, *"bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan doğan parçasıdır."*

Bireylerde gruplara ayrılma ve ait olduğu grubu diğer gruplardan daha üstün olarak algılama yönünde bir eğilim bulunmaktadır çünkü insanlar kendileri ile ilgili olumlu bir öz değerlendirme yapma yönünde güdülenmiştir (Brehm ve Kassin, 1993: 102; Hogg ve Abrams, 1988: 8). Benlik saygısını yükseltme yönündeki bu güdü, bireylerin üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün kabul etmesine neden olmaktadır.

Tajfel'in (1982) tanımında da vurgulandığı gibi bireyin önemseydiği, kendini gerçekten ait hissettiği grup üyelikleri bu duyguyu doğurmaktadır. Nitekim, nüfus cüzdanlarında yer alan kimlik bilgileri (örneğin din, cinsiyet, uyruk), bireyin kendini hiçbir şekilde ait hissetmediği bir üyeliğe de işaret edebilmektedir. Bu nedenle sosyal kimliği belirleyen; bireyin ait görüldüğü grup değil, kendisini ait hissettiği gruba ilişkin üyeliktir.

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre, bireyin benlik kavramı ve dolayısı ile öz saygısı onun sosyal kimliği ile bağlıdır. İnsanlar çoğu zaman birey olarak değil, belirli sosyal sınıfların üyeleri olarak hareket ettikleri için söz konusu öz saygıyı yükseltme görevi de sosyal kimliğe düşmektedir. Böylelikle insanların belirli bir toplumsal yapı içinde, kendilerinin ve diğerlerinin yerlerini tanımlamaları kolaylaşmaktadır (Mlicki ve Ellemers, 1996: 98).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında kuramın çerçevesini oluşturan temel öğeler aşağıda açıklanmıştır (Tajfel ve Turner, 1979: 35).

1.2.1.1.1. Sosyal Sınıflandırma

Sınıflandırma nesneleri ya da bireyleri belirli bir takım ortak niteliklerine göre gruplara ayırma sürecidir (Tajfel ve Forgas, 1981: 114). Bireyler, kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar ve değerlendirirler (Turner, 1987:30). Diğer bir deyişle kendilerini bir toplumsal grubun üyesi olarak algıladıklarında, sosyal sınıflandırma ortaya çıkar. Cinsiyet, etnik köken ve yaş sosyal sınıflandırmanın temelleridir (Bilgin, 1996: 46).

Sosyal sınıflandırma iki temel işlevi yerine getirmektedir. Birinci işlevi sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırarak düzenlemesi ve bireye diğerlerini tanımlaması için sistematik anlamlar düzeni sağlamaktır. İkincisi ise, bireyin kendisini sosyal çevre içinde bir yere koymasına veya tanımlamasına yardımcı olmaktır (Mael ve Ashforth, 1989: 20-21).

İnsanların herhangi bir andaki duygu ve talepleri ister diğerleriyle benzeşmek, isterse diğerlerinden ayrılmak olsun; her şeyden önce kendisini “onlarla” karşılaştırması gerekmektedir. Bireyin kendisini diğerleriyle kıyaslama özelliği ise, sosyal psikoloji alanında “sosyal karşılaştırma” olgu ve süreçleri başlığı altında incelenmektedir (Bilgin, 2007: 110).

1.2.1.1.2. Sosyal Karşılaştırma

Festinger (1954), bireylerin görüş ve yeteneklerini değerlendirme güdüsüne sahip olduklarını ve söz konusu değerlendirme için objektif bir referans noktası bulamadıklarında kendilerini diğer insanlarla karşılaştırdıklarını öne sürerek “Sosyal Karşılaştırma Teorisi”ni ortaya koymuştur. Festinger’den sonra konu ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar, bireyin karşılaştırma için objektif standartlara sahip olduğu durumlarda da, görelî pozisyonlarını belirleyebilmek amacı ile karşılaştırma yaptığını ileri sürmüşlerdir (Goethals, vd., 1987: 21; Klein, 1997: 763). Çalışmalardan elde edilen bulgulara göre bireyler kendini değerlendirme, geliştirme ve benlik değerini artırma güdülerini ile karşılaştırma yapmaktadırlar (Buunk vd., 1990: 338). Bu karşılaştırma, genellikle belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, ten rengi, beceriler...).

Sosyal Karşılaştırma Teorisi'ne ilişkin en önemli kuramsal gelişmelerden biri sosyal karşılaştırmaların yönü ile ilgilidir (Buunk vd., 2007: 4). Yapılan birçok araştırma bireylerin karşılaştırma sürecinde kendilerine benzer olanları mı yoksa kendilerinden daha iyi veya daha kötü durumda olanları mı hedef aldığını ortaya koymaya çalışmıştır. Wills'in (1981) aşağı doğru karşılaştırma kuramı, bireylerin kendilerini onlara göre daha az şanslı biri ile karşılaştırarak öznel iyi oluşlarını yükseltebileceklerini ve benlik saygısı düşük olan kişilerin benlik değerlerini artırmak için daha fazla aşağı doğru karşılaştırma yapma eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur.

1.2.1.1.3. Sosyal Özdeşleşme

Sosyal özdeşleşme “kişinin belirgin bir gruba duygusal katılımı” (Van Dick vd., 2004: 175) diğer bir deyişle, “kişinin bir gruba ait olma algısı”dır (Asforth ve Mael, 1989: 34).

Bu tanıma göre; insanlar kendi sosyal kimliklerini oluştururken özdeşleştikleri gruba ait tavır, davranış ve düşünce kalıplarını benimsemektedirler (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011: 92–93). Kişi, ait olduğu sosyal grubun ya da sınıfın kaderini kendi kaderi olarak kabul etmekte ve paylaşmaktadır (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009: 2–3). Bireyler, kendilerine ayırt edici ve olumlu bir sosyal kimlik kazandıracak gruplarla özdeşleşmeye güdülenmektedirler (Lupina-Wegener vd., 2013: 2). Özdeşleşme yoluyla bireyler; kendilerini sadece onlara özgü niteliklerle tarif etmenin yanı sıra ait oldukları sosyal grupların niteliklerini de benimseyip paylaşmaktadır (Kim vd., 2010: 415). Diğer bir deyişle, birey kendisini kişisel özelliklerinden ziyade ait olduğu grubun ya da sınıfın üyeleriyle paylaşılan ortak niteliklere göre algılamaktadır (Lupina-Wegener vd., 2013: 2).

1.2.1.1.4. İç Grup Yanlılığı

İç grup ve dış grup kavramları, Amerikan sosyolog William Graham Sumner'ın etnosentrizm kavramına dayanmaktadır. Sumner (1906), etnosentrizm kavramını bir bireyin ait olduğu grubu herşeyin merkezine yerleştirmesi olarak ifade etmiştir. Diğer

bir deyişle Sumner için etnosentrizm, bireyin kendi grubunun merkezi oluşunu ve tüm diğer grupların, bu iç grup temel alınarak değerlendirildiğini anlatan bir kavramdır (Brewer ve Miller, 1996: 23). İç grup, insanların ortak değerleri ve yaşam biçimini paylaştığı, kendilerini ait hissettikleri ve bağlılık duyduğu grubu ifade etmektedir. İç grup, duygusal anlamlılığı olan bilişsel bir sınıftır ve iç gruplarda “biz” duygusu hâkimdir. Dış grup ise bireylerin kendi gruplarıyla rekabet halinde olan ya da karşıt olarak gördükleri gruplardır. Etnosentrik bakış açısı temelinde, kendilerine rakip ya da karşıt olarak gördükleri dış gruplar “onlar” olarak ifade edilmektedir.

Etnosentrizmin grup açısından pozitif işlevsel yönü grup üyeleri arasındaki grup bağlılığını arttırmasıdır (Sharma vd., 1995). Negatif işlevi ise etnosentrizmin toplumda ayrımcılık ve ötekileştirmeye neden olması gelir çünkü iç grup-dış grup ilişkisi önyargı ve kalıpyargıları da beraberinde getirmektedir. Önyargılar, önyargıyla yaklaştığımız kişi ya da gruplarla aramıza fiziksel ya da sosyal mesafe koymamıza yol açan ve ayrımcılıkla yakından ilişkili tutumlardır. Önyargıların davranışa dönüştüğü durumlarda ise ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Sosyal farklılaşmayı inşa etmeye yönelik bu eğilimde dış gruba önyargıyla yaklaşılması nedeniyle iç grup ve dış grup ilişkisi zorlaşır ya da imkânsızlaşır. Bunun sonucunda dış grup sosyal ya da fiziksel olarak uzakta tutulur ve bu durum kalıcı bir şekilde devam ettirilir.

Bireyler kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleşirler ve sosyal kimlikleri oluşur. Sosyal kimliklerin karşılaştırmalı olarak tanımlanması gerekir. Bu nedenle üyesi olunan grupla geriye kalan gruplar arasında bir ayrım yapılır. Böylece, iç grup ve dış grup oluşur ve üyeleri arasında karşılaştırma yapmaya olanak verir. Bu karşılaştırma sürecinin altında bireyin sosyal benliğini olumlu değerlendirme güdüsü yatar ve bu süreç kolektif düzeyde yaşanır. İç grup üyeleri karşılaştırma boyutlarında, kendilerini dış gruptan olumlu yönde kayırmaya çalışır ve böylece gruplar arası ayrımcılık ve iç grup yanlılığı gibi süreçler ortaya çıkar (Tajfel, 1982: 34). Bireyin kendi grubunu kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönündeki yanlılığına iç grup kayırmacılığı adı verilir (Doosje ve Ellemers, 1997: 70). İç grup kayırmacılığı sürecinin kapsamını ele almak amacı ile Tajfel ve Turner’ın birlikte yapmış oldukları “Minimal Grup Paradigması” çalışmasına aşağıda yer verilmektedir.

1.2.1.1.5. Minimal Grup Paradigması

Sosyal Kimlik Kuramı, gruplararası ayrımcılığın psikolojik boyutlarını ele almak için geliştirilmiş bir kuramdır. Bir grubun başka bir grubu kötüleme nedeni, iç grubu bireyin gözünde iyi yapan özelliklerin neler olduğu, kendi gruplarını kayırıp diğer grupları yermeleri ve gruplararası çatışmaya girmeleri için var olması gereken koşulların neler olduğu sorularının cevabını bulmaya çalışan Tajfel ve arkadaşları 1970'li yılların başında birçok çalışma yapmışlardır (Tajfel vd., 1971: 150). Bu çalışmalardan biri de Minimal Grup Paradigması araştırmalarıdır.

Tajfel ve arkadaşlarının lise öğrencileriyle gerçekleştirdikleri bu araştırmada katılımcılara bir karar verme araştırmasına katılacakları ifade edilmiştir. Ardından katılımcılar, tümüyle rastlantısal olarak iki ayrı gruba atanmış fakat kendilerine Kandinsky ve Klee adlı ressamın eserlerine yönelik seçimleri temelinde gruplandırıldıkları belirtilmiş bununla katılımcıların geçmişten gelen çatışma, bireysel kin ve düşmanlık, karşılıklı bağımlılık gibi faktörlerin olumsuz etkilerinden korunması amaçlanmıştır. Her denek, tek başına bir odaya alınmış ve kendisinden, her bir denek çiftine (biri kendi grubundan, diğeri öbür gruptan) bir miktar parayı dağıtması istenmiştir. Böylece bireysel çıkar ve ekonomik kazanç güdüsü ortadan kaldırılmıştır (Tajfel, 1978: 10).

Sonuçlar katılımcıların büyük oranda kendi gruplarını kayırdıklarını ortaya koymuştur. Bu gruplar, çok önemsiz sayılabilecek bir ölçüte göre oluşturuldukları, hiçbir geçmişleri ve olası bir gelecekleri olmadığı, denekler diğer üyeleri görüp tanımadıkları halde ve ödül dağıtılırken, kendileri ödül alanların içinde yer almadığı yani bireysel bir çıkarları olmadığı durumda bile iç grup kayırmacılığı tespit edilmiştir (Tajfel, 1978: 11). Minimal grup deneyleri yalnızca kişinin zihninde bir gruba üye olduğu bilgisine dayalı olarak minimal olarak oluşturulan grupların kişilerin davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

Tajfel vd. (1971: 171-172) bu durumu şöyle izah etmiştir: “...İç grup üyelerinin hile ve tuzak gibi davranışlardan, gruplararası ilişkilerde iç grup üyeliğinin aşırılıklarından uzak kalabileceği durumlarda dahi dış grup üyelerine sosyal sınıflandırmanın öznesi olarak davrandıkları gözlemlenmiştir. İç grup kayırmacılığı

yapmalarına gerek olmayan durumlarda dahi (kullanılabilecek başka seçenekler var iken) açık bir biçimde iç grup kayırmacılığı yaptıkları tespit edilmiştir.

1.2.1.1.6. Hiyerarşik Statüler, Sosyal Değişim ve Sosyal Yaratıcılık

Sosyal Kimlik Teorisi, minimal grup paradigması araştırmalarıyla ayrımcılık kalıplarını açıklamaya çalışmış olsa da bireylerin davranışları bireylerarası ve gruplararası ilişkilerden ve algılanan sosyal yapıdan da etkilenmektedir. Tajfel (1978) bu durumu iki kutuplu bir süreç olarak açıklamaya çalışmıştır. Bir uçta bireyin sadece kişilik ve güdülerinden doğan bireysel davranışları, diğer uçta ise bireyin grup üyeliğinden doğan gruplararası davranışları bulunmakta ve söz konusu davranışlar niteliksel olarak birbirinden ayrılmaktadır. Bununla birlikte Tajfel sosyal kimlik teorisi aracılığıyla bireylerin davranışlarının söz konusu iki uç arasında nerede yer aldığını, grup üyeliği sürecinin bireyin davranışlarına ne zaman etki ettiğini ortaya koymaya çalışmıştır. Örneğin iki şirketin fiyat nedeniyle yaşadığı rekabette söz konusu şirketlerin çalışanları kendilerini sadece birey olmaktan öte, bu şirketlerin çalışanı diğer bir deyişle şirketin üyesi olarak tanımlamaktadır. Tajfel, sosyal çatışmanın gündeme geldiği durumlarda bireylerin çoğunlukla sosyal kimlikleri üzerinden düşünerek karar verdiklerini ve davranışlarının sosyal kimlikleri ile bağlı olduğunu ifade etmiştir. Diğer bir deyişle, gruplararası ilişkilerde de iç grup üyeleri daha homojen davranış biçimleri sergileyerek, dış gruba karşı farklılaşmamış bir sosyal yapı sergileme eğilimi göstermektedir. Benzer bir biçimde, bir çatışma sırasında iç grup üyeleri dış grup davranışlarını homojen olarak algılasa, iç grup üyeleri de aynı homojen duruşu sergileyerek sosyal kimliği belirginleştirmektedirler.

Tajfel, bireylerarası ve gruplararası davranış süreçlerinde bireylerin davranışlarının hem sosyal hem psikolojik faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Sosyal faktörler, bireyin karşı karşıya geldiği dış dünya özelliklerini ifade etmekte iken, psikolojik faktörler bireyin karşı karşıya geldiği dış dünyayı algılama ve yorumlama biçimini ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, hem bireyi çevreleyen dış dünya hem de bireyin söz konusu dış dünyayı algılama biçimi davranışlarına etki etmektedir. Tajfel (1978) aşağıdaki tabloda bireyin içinde bulunduğu psikolojik ve

sosyolojik faktörlerin , sosyal kimliğin belirginleşme sürecini nasıl etki ettiğini ortaya koymaya çalışmıştır.

Tablo 3: Sosyal Kimliğin Belirginleşmesi

	Yüksek
	
Düşük	
Bireylerarası Davranış.....	Gruplararası Davranış
Algılanan Dış Grup Heterojenliği	Algılanan Dış Grup Homojenliği
Tektip Olmayan Dış Grup Yaklaşımı	Tektip DışGrup Yaklaşımı
Sosyal Hareketlilik İnancı	Sosyal Değişim İnancı
Kaynak: Tajfel, 1978a: 41.	

Tajfel (1978)'a göre söz konusu algılama ve yorumlama biçimindeki temel unsur ise inanç sistemidir. Tajfel, bireylerin davranış biçimlerini bireylerarası ve gruplararası iki kutup arasında bir süreç olarak değerlendirdiği gibi; bireyin davranışını etkileyen inanç sistemini de “sosyal hareketlilik (Social mobility)” ve “sosyal değişim (Social change)” olmak üzere iki kutup üzerinden değerlendirmektedir (Tajfel, 1978: 27-60).

Kendilerini ve sosyal statülerini geliştirmek isteyen bireyler sosyal hareketlilik ve sosyal değişim inançları üzerinden üç temel strateji benimsemektedirler. Bireysel hareketlilik, sosyal yaratıcılık ve sosyal rekabet olarak ifade edilen söz konusu stratejiler, inanç sisteminden doğmaktadır.

Sosyal hareketlilik inancının temel özelliği; sosyal konumunu geliştirmek isteyen bireylerin gruplararası geçişlerinin mümkün olduğu varsayımıdır. Diğer bir deyişle bu inanç sistemine göre, sosyal sistem esnek ve geçirgindir. Bireyin dahil olduğu grubun görece olarak düşük statüde olduğu ancak gruplararası sınırların geçirgen ve esnek olduğu durumlarda bireysel hareketlilik stratejisi söz konusu olmaktadır. Bu stratejiye göre; iş yaşamında gerekli yetenek ve niteliklere sahip her birey örgütün üst kademelerine doğru ilerleyebilir. Gruplararası sosyal hareketliliğin mümkün olduğu durumlarda bireyler statülerini yükseltecek avantajlı gruba

geçebilmek için bireysel olarak hareket edecek ve bireysel şanslarını arttıracak yollar tasarlayacaklardır.

Terry ve Callan'ın 1998 yılında yaptığı çalışma sosyal hareketlilik stratejisine örnek teşkil etmektedir. Bu çalışmada, yüksek statü ve prestije sahip uluslararası bir havayolu şirketi ile düşük statülü yerel bir havayolu şirketinin birleşme süreci analiz edilmiştir. Söz konusu birleşme sürecinde düşük statülü yerel havayolu şirketi çalışanlarının bu durumu meşru olarak algıladığı ve yeni üst kimliğin kendilerine daha fazla fırsat sunacağı beklentisi ile birleşmeyi daha kolay kabul ettikleri tespit edilmiştir. Bu durum statüsünü görece olarak düşük bulan grubun, dış grup üstünlüğünü kabul ederek statü ve kişisel gelişim fırsatlarından yararlanmak amacı ile bireysel hareketliliği kabul ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte yüksek statülü uluslararası havayolu şirketi çalışanları, söz konusu birleşmeyi kendi statülerinde bir kayıp olarak algılamış, kolektif olarak değişime ve yeni birleştirilmiş kimliğe direnç göstermişlerdir (Terry ve Callan, 1998: 72).

Aşağıda sosyal hareketlilik inanç sisteminin stratejiye dönüşümü tablo şeklinde gösterilmektedir.

Tablo 4: Sosyal Hareketlilik İnanç Sistemi



Kaynak: Tajfel ve Turner, 1979: 36.

Sosyal değişim inanç sistemi; sosyal hareketlilik inanç sistemiyle aynı görüşü paylaşmamaktadır. Bu sisteme göre; gruplararası sınırlar esnek ve geçirgen değildir ve bu nedenle birey tek başına hareket edememekte, iç grubun gerçeği ile yüzleşmektedir. Kendini geliştirme amacı taşıyan birey ait olduğu sosyal gruptan ayrılamamaktadır. Olumsuz koşulları değiştirmek isteyen ve/veya daha olumlu koşullar yaratmak isteyen bireyler bu değişikliği ancak grup bazlı olarak gerçekleştirebilmektedir.

Aşağıdaki tabloda Tajfel ve Turner (1979), sosyal değişim inanç sisteminin nasıl çalıştığını ortaya koymaktadır (Kaynak: Tajfel ve Turner, 1979: 36).

Tablo 5: Sosyal Değişim İnanç Sistemi



Kaynak: Tajfel ve Turner, 1979: 36.

Tajfel (1978) bireylerde sosyal değişim inancını doğuran dört koşul olduğunu ifade etmiştir. Bu koşullar gayri-meşru katı sosyal tabakalaşmanın varlığı, grup üyeleri üzerinde yoğun bir etkinlik kurma arzusu, gruplararası sınırların varlığının açık veya kapalı bir biçimde gösterilmesi ve son olarak gruplar arasındaki çatışma ve ayrışmanın gruplararası geçirgenliği imkansız hale getirmesidir. Yukarıda sayılan koşullar sosyal kimliğin olumsuz olmasına yol açmakta, bu doyumsuzluktan kurtulup olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak isteyen bireyler sosyal yaratıcılık ve sosyal rekabet olmak üzere iki strateji geliştirmektedirler (Mummendey ve Schreiber, 1983: 390; Turner ve Brown, 1978: 133).

Sosyal statüsünü görece olarak düşük bulan ancak iç grup statüsü güvenli olan birey, sosyal yaratıcılık stratejisini seçmektedir. Sosyal yaratıcılık stratejisini seçen gruplar için Breakwell (1983) sosyal hizmet çalışanlarını örnek göstermiştir. Asforth ve Kreiner'ın (1999) yaptığı araştırmada da benzer durum kendini göstermiştir. Çöp toplayıcıları, sahihsiz köpekleri toplayan işçiler, striptizciler sosyal yaratıcılık stratejisini seçen gruplar olarak tespit edilmiştir. Toplumda kimsenin yapmak

istememediği “kirli iş”⁵ olarak nitelendirdiği söz konusu alanlarda çalışan işçiler sosyal yaratıcılık stratejisini seçmektedirler. Bu stratejiyle, iç grup- dış grup karşılaştırmasına yeni boyutlar ekleyerek, iç gruba atfedilen değerleri değiştirmekte kıyaslama yapılan dış grup sayısını arttırarak mevcut statülerini iyileştirme yolunu seçmektedirler (Asforth ve Kreiner, 1999: 87).

Ellemers ve arkadaşlarının (1992) iki şirket üzerinde yaptığı araştırma da sosyal yaratıcılık stratejisini destekleyen sonuçlar ortaya koymuştur. Pazar payı çok yüksek olan X şirketi ile rekabet etmek isteyen ancak pazar payı düşük olan Y şirketi müşterilerin dikkatini çekmek amacıyla “Büyük olmayabiliriz fakat arkadaş gibiyiz” sloganını seçerek karşılaştırma boyutuna yenisini eklemiştir (Ellemers vd., 1992: 127).

Sosyal yaratıcılık stratejisi yukarıda detayları verildiği gibi, çeşitli biçimlerde gündeme gelebilmektedir. Yüksek statülü grup, sosyal yaratıcılık stratejisini kullanan düşük sosyal statülü gruba kabul ve açıklık gösterebilir. Bu durumun temel nedeni düşük statülü grubun statü yükseltmesine ve/veya iyileştirmesine yardımcı olmak değil tam tersine söz konusu grubun düşük statüsünü bu yolla koruma isteğidir. Ellemers ve arkadaşlarının (1992) çalışmasında “büyük olmayabiliriz ancak arkadaş gibiyiz” sloganının kullanan Y şirketinin söz konusu sloganının X şirketi tarafından kabul edildiği ve karşı slogan olarak “ Biz büyüğüz fakat onlar arkadaş gibi” sloganını kullandığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, üstünlüğünün kabul edildiğini gören X şirketi söz konusu üstünlüğü koruyacak bir strateji seçmiştir. Yüksek statülü grup, mevcut konumunu güvenli olarak değerlendirdiği sürece sosyal yaratıcılık stratejisinin kullanımına izin vermektedir. Ancak mevcut statüsünün tehlikede olduğunu hissettiği noktada ırkçılık, cinsiyetçilik temelindeki ayrıştırmaya geri dönerek kendi statüsünün üstünlüğünü, dış grubun statüsünün düşüklüğünü rasyonalize etmenin yollarını aramaktadır.

Sosyal rekabet stratejisi de, sosyal yaratıcılık stratejisi gibi gruplararası sınırların geçirgen ve esnek olmadığı durumlarda gündeme gelmektedir. Buradaki temel fark, söz konusu statülerin güvenli olup olmadığı ile ilgilidir. Düşük statülü grup, kendisine uygulanan bariyerlerin eşitlikten uzak ve gayri-meşru olduğunu düşünüyor

⁵ 1958 yılında Everett Hughes tarafından ortaya atılan kavram, toplum tarafından tehlikeli, tiksindirici, antipatik, aşağı ve gayri-ahlaki işlere verilen isimdir. Söz konusu işleri yapan bireyler de sosyal, fiziksel ve/veya ahlaki olarak kirli olarak kabul edilmektedir.

ve bununla birlikte yüksek statülü grubun mevcut konumunu değiştirilebilir olarak algılıyorsa söz konusu grupların mevcut statülerinin güvenli olmadığı ifade edilmektedir. Böyle bir durumda statükoyu reddeden düşük statülü grup, sosyal rekabet stratejisini seçmektedir. Mevcut konumunu tehlike altında hisseden yüksek statülü grup, düşük statülü gruba kabul ve açıklık göstermemekte, agresif bir strateji ile karşılık vermektedir. Yukarıda detayları verilen Terry ve arkadaşlarının 1998 yılında yaptığı çalışmada yüksek statülü uluslararası havayolu çalışanlarının, yerel havayolu çalışanları ile birlikte çalışmaya gösterdiği tepki söz konusu agresif stratejiye örnek gösterilebilir. Nitekim buradaki sosyal çatışma ve açık düşmanlık, düşük statülü grubun yüksek statülü grubun üstünlüğünü kabul edip etmemesi ile ilgili değil, yüksek statülü grubun avantajlı konumunu düşük statülü grup ile paylaşacak olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu noktada Bachman (1993) tarafından yapılan araştırma dikkat çekicidir. Bu çalışmaya göre, büyük kazanımları olan ancak gücünü daha fazla arttırmak isteyen bir bankanın bir başka bankayı satın alma süreci gerçekleşmiş ve yeni satın alınan bankanın üst kimliğini benimseme yolu seçilmiştir. Bu strateji ile daha fazla iş fırsatı yakalayacağına inanan banka, çalışanlarının direnci ile karşılaşmıştır. Nitekim bankanın eski çalışanları yeni üst kimliği reddetmiş, daha önceden kazandıkları kurum kimliklerini ön plana çıkarmaya devam etmişlerdir.

1.2.1.1.7. Tokenizm Bağlamında Bireysel ve Kollektif Eylem

Gruplararası ilişkileri şekillendiren temel konular kaynakların adaletsiz dağılımı, statü ve güçtür. Adaletsiz güç dağılımı, yüksek ve düşük statü, güçlü ve güçsüz olma durumu ise avantajlı ve dezavantajlı grupların göreceli olarak tabakalaşmasına neden olmaktadır (Wright, 1997: 1277). Grubun güçlü olması kolektif ayrıcalık yaratabilmesine göreceli olarak daha fazla imkan tanıdığı için kendi lehine güç ve avantaj yaratan grup, bu durumun sürekliliğini sağlamak için grup dışı bireylerin ayrımcılığa uğradığını reddetmekte ve kendi üzerlerinde sosyal baskı oluşturacak tüm davranışları engellemektedir (Wright, 1997: 1278).

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre statülerini yükseltmek isteyen ve kolektif olarak suskunluğu bitirip avantajlı grup üzerinde sosyal baskı yaratarak eşitlik isteyen

dezavantajlı grup eylem planlayarak sosyal baskı yaratabilir ve bu yolla statüsünü yükseltebilir ancak bunu yapabilmesi için üç koşulun oluşması gerekmektedir (Hogg ve Abrams,1988; Taifel ve Turner,1979):

Birincisi, gruplararası sınırlar geçirgen olmamalıdır. Dezavantajlı grup iç grupta yer alan bireyin avantajlı gruba doğru sosyal hareketliliğin imkansız olduğunu bilmelidir. Aksi takdirde, gruplararası sosyal hareketliliğinin mümkün olduğu durumlarda bireyler statülerini yükseltmek için bireysel hareket stratejisi geliştireceklerdir.

İkincisi, dezavantajlı grup üyeleri ait oldukları grubun durumunu değiştirilebilir olarak algılamalıdır. Gruplararası sınırlar geçirgen olmamakla birlikte, grubun durumunun değişmez olarak algılandığı durumlarda, bilişsel stratejiler kullanarak sosyal yaratıcılık ve gruplararası karşılaştırmalara yeni boyutlar ekleyerek ait olunan gruba dikkat çekici özellikler ekleme yoluna gidilecektir. Bu strateji, ait olunan dezavantajlı gruba kolektif kimlik kazandırma noktasında önemli olmakla birlikte, grubun statüsünü yükseltme ve güç pozisyonunu değiştirmede yetersiz kalmakta ve eylemsizlik olarak değerlendirilmektedir (Ellemers vd., 1990).

Üçüncüsü, iç-grubun dezavantajlı durumu gayri-meşru olmalıdır. Diğer bir deyişle, dezavantajlı grup üyeleri bulundukları pozisyonu adaletsiz olarak algılamalıdır. Grubun dezavantajlı durumu adil ve meşru olarak algılanır ise, grup üyeleri kolektif eylemden uzak duracaklardır. Gruplararası sınırlar geçirgen olmamakla birlikte, grubun dezavantajlı durumu meşru ise bu kombinasyonun sonucunda grup üyeleri grubun düşük statüsünü pasif kabul diğer bir ifade ile eylemsizlik şeklinde karşılayacaklardır (Ellemers vd., 1993). Fakat iç grup üyeleri bulundukları dezavantajlı durumu gayri-meşru olarak algılsa, kolektif eylem stratejisini seçeceklerdir.

Sosyal Kimlik Kuramı, yukarıda belirtilen üç koşulun oluşması durumunda dezavantajlı grup üyelerinin üç davranış biçimi ortaya koyacağını ifade etmektedir:

Bunlardan ilki eylemsizliktir. Gruplararası sınırlar geçirgen değilken, dezavantajlı grubun durumu meşru ise ya da gruplararası sınırlar geçirgen değilken grubun durumu değişmez ve sabit ise grup eylemsizliği seçmektedir.

İkincisi ise bireysel eylemdir. Gruplararası sınırların geçirgen olduğu durumlarda, dezavantajlı grup üyesi düşük olan statüsünü yükseltmek için amacı ile ait olduğu grubu değiştirme yoluna gitmektedir.

Üçüncüsü ise kolektif eylemdir. Gruplararası sınırlar geçirgen değilse, dezavantajlı grup durumunu değiştirilebilir ve gayri-meşru olarak algılıyor ise kolektif eylem ortaya çıkacaktır.

Benzer bir biçimde Martin (1986)'nin yapmış olduğu sınıflandırmada pozitif/negatif, normatif /normatif olmayan davranış biçimleri ortaya konmuş ve bu ayrımın yapılmasında sosyal sistem içinde paylaşılan davranışların olup olmaması temel alınmıştır. Taylor ve McKirnan (1984) ise, dezavantajlı grup üyelerinin beş ayrı davranış biçimi geliştirmekte olduğunu ifade etmiş ve söz konusu davranış biçimlerini aşağıdaki gibi ele almıştır.

1. Bunlardan ilki eylemsizliktir. Grup üyeleri grubun durumunun statik diğer bir ifade ile değiştirilemez olduğu inancını taşıyor ise pasif kabul yöntemini seçecek veya sosyal yaratıcılık ile gruplararası karşılaştırmalarda grubun statüsünü yükseltecek yeni boyutlar yaratarak sosyal yaratıcılık geliştireceklerdir.

2. İkincisi normatif bireysel eylemdir. Bireyin mevcut statüsünü yükseltmek amacı ile gerçekleştirdiği toplum tarafından kabul gören tüm bireysel davranışları içerir. Eğitimini yükseltmek, ikinci bir iş bulup ek gelir elde etmek, maaşına zam veya terfi istemek normatif bireysel eylem kategorisinde değerlendirilmektedir.

3. Üçüncüsü normatif olmayan bireysel eylemdir. Aktörün sosyal yaşam kurallarına uygun olmadığını bildiği halde, mevcut statüsünü yükseltmek için gerçekleştirdiği davranışlardır. Bu noktada önemli olan husus aktörün davranışının sosyal yaşama uygun olup olmadığı hakkındaki fikri değil, söz konusu davranışın gerçekte meşru ve ahlaki olup olmadığı ile ilgilidir. Suça dönük eylemlerde bulunmak, vergi dolandırıcılığı yapmak, sınavlarda hile ve aldatmacaya başvurmak, bir başkasının başarısını engellemek gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir.

4. Dördüncüsü normatif kolektif eylemdir. Dezavantajlı grup üyelerinin statüsünü yükseltmek amacı ile yapılan lobi faaliyetleri, oy verme, toplu iş sözleşmeleri, toplu pazarlıklar buna örnek olarak verilebilir.

5. Beşincisi ise normatif olmayan kolektif eylemlerdir. Grubun statüsünü yükseltmek amacı ile var olan toplum kurallarının tersine yapılan kolektif eylemlerdir.

Yasadışı protesto gösterileri, sivil itaatsizlik, terör faaliyetleri bu eylem türüne örnek gösterilebilir. Tajfel ve Turner (1979) tarafından ortaya konan Sosyal Kimlik Teorisi, Taylor ve McKirnan (1984) tarafından ortaya konan Beş Aşamalı Gruplararası İlişki Modeli normatif olmayan kolektif eylem biçimini irdelemiştir. Benzer biçimde Walker ve Pettigrew (1984) tarafından ortaya konan Göreli Yoksunluk Teorisi de sosyal bağlamın tamamı ile kapalı olduğu durumlarda bireylerin normatif olmayan kolektif eylem stratejisini seçeceğini savunmaktadır.

Dezavantajlı grup üyelerinin aksiyon seçimleri üzerine çok az çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü de kolektif eylemleri değil daha çok bireysel düzeydeki eylemleri incelemektedir. Bireysel düzeyde yapılan bu çalışmaların önemli bir bölümü de deneysel çalışmalardır. Deneyci tarafından yaratılan bir durum veya laboratuvar ortamı üzerinden bireysel eylem ve tepkiler ölçümlenmektedir. Bununla birlikte, gruplararası sınırlar genellikle bellidir. Dezavantajlı grup üyelerinden çok sınırlı sayıda üye avantajlı pozisyonlara kabul edilmekte, yetenek ve beceri yönünden zengin birçok üyenin ise avantajlı pozisyonlara geçişi engellenmektedir. Gruplararası ayrımcılığı ifade eden bu durum da, çok az sayıda bireyin statü hareketi de tokenizmi ifade etmektedir.

Wright (1990)'ın yaptığı çalışmada gruplararası statü hareketinin tamamı ile açık ve tamamı ile kapalı olduğu durumlarda dahi bireyler tokenizm süreci ile karşı karşıya kalmaktadır.

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre statü hareketliliğinin tamamı ile kapalı olduğu durumlarda dezavantajlı grup üyeleri normatif olmayan kolektif eylemleri seçerken, statü hareketliliğinin mümkün olduğu durumlarda ise bireysel normatif eylemlere yönelmektedir. Bununla birlikte statü hareketliliğinin mümkün olduğu durumlarda dahi, avantajlı gruba bireysel düzeyde dahil olmak istemeyen dezavantajlı grup üyeleri bulunmaktadır. Söz konusu bireyler de normatif olmayan bireysel eylemlere yönelebilmektedir. Bu noktadan hareketle, tokenizm tam olarak hangi eylemleri içermektedir sorusunun cevabını ise şöyle vermek mümkündür: Tokenizmin doğasında belirsizlik bulunmaktadır. Söz konusu belirsizlik, gruplararası sınırların bazen geçirgen olabilmesinin yanında grubun düşük statüsünün değiştirilemez (sabit) ve meşru olması ile üretilmiş olabilmektedir. Ancak tokenizm tanımında da belirtildiği üzere temel belirsizlik gruplararası sınırların geçirgen olabilmesinden

kaynaklanmaktadır. Bu noktada tokenizm sürecinde yapı ne tam olarak kapalı, ne de tam olarak açıktır. Yapı açıktır çünkü statü hareketliliğine izin vermektedir. Bununla birlikte, dezavantajlı gruba yapılan uygulamaların gayri-meşru ve grubun statüsünün değiştirilemez (sabit) olduğu yönündeki eleştirileri örtmek için de önemli bir enstrümandır çünkü çok sınırlı sayıda birey söz konusu statü hareketliliğini gerçekleştirebilmekte ve böylece yapı “açık” bir yapay görünüm kazanmaktadır. Diğer yandan, tokenizm dezavantajlı grup üyelerinin avantajlı gruba doğru statü hareketliliğini kısıtlamada da kriter olarak kullanılmaktadır. Bu yapısı itibari ile ayrımcılık sürecine hizmet etmeye devam etmekte ve gruplararası bağlamın gerçekte “kapalı” olduğunu ispat etmektedir (Wright ve Taylor, 1999: 369-372).

Tokenizm, dezavantajlı grup üyelerinin liyakata dayalı başarıları sebebi ile statü değişikliğine imkan vermekte ancak diğer yandan söz konusu statü hareketliliğini çok kısıtlı tutmaktadır ve bu nedenle ayrımcılık devam etmektedir. Bu durum tokenizmin meşruluğunun analizi yönünde güçlük doğurmaktadır. Ayrımcılık gayri-meşru bir kriter iken, liyakat meşru bir kriterdir. Bu noktada şunu belirtmek gerekir, gruplararası bağlamın tamamı ile açık olduğu durumlarda tokenizm adaletsiz bir boyut kazanırken, gruplararası bağlamın tamamı ile kapalı olduğu durumlarda adaletsiz olarak algılanmamaktadır (Wright ve Taylor, 1999: 369-372).

Taylor ve McKirnan (1984) ve Hogg ve Abrahams (1988) yıllarında ifade etmiş oldukları Beş Aşamalı Gruplararası İlişki Modeli’ne göre gruplararası sınır geçirgenliği bulunmakla birlikte kısıtlıdır. Avantajlı grup üyeleri, dezavantajlı grup üyelerinin geçişini sınırlı tutmak ve bu konuda devamlılık sağlamak amacı ile yarattıkları “bireysel hareketlilik miti” ile tüm geçişlerin bireysel liyakat ile sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Bireysel liyakatın olmadığı durumlarda gruplararası geçiş mümkün görünmemektedir. Meritokrasiyi ifade eden bu durum meşru bir kriter olmak ile birlikte, Wright’ın 1990 yılında vurguladığı gibi, bireysel liyakatın olduğu durumlarda bile sınırlararası geçirgenlik kısıtlı tutularak gruplararası hareketlilik engellenmekte ve bu durumda dezavantajlı grup üyeleri bireysel eyleme yönelmektedir. Dezavantajlı grup üyeleri, gruplararası bağlamın kapalı olduğu durumlarda bile kollektif eyleme yönelmekte tereddüt yaşamakta, bireysel eylemde ısrarcı davranmaktadırlar. Bu durumun temel nedeni ise gruplararası bağlamın tamamı ile kapanması sonucunda yaşanacak deneyimler ile yüzyüze gelmekten kaçınmalarıdır.

Benzer bir biçimde beş aşamalı gruplararası ilişki modeline göre normatif olmayan bireysel ve kollektif eylem seçimleri de beklenen seçim türleri değildir. Sınırlararası hareketliliğin –az da olsa- bulunduğu sosyal bağlamda normatif olmayan eylem seçimleri gayri-meşru olması nedeni ile cezalandırılması gereken eylemler olarak görülmekte ve gruplararası bağlamın tümü ile kapanmasına neden olmaktadır.

Wright and Taylor'un (1998) yapmış olduğu çalışma bu anlamda önemli sonuçlar içermektedir. Kanada Üniversitesi'nde yönetim, fen bilimleri ve fizyo terapi bölümlerinde her bir bölümden 5 ile 10 arasında toplam 57 lisans öğrencisi ile yapılmıştır. Öğrencilerin bu çalışmaya gönüllü katılımı karşılığında her birinin 200 dolar ikramiye kazanabileceği bilgisi paylaşılmıştır. Tüm öğrenciler birbirinden haberdar olarak aynı anda laboratuvara alınmış, her biri bağımsız bireysel masalara oturtulmuştur. Katılımcı öğrencilerin hiçbirisi daha önce sosyal psikoloji deneyine katılmamıştır (Wright ve Taylor, 1998: 659).

Öğrencilerin yüksek ve düşük becerili olmak üzere iki gruba ayrılacağı ancak söz konusu ayrımın yapılabilmesi için etkin kararlar alma becerilerini test eden bir sınava tabi tutulacakları bilgisi verilmiştir. Söz konusu test sorumluluk ve liderlik becerilerini ölçecek olup, 3 dakikalık kayıtlı bir mesaj dinletilecek ve sonrasında söz konusu kayıta geçen vak'a ile ilgili olarak kendilerine test dağıtılacaktır. Test, vak'a konusunu kavrayan ve vak'a da yer alan kişiler ile ilgili doğru tespitleri yaparak doğru kararların alınmasını ölçer nitelikte olacaktır. Test sonucuna göre yüksek ve düşük becerilere sahip iki grup oluşturulacak ve gruplardan yüksek becerili olan grup üyelerine 200 dolar ikramiye, düşük becerili olan grup üyelerine de 20 dolar ikramiye verilecektir. 8.5 ve üzerinde puan alan öğrenciler yüksek becerili gruba, 8.5 altında puan alan öğrenciler ise düşük becerili gruba dahil edilecek olup, üç tür yapay koşul hazırlanmıştır. Bunlardan ilki açık koşul diğer bir ifade ile meritokrasi koşuludur. Grup ayrımında tek kriter olarak açıklanan meritokrasi meşru kriter olup, öğrenciler puan esasına göre değerlendirilecektir. Test sonuçlarını değerlendiren jüri üyeleri 8.5 puanın altında olan tüm öğrencileri düşük becerili gruba dahil edecektir.

İkincisi, kapalı tokenizm koşuludur. Bu koşulda 8.5 ve üzerinde puan almış olan öğrenci yüksek becerili gruba dahil edilmeden önce, lisans eğitimini yapmakta olduğu bölüme bakılacaktır. Örneğin, 8.8 puan alan yönetim bölümü öğrencisi yüksek

becerili grubun yönetim bölümü öğrencilerini gruba dahil etmeyeceğini açıklaması üzerine üzerine düşük becerili gruba dahil edilecektir.

Üçüncüsü, tokenizm koşuludur. Bu koşulda yüksek becerili grup kendi bölümlerinden olmayan öğrenciler için keskin bir kota uygulaması yapmaktadır. Örneğin, yüksek becerili grup fen bilimleri bölümünde okuyan öğrenciler 8.5 ve üzerinde puan almış olsalar dahi sadece yüzde ikisini (% 2'sini) yüksek becerili gruba dahil edeceklerdir.

Testin tamamlanmasından sonra öğrencilere test sonuçlarını değerlendirmeleri için birkaç dakikalık süre verileceği ve bu sürenin yapılan değerlendirme sonucu başarılı olup olmadıkları ve kendilerine bildirilen sonuçtan memnun kalıp kalmadıkları verilen ilave bir form ile sorulmuştur. Söz konusu form Kesinlikle Evet – Kesinlikle Hayır olmak üzere Likert Ölçeği ile hazırlanmış ve beş ifade yer almıştır:

a. Test sonucu oluşan düşük-becerili grup üyeliğini kabul etmek, eylemsiz davranmayı seçmek : Eylemsizlik, pasif kabul.

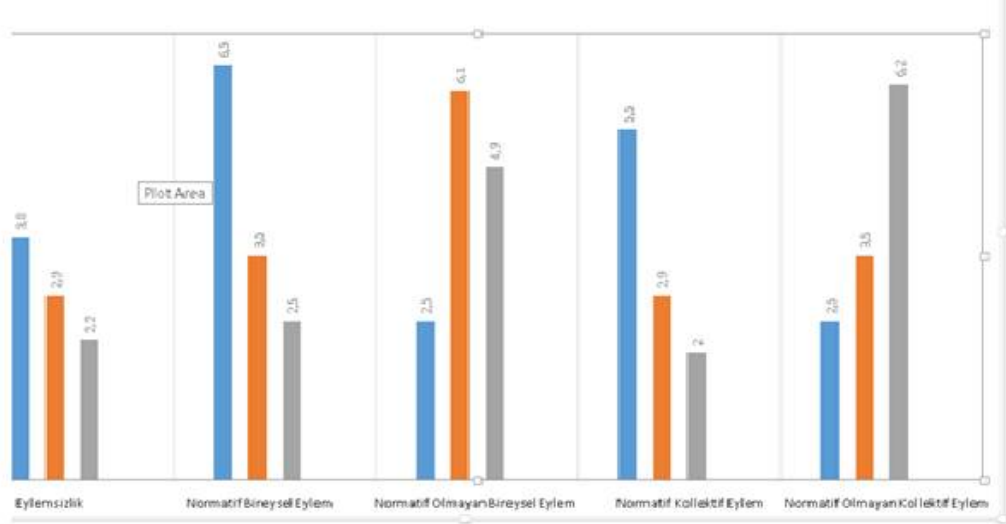
b. Bireysel olarak yeniden bir test yapılmasını talep etmek: Bireysel normatif eylem yolu ile avantajlı grup üyeliğine dahil olmak için yeniden değerlendirilmek.

c. Jüri üyelerinin verdiği başarısızlık kararını kabul etmemek: Bireysel olarak protesto etmek, bireylerin bu deneyimi kabul etmediğini bildiren bir yazı ile tatminsizliklerini dile getirerek, düşük becerili grup katılımlarını sonlandırmak. Diğer bir ifade ile normatif olmayan bireysel eylem yolu ile var olan grup üyeliğini reddetmek.

d. Toplu olarak yeniden test yapılmasını talep etmek: Yüksek becerili gruba dahil olmak için düşük becerili grup üyelerinin toplu olarak yeni bir test istemesi ve bu yolla geçmiş grup üyeliklerini sonlandırmayı beklemek. Diğer bir ifade ile, normatif kolektif eylem yolu ile var olan grup üyeliğini değiştirmek.

e. Kollektif protesto eylemi için teşvik etmek: Yüksek becerili grup alım koşullarının reddedildiği ve düşük becerili grup üyelerinin haksız değerlendirmeye tabi tutulduğu gerekçesi ile toplu hareket etmeleri durumudur. Belirlenmiş kuralların ve grup üyeliğinin reddedilme yolu itibari ile normatif olmayan kolektif eylem olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 6: Değerlendirme Formu ile Katılımcıların Seçtiği Davranış Sıklığı



Kaynak: Wright ve Taylor, 1998: 657.

Wright ve Taylor'un (1998) yılında yaptığı deneysel çalışmanın sonucu yukarıdaki tablo aracılığı ile paylaşılmıştır. Buna göre, gruplararası hareketliliğin bulunduğu ve liyakat sisteminin kullanıldığı açık koşullarda bireylerin yöneldiği davranış normatif bireysel eylem iken, tokenizm koşullarında normatif olmayan bireysel eylem seçimi daha yaygın görülmektedir. Bununla birlikte, gruplararası hareketliliğin tamamı ile kapatıldığı koşullarda ise normatif olmayan kolektif eylem daha yaygın davranış biçimi olarak seçilmiştir.

1.2.1.2. Sosyal Baskınlık Kuramı (Social Dominance Theory)

1960 ve 1970'li yıllarda Avrupa ve Amerika'da meydana gelen insan hakları reformu, söz konusu tarihler öncesinde oluşan ırkçılık ve ayrımcılığı engelleyememiştir. Bu nedenle 1990'lı yıllara gelindiğinde gruplararası çatışmalara neden olan kalıpyargılar, önyargılar, ırkçılık ve milliyetçilik kavramları sosyal bilimcilerin ilgisini çekmiştir.

Sidanius ve Pratto (1999)'nun ortaya koyduğu Sosyal Baskınlık Teorisi bu bakımdan önemlidir. Sosyal Baskınlık Teorisi; tüm insan gruplarının bir hiyerarşi

içinde organize olduklarını ve bazı grupların diğerleri üzerinde güce sahip olduklarını öne sürmektedir (Sidanius ve Pratto, 1999). Bununla birlikte Sosyal Baskınlık Teorisi, gruplararası baskının (gruplararası ayrımcılık, ırkçılık, etnosentrizm, sınıfcılık, cinsiyetçilik) hem bireysel hem de yapısal nedenleri üzerinde durmuştur (Sidanius vd., 2004: 846).

Sosyal Baskınlık Teorisi, bireylerin toplumu neden grup temelli hiyerarşik yapılar ile organize ettiği sorusu ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda Sidanius ve Pratto'nun (1999) ortaya koyduğu sosyal baskınlık eğilimi; bireyin ırk, cinsiyet, milliyet, din ve benzeri faktörlere göre belli grupların baskın olmasını destekleyip desteklemediğine bakılarak araştırılan bir kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır (Sidanius ve Pratto, 1999: 61). Diğer bir deyişle sosyal baskınlık eğilimi, kişilerin grup temelli bir hiyerarşinin varlığına ve sürdürülmesine yönelik arzularını kapsayan kişisel bir eğilimdir (Sidanius vd. 1999: 39, 48). Bu eğilim, gruplar arası eşitsizliklerin sürdürülmesine neden olan hiyerarşi artırıcı söylemleri benimseme yönünde olabileceği gibi; gruplar arası eşitliği destekleyen hiyerarşi azaltıcı söylemleri benimseme yönünde de olabilir. “İdeal bir toplum; bazı grupların en üstte, diğerlerinin ise en altta olmasını gerektirir” ve “Grupların eşit olmasını sağlamaya çalışmak adaletsizliktir” ifadeleri hiyerarşi arttırıcı söylemler iken, “Alt gruplar da üst gruplar kadar değerli” ve “Toplumda hiç kimse baskın olmamalı” ifadeleri de hiyerarşi azaltıcı söylemlere örnek gösterilmektedir.

Bireylerin hangi söylemleri kabul edip desteklediği, onların sosyal baskınlık eğilimine bağlıdır. Sosyal Baskınlık Kuramı'na (Sidanius vd. 1999: 39) göre, bireylerin sosyal baskınlık eğilim düzeyleri arttıkça, hiyerarşi artırıcı söylemleri kabul etme ve destekleme düzeyleri de artacak, böylece grup temelli hiyerarşilerin sürdürülmesi sağlanacaktır (Pratto vd., 2006: 275).

Sosyal kimlik bakış açısı ise sosyal baskınlık eğilimi ile oluşan olumsuz tutumların nedenini kişilik özelliği olmaktan öte, bireyin belirli sosyal gruplara yönelik tutumlarının yansıması olduğunu ileri sürmüştür (Schmitt vd., 2003). Bu nedenle sosyal baskınlık tutumları farklı sosyal yapılara göre azalıp çoğalabilir, dalgalanabilir ve sürekli değişim gösterebilir (Huang ve Liu, 2005; Lehmiller ve Schmitt, 2007).

Tokenizm ve Sosyal Baskınlık Kuramı bu noktada kesişmektedir. Nitekim sosyal baskınlık eğilimi yüksek olan insanlar, kadınların ve erkeklerin doğal olarak

farklı olduklarına ve farklı işyeri rollerine sahip olması gerektiğine inanma eğilimi göstermekte ve tokenizm sürecine hizmet etmektedir. İlave olarak sosyal baskınlık eğilimi yüksek olan insanlar ırksal üstünlük kuramlarını kabul etme ve ülkelerinin doğal olarak diğer ülkelere göre daha iyi olduğuna inanma eğilimi içindedir. Diğer yandan sosyal baskınlık eğilimi düşük olan insanlar ise eşitlikçilikle ilişkili sosyal tutumlara sahip olma eğilimi göstermekte, kadın ve erkeğin iş ve meslek rollerine eşitlikçi bir bakış açısı sergilemektedir (Sidanius vd. 1999: 40)

1.2.1.3. En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı (Optimal Distinctiveness Theory)

En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı, bireyin birbirine zıt iki ihtiyacından yola çıkarak sosyal kimliğin işlevselliğinden kaynağını almaktadır (Brewer 1991). Kurama göre bir grupta benzeşme, bütünleşme ve onanma gereksinimi ile tam zıttı olan diğerlerinden farklılaşma ve fert olma ihtiyacı bireyin toplumsal yaşamda sosyal kimliğini ve davranışını belirlemektedir (Brewer, 1991; 1993). Brewer (1991)'a göre bireyin diğerleri ile belirli oranda benzeme ve belirli oranda farklılaşma ihtiyacı sıradışı bir durum değildir. Nitekim bu durumu Snyder ve Fromkin (1980) Eşsizlik Teorisi (Uniqueness Theory) ile açıklamaktadır. Kuram, bireyin diğerleri ile benzerliği bilgisinden hareketle gösterdiği duygusal ve davranışsal tepkiler ile ilgilenmektedir. Bireyin diğerleri ile yüksek oranda benzeşme veya farklılaşma bilgisi onu mutsuz etmektedir. Diğer bir deyişle birey diğerleri ile kısmen benzeşmek ve kısmen de farklılaşmak istemektedir. Bu bağlamda Eşsizlik Teorisi, En uygun Ayırt Edicilik Kuramı'na hizmet etmektedir. Nitekim En Uygun Ayırt Edicilik Kuramına göre birey, bütünleşme ve farklılaşma süreci sırasında bir sınıflandırma yapmakta, sınıflandırma süreci beraberinde biz-onlar ayrımını ve yanlılığını getirmektedir.

Kuram gruplararası ilişkilerde çatışmaların azaltılması, yanlılıklarla başedebilme adına yeniden sınıflandırma, ortak iç grup kimliği yaratma ya da sınıflandırmayı düzenleme gibi bazı önermelerde bulunmakta ve bu yönüyle tokenizmin olumsuz sonuçlarını minimize etme sürecine yardımcı olmaktadır. Nitekim Sosyal Kimlik Teorisi başlığı altında ifade edildiği gibi bireyler iç grup yanlılığı ile biz ve onlar ayrımı yapmakta ve bu durum gruplar arası çatışmaya neden olmaktadır. Oysa ki En Uygun Ayırt Edicilik Kuramı yeniden sınıflandırma yapmayı

önerirken hakim grup ve tokenler arasında kurulabilecek yeni bağlara gönderme yapmaktadır.

1.2.1.4. Benzerlik – Çekim Yaklaşımı (Similarity – Attraction Paradigm)

Benzerlik – Çekim paradigmasının geçmişi, Aristoteles ve Plato tarafından ortaya konulan Homophily (aynı tür) kavramına kadar uzanmaktadır. Homophily, insanların kendilerine benzeyen bireyleri daha çok arama ve bulma eğilimi içinde oldukları ve bu bireylerin daha yakın ilişkiler kurduğunu ifade eden bir süreçtir (McPherson vd., 2001). Çünkü benzerliğin; bireyler ve gruplar içerisinde belirsizliği azaltma mekanizması olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce benzer insanların birbirleriyle etkileşim kurmak isteyeceğini ve karşılıklı güvenin benzer olmayan bireyler arasında düşük olacağını söylemektedir (Hinds vd., 2000: 228).

Byrne (1961,1971) ortaya koyduğu “Kişiler Arası Çekim Modeli”nde benzerlik ve çekim arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bu modele göre kişiler çeşitli özellikleri benzer olurlarsa birbirlerini daha çekici bulmakta ve daha olumlu değerlendirme yapmaktadırlar (Byrne, 1962: 166-168). Söz konusu benzerlikler cinsiyet, yaş, etnik köken, politik tercihler, algı, değer, düşünce, kişilik ve duygusal durum olabilmektedir (Byrne, 1961; Morell vd., 1989; Nahemow ve Lawton, 1975; Rosenblatt ve Greenberg, 1988). Kişilerarası algılanan benzerlik ne kadar yüksek olursa, bireyler bulundukları ortamda kendilerini bir o kadar rahat ve dolaylı olarak onaylanmış hissetmektedir.

Newcomb (1956) ise çekimin karşılıklı ödüllendirmenin bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Çünkü bir kişinin kendi görüş ve fikirleri hakkında diğerlerinden onay alması, ona bir şekilde ödül sağlayarak o kişideki olumlu duyguları arttırmakta iken, onay alınmaması durumu rahatsızlık, hoşnutsuzluk ve huzursuzluk gibi olumsuz duyguları pekiştirmesi nedeni ile ceza şeklinde algılanmaktadır (Newcomb, 1956: 577).

Kişilerarası çekim modeline temel oluşturan paradigma “*iyi hissettiren uyarıcı sevilir, kötü hissettiren uyarıcı sevilmez*” görüşüdür. Diğer bir deyişle, kişilerarası çekimin gerçekleşmesi için bireyin ve/veya onunla bağlı bulunan ortam ve faktörlerin diğer birey üzerinde olumlu etki bırakması gerekir ve bu durum “bağlı etki” olarak

ifade edilir. Burada Griffitt (1970) tarafından yapılmış bir çalışma ele alınmaktadır. Birbirini tanımayan iki ayrı gruba uygulanan bu deneyde, her bir grubun diğer yabancı grubu tanımlamaları istenmiştir. Ancak bu çalışma yapılırken mevcut ortamın sıcaklık ve nem durumunda değişiklik yapılmıştır. İlkinde sıcaklık ve nem koşulları istenen seviyede iken, ikinci durumda nem ve sıcaklık koşulları arttırılarak rahatsızlık verecek fiziksel koşullar yaratılmıştır. Sıcaklık ve nem koşulları istenen seviyede iken yabancı grup için yapılan değerlendirme olumlu sonuçlanmakta, sıcaklık ve nem koşullarının arttırılarak rahatsızlık seviyesine getirildiği durumda ise yabancı grup için yapılan değerlendirmelerin olumsuz olduğu tespit edilmiştir.

Kişilerarası çekime neden olan boyutlardan biri de “tutum ve davranış benzerliği”dir. Bu konuda yapılmış en popüler çalışma Byrne (1961)’ın yapmış olduğu “sahte (düzmece) yabancı” çalışmasıdır.

Byrne, çalışmasında yer alan deneklere tutum ölçeği dağıtarak, katılıyorum ve katılmıyorum seçenekleri ile farklı konularda tutumlarını ölçeceğini belirtmiştir. Söz konusu çalışmadan birkaç hafta sonra yine aynı denek grubu ile bir çalışma daha yapacağını açıklamıştır. İkinci çalışmada ise ilk grubun tanımadığı diğer bir deyişle yabancı bir grup tarafından doldurulduğunu iddia ettiği tutum ölçeklerini ilk gruba dağıtarak, söz konusu ikinci grup hakkında değerlendirme yapmalarını ve ileride bu grupla birlikte çalışıp çalışmamak konusunda görüş bildirmeleri istenmiştir. Gerçekte ise, Byrne’nin ifade ettiği gibi ikinci bir grup yoktur. İkinci grup tarafından doldurulduğu iddia edilen tutum ölçekleri, birinci grup tarafından daha önceden doldurulan tutum ölçeklerinde belirttikleri olumlu ve olumsuz tutumlara göre çalışma ekibi tarafından düzenlenmiş ve ilk gruba sahte (düzmece) yabancı grubun tutum ölçeği olarak dağıtılmış ölçeklerdir.

Benzerlik-çekim yaklaşımı kapsamında yapılan söz konusu deneysel inceleme, deneklerin hedeflere duydukları çekimin hedeflere benzerlikleriyle pozitif ve doğrusal olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaya göre bireyler algı, değer ve inançlar açısından benzeyen kişilerle etkileşimde bulunduklarında görüşleri, düşünceleri ve bakış açıları desteklenmekte ve doğrulanmaktadır (Byrne ve Neuman, 1992). Bu nedenle, kendilerine benzeyen bireylerle etkileşime girmek kişinin tutum ve değerlerini pekiştiren, tatmin edici bir deneyimdir. Dolayısıyla, insanlar anlaştıkları,

aynı fikirde oldukları kişilere karşı daha olumlu duygular beslemekte ve bu tip kişileri daha çok sevmektedirler (Byrne ve Nelson, 1964).

Herhangi bir uyarana olan “fiziksel ve işlevsel yakınlık”, söz konusu uyaran ile etkileşim ve çekimin niteliğine ve düzeyine etki etmektedir. Çünkü fiziksel ve işlevsel yakınlık, bireylerin tanışmasına ve yakınlık geliştirmesine olanak sağlamaktadır. Pensilvanya eyaletinde yapılan bir çalışma da, fiziksel yakınlığın kişilerarası çekime etkisini açıklama bakımından önem teşkil etmektedir. Söz konusu şehirde 1931 yılında yapılan evliliklerin ilk 5000 tanesi incelenmiş ve bu çiftlerin %31’inin evlenmeden önce birbirine en fazla 5 apartman uzaklıkta yaşadıkları tespit edilmiştir (Bossard, 1932: 222). Benzer bir biçimde işlevsel (kolay iletişime geçebilme imkanı sağlayan) yakınlık da bireylerin yakınlık geliştirmesine önemli ölçüde etki etmektedir. Byrne ve Bühler’in 1955 yılında yaptığı çalışmada aynı sınıfta yanyana oturan öğrenciler arasında gelişen yakınlık ve arkadaşlığın diğer sınıf üyelerinden daha hızlı ve kolay olduğu tespit edilmiştir. (Byrne ve Buehler, 1955: 148).

Yukarıda ifade edilen fiziksel ve işlevsel yakınlık bireylerin iletişime geçmesini kolaylaştırmakla birlikte, söz konusu iletişimin tekrarlamasına olanak sağlaması yönünden de önemlidir. Çünkü “tekrarlanan durum ve pozisyonlar”, söz konusu uyarıcının daha pozitif ya da daha az negatif algılanmasına neden olmaktadır. Örneğin, yabancı bir bireyin tehlikeli ve tehdit edici değerlendirilmesi olağan iken, daha önceden tanınan veya aşına olunan bir bireyi tehlikeli ve tehdit edici değerlendirmek daha zordur. Çünkü geçmiş deneyimlerde söz konusu bireyden zarar görmemiş olmak, onu daha olumlu değerlendirmeye yol açmaktadır.

Benzer durum meslek ve iş seçiminde de geçerlidir. Bandura (1969) yaptığı araştırmada, kişilerin iş ve meslek seçiminde, etraflarında “yakın buldukları bireylerin” tercihlerinin sonuçlarını gözlemlediklerini ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle kişiler; ortalama 47.000 farklı mesleğin sıralandığı meslek sözlüğü listesinden değil; ailelerinden, okuldaki akademik danışmanlarından, arkadaşlarının meslek seçimlerinden etkilenmekte yakın gördükleri bu kişilerin tercihlerini örnek almaktadırlar (Conger ve Peterson, 1984). Sosyal sınıflar ve meslekleri araştırıldığında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Hukukçu babaların oğullarının hukuk okumayı, fizik okumuş babaların oğullarının da fizik okumayı tercih ettiği gözlemlenmiştir.

Çalışan anne kızlarının ise, çalışma hayatında var olma tercihinin de çok yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mortimer, 1976; Werts, 1968; Baruch, 1972).

Yapılan çalışmalar, kişilerin kendilerine benzeyen kişilerle bilgi paylaşmaya daha yatkın olduklarını (Byrne vd., 1966) ve bu kişilerden alınan bilgileri daha inanılır gördüklerini (O'Reilly, 1983) ve kendilerine benzemeyen kişilerden gelen katkıları göz ardı ettiklerini (Elsass ve Graves, 1997) ortaya koymuştur. Bununla birlikte, kişilerarası çekim yaklaşımında birincil ve belirgin özelliklerin de etkin olduğu ifade edilmektedir. Görünürlüğü kolay olan benzerlikler bireylerin etkileşime geçmesini kolaylaştırmakta ve grup normları oluşturmalarına yardım etmektedir. Yaş, cinsiyet, etnik köken, eğitim gibi “demografik ortaklıklar” bireyler arasında benzer geçmiş deneyimleri çağrıştırdığı için kişilerin biraraya gelmeleri ve bir hedef etrafında birleşmeleri kolaylaşmaktadır. Hinds ve arkadaşlarının 2000 yılında yaptığı çalışmada bireylerin aynı etnik kökenden gelen bireyler ve hemcinsleri ile çalışma tercihleri araştırılmıştır. Söz konusu çalışmada bireylerin, aynı etnik kökenden gelen bireyler ile çalışma tercihlerinin daha kuvvetli olduğunu ortaya koyarken, hemcinslerin birlikte çalışma tercihini ispat edememiştir (Hinds vd. 2000). Bununla birlikte, Elvira ve Cohen (2001) tarafından yapılan araştırmada kadın çalışan sayısının yüksek olduğu bir finans şirketinde kadınların işten ayrılma oranının son derece düşük olduğu ortaya konmuştur. Benzer biçimde Kamin (1958)'in Kanada parlamentosu seçim çalışmaları sırasında yaptığı araştırmada, Kanada Parlamentosu içinde kurulacak yeni bir birimde çalışacak işgörenlerin seçileceğini dile getirmiştir. Söz konusu bireylerin seçimini de Fransız vatandaşların ağırlıkta olduğu Cornwall ve İngiliz vatandaşlarının ağırlıkta olduğu Kingstone şehirlerinin oylamaları ile belirleneceğini ifade etmiştir. Kamin'in yaptığı çalışmada kurulacağı ifade edilen yeni birim ve seçilecek işgörenler de tamamen kurmacadır. Bu nedenle, adayların isimleri de etnik kökeni çağrıştıracak biçimde belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda söz konusu adayların seçimi sırasında oy kullanan Kingston ve Cornwall şehirlerinde yaşayan oy kullanacak kitlenin İngiliz ve Fransız gruplar olmak üzere kutuplaştığını ve her bir grubun kendi etnik kökenini çağrıştıran isimlere oy vermek istediğini, karşı grubun adayına sempatik yaklaşmadığını tespit etmiştir. İsim gibi önemsiz olması beklenen sembollerin dahi, kişilerarası çekim sürecine önemli ölçüde etki ettiğini gösteren bu

çalışma, bireylerin başlıca niteliklerinden sayılan etnik kökenin çekim sürecine nasıl etki ettiğinin ortaya konulması açısından oldukça önemlidir.

1.2.1.5. Çekim – Seçim – Yıpranma Modeli (Attraction – Selection – Attrition Model)

Benzerlik-çekim paradigmasının bir uzantısı olarak Schneider'ın ortaya koyduğu Çekim – Seçim – Yıpranma Modeli bu noktada önem teşkil etmektedir. Nitekim Schneider, benzerlik-çekim paradigması ile uyumlu olarak ortaya koyduğu Çekim – Seçim – Yıpranma modelinde örgüt yapılarının yukarıda bahsedilen bağlamların fonksiyonu olarak ortaya çıktığını savunmaktadır (Schneider, 1987: 438; Terborg,1981).

Çekim-seçim-yıpranma (ÇSY) modelinin temel noktası bireyin davranışları değil, bireyin örgüt içindeki davranışlarıdır (Schneider, 1987: 438).

Bireyin davranışı içinde bulunduğu ortamın ve söz konusu davranışın meydana geldiği koşulların bir fonksiyonudur diğer bir deyişle sadece bireysel ya da durumsal özellikler bireylerin tepkilerini ve tutumlarını belirlemede yeterli değildir ancak her ikisinin etkileşiminin sonucu önemli olmaktadır (Schneider, 1983; Terborg, 1981). Bu görüşe göre davranış, bireyin ve çevrenin fonksiyonu olarak ortaya çıkar (Lewin, 1951).

İkinci önemli noktası ise, Schneider örgüt içinde yer alan bireylerin farklılıklarına odaklanmamıştır. Bir örgütün bireyin hangi niteliklerine odaklandığı ve hangi yönü ile diğer örgütlerden farklılaştığı ile ilgilenmiştir. Geleneksel varsayımlar bir örgüt içinde yer alan bireylerin zaman içinde söz konusu örgüte benzediğini ifade etmektedir oysa ki ÇSY modelinde, bir örgüt onu oluşturan üyelerin kişiliklerinin bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. Diğer bir deyişle bir örgütün davranışları, içinde yer alan bireylerin davranışlarının sonucunda oluşmaktadır. Örgüt içindeki bireylerin davranışları toplamı, örgütün davranışlarını oluşturmaktadır (Schneider, 1987: 440).

Bu bağlamda Çekim- Seçim- Yıpranma Modelinin basamakları aşağıda açıklanmaktadır (Schneider, 1987: 438 - 444; Schneider vd., 1995: 749).

Çekim (Attraction) : Çekim süreci, bireyin örgüt seçiminde kendi tercihleri ve potansiyel iş ortamına ait nitelikler arasındaki uygunluğu tahmin etme aşamasıdır. Bu

noktada birey örgüt yapısını, süreçlerini, kültürünü ve örgütün beyan ettiği hedefler ile kendi kişiliğini, özelliklerini ve hedeflerini benzer ve uyumlu bulursa söz konusu örgüte dahil olmak istemektedir. Nitekim mesleki psikoloji alanında önemli tespitleri bulunan Holland (1985) bireyin kariyer seçimlerini, kendi ilgi ve kişiliğinin bir fonksiyonu olarak nitelendirmiştir. Holland'ın (1964) kariyer yaklaşımına (theory of careers) göre bireylerin kendi ilgi alanlarına uygun olduğuna inandıkları işleri tercih etmesi gerektiğini belirtmiş ve bu noktada entellektüel, sanatsal, sosyal, girişimci, geleneksel ve gerçekçi olmak üzere altı tip kariyer seçeneği ortaya koymuştur. Bununla birlikte Holland kariyer çevresinin de gruplandırılabilirliğini ifade etmiştir. Yukarıda adı geçen kariyer grupları arasından yapılacak seçim bireyin kişiliğinin bir sonucu olmakla birlikte, mesleğin çevre örüntüsünün de bir sonucudur çünkü mesleğin çevresi de mesleğe egemen olan gruplar tarafından şekillendirilmektedir. Diğer bir deyişle, mesleğin çevre örüntüsü de birbirine benzer bireylerden oluşmakta ve bu benzer bireyler de kendilerine benzer insanları bu çevreye çekmektedir.

Holland ile benzer bir biçimde Vroom(1966) ve Tom (1971) yaptıkları çalışmalarda söz konusu benzerlik çekimine vurgu yapmışlardır. Benzer bireylerin benzer mesleki tercihler yaptıklarını, benzer ortamlarda bulunduklarını, davranış biçimlerinin de benzer olduğunu ortaya koymuşlardır.

Owens ve arkadaşlarının 1979 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışma da benzer kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin gruplanabildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca bu çalışmada belirli bir gruba veya topluluğa ait olduğu düşünülen öğrencilerin ne tür davranışlar ortaya koyabileceği de tahminlenmiştir. Söz konusu öğrenciler bölümlerine, not ortalamalarına, başarı hayallerine, bellek kapasitelerine, kampüste üstlendikleri liderlik davranışlarına, mesleki ilgilerine göre kümelendiğinde iş tercihleri tahmin edilebilmiştir. Diğer bir deyişle, bir gruba ait öğrencilerin davranışları ve dolayısıyla bireysel karakterlerine ilişkin tahminler doğru sonuçlar vermiştir.

Seçim (Selection) : Çekim-Seçim-Yıpranma Modelinin ikinci aşaması seçim aşamasıdır. Bu aşama örgütün potansiyel çalışanından beklediği nitelik ve özelliklere göre işe alım ve yerleştirme yapabilmek için uyguladığı biçimsel ve biçimsel olmayan seçim sürecini ifade eder. ÇSY modeline göre iş başvuruları sırasında kendilerine benzer özellik ve nitelikleri taşıyan bireyler örgütlere çekici gelmekte bu örgütler söz

konusu bireyleri işgören olarak seçmektedir. Seçim aşaması, örgüt için uygun bireylerin işe alım sürecinde önem taşıdığı gibi, işgücü devir sürecinde de oldukça önemli bir role sahiptir. Çünkü seçtiği örgüte ve çevresine uyum sağlayamayan birey örgütten ayrılma kararı alacaktır. Diğer bir deyişle kendisine çekici gelen örgüte giriş yapan birey, örgüt ve kendisi arasında benzerlik ve uyumu yakalayamadığında hatalar yapacak ve söz konusu hatalar bireyin tatminini azaltacak ve örgütten ayrılmasına neden olacaktır.

Örgüte ve çevresine benzeyemeyen birey örgütten ayrılırken, örgüte ve çevresine benzeyenler örgütte kalmaya devam edecektir. Bu nokta, örgütte kalan bireylerin daha homojen yapılar oluşturmaya zemin hazırlaması bakımından önemlidir. Çünkü benzer bireyler aynı örgütte devam edecek ve yine kendilerine benzer bireylerin seçimine hizmet edeceklerdir. Söz konusu benzerlik dış faktörlerden değil tam tersine iç faktörlerden kaynaklandığı için çok daha güçlü olacak ve kendilerine benzemeyen yeni bireylerin örgüte dahil edilmesinde güçlü direnç noktaları oluşturacaklardır. Söz konusu direnç noktaları; benzer davranışlar, benzer deneyimler, benzer yönelimler, benzer duygu, düşünce ve benzer tepkilerin arayışı ile güçlenecektir.

Yıpranma (Attrition) : Modelin son aşamasını ifade eden yıprama aşaması, örgüte uyum sağlayamayan bireylerin örgütten ayrılmasını ifade etmektedir. Bir örgütü harekete geçiren ve faaliyetlerine yön veren söz konusu örgütün hedefleridir. Belirlediği hedeflere ulaşmak isteyen örgütler belirli bir çevrede, belirli bir yapı, teknoloji ve belirli bir işgücü niteliği ile hareket etmektedirler. Söz konusu işgücü niteliği ise birbirinden farklı bireylerin niteliğinin toplamından elde edilmektedir. Bu nedenle hedeflerine ulaşmak isteyen örgütler söz konusu nitelikleri taşıyan bireyleri örgüte kazandırmak ve söz konusu bireylerin örgütte devamını sağlamak durumundadırlar. Örgütün belirlediği söz konusu niteliklere uygun olmayan bireyler ise örgütten ayrılmaktadırlar. Nitekim benzer sektörlerde çalışan bireylerin birbirlerine benzeyen birçok niteliği olduğu tespit edilmektedir.

Schneider vd. (1995) farklılıkların örgütler için olumlu mu yoksa olumsuz mu değerlendirileceği konusunda net bir görüş ortaya koymamaktadır. Onlara göre, örgütün ilk yıllarında homojenlik olumlu olarak değerlendirilebilir çünkü işgörenlerin homojen yapısı eşgüdümü, iletişimi ve işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Örgütün

ilerleyen yıllarında ise aynı homojen yapı çelişkili bir biçimde esnek olmamaya, değişimlere uyum sağlayamamaya ve örgütün ömrünü tamamlamasına neden olabilir. Örgütün heterojen bir yapıda olması olaylara ilişkin farklı bakış açıları sağlayabileceği gibi, örgüt içi çatışmalardan örgüt yararına sonuçlar elde etmeyi, değişimlerle başa çıkabilmeyi ve yeniliklere uyumu da beraberinde getirebilir. Diğer bir deyişle model, örgütün ilk yıllarında bir fırsat olan homojenliğin, ilerleyen yıllarda örgüt için potansiyel bir tehlike olabileceğini öne sürmektedir.

1.2.2. Tokenizm Teorisi Bağlamında Örgütlerde Benzerlik ve Homojen Yapılar

Örgütün yönetsel kademelerinde bulunanlar, örgüte yeni girecek olan kişide “güvenilir olma” özelliğini aramaktadırlar. Örgüte sadakat gösteren, otoriteyi kabul eden ve önceden tanımlanmış davranış biçimlerine uyum gösterecek kişileri bulmaya çalışmaktadırlar. Bu özellikleri gösteren kişi ile kurum arasında karşılıklı bağlılık ve güven ilişkisinin daha kolay kurulabileceğini ve bu kişinin örgüt için “doğru kişi” olarak tanımlanabileceğini varsayarlar. Diğer bir deyişle, tıpkı bir akraba gibi kendilerine benzeyen kişiden yana tercihlerini kullanmak isterler. Wilbert Moore tarafından “bürokratik akrabalık⁶” olarak nitelendirilen bu durumda aslında yönetsel kademedeki bulunan kişiler kendilerini kurum içinde yeniden üretmek ve “eş-sosyal yapıyı çoğaltmak” amacı ile bu tercihleri yapmaktadırlar (Kanter, 1977a : 48)

Benzerlik ve uyumluluk baskısının temel nedeni olarak yönetsel pozisyonlara gelecek olan “yabancı”nın sebep olacağı belirsizliği azaltma ihtiyacı gösterilmektedir. Oysa ki bürokratik yapılar, belirsizliği azaltmak ve tahmin edilebilir rutin süreçler elde edebilmek amacı ile geliştirilmiş sosyal sistemlerdir. Dolayısıyla belirsizlik örgütler için makul karşılanması gereken bir sorun olmak ile birlikte yönetsel süreçler ile azaltılması gereken bir durumdur. Diğer bir ifade ile belirsizlik “yeni gelen”in ya da “yabancı”nın birlikte getirdiği bir sorun değil, zaten mevcut olan bir durumdur (Kanter, 1977a : 49).

⁶ İlk kez 1962 yılında Wilbert Moore tarafından ortaya konan kavram, üst düzey yöneticilerin pragmatik bir biçimde kültürel olarak kendilerine benzeyen çalışanları işe alma ve terfi vermeyoluyla kontrolü ellerinde bulundurma isteğini veya yönelimini ifade etmektedir.

Örgütte bireyler arasında güven olgusu iki homojen durumdan kaynağını almaktadır. Birincisi sosyal geçmiş ve kişilik benzerliği, ikincisi ise örgütsel deneyim benzerliğidir. Bir diğeri de örgüt varlığını uzun yıllardan beri devam ettiriyorsa ve bu kurumda çalışan bireyler birlikte sosyalleşmiş ve paylaşılmış deneyimler elde etmişse bu noktada da anlamlı bir güven ilişkisi geliştirebilmektedirler. Ancak örgüt yeni ve /veya hızlı değişen gelişen bir yapıya sahip ise sosyal homojenite geriler. Örneğin, Oscar Grusky'nin orduda yaptığı araştırmada yönetim kademelerinde değişikliğin az olduğu yapılarda örgüt içinde homojenite deneyimler üzerinden elde edilir iken, değişikliğin çok ve hızlı olduğu yapılarda homojenlik kişilikler üzerinden sağlanmaktadır. Ancak, ister kişilik ister deneyimler üzerinden olsun sosyal benzerlik yönetici seçimlerinde etkili olmaktadır (Aktaran Kanter, 1977a : 50). Buradaki temel çelişki, bu kadar kişisellikten uzak olan belirsizlik durumunun son derece kişisel bir durum olan “güven sorunu” olarak temellendirilmesidir. Eğer bir belirsizlik durumu var ise yönetsel kademelerde karar, önlem ve inisiyatif süreçleri çalışır. Dolayısı ile bu açıdan bakıldığında karar, önlem ve inisiyatif hem teknik bir süreç hem de sosyal ve işbirlikçi bir süreci çağrıştırmaktadır. Bu nedenle, yönetsel kademelerdeki çalışan seçimlerinde işbirlikçi yapıya uyum sağlaması amacı ile bürokratik akrabalar tercih edilmektedir. Robert Dubin tarafından yönetsel kademelerde yer alan çalışanların zamanlarını nasıl geçirdiklerine dair yapılan araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin en çoğu günün %80'nini, en azı günün %23'ünü konuşarak ve ikna etme süreçleri ile geçirmektedirler (Akt. Kanter, 1976: 419). Dolayısı ile kendilerini daha anlaşılabilir kılmak, zamanlarının daha azını konuşarak, anlatarak ve anlamaya çalışarak geçirmenin yöntemi olarak da sosyal benzerlik kurdukları çalışanları tercih etmeyi bulmuşlardır. Hem davranışın hem de sonucun izlenmesi açısından bu türden ayrımlar iktidar pozisyonundaki kişilerin işlerini kolaylaştırmaktadır. Bu kalıpyargı, yöneticilerin kendilerine benzer bireylerle çalışma eğilimini ortaya çıkarır. Danışmanlık şirketi Innovisor'un yirmi dokuz ülkeyi kapsayan araştırma raporu; erkeklerin ve kadınların birlikte çalışmak için çoğu kez hemcinslerini seçtiğini ortaya koymuştur (Korn, 2012). Buna karşın, çeşit içeren grupların daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiyi göz önünde tutarak, yöneticilerin ekiplerini oluştururken uyum sağlayabilecek çalışanları kaynaştırmak ve heterojen gruplar yaratmak için çalışmaları gerekmektedir. Aynı şekilde Herring (2009) kurumlarda ırksal ve cinsiyet

çeşitliliğinin artan satışlar ya da daha yüksek karlar açısından olumlu performans sonuçlarını yarattığını ortaya koymuştur.

Çeşitlilik arz eden takımların çeşitli görüşler, beceri farklılıkları ve sorunlara farklı yaklaşım şekilleri barındırması nedeniyle daha az çeşitlilik barındıran gruplara göre daha başarılı olmaları beklenmektedir (Mannix ve Neale, 2005: 37).

Çalışanların örgüte bağlılık ve sadakat göstermeleri ve örgütün de çalışanlarına güvenmesi beklenen ve istenen bir durumdur. Örgütsel kademelerde yukarı doğru çıkıldığında bu beklenti ve gereksinim da aynı oranda artmaktadır. Ancak örgüte sosyal kısıtlar getirmek, sosyal homojenlik yaratabilmek için kontrolü elinde tutmak, uyumlu ve benzer olmak için baskı yapmak ve bu homojen yapıyı yaymak için ısrarcı olmak, homojen yapıya sınırsız güven geliştirmek ve “farklı” görülen bir bireyle mücadele etmek örgütü belirsizlik ile karşı karşıya getirmektedir (Kanter, 1977a: 49).

1.2.3. Tokenizm Teorisi Bağlamında Güç İlişkisi

Tokenizm kavramının ağırlıklı olarak örgütte yer alan kadın ve koyu tenliler üzerinden temellendirilmesinin nedeni teorisinin ortaya çıktığı dönemde örgütlerde egemen grupların açık tenli erkekler olmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte Kanter’in ifade etmeye çalıştığı tokenizm oransal dengesizliğin bulunduğu tüm azınlıkları kapsamaktadır. Kanter’in ifade ettiği oransal dengesizlik, token statüsündeki bireylerin sayısının artışına bağlı olarak tokenler lehine değişiklik gösterecektir. Böylece tokenler beceri ve yeteneklerini ortaya koyarken ve hedefledikleri amaçlara ulaşırken gereksinim duydukları kaynaklara ulaşmalarındaki engeller ortadan kalkacaktır (Kanter, 1977a :201).

1.2.4. Güç ve Tokenin Güç Kaynakları

Örgütler daima hiyerarşik bir ayırım yapan güç yapıları oluşturmuşlardır. Dolayısı ile örgütlerde gücün anlaşılması önemlidir. Farklı örgütsel güç yorumlarının hangi seviyelerde söylemleştirildiği ulaşacakları gücün bilgisi açısından oldukça önemlidir. Örgütsel güç kavramını, “bir örgütün gücü”, “bir örgüt içindeki güç”, “bir

örgüt içindeki bireylerin gücü” gibi güçlerden hangisine karşılık geldiğinin tespiti tanımlanan sorunsala bağlıdır.

Urwick’e (1944) göre güç işlerin yapılmasını sağlama yeteneğidir. Knights ve Roberts’a (1982) göre modern örgüt yapıları bireyler ve gruplar arasında karşılıklı bağımlılık ilişkileri kurmaktadır. Bu ilişkilerin verimliliği ise örgütün gücü olmaktadır. Mintzberg (1983:4) gücü örgütsel çıktıları etkileme kapasitesi olarak tanımlarken Kanter (1977) gücü otonomi bir diğer ifade ile belirlenen amaca bir başkasının yardımına gereksinim duymaksızın ulaşılabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Egemen gruptan farklı olma tokenin çoğu zaman egemen grup bireyelerine göre daha düşük statüde olmasına neden olmaktadır. Statü ile güç arasındaki korelasyon da tokenin egemen grup üyelerine göre daha az güçlü olması sonucunu doğurmaktadır. Crozier’e göre tüm gruplarda bireyler daha fazla güç elde etmek için mücadele göstermektedirler dolayısıyla egemen grup da (egemen olmasına karşın) var olan gücünü korumak ve hatta daha fazla genişletmek için çaba göstermektedir. Bu nedenle tokenlerin egemen grubun gücünü kabul etmekten başka yolları bulunmamaktadır (Crozier, 1964: 156). Bu noktada tokenizmin egemen grubun azınlık gruba yaptığı “bir şey” olmadığını belirtmek gerekir. Nitekim tokenler egemen grup tarafından haksızlığa maruz bırakıldıklarında, bu haksızlığı engellemek ve/veya bu haksızlığa direnmek için çeşitli stratejiler geliştirebilmektedirler. Katz ve Kahn’a göre (1978: 214) tokenizm; egemen grup tarafından azınlık gruba uygun görülen rol kuşatmasının azınlık grup tarafından rıza ile karşılanması durumudur. Uygun görülen “rol”ün azınlık grup tarafından kabülü ise bireyler arası ilişkiler yolu ile kendini göstermektedir. Bireyler arası ilişkilerde bu ilişkinin kontrölünün kimin elinde olduğu, bireylerin bu ilişki içinde birbirlerine uygun gördükleri rolün kabülü veya reddi ile ilişkilidir. Rolün kabülü ise söz konusu ilişki içinde güç dağılımından ileri gelmektedir. Birey girdiği sosyal ilişkide karşı tarafın gücünün kendinden daha fazla olmadığını algılar ise, kontrolü karşı tarafa devretmeyi kabul etmemektedir. Token tarafındaki temel sorun da burada baş göstermektedir. Token, egemen grup üyelerinden biri ile girdiği güç ilişkisinde; gücün egemen grup bireyinde olduğunu bilmekte iken, tokenist de gücün kendisinde olduğunu hissetmektedir. Bu nedenle token, bu ilişki içinde önerilen herhangi bir görüşü red veya yeni bir öneri ile geri çevirmektense, çoğunlukla kabul etmeyi tercih etmektedir.

Kanter (1977a) in tespitleri de bu yöndedir. Tokenler, tokenistlerin kontrol girişimlerine rıza göstermektedirler. Tokenistler ise kontrol mekanizmasını sadakat testi ve rol kuşatması olmak üzere iki şekilde çalıştırmaktadır.

Tokenistler, periyodik olarak tokenleri sadakat testine tabi tutarak güven tazelemek istemektedirler. Kanter, sadakat testinin iki şekilde yapıldığını ifade etmektedir. Token grup üyelerinden herhangi birinin egemen grup üyelerince hoş görülmeyecek bir davranışı tespit edildiğinde, diğer tokenlerin bu davranışı kabul edilebilir görmemeleri gerekmekte ve bu “istisna” durumdan kendilerini ayırarak tokenistler lehine taraf olmaları beklenmektedir. Tokenler sadakat testinde başarısız olur ise, sosyal izolasyon bu noktada harekete geçmektedir. İkinci bir yöntem olarak “mizah” kullanılmaktadır. Tokenlerin kendilerinin mizah objesi olmasına izin vermeleri beklenmektedir. Böylece egemen grubun kültürel değerleri tokenlere yüklenmekte, mizah objesi olan tokenin kültürel değerleri ise asimile edilmektedir (Kanter, 1977a, 220-225).

Token olmak egemen grup karşısında daha düşük statüde olmayı beraberinde getirmektedir. Bu durum iletişim, güç algısı ve güç paylaşımı konularına da kendini göstermektedir.

Kanter’e göre kadın tokenlerin durumu azınlık güçsüzlüğünün portresidir. Fakat tek başına sayısal dengesizliğin grup içinde güçsüzlüğün yansıması olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışma konusudur. Batı toplumları da dahil olmak üzere genel olarak erkek olmak daha yüksek sosyal statüye karşılık gelmektedir. Bu nedenle kadınların örgütsel yaşamdaki sayısal azlığı ve toplum nezdindeki sosyal statülerinin erkeklere göre daha düşük kabul edilmesi nedeni ile örgüt yaşamında güçsüz oldukları ifade edilmektedir (Kanter, 1977a, 229). Laws (1975)’ın ifade ettiği gibi; kadın tokenlerin durumu “çifte sapma” olarak kabul edilmektedir. Cinsiyetleri itibari ile toplumda düşük statülü olarak kabul edilirken, iş arkadaşlarının da yüksek statülü erkekler olması ve örgütteki egemen grubun bu erkeklerden oluşması onları ikili bir çıkmaza sokmaktadır. Diğer bir ifade ile hem cinsiyetleri hem de egemen grubun özellikleri (tercih edilen cinsiyet ve oransal çokluk) nedeni ile tercih edilmeyen sosyal kategoride bulunmaktadır.

Koyu tenli erkeklerin örgütteki yeri de kadınlar ile benzerlik göstermektedir. Irk özellikleri tercih edilir değildir ve bununla birlikte egemen grubu oluşturan açık

tenli erkekler ırk ve sosyal kategorisi itibari ile tercih edilen gruptur. Bu durumun temel nedeni toplumsal değerlerin örgütlere yansımalarıdır. Toplumda tercih edilen statüler ve kategoriler aynı biçimde örgütlere de yansımaktadır. Nitekim örgütler de toplumun inşa ettiği sosyal sistemlerdir.

Kadın tokenlerin durumunda olduğu gibi, erkeklerin göreceli olarak yüksek cinsiyet statüsüne rağmen düşük etnik köken statüsüne sahip olması; güç konusunda farklılıklar yaratmaktadır. Düşük etnik köken statüsü ile oransal eksiklik bir araya gelince, çarpan etkisi yaratmakta ve gücün kaybı hızlanmaktadır. Diğer bir deyişle “sapma” (egemen grup özelliği, tercih edilen cinsiyet, etnik köken, yaş vb.) arttıkça, güç kaybı da hızlanarak artmaktadır (Laws, 1975: 50-57).

Fairhurst ve Snavely (1980, 1981)’nin kütüphane yöneticisi olarak çalışan kadın ve erkekler üzerine yaptığı bir araştırma da bu durumu destekleyen sonuçlar vermiştir. Yapılan çalışmada her bir cinsiyetten kütüphane yöneticisi sayısal olarak kendilerine göre karşı cinsin egemen olduğu grupla (Kadın kütüphane yöneticisi egemen grubun erkek olduğu grupla; erkek kütüphane yöneticisi egemen grubun kadın olduğu grupla) iletişime geçmiştir. Kadın kütüphane yöneticisinin erkeklerin egemen grup olduğu grupla yaptığı görüşme daha gergin geçerken, erkek kütüphane yöneticisinin, kadınların egemen grup olduğu grupla yaptığı görüşme daha az gergin ve uzlaşır sonuçlar doğurmuştur.

Kanter’in dikkat çektiği konulardan biri de “yeni olma” durumudur. Sayısal azınlık, token olmanın ilk boyutu iken, tokenin örgütte “yeni olma”sı diğer bir ifade ile örgüte sonradan katılması da görünürlüğün arttırmaktır. Çünkü örgüte yeni katılan birey - azınlık olsun ya da olmasın- kurallar, prosedürler ve iş yapış biçimleri konusunda yeterince donanımlı değildir ve ilave olarak örgütsel kaynaklara ulaşma konusunda da güçsüzdür. Güç dengesi konusunda dezavantajlı olan birey ayrıca kurumda azınlık durumunda ise güç dengesini değiştirmesi için zamana gereksinimi bulunmaktadır.

Tokenizmin olumsuz etkileri yüksek sosyal statü nedeni ile token erkeklerde daha az görünürken, token kadınlarda daha çok görünmektedir gibi bir sonuç çıkarmak yanıltıcıdır çünkü bir örgütte azınlık veya çoğunluk olmaktan daha başka statüler de bulunmaktadır ve söz konusu statüler gücün dağılımını şekillendirebilmektedir.

Mechanic'e (1962) göre, örgütsel kaynaklar çeşitlilik göstermektedir ve bu kaynaklar örgütün biçimsel yapısına göre sıralanarak kullanıma sunulmaktadır. Mechanic bu tanımlamayı yaparken örgütteki katılımcıları da bir sıralamaya sokmakta ve örgütsel kaynakların kullanımının yukarıdan aşağıya doğru azaldığını ifade etmektedir. Emerson'un (1962)'de tanımladığı alt kademe katılımcı da örgütsel kaynaklara en son ulaşan kişidir. Mechanic söz konusu alt katılımcıların örgütsel kaynaklara ulaşmada en çok zorlanan ve en az payı alan katılımcı kategorisi olarak tanımlanmıştır. Konu katılımcıların bağlı olduğu üst birim, bağımlı bulunan diğer bir ifade ile örgüt için kritik noktada bulunan bir kademe ise kaynak dağılımında öncelikli olacaktır. Doğal akış içinde, söz konusu alt kademe katılımcı da bu kaynaklara ulaşmada öncelik hakkı elde edecektir.

Mechanic'in bu görüşü tokenler için üç boyutta kendini göstermektedir. Statüsü itibari ile genellikle alt katılımcı olarak adlandırılan tokenler örgütsel kaynaklara ve buna paralel olarak güce ulaşmada uzun yaşam, kişisel özellikler ve konum olmak üzere üç faktörden etkilenmektedir.

Uzun Yaşam : Uzun yaşam, tokenin örgütteki varlık süresini ifade etmektedir. Token örgütte ne kadar uzun bir yaşama sahip olursa, elde ettiği fırsatlar da o ölçüde artmaktadır. Çünkü örgüte kalma süresi arttıkça, sosyal ağlarını geliştirme fırsatı elde etmektedir.

Kişisel Özellikler (Çekicilik) : Egemen grup ile tokenler belirlenmiş bir görev, onaya sunulan bir belge için bir araya gelebilecekleri gibi, örgüt içinde arkadaşlık da geliştirebilirler. Böyle bir durumda, tokenin doğasından kaynaklanan (fiziksel özellikler, hitabet yeteneği, güzel veya yakışıklı olma vb.) özellikler nedeni ile önemli kişilerle tanışma ve onların zihninde yer edinme konusunda doğal bir fırsat elde etmiş olmaktadır. Söz konusu fırsat, tokenin kendisini ispat etmesine ve yeni başarılar elde etmesine olanak sağlamaktadır.

Konum: Tokenler çoğu zaman kendilerini fazla görünür yerlerde istihdam edilirken bulmaktadırlar. Bu durumun temel nedeni, örgütün isteksizce istihdam ettiği bu çalışanları vitrin olarak kullanma amacından ileri gelmektedir. Ancak bu durum çok önemli bir fırsatı da beraberinde getirmektedir. Çünkü, söz konusu görünür yerler aynı zamanda örgütün yüksek kademeleridir. Bu kademelerde istihdam edilen token, hem önemli birim ve bireylere ulaşmada kolaylık elde etmiş olur hem de tüm örgütü

izleme, değerlendirme ve çalışanların gerçek performansları hakkında geri bildirim elde ederek fırsatları görme olanağına kavuşur.

Bu üç faktörün yanısıra, tokenler çalışma arkadaşlarının veya yöneticilerinin ilgi duymadığı ve yapmak istemediği görevlerde de gönüllü olmalı ve bu alanda gelişimlerine katkıda bulunmalıdırlar. Çünkü böyle bir alandaki boşluk, tokenlerin ortaya koyduğu çekici bir performans ile “sıçrama tahtası”na dönüşebilir. Fairhurst ve Snively (1981)’nin erkek hemşir öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmada, sınıf temsilcisi seçimine kız öğrencilerin aday olmaması nedeniyle tek aday olarak çıkan erkek hemşir öğrenci sınıf temsilcisi olarak seçilmiştir. Böylece token konumunda olan erkek öğrenci sınıfın en güçlü pozisyonunu elde etmiştir. Bununla birlikte kişisel gelişim ve becerilerin artırılması da tokenlerin güç kazanmasına yardımcı olmaktadır.

Statü ikilemi de tokenlerin güç elde etmesine yardımcı olan bir diğer faktördür. Statü ikilemi, bireyin sosyal ve mesleki statülerinden biri yüksekte iken, ötekini aşağıda olmasını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile donanımlı ve alanında yetkin bir tokenin kendisine göre daha az donanımlı ve yetkin olan egemen grup karşısındaki durumudur. Yüksek sosyal kategoriye (cinsiyet, etnik köken vb) sahip olan egemen grup, donanım ve yetkinlik konusunda aşağı statüde kaldığı için güç tokenin lehine yön değiştirmektedir. Bununla statü ikileminde güç token lehine değişse dahi, egemen grup üyesi sosyal statüsü nedeni ile direnç gösterebilmekte ve uzlaşmayı erteleyebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI TOKENİZM: KADIN EGEMEN VE ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde “Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Mesleklerde Nitel Bir Araştırma” isimli çalışmanın sorunsalı, hangi amaca/amaçlara yönelik yapıldığı, ne açıdan önem arz ettiği, özgünlüğü, yöntem, analiz ve bulgularına yer verilecektir. Araştırma nitel bir yaklaşımla açıklayıcı bir biçimde tasarlanmış, derinlemesine görüşme tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN SORUNSA LI

Cinsiyete ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, hakim grubun kendisi için belirlediği amaç ve faydalara ulaşmak için kullandığı eşitlik içermeyen yöntemlerden biridir. Fayda elde etmek üzere gösterilen söz konusu eşitsizlikçi davranışların ayrımcılığı doğurduğu bilinmekle beraber, doğuştan edinilen statüler de ayrımcılığa yol açan söz konusu kasıtlı davranışların güdüleyicisidir (Reskin 2000, 2005). Cinsiyet, ırk ve etnik köken de doğuştan edinilen statülerin başında gelmektedir. Bununla birlikte cinsiyet ayrımcılığı üzerinde çalışan araştırmacıların önemli bir bölümü sayısal orana atıfta bulunmaktadır (Fairhust ve Snavely, 1983; Floge ve Merrill, 1985; Hammond ve Mahoney, 1983; Jurik, 1985; Kanter, 1977; Williamz 1992, 1995; Yoder, 1991; Adams ve Prince, 1983; Yoder vd., 1985; Zimmer 1986). Diğer bir deyişle sayısal oran ve statünün birleşimi gruplararasıda bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Kanter (1977) tarafından tokenizm olarak adlandırılan bu süreçte, yer aldıkları örgütte ve/veya meslekte %15’in altında kalan yatık (skewed) gruplar statülerinden bağımsız olarak olumsuz deneyimler yaşamaktadırlar. Tokenizmin boyutları olarak ele alınan söz konusu olumsuz deneyimler performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte Kanter’den sonra tokenizm ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar tokenizmin söz konusu olumsuz deneyimlerin yanı sıra başka deneyimlerde de kendini gösterdiğini ifade etmektedirler. O halde, Kanter (1977)’in ifade ettiği deneyimlerden başka deneyimlerin de olup olmadığı ve statü farklılıkları, mesleki uyumsuzluk ve

müdahalecilik olarak ifade edilen bu deneyimlerin Kanter'in ifade ettiği deneyimlerle paralellik gösterip göstermediği konusunda tokenizm yazınında ortak bir anlaşma bulunmamaktadır. İlave olarak farklı araştırmacıların eklediği farklı boyutların bulunması ve her bir boyutun kendi içinde alt boyutlara ayrılması ve söz konusu alt boyutların birbiri ile etkileşimi konusunda çalışma yapılmamış olması alandaki gelişme noktalarına işaret etmektedir. Bu noktada tokenizmi ortaya konulan tüm boyutlarıyla ele almanın mümkün olup olmadığı sorunu gündeme gelmektedir. Diğer taraftan yer aldıkları örgütte ve/veya mesleklerde sayısal olarak %15 ve altında kalan kadın ve erkeklerin yukarıda ifade edilen boyutların tamamını deneyimleyip deneyimlemedikleri önemli bir sorudur. Tokenizme ilişkin yazında bu konuda farklı tespitler bulunmaktadır. Farklı araştırmacılar kadın ve erkek tokenlerin farklı deneyimler yaşadığını ifade etmektedir. O halde Kanter (1977)'in ifade ettiği sayısal dengesizlik tek kriter değilse, başka hangi kriter/kriterler deneyimlere etki etmektedir sorusu gündeme gelmektedir. Bununla birlikte tokenizm yazını ile ilgili Türkiye'de hiçbir araştırma yapılmamış olması da başka soruları beraberinde getirmektedir. İlk olarak Türkiye'de kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan ve sayısal olarak %15 ve altında kalan gruplar, tokenizmin olumsuz süreçlerini deneyimliyorsa hangi/lerini deneyimlemektedir sorusu önem arz etmektedir. İkinci olarak yazında ifade edildiği gibi kadın ve erkeklerin bu konudaki deneyimlerinin birbirinden farklı olup olmadığı sorularının yanıtlanması kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde tokenizm sürecinin açıklanması bakımından önemlidir.

2.2. ARAşTIRMANIN AMACI

Cinsiyete dayalı tokenizm sürecinin işgücü yapısına önemli etkileri bulunmaktadır. Söz konusu ayrım kadınların düşük statülü ve düşük ücretli işleri kabul etmesine neden olurken, erkeklerin yüksek statülü ve yüksek ücretli işlere aday olması ile sonuçlanmaktadır. Bu bağlam, cinsler arasında mesleki hiyerarşi basamaklarının da oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu araştırmanın genel amacı, tokenizm sürecinin kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan bireylere etkisi ile ilgili yazına katkı sağlamaktır. Özel amacı ise, bir statü olarak cinsiyetin tokenizmin boyutları olarak kabul edilen olumsuz deneyimlerle (performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar,

rol kuşatması, statü farklılıkları, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik) etkileşimini irdelemek ve söz konusu durumun tokenler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu konusunda bilgi elde etmektir. Bu amaçla kadınların egemen olduğu mesleklerde erkek tokenlerin, erkeklerin egemen olduğu mesleklerde ise kadın tokenlerin hangi deneyimleri elde ettiği; söz konusu deneyimlerin kariyer yollarına, kişisel gelişimlerine nasıl etki ettiği ve bu etkilerin mesleğin yapısal dönüşümüne ne şekilde hizmet ettiği araştırılmaktadır. Bu çerçevede;

1. Örgüt içinde cinsiyete dayalı tokenizm sürecini tüm boyutlarıyla inceleyerek, anlama ve yaşantılara odaklanarak katılımcıların görüşleri çerçevesinde bir açıklama ortaya koymak,

2. Olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılan çalışmada tokenizm sürecinin örgüt içi ve örgüt dışı ortamlarda çalışanların ne tür grupları, hangi nitelikte, neden kurduğu ve bu grupların meslekte yer alan fakat sayıca az olan çalışanlara ne tür etkilerinin olduğunu belirlemek,

3. Meslekler içinde cinsiyete dayalı tokenizmin varlığı bilinmesine rağmen, çalışanlar ve yöneticiler tarafından kabul edilmeyen, nispeten gizli tutulmak istenen söz konusu ayrımcılığın mesleğin cinsiyet tiplemesine etkisini ortaya koymak,

4. Elde edilecek bilgilerle, örgüt içinde yer alan grupların ilişkilerini daha sağlıklı ve başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemelere rehberlik etmek araştırmanın amaçlarıdır.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

Kanter (1977)'in ortaya koyduğu Tokenizm Teorisi birçok araştırmacı tarafından araştırma konusu yapılmıştır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü kadın tokenlerin deneyimlerini araştırmak üzere yapılmış ve yine önemli bir bölümü Kanter'in tokenizmin boyutları olarak ele aldığı olumsuz deneyimlerin kadın tokenler tarafından yaşandığını destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Çok az sayıda çalışma erkek tokenlerin deneyimlerini araştırmıştır. Bu çalışmalarda da kadın token ve erkek tokenlerin deneyimleri arasında belirgin farklar tespit edilirken, sadece bir çalışma bunların dışında kalmıştır. Macke (1981) token kadın ve token erkekler üzerinde yaptığı araştırmada söz konusu bireylerin deneyimlerin aynı olduğunu ortaya

koymuştur. İlave olarak bu çalışmalar hakim grubun davranış ve görüşlerini içermemektedir. Bu durum, kadın tokenler ve erkek tokenler üzerinde daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda bu çalışma, kadın egemen mesleklerde erkek tokenlerin, erkek egemen mesleklerde kadın tokenlerin deneyimlerini araştırması bakımından önemlidir. İlave olarak tokenizm süreci ile ilgili Türkiye’de herhangi bir çalışma yapılmamış olması nedeniyle tokenlerin Türkiye’deki deneyimlerine ilişkin tespitler ortaya koyması bakımından da önemlidir. Diğer yandan, daha önceki araştırmalarda hakim grubun tokenler hakkındaki görüşlerine başvurulmamıştır. Bu çalışmada kadın egemen mesleklerde kadınların, erkek egemen mesleklerde ise erkeklerin diğer bir ifadeyle hakim grubun görüş ve düşünceleri de araştırılmıştır. Böylelikle çalışmanın hakim grubun tokenizm sürecine ilişkin duygu ve davranışları hakkında bilgi sağlama ve bu sürecin temelinde neler olduğunun tespiti bakımından da alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ

Geniş kapsamlı bir yazın taraması sonucunda Tokenizm Teorisine katkıda bulunan araştırmacıların çalışmaları, varsayımları, tespit ve önerileri incelenerek yerel örgüt ve yönetim yazınına uygun sorular oluşturulmuştur. Bu bağlamda çalışma, özgün bir nitelik taşımaktadır.

Tokenizm Teorisi ile ilgili olarak Avrupa ve Amerika’da yapılan çalışmaların da sınırlı sayıda olduğu ve alanın yeni çalışmalara ihtiyaç duyduğu gözlemlenmiştir. Nitekim bu alanda çalışmaları olan araştırmacıların da özellikle vurguladığı konulardan biri alanın çalışma bakımından zayıflığıdır. Bu çalışma; token kadın ve token erkeklerin deneyimlerini aynı anda incelemesi ve hakim grubun düşünce ve görüşlerini de dikkate alması bakımından farklı bir bakış açısı ortaya koymaktadır.

2.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Örgütte yer alan bireylerin token olmaları, Kanter (1977)’in tanımına bağlı kalınarak belirlenmiştir. Kanter (1977:19) işlerinde, iş yerlerinde veya yönetim seviyelerinde %15’in altında temsil oranı bulunan grupları “token”, %85 ve üzerinde

sayı ile hakim olan grubu ise “tokenist” olarak tanımlamıştır. Söz konusu tanımlamaya uygun mesleklerin belirlenmesi sürecinde ise bu konudaki öncül çalışmalar dikkate alınmıştır. Erkeklerle özgü olduğu düşünülen meslek tipleri olarak mühendislik (Ott, 1978), polis memurluğu (Martin, 1980; Ott, 1989), hapishane görevlileri (Jurick, 1985; Zimmer, 1986, 1988), spor antrenörlüğü (Kane ve Stangl, 1991) kabul edilmiştir. 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.

Araştırmayı gerçekleştirmek için Ankara ilindeki kurumlarda yukarıda adı geçen mesleklerde çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışmanın nitel yöntemle yürütülmesi nedeniyle genellemeye imkân tanımaması sınırlılık oluşturmaktadır.

2.6. ARAŞTIRMANIN YAKLAŞIMI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın genel yaklaşımı bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve sınırlı sayıda örneğe bakarak genel hakkında fikir edinmeyi sağlayan tümevarım yaklaşımıdır (Coşkun vd., 2015: 23). Bu çalışmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitekim, nitel araştırma bilgiye tümevarım yöntemini kullanarak ulaşmaya çalışmaktadır.

Nitel araştırmanın herkes tarafından kabul edilen bir tanımını yapmak kolay değildir (Yıldırım ve Şimşek; 2016:40). Bununla birlikte nitel araştırma, insanların deneyimledikleri bireysel ve toplumsal olay ve olguların temel niteliklerini açıklamak için, araştırmacının doğal ortamlarında insanları gözlemesi, olay ve olguların oluşum süreçlerini incelemesi için yürüttüğü açıklayıcı ve yorumlayıcı bir sürecin ifadesidir (Creswell, 2013; Mertens, 2014).

Nitel araştırma insanların yaşam tarzlarını, öykülerini, davranışlarını, örgütsel yapıları ve toplumsal değişmeyi anlamaya dönük bilgi üretme süreçlerinden biridir (Strauss ve Corbin, 1990). Nitel araştırma, insanların olaylara ne tür anlamlar yükledikleri sorusuna cevap aramaktadır (Dey, 1993). Bu açıdan bakıldığında nitel araştırmayı insanın, kendi sırlarını çözmek ve kendi çabasıyla biçimlendirdiği toplumsal sistemlerin derinliklerini keşfetmek üzere geliştirdiği bilgi üretme

yollarından birisi olarak tanımlamak mümkündür (Özdemir, 2010:326). Diğer bir deyişle nitel araştırmanın dünyaya dair yorumlayıcı ve doğal bir yaklaşımı vardır (Denzin ve Lincoln, 2011: 3).

2.6.1. Nitel Araştırma Deseni Olarak Olgu Bilim (Fenomenoloji) Deseni

Nitel araştırma deseni, araştırma etkinliklerinin birbiri içinde tutarlı ve amaca uygun şekilde gerçekleştirilmesi, araştırmanın yaklaşımının belirlenmesi ve çeşitli aşamalarının bu yaklaşım çerçevesinde tutarlı olmasına rehberlik eden bir stratejidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 67). Sosyal bilim alanlarında yer alan kavramlar, ilkeler ve yaklaşımlar farklı desenleri yansıtmakla birlikte nitel araştırma desenleri kesin çizgilerle ayrılmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında araştırma deseni, veri toplama ve analiz yaklaşımlarını belirlemede araştırmacıya esnek bir yaklaşım sağlayarak yol gösterir niteliktedir.

Olgu bilim nitel araştırmanın temellerini oluşturan bakış açılarından biridir. Olgu bilim deseni bireyin farkında olduğu ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip bulunmadığı olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 69). Söz konusu olgular yaşam içinde olaylar, algılar, kavramlar, yönelimler, durumlar ve deneyimler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tümüyle yabancı olunmayan fakat tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim (fenomenoloji) uygun bir araştırma zemini oluşturur. Olgu bilim ile ilgili çalışmalarda veri kaynakları araştırmacının ele aldığı olguyu yansıtabilecek bireyler veya topluluklar olmalıdır. Olgu bilim araştırmalarında veri analizi yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 72-74).

Olgu bilimciler, bir olguyu deneyimleyen tüm katılımcıların ortak özelliklerini tanımlamaya odaklanmaktadır. Burada amaç, bir olgu ile ilgili bireysel deneyimleri evrensel nitelikteki bir açıklamaya indirgemektir. Bu deneyim dışlanmışlık, öfke veya keder olabilir. Daha sonra araştırmacılar söz konusu olgu ile ilgili deneyime sahip bireylerden veri toplar ve bütün bireylerin deneyimlerinin özünü tanımlayan bütüncül bir betimleme yapar (Cresswell, 2018:77).

Probst (aktaran Crolley, 2002)'un olgubilim yaklaşımı kullanarak yaptığı bir araştırma bu konuda örnek teşkil etmektedir. Probst çalışmasında otizmli çocukların

ebeveynlerinin bu durumu nasıl karşıladıklarını ve algıladıklarını araştırmıştır. Bu amaçla Probst ebeveynlerin bu konuya ilişkin oluşturdukları anlamları dört kategoride açıklamıştır: "neden bulma" (Çocuğumuz neden böyle doğdu? Buna neden olan şey kim ya da nedir?) "sınıflama" (Bu hastalığın doğasında ne vardır? Çocuğum diğer otizmlili çocuklardan hangi bakımdan farklıdır?), "durumun iyileşmesine yönelik beklentiler" (Hastalık tedavi edilebilir mi? Gelecekte çocuğum ne tür durumlarla karşılaşacak? Bu duruma rağmen çocuğuma ebeveyn olarak ben neler verebilirim?) ve "sosyal destek beklentisi" (Çevrem çocuğumla ilgili ne düşünüyor? Onların çocuğuma bir katkısı olabilir mi?). Araştırmacı bu anlamları alanyazındaki klinik ve sağlık psikolojisi kuramları ile ilişkilendirmiş ve bu kuramlara yeni açılımlar önermiştir. Alanyazına yapılan katkının yanı sıra uygulamaya ilişkin bazı çıkarımlarda da bulunmuştur. Bu yolla, ebeveyn destek programlarının yapısına ve işleyişine yönelik öneriler geliştirmiştir.

Creswell (2016: 148) her bir nitel araştırma yaklaşımı için farklı veri toplama yöntemleri tavsiye etmiştir. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama yöntemi görüşmedir. Olgubilim araştırmalarında birden fazla görüşme yapılması söz konusudur. Alanyazını beş ile yirmi beş arasında katılımcıyla yapılacak görüşmenin fenomenolojik analiz için yeterli olacağına ilişkin genel bir kanaat ortaya koymaktadır (Güler vd., 2015: 44). Olgulara ilişkin yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılara sunduğu etkileşim, esneklik ve birlikte zaman geçirerek irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir. Araştırmacının görüşülen bireyle güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortamı oluşturabilmesi önemlidir. Böyle bir ortam içinde bireyler kendilerinin bile daha önce farkında olmadıkları ya da üzerinde düşünmedikleri yaşantıları ve anlamları ortaya koyabilirler. Olgubilim araştırmalarında görüşmeler genellikle uzundur. Yaşantıların derinliğine ortaya konması ve açıklanması için araştırmacının görüşülen birey ya da bireylerle yoğun bir etkileşim içine girmesi gerekir.

Cresswell fenomenolojik bir çalışmayı yürütürken izlenmesi gereken aşamaları aşağıdaki biçimde belirtmektedir (Creswell, 2016: 81-82):

- Problemin olgubilime uygunluğunun belirlenmesi
- Olgunun belirlenmesi
- Olgubilimin geniş felsefesindeki varsayımların kabul edilmesi

- Olgu ile ilgili verilerin bireylerden toplanması
- Katılımcılara

1) Olgu ile ilgili hangi deneyimleri yaşadınız?

2) Hangi ortam veya durumlar olgu ile ilgili yaşadığınız deneyimleri etkilemiştir? sorularının yöneltilmesi

- Verilerin analiz edilmesi
- Olgunun özünün ortaya konulması

Olgu bilim deseni ile yürütülen bir araştırmanın amacı; bir olguya ilişkin yaşanan deneyimi, ayrıca belirli bir durumda kişiler tarafından olguların nasıl algılandığı aracılığıyla olguları tanımlamak ve özelliklerini açıklığa kavuşturmadır (Lester, 1999). Bu yaklaşım deseni açısından sosyal bilimin temel amacı, farklı insan gruplarının sosyal gerçeği nasıl tanımladığını anlamaya çalışmadır. Bu açıdan yaklaşıldığında sosyal bilim, araştırmacı tarafından oluşturulan nesnel bir gerçekliğin ötesinde öznel bir nitelik taşımakta ve mutlak gerçek olmamaktadır (Şişman, 1998). Diğer bir deyişle epistemolojik açıdan olgu bilim yaklaşımı kişisel bilgi ve öznellik paradigmasına dayalıdır ve kişisel bakış açısı ve yorumlamanın önemine vurgu yapmaktadır (Lester, 1999).

Çalışmanın amacı ve araştırma soruları çerçevesinde, sosyal bir olguyu derinlemesine anlamlandırmak ve incelemek ihtiyacından yola çıkarak nitel araştırma yöntemi ve belirlenen olguya ilişkin katılımcıların deneyimleri odak noktası olarak görüldüğü için olgu bilim deseni kullanılmıştır. Kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde yer alan katılımcıların deneyimlerine başvurulduğu için olgu bilim desenin uygun olduğu düşünülmüştür. Olgu bilim deseni ile yürütülen çalışmada tokenizm fenomeninin değerlendirilmesinde tokenizm sürecinin boyutlarına ilişkin katılımcıların deneyimleri ve algıları araştırma konusu olmuştur.

2.7. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Nitel araştırmada kullanılan örnekleme yönteminde amaç; belirli bir evren için genellemeler yapmak değil, bir evrende bulunabilecek zenginlik, çeşitlilik, farklılık ve aykırılıkları çalışmaya dahil ederek bütüncül bir resim elde etmektir. Bu bağlamda, nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkan amaçlı örnekleme yöntemi araştırmacının derinlemesine çalışmasına olanak vermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018:118). Amaçlı örnekleme, araştırmacılar evreni temsil eden katılımcıların seçiminde bazı gruplarla ilgili özel bilgiler ya da deneyimler kullanırlar. Amaçlı örneklem genelleme yapılmaması gibi bazı sınırlılıklara sahip olsa da birçok durumda olay ve olguların keşfedilmesi ve açıklanmasında araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılır (Berg ve Lune, 2015: 71). Olgu bilim araştırmalarında uzun mülakatlar, bazen tekrar gerektiren görüşmeler olabileceği için örneklemin sınırlı sayıda kalması doğaldır. Bazen de bu sınırlılığın sebebi araştırılan olguyu yaşayan bireylerin çok az sayıda olması ve örnekleme dahil edilebilecek birey sayısının kısıtlı olmasından kaynaklanabilmektedir. Örnekleme dahil edilecek birey ve onlardan elde edilecek verinin derinliği ve genişliği örneklem büyüklüğü ile genellikle ters orantılıdır. Bir diğer deyişle, araştırmaya katılanlardan toplanacak verinin miktarı arttıkça örnekleme dahil edilmesi gereken bireylerin sayısı azalmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 125).

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ilgili alanyazından yola çıkılmıştır. Erkeklerle özgü olduğu düşünülen meslek tipleri mühendislik (Ott, 1978), polis memurluğu (Martin, 1980; Ott, 1989), infaz ve koruma memurluğu (Jurick, 1985; Zimmer, 1986, 1988), spor antrenörlüğü (Kane ve Stangl, 1991) olarak kabul edilmiştir. 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.

Amaçlı örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmanın evreni ise Ankara'da yer alan ve söz konusu meslek çalışanlarını içinde barındıran kurum ve kuruluş çalışanları şeklinde belirlenmiştir. Bu kurum ve kuruluşlarda çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde araştırmaya katkı verecek katılımcılar belirlenmiş ve örneklem oluşturulmuştur.

Literatür taraması ile araştırma sorusuna yönelik temalar belirlenmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları bu doğrultuda hazırlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular, tokenizm konusunda yapılan nitel çalışmalar (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 (Bknz. Ek 1). Veri toplamaya başlamadan önce soruların yeterince anlaşılır olup olmadığını kontrol etmek amacıyla bazı pilot görüşmeler yapılmıştır. Görüşme sorularının etkinliğini arttırmak amacıyla gerçekleştirilen pilot görüşmeler sonucunda bazı sorular yeniden düzenlenmiş ve ilave sorular eklenmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara gönderilen e-posta ile araştırmanın konusu ve amacıyla ilgili genel bilgi verilmiştir. İlave olarak elde edilen bilgilerin yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacağı, katılımcılara ait tüm bilgilerin gizli tutulacağına dair güvence verilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla yapılan görüşmeler 2019 yılı Nisan ve 2019 Haziran ayının son haftasını kapsayacak şekilde üç ayda tamamlanmıştır.

Katılımcılar ile yapılan görüşmeler, görüşme formu kullanılarak “amaçlı sohbet” şeklinde gerçekleştirilmiştir. Böylelikle görüşme sırasında katılımcının fikir ve düşüncelerini irdelemek amacıyla soruların ve cümlelerin yapısı değiştirilerek gerektiğinde ek soru sorma yöntemine gidilmiştir. Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla katılımcılara açık uçlu sorular 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 kendi kurumlarında yer alan toplantı ve çalışma odalarında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler 30 ile 60 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerde araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formundaki sorulara verilen cevaplar katılımcıların sözlü onayı ile ses kayıt cihazı aracılığıyla kaydedilmiştir. Görüşme esnasında katılımcının bahsettiği temel noktalar ve kullandığı önemli kelimeler ve terimler not alınmış diğer bir deyişle katılımcı için nelerin önemli olduğu hakkında ipuçları sağlanmıştır.

Okulöncesi öğretmenleri, antrenörler, orman mühendisleri, kabin ekibi memurları, polis memurları, hemşireler, infaz ve koruma memurlarından oluşmak üzere toplam 41 katılımcının yer aldığı çalışmada, katılımcıların sayısal ve mesleki dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Token Grup ve Egemen Grup Sayısal Dağılımı

	TOKEN GRUP	EGEMEN GRUP	Toplam Katılımcı
KADIN	11	10	21
ERKEK	9	11	20
TOPLAM KATILIMCI	20	21	

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Mesleki Dağılımı

	Anaokulu Öğretmenleri	Antrenörler	Orman Mühendisleri	Kabin Memurları	İnfaz ve Koruma Memurları	Polisler	Hemşireler	Toplam Katılımcı
Kadın	3	3	3	4	2	3	3	21
Erkek	3	2	3	3	3	3	3	20
Mesleğe Göre Toplam Katılımcı	6	5	6	7	5	6	6	41

2.8. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Fenomenolojik araştırmalarda verilerin analizi bir olayın yaşantılarını ve anlamlarını açığa çıkarmaya yöneliktir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 74). Bu çalışmada veriler yorumlayıcı fenomenolojik yöntemle analiz edilmiştir. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz, bireyin deneyimleri çerçevesinde belirlenen fenomeni ilgili katılımcının ayrıntılı biçimde ele alması ile başlayan ve böylelikle belli bir çerçevede

fenomeni tanımlayan analitik bir yapı oluşturulur. Yorumlayıcı feneomenolojik analiz bir katılımcının derinlemesine incelenmesi ile başlar ve sonra ikinci katılımcının derinlemesine incelenmesiyle devam eder (Pietkiewicz ve Smith, 2014). Bu bağlamda veri analizinin başlangıç aşamasında katılımcıların özellikle üzerinde durdukları bazı noktalara ilişkin notlar alınır. Tekrar eden temalar not alınır ve böylece üst-alt temalar belirlenir. Her katılımcı için gerçekleştirilen bu süreç sonucunda katılımcılar arasındaki tekrar eden ortak ve karşıt görüşler belirlenerek temalar oluşturulur (Smith vd., 2009: 79-80).

Analiz aşamasından önce araştırmacı tarafından veriler düzenlenir. Bu düzenlemeler genellikle bilgisayar ortamında yapılmaktadır. Elde edilen işlenmemiş veriler metne döküldükten sonra araştırmacı tarafından araştırılan probleme hakimiyet sağlanması ve problemin net olarak anlaşılması amacıyla defalarca okunur. Bu aşama tamamlandıktan sonra analiz süreci başlamış olur. Verilerin ardından oluşturulan dökümanlar sistematik bir şekilde nitel analiz yöntemiyle analiz edilir. Analiz edilen veriler araştırmacının yorumlamaları ve katılımcıların deneyimleri ile bir araya getirilerek okuyucuya rapor halinde görselleştirilerek sunulur (Creswell, 2016: 182-187). Bu çalışmada da yarı yapılandırılmış görüşme formuyla ses kayıt cihazı kullanılarak toplanmış veriler araştırmacı tarafından defalarca dinlenmiştir. Görüşmelerde alınan ses kayıtları MS Office Word programına aktarılarak metne dönüştürülmüştür ve defalarca okunmuştur. Metin haline dönüştürülen 328 sayfalık veri kuramsal ve kavramsal çerçeve özelinde oluşturulan kategorilere göre önce kodlanmıştır. En son danışman tarafından bütün görüşmeler tekrar okunarak kodlanmıştır. Daha sonra sürecin kolaylaştırması ve sistematik biçimde yönetilmesi için MAXQDA Pro Analytic 2018 programına geçilmiştir

2.9. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ

Nitel araştırmalarda sonuçların genellenebilirliği, nesnelliği ve istatistiki geçerliliği söz konusu değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 97). Diğer bir deyişle, nitel araştırmalarda elde edilen sonuçların tüm evreni temsil etme yeteneği olmadığı gibi, nesnelliği ve istatistiki geçerliliği de bulunmamaktadır. Bununla birlikte nitel araştırmalarda da geçerlilik ve güvenilirlik söz konusudur (Creswell, 2016: 244-254).

Nitekim sonuçların inandırıcılığı, bilimsel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilmekte ancak nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik nicel çalışmalardan farklı olarak ele alınmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Nicel araştırmada geçerlik, ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı olguyu doğru ölçmesi ile ilişkilidir. Bu doğrultuda, toplanan veri gerçeği yansıtır ve araştırma sonuçlarının geçerliğine katkıda bulunur. Nitel araştırmada ise geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu biçimiyle ve mümkün olabildiğince yansız gözlemesi anlamını taşımaktadır (Yıldırım ve Şimşek; 2016: 269). Diğer bir deyişle nitel araştırmalardaki geçerlik kavramı sosyal bir olayı tüm gerçekliği ile ortaya koyma şeklinde tanımlanabilir.

Nitel araştırmalardaki geçerliği sağlamadaki en büyük sorun, araştırmacının tarafsızlığını nasıl ortaya koyması gerektiği ile ilgilidir. Yanlılık unsuru araştırmacı veri toplarken, verileri kaydederken veya verilerin yorumlanması sırasında ortaya çıkabilmektedir. Nitel araştırmada geçerli bir çalışmanın oluşturulabilmesi, bu yanlılığın asgari seviyeye indirilmesi ile gerçekleşmektedir (Roberts ve Priest, 2006). Toplanan verilerin ayrıntılı bir şekilde rapor edilerek araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması nitel bir araştırmada geçerliğin önemli ölçütleri arasında yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek; 2016:270).

Nitel araştırmanın temel özelliklerinden biri olan algıların önemi ve doğal ortama duyarlık, güvenilirlik konusunda bazı sorunlara neden olmaktadır. Nitel araştırmanın temel ilkelerinden biri, gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli bir değişim içinde olduğu ve araştırmanın benzer gruplarda tekrarlanması halinde aynı sonuçlara ulaşmanın mümkün olmadığını kabul etmektir. Nitekim insan davranışı sürekli değişen, gelişen karmaşık bir özellik göstermektedir. Bu nedenle kullanılan yöntem ne olursa olsun sosyal olaylarla ilgili bir olayın tekrarı mümkün değildir (Balcı, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda nicel araştırmalarda kullanılan güvenilirlik ölçütleri ile nitel araştırmada kullanılan güvenilirlik ölçütlerinin temel özellikleri birbirine benzememektedir.

Nitel araştırma olgunun varlığına ve anlamına odaklanırken nicel araştırma olgunun ne derece var olduğu ile ilgilenmektedir. Bu nedenle nicel araştırma için kullanılan iç ve dış güvenilirlik kapsamaları da birbirinden farklıdır. Nicel araştırma için dış güvenilirliği ifade eden “tekrarlanabilirlik” nitel araştırmada “teyid edilebilirlik”

olarak kullanılmaktadır. Benzer bir biçimde nicel araştırmada “iç güvenirlik” nitel araştırmada “tutarlılığı” ifade etmektedir.

LeCompte ve Goetz (1982) nitel araştırmada teyid edilebilirlik ve tutarlılık kapsamında önlemler alınabileceğini ifade etmekte ve araştırmacıya bazı önerilerde bulunmaktadır .

1. İlk olarak araştırmacı kendi konumunu açıkça belirtmelidir. Araştırmacı tutarlı olmalı ve bu tutarlılığı nasıl sağladığını açıklamalıdır. Diğer bir deyişle, araştırmacının kendi konumu ile ilgili açıklama yapması, aynı konuda çalışacak diğer araştırmacılara da ne tür roller üstlenmeleri gerektiği konusunda fikir vermektedir.
2. Araştırmada veri kaynağı olan bireylerin neden tercih edildiği açık bir biçimde tanımlanmalıdır. Böylece aynı konuda araştırma yapan diğer araştırmacılar örneklem seçiminde bu tanımlamaları dikkate alarak örneklem oluşturabilirler.
3. Araştırma sürecinde oluşan sosyal ortamların ve süreçlerin tanımlanması gereklidir. Verilerin elde edildiği sosyal ortamın açık bir biçimde tanımlanması elde edilen verinin doğru biçimde yorumlanmasına imkan sağlayacağından araştırmanın inandırıcılığını da arttıracaktır.
4. Elde edilen verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların ayrıntılı bir biçimde bilinmesi gerekmektedir.
5. Görüşme ve gözlemlere ait verilerin nasıl kaydedildiği, dokümanların nasıl analiz edildiği, kodların nasıl oluşturulduğu elde edilen sonuçların nasıl birleştirildiği ve sunulduğu gibi yönteme ilişkin konuların ayrıntılı bir biçimde açıklanması benzer araştırma yapacak araştırmacılar için yardımcı olabilir.

LeCompte ve Goetz (1982) iç güvenirlik konusunda da önerilerde bulunmaktadır.

1. Araştırmacı görüşme, gözlem ve dokümanlar yoluyla elde ettiği verileri herhangi bir yorumda bulunmadan betimsel bir yaklaşımla okuyucuya sunmalı ve yorumunu sonraya bırakmalıdır. Doğrudan alıntılarla zenginleştirilebilecek bu tür betimlemeler, araştırmacının daha sonra yapacağı yorum ve açıklamalara da zemin oluşturmaktadır. Araştırmacı, okuyucuya verileri yorumsuz bir biçimde okuma imkanı sunabilirse, daha sonra araştırmacının ulaştığı sonuçları bu verilere göre değerlendirme fırsatını da sağlamış olur.

2. İkinci öneri, aynı araştırmaya birden fazla araştırmacının dahil edilmesidir. Böylece verilerin toplanması, analizlerin yapılması, sonuçlara ulaşılması aşamalarında araştırmacılar arasında oluşacak uzlaşma noktaları çalışmanın aktarılabilirliğini göstereceği için araştırmanın başkaları tarafından da “kabul edilme” oranını arttıracaktır. Nitekim nitel çalışmaların amacı genelleme yapmak değil, çalışmanın benzer ortamlara aktarılabilirliğini ortaya koymaktır.
3. Üçüncü öneri özellikle gözlem yoluyla elde edilen bulguların, görüşmeler yoluyla teyit edilmesine ilişkindir. Bu şekilde gözlem yoluyla test edilemeyen bulguların doğruluğu test edilebilir ve bu bulgulara ilişkin ek veriler, ulaşılan sonuçların inandırıcılığını arttırabilir.
4. Dördüncü öneri elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacıyı kullanma ve ulaşılan sonuçların teyit edilmesini kapsamaktadır. Böylece elde edilen sonuçların, araştırmacının kendi görüşünden ziyade elde edilen verilere dayandığı teyit edilebilir. Bu noktada araştırmacı, daha önce yapılmış araştırmaların sonuçlarını da okuyucuya sunabilir.

Son olarak, önceden oluşturulmuş ve ayrıntılı olarak tanımlanmış bir kavramsal çerçeveye bağlı olarak yapılan veri analizi de iç güvenirliği zenginleştiren bir etkidir. Bu nedenle araştırmacının varsa, böyle bir kavramsal çerçeveyi nasıl oluşturduğunu ve bu çerçeveye bağlı olarak veri analizini ve kodlamaları nasıl yaptığını okuyucuya açıklaması beklenir. Yine nitel araştırmaların doğası gereği, katılımcı sayısı çalışma için sınırlılık olarak görülebilmektedir. Ancak nitel araştırmalarda amaç, bilgilerin genellenmesi olmayıp (bazı durum araştırmaları dışında), özellikle spesifik açıklamanın yapılması olduğundan, az sayıda katılımcının olması; sınırlılıktan öte, nitelikli bilgiler toplanabilmesi için gerekli ve istenen bir durumdur (Creswell, 2016: 147-157; Türkdoğan ve Gökçe, 2015: 202).

Patton (2014: 5) nitel araştırmada katılımcılarla başarılı bir görüşme yapabilmenin soru sormak olmadığını, nitel araştırmanın kalitesinin pek çok yönden araştırmacıya bağlı olduğunu vurgular. Yazara göre, nitelikli ve güvenilir bulgu elde etmek için araştırmacıda disiplin, bilgi birikimi, eğitim, sahada vakit geçirme, uygulama, yeniliklere açıklık ve sıkı çalışma gereklidir. Aynı zamanda araştırmacının konuya ilgisi, yönetsel becerisi, duyarlılığı ve dürüstlüğü de oldukça önemlidir. Creswell (2016: 172-174) de nitel araştırmada başarılı bir görüşmenin zorluklarına

dikkat çekmekte ve görüşme öncesi donanım vs. açısından iyi bir şekilde organize olmanın önemi üzerinde durmaktadır. Yazarın üzerinde durduğu diğer konular ise, araştırmacı-katılımcı arasında olabilecek güç dengesizliği, araştırmacının görüşmeyi yönetme becerileri, yorumlamaları, katılımcının sakladığı bilginin “karşı kontrolü”, araştırmacı ve katılımcının kendi öz yansımaları (konumları, kültürleri, cinsiyetleri gibi) gibi unsurlardır.

Bu çalışmada da inandırıcılık ve tutarlılığın sağlanmasına yönelik öneriler dikkate alınmıştır. Özellikle görüşme soruların hazırlanması aşamasında başta danışman olmak üzere nitel alan çalışmalarında uzman kişilerin görüşleri alınmıştır. Araştırmacının yaptığı tematik kodlamadan sonra söz konusu uzman kişilerin de üç adet dökümanı kodlaması talep edilmiştir. Uzman kişiler tarafından yapılan kodlamalar ile araştırmacının yaptığı kodlamalar karşılaştırılmış ve benzerlik oranlarına bakılmıştır. Yapılan kodlamaların yüksek oranda benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Görüşme yoluyla elde edilen veriler katılımcılara sunulmuş ve bu veriler bulgular kısmında yorum katılmadan verilmiştir.

2.10. KOD – ALT KOD MODELLEMESİ

Çalışmada kullanılan MAXQDA Pro Analytic 2018 programının okuyucuya sunduğu en önemli görsel araçlardan biri kod – alt kod modelidir. Kod – alt kod modeli, araştırmacı tarafından belirlenmiş ve atanmış kodlar ile söz konusu kodlara ait alt kodları belgeler bazında analiz ederek görselleştirmektedir.

Araştırmacının bu bölümünde okulöncesi öğretmeni, antrenör, hemşire, infaz ve koruma memuru, kabin ekibi memuru, polis memuru ve orman mühendisi katılımcılar ile yapılan görüşmelerden kesitler aktarılmaktadır. Tokenizmin olumsuz süreçleri olarak ele alınan boyutlar ana kodlar olarak tanımlanmakta söz konusu boyutların – varsa alt boyutları- alt kodlar olarak ifade edilmektedir. Böylelikle kod – alt kod modellemesi elde edilmektedir.

Tokenizmin altı boyutunu kapsayan on adet ana soru çerçevesinde elde edilen veriler kodlanarak ayrıntılı analize tabi tutulmuştur. Daha sonra bu kodlar belirli temalar altında toplanmıştır. Katılımcıların yorum ve söylemleri kod ve alt kod modellemesi eşliğinde şematize edilmiştir. Ana kodlar alt kodlara ayrılarak, her bir alt

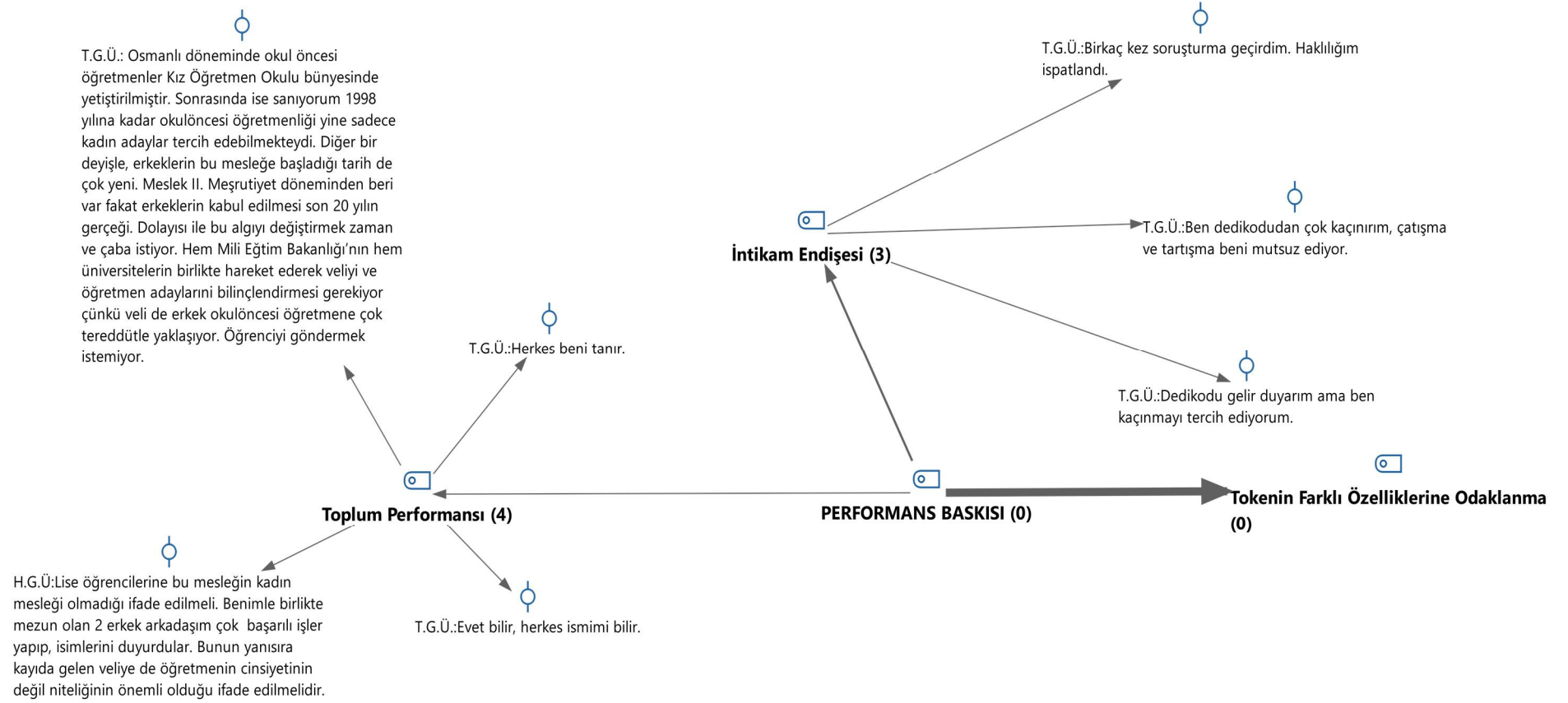
kod altında metin içeriği okuyucuya sunulmuştur. Alt kodların yanında belirtilen rakamlar, söz konusu alt koda ait frekansı ifade etmektedir. Kod'lardan her bir alt kod'a uzanan ok ne kadar kalın ise, söz konusu alt kodun ağırlığının o derece yüksek olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, katılımcıların söylem ve yorumları ağırlıklı olarak söz konusu alt kod altında kodlanmış ve analiz edilmiştir. Çalışmada okuyucuya kolaylık sunulması amacıyla söylem ve ifadelerin hangi grup üyesine ait olduğu kısaltmalar aracılığı ile belirtilmiştir. H.G.Ü.: Hakim Grup Üyesini ve T.G.Ü.: Token Grup Üyesini belirtmektedir.

2.10.1. Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli

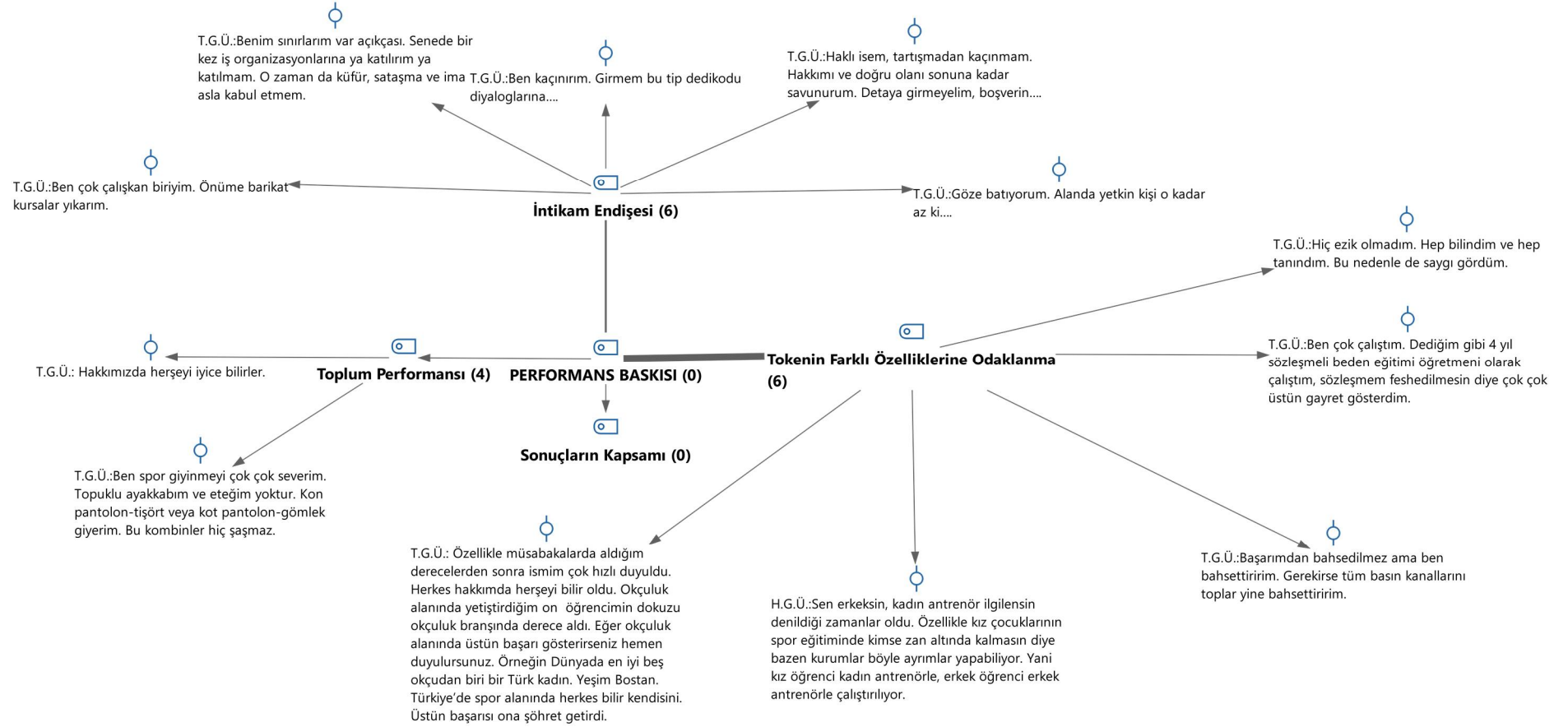
Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan performans baskısı deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Performans baskısı boyutunun alt boyutları olarak ele alınan toplum performansı, sonuçların kapsamı, tokenin farklı özelliklerine odaklanma ve intikam endişesi deneyimleri ise alt kodlar olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek söz konusu kodlar altında tanımlanmıştır.

Aşağıdaki tablolarda okulöncesi öğretmeni, antrenör, orman mühendisi, infaz ve koruma memuru, hemşire, polis memuru ve kabin ekibi memurlarının uygun temalarla kodlanmış söylem ve yorumlarından kesitler bulunmaktadır.

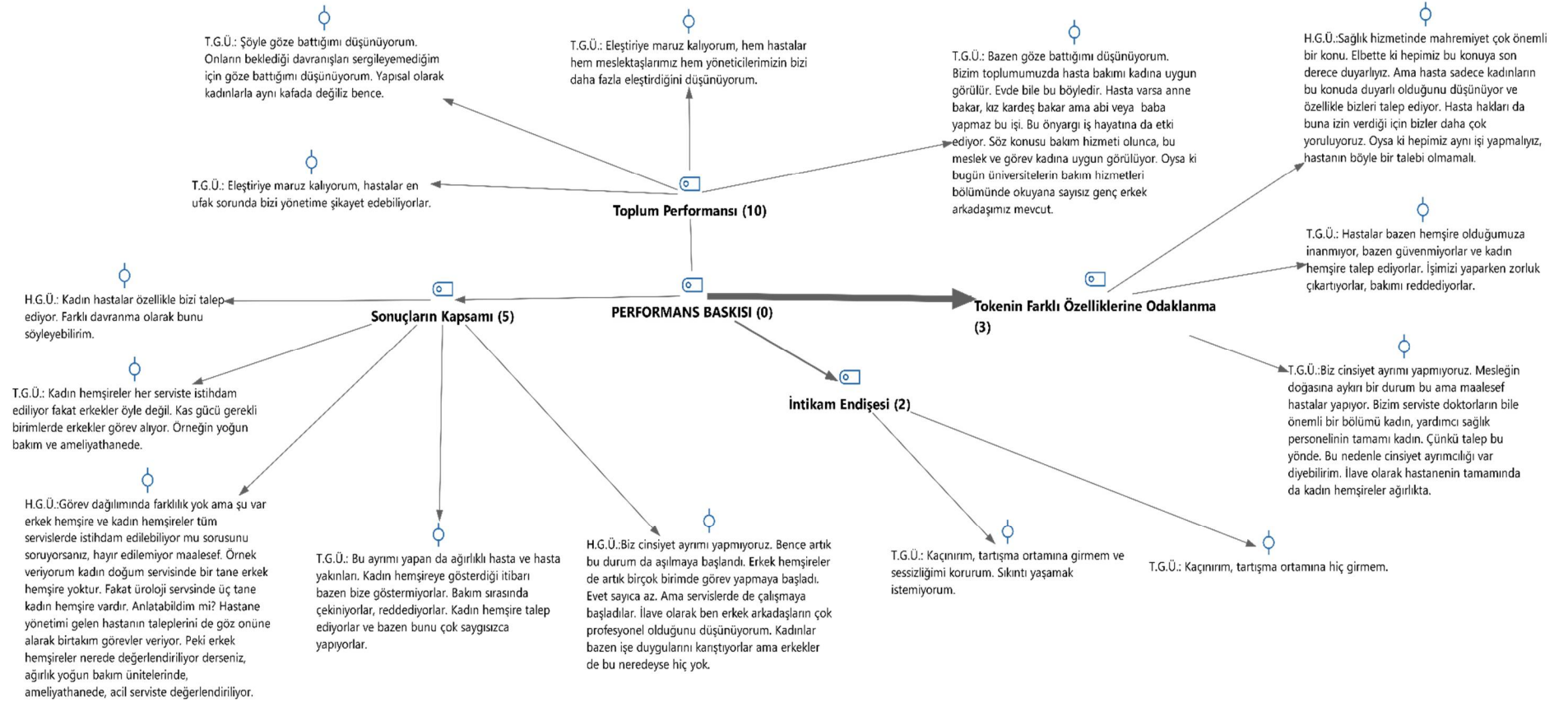
Şekil 1: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



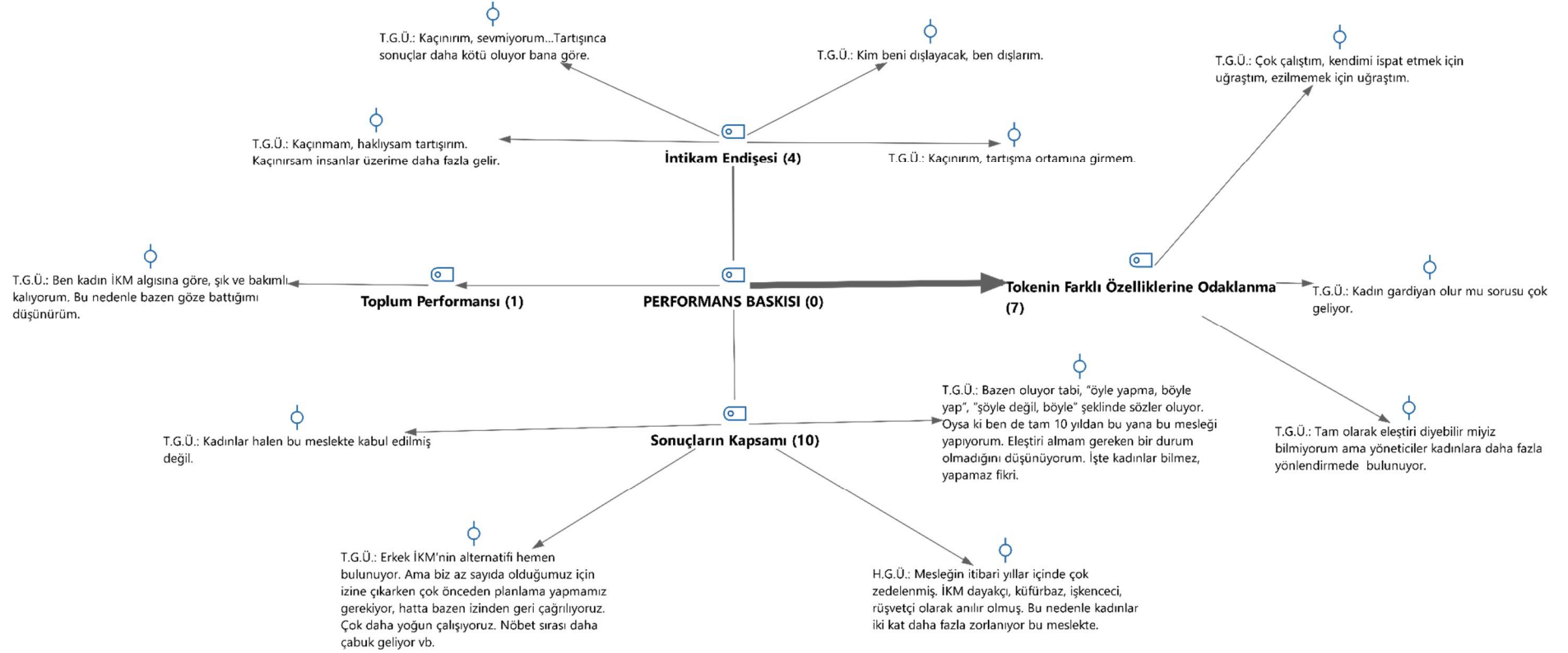
Şekil 2: Antrenörlere Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



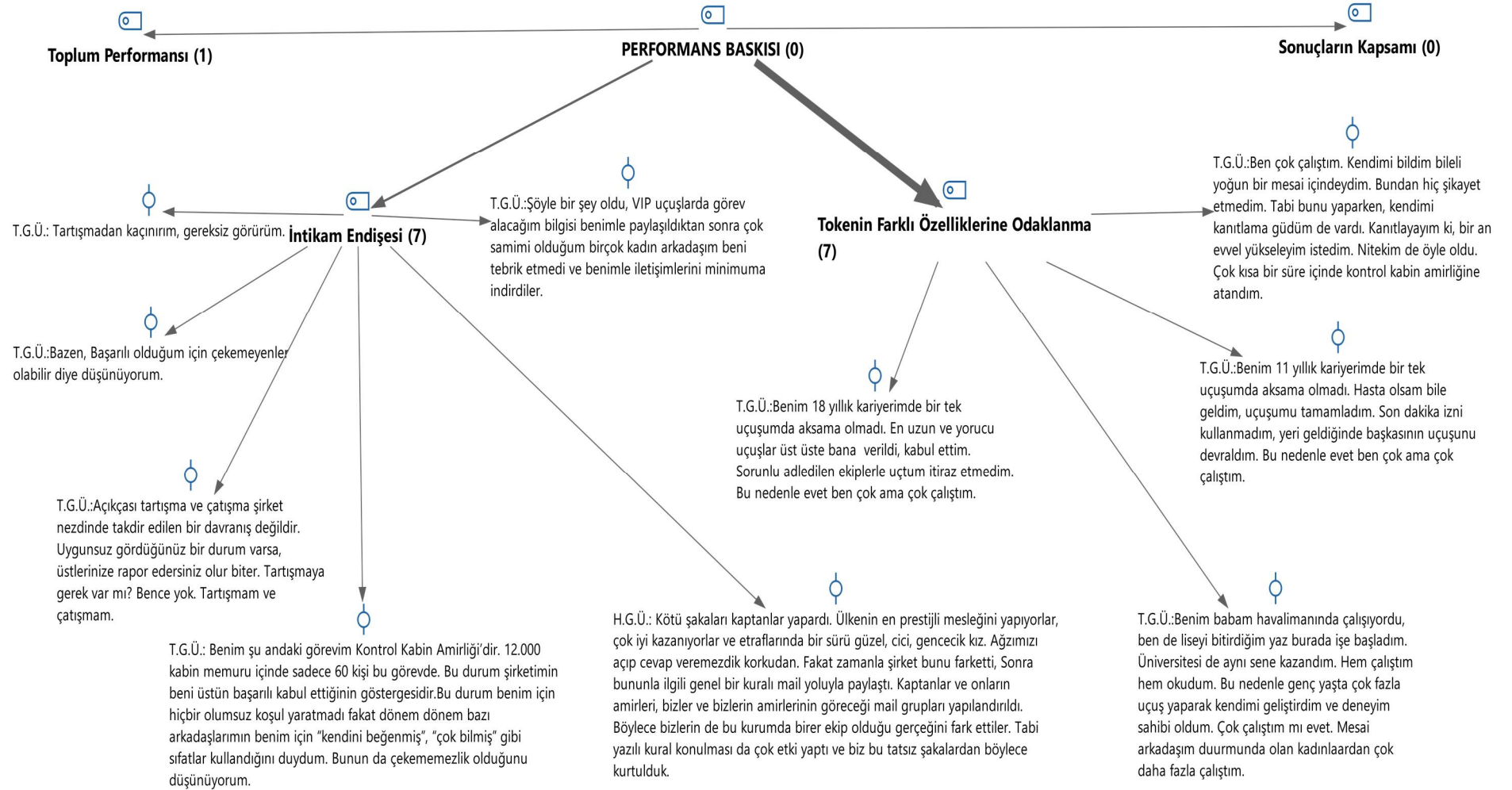
Şekil 3: Hemşirelere Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



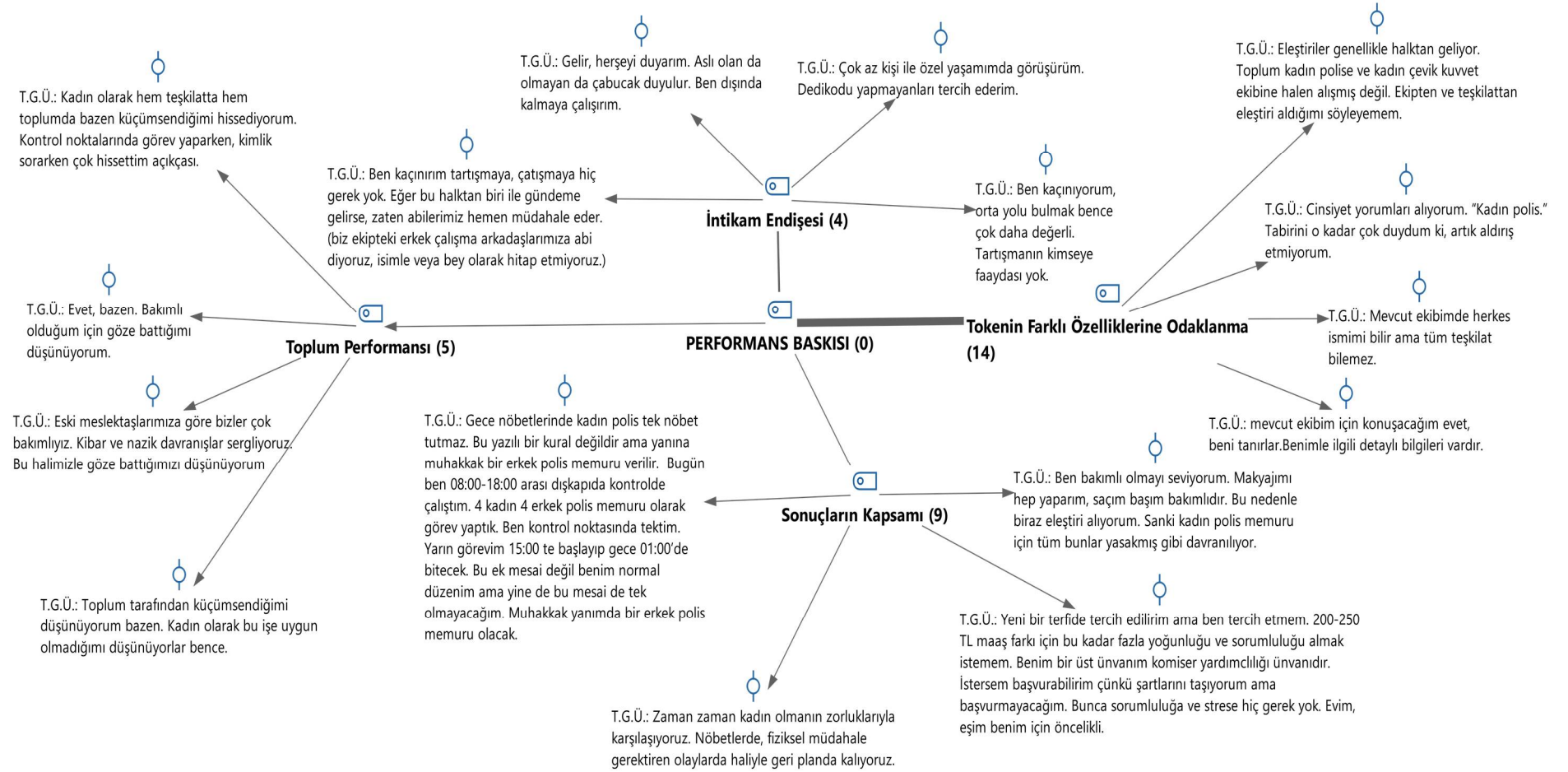
Şekil 4: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



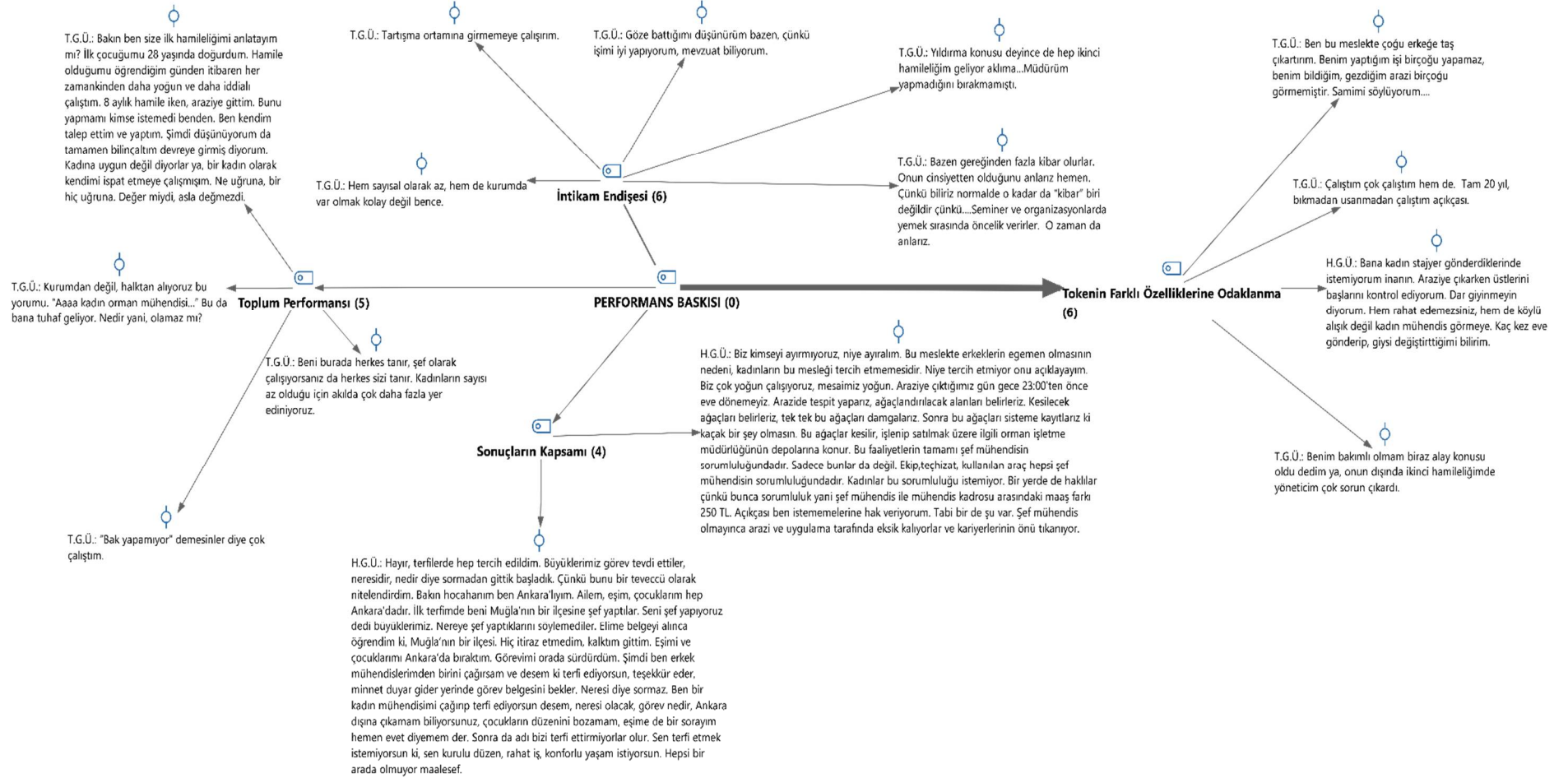
Şekil 5: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 6: Polis Memurlarına Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 7: Orman Mühendislerine Ait Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli



2.10.2. Performans Baskısı Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan performans baskısı ana kodu, alt kodları ile birlikte değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.2.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Çalışmada okulöncesi öğretmenliğinde token konumunda bulunan erkeklerin, performans baskısını sadece toplum performansı şeklinde deneyimledikleri tespit edilmiştir. Token erkekler, toplumun okulöncesi öğretmenliği mesleğini kadına atfetmesi nedeniyle toplum tarafından mesleğe uygun görülmediklerini ifade etmişlerdir. Benzer bir biçimde hakim grup üyeleri de mesleği kendilerine daha uygun görmektedir. Kadının anaç, şefkatli, yardımsever tutumunu okulöncesi öğretmenliği ile özdeşleştirmekte ve bu nedenle kadınların söz konusu meslekte daha başarılı olduklarını ifade etmektedirler. İlave olarak token grup üyesi erkekler, hakim grup üyesi konumunda bulunan kadınları sınıfa daha uygun görmektedirler. Diğer bir deyişle, kadın öğretmenlerin sınıfta bizzat öğretmenlik mesleğini icra etmeleri gerektiğini düşünmektedirler. Bu durumun temel nedeni olarak, kadının anaç tutumu belirtilse de, hakim grup üyesi kadınlar böyle düşünmemektedir. Beş ve altı yaş grubundaki çocukların özbakım, giysi değiştirme, el yıkama vb. işlerinde, token erkek öğretmenlerin sorumluluk almak istemediğini, bu faaliyetleri “bakıcılık” olarak değerlendirdiklerini öne sürmektedir. Paralel bir söylemle, token grup üyesi erkek öğretmenler de bu sorumluluğun kendilerine ait olmadığını dile getirmektedir. Oysa ki, beş ve altı yaş grubu çocuklar için bu faaliyetleri “yaşamsal beceri” olarak yorumlayan hakim grup üyesi kadın öğretmenler bu konuda sorumluluk almak istemeyen token erkek öğretmenlerin toplumsal roller ile hareket ettiğini düşünmektedir. Bu durum, toplumun kadına ve erkeğe atfettiği rollerin bireylerin meslek yaşamlarında yansımaları olacağı şeklinde yorumlanmaktadır.

Token erkek öğretmenler, zaman zaman intikam endişesi hissetmekte fakat söz konusu endişe mevcut durumlarının zarar görmesinden ziyade ileride gündeme

gelecek olası terfi ve ilerlemelerde tercih edilme olasılıklarının etkilenmesine ilişkindir. Çünkü, düşünülenin aksine hızla terfi eden token erkekler bu yükselişin zarar görmesinden özellikle kaçınmaktadırlar. Birçok ortam ve koşulda sessiz kalmayı tercih ettikleri tespit edilmektedir. Bu durum ilerleyen günler için “kredi” topladıkları şeklinde yorumlanmaktadır. Öte yandan, hakim grup üyeleri de tokenlerin hızla terfi etmesinden, ilerlemesinden ve idari görevler üstlenmesinden rahatsızlık duymakta ancak bu durumu engellemek üzere müdahale stratejileri geliştirememektedir. Bunun dışında token erkeklerin, sonuçların kapsamı ve tokenin farklı özelliklerine odaklanma deneyimlerini elde etmedikleri tespit edilmiştir.

2.10.2.2. Antrenörler

Altı antrenörün katılım sağladığı katılımcılar arasında iki kadın antrenör bulunmakta ve söz konusu iki kadın antrenör token grup üyesi olarak kabul edilmektedir. Token kadınlar, performans baskısını çok yoğun olarak hissettiklerini ifade etmişlerdir. 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 organizasyonlar ve yemeklerden özellikle kaçınmaktadırlar.

Toplum performans baskısını da hisseden token kadınlar, kendilerini ispat etmek için çok çalışmakta bunu yaparken de maskülen roller üstlenmektedirler. “Barikat kursalar yıkarım”, “benim topuklu ayakkabım yoktur...” ifadelerinin erkek egemen meslekte yer alan kadınların davranışlarında hakim grupla uyumlu olma ihtiyacından kaynaklandığı düşünülmektedir.

2.10.2.3. Hemşireler

Hemşirelik mesleğinde token erkekler performans baskısını tüm boyutları ile deneyimlemektedir. Yönetim tarafından, hakim grup üyeleri tarafından 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. Hasta hakları gereği bu tip durumlarda kadın hemşire olması durumunda hizmet verenin değişikliğinin gündeme geldiğini ifade etmektedirler. Bu nedenle kurum tarafından “gizlendiklerini” ifade eden token erkek hemşireler, hastanın hizmet vereni reddedemeyeceği birimlerde görevlendirildiklerini belirtmektedirler. Hastanenin akut durumlarda hizmet veren acil polikliniği, 112 Ambulans ekibi ve yoğun bakım üniteleri bu 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 gizlendiklerini üzüntü ile ifade etmektedirler.

Bu durum token erkek hemşirelerin eksik güdülenmesine yol açmakta, iş ve kurum değişikliği taleplerini de gündeme getirmektedir. Daha fazla sorun yaşamaktan çekinen token erkekler, kadın meslektaşları ile tartışma ve çatışma ortamına girmekten kaçınmakta, hem “gizli” hem “sessiz” olmayı tercih etmektedirler.

2.10.2.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Katılımcılar ile yapılan görüşmede token grup üyesi konumunda bulunan kadınların tamamının performans baskısı hissettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte tokenin farklı özelliklerine odaklanma ve sonuçların kapsamı boyutlarının en yoğun olarak yaşandığı meslek İnfaz ve Koruma Memurluğudur. Kendilerini ispat etmek zorunda kalan token kadınlar çok çalışmaktadırlar, mesleklerinde yeterli bilgi ve donanımına sahip olduklarını ispat etmek için emek vermektedirler. Çünkü “kadın” olmaları, İKM (İnfaz ve Koruma Memuru) olmalarının önüne geçmektedir. Sıklıkla kadın olmaları nedeniyle “yapamayacakları” konusuna vurgu yapılmakta ve token kadınlar bu durumdan rahatsızlık duymaktadırlar. Bununla birlikte mesleğin gerek film ve dizilerle gerekse geçmiş zamanlardaki yanlış uygulamalar nedeniyle

yıpratılmış imajı, token kadınların görünürlüklerini daha fazla arttırmaktadır. Bu durum sadece mahkum nezdinde değil aynı zamanda toplum nezdinde de intikam endişesi yaşamalarına neden olmakta ve bu konuda kendilerini “çok savunmasız” olarak nitelendirmektedirler. Tabancalarını mesai dışında taşımaları yasak olan İKM’ler can güvenliklerinden de endişe etmektedirler. Çok mecburi durumlar haricinde token kadınlar mesleklerini açıklamayı tercih etmemektedirler. 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.

2.10.2.5. Kabin Ekibi Memurları

Token grup üyesi konumunda bulunan erkekler tokenin farklı özelliklerine odaklanma ve intikam endişesi alt boyutları ile performans baskısını deneyimlediklerini dile getirmektedirler. Tokenin farklı özelliklerine odaklanma boyutunu sadece hakim grup üyeleri ile değil fakat yolcularla deneyimlediklerinin özellikle altını çizmektedirler. Bu durumun temel nedenini işleri gereğince çok göz önünde olmaları şeklinde açıklamaktadırlar. Yolcuların ve kadın meslektaşlarının kendilerini detaylı incelediklerini dile getirmekte, bu görünürlüğü azaltmak için çok çalışarak göze batmamaya çalıştıklarını belirtmektedirler. Erkek kabin memuru istihdamının son on yılda arttığını ancak şaşkın bakışların azalmasının ise çok yeni olduğunu dile getirmektedirler. Token erkekler, kadınların intikam hissi ile karşılaştıklarını dile getirmektedirler. Fakat söz konusu intikam; engellenme, kaynak, fırsat ve güç dağılımında eşitsizliği içermemektedir. Rastlantısal olarak seçilen ve çalışmaya katılan token erkeklerin tamamı yönetsel görevlerde bulunmaktadır. Hakim grup üyesi kadın arkadaşlarının 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. Bu durumu, başarının takdir edilmemesi olarak yorumlamakta

ve intikam hissi duyduklarını bu davranışa bağlamaktadırlar. Bununla birlikte hakim grup üyesi kadınların engelleme, yıldırma ve/veya yıpratma davranışında bulunmadıklarını da ifade etmektedirler.

Sadece tokenler değil, hakim grup üyeleri de tartışma ve çatışma ortamından özellikle uzak durmakta ve bu durumu şirket politikasına uyumlu davranmak olarak açıklamaktadır.

2.10.2.6. Polis Memurları

Polis memurluğunda kadınların tamamı performans baskısı deneyimiyle karşılaşmaktadır. Kadın olmaları, uniforma giymeleri ve silah taşımaları nedeniyle toplum nezdinde son derece görünür olduklarını dile getirmektedirler. Bununla birlikte bakımlı ve genç olmaları da söz konusu görünürlüğü hem kurum içinde hem toplum nezdinde arttırmaktadır. Token kadınlar, hakim grup içinde de görünür durumda olduklarını ifade etmektedir ve “kadın” olmalarına odaklanıldığını dile getirmektedirler. Kibar, bakımlı ve makyajlı olmalarının son derece dikkat çekici olduğunu ifade eden token kadınlar, kıdemli kadın polis memurlarının da kendilerini bu konuda eleştirdiğini belirtmektedirler. Kıdemli kadın polis memurlarının makyaj ve bakımlı olma konusunda yeni nesil kadın polislerle kısıtlar koymak istediklerini dile getirmektedirler. Nitekim birçok kadın meslektaşları ilerleyen yıllarda daha maskülen görünmeyi tercih edeceklerini ifade etmekte ve bu nedenle topuklu ayakkabı giymeyi, makyaj yapmayı ve saçlarını boyamayı günlük yaşamlarında da bırakmaları yönünde telkinlerde bulunmaktadırlar. Bununla birlikte otuz kişilik ekipte dört 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 “*ben kaçınırım tartışmaya, çatışmaya hiç gerek yok. Eğer bu halktan biri ile gündeme gelirse, zaten abilerimiz hemen müdahale eder. (biz ekipteki erkek çalışma arkadaşlarımıza abi diyoruz, isimle veya bey olarak hitap etmiyoruz.)*” ifadesi hem

intikam endişisini azaltma isteği hem de hakim grup üyelerinin “yüksek statüsünün” kabulü şeklinde yorumlanmaktadır.

Token kadınlar, tartışma ve çatışma ortamına girmekten kaçınmaktadırlar. Bu durumu iki temel gerekçe ile açıklamaktadırlar. İlki, tüm polis memurlarının silah taşınması nedeniyle olası bir tatsız durumla karşılaşma endişesidir. İkincisi ise, meslekte küfür ve argo kullanımının yaygın olması nedeniyle söz konusu küfür ve argo kullanımına maruz kalma endişesidir.

2.10.2.7. Orman Mühendisleri

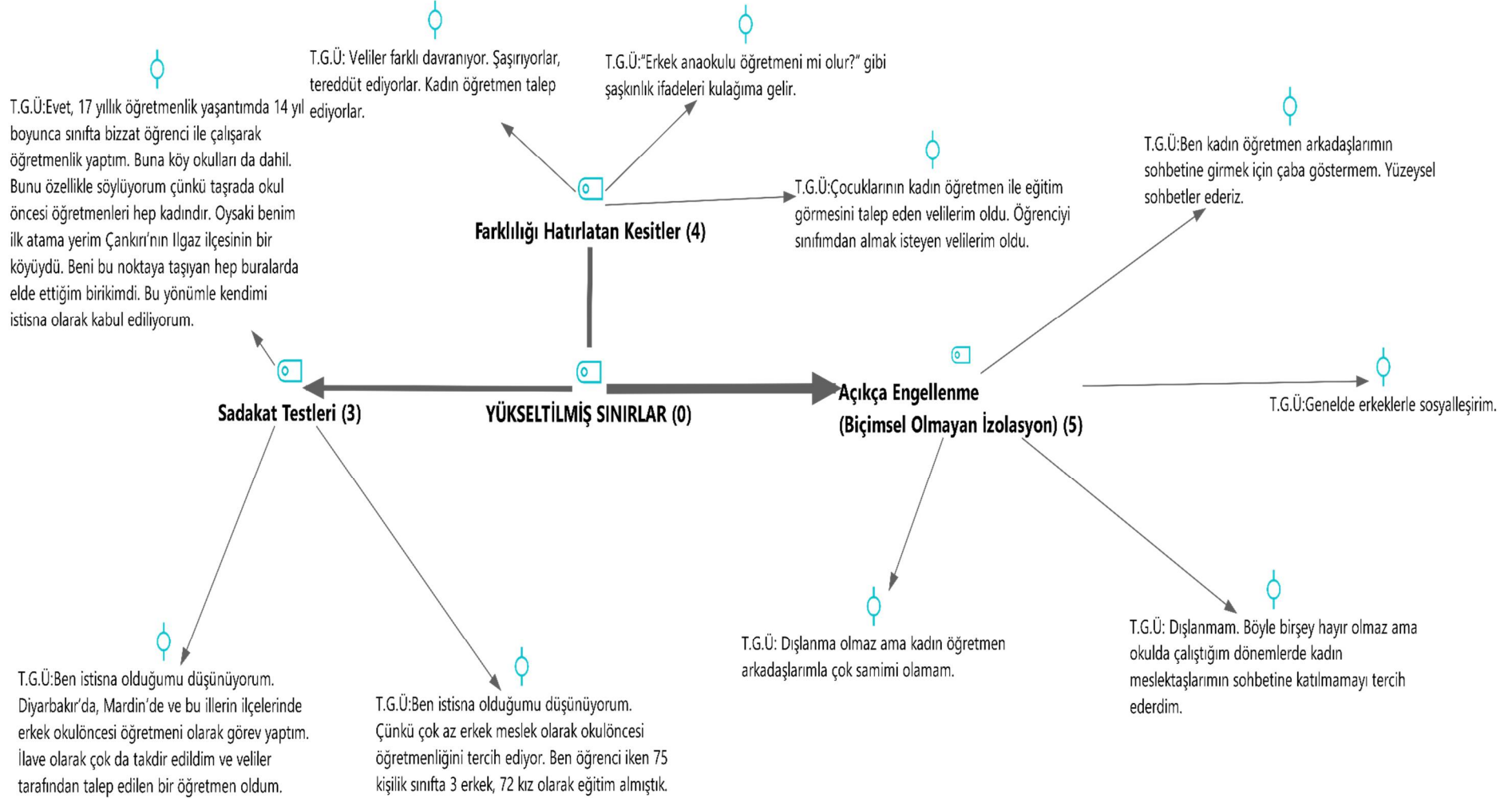
Token grup üyesi konumunda bulunan kadın orman mühendislerinin tamamı performans baskısını tüm boyutları ile deneyimlemektedirler. Kendilerini ispat etmek zorunda hisseden kadınlar çok çalışmakta ve mesleklerinde başarılı olduklarını göstermek istemektedirler. Token kadın orman mühendisinin “*Ben bu meslekte çoğu erkeğe taş çıkartırım. Benim yaptığım işi birçoğu yapamaz, benim bildiğim, gezdiğim araziye birçoğu görmemiştir. Samimi söylüyorum...*” şeklindeki ifadesi buna örnek gösterilebilir. Bununla birlikte, hem toplum hem de hakim grup üyeleri orman mühendisliği mesleğini kadınlar için uygun görmemektedir. İlave olarak hakim grup üyeleri kadınların söz konusu meslekte başarılı olup olmadıkları konusunda şüphe içindedirler. Kadın olmaları sebebiyle görünürlüklerinin yüksek olduğunu ifade eden token kadınlar, intikam endişesi de hissetmektedir. 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 kadın orman mühendisini 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.

2.10.3. Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli

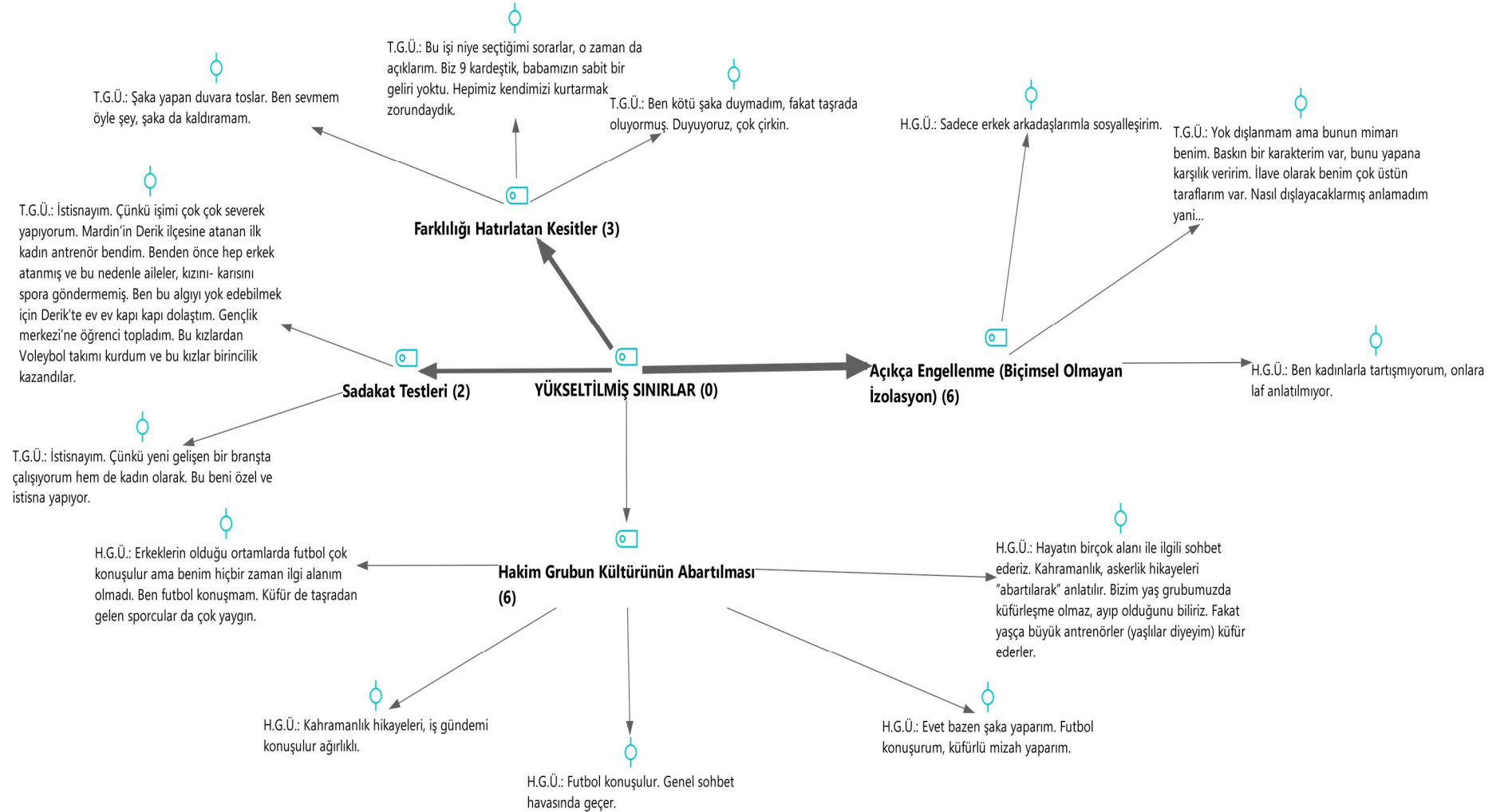
Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan yükseltilmiş sınırlar deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Yükseltilmiş sınırlar boyutunun alt boyutları olarak ele alınan hakim grubun kültürünün abartılması, farklılığı hatırlatan kesitler, biçimsel olmayan izolasyon ve sadakat testleri deneyimleri ise alt kodlar olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek söz konusu kodlar altında tanımlanmıştır.



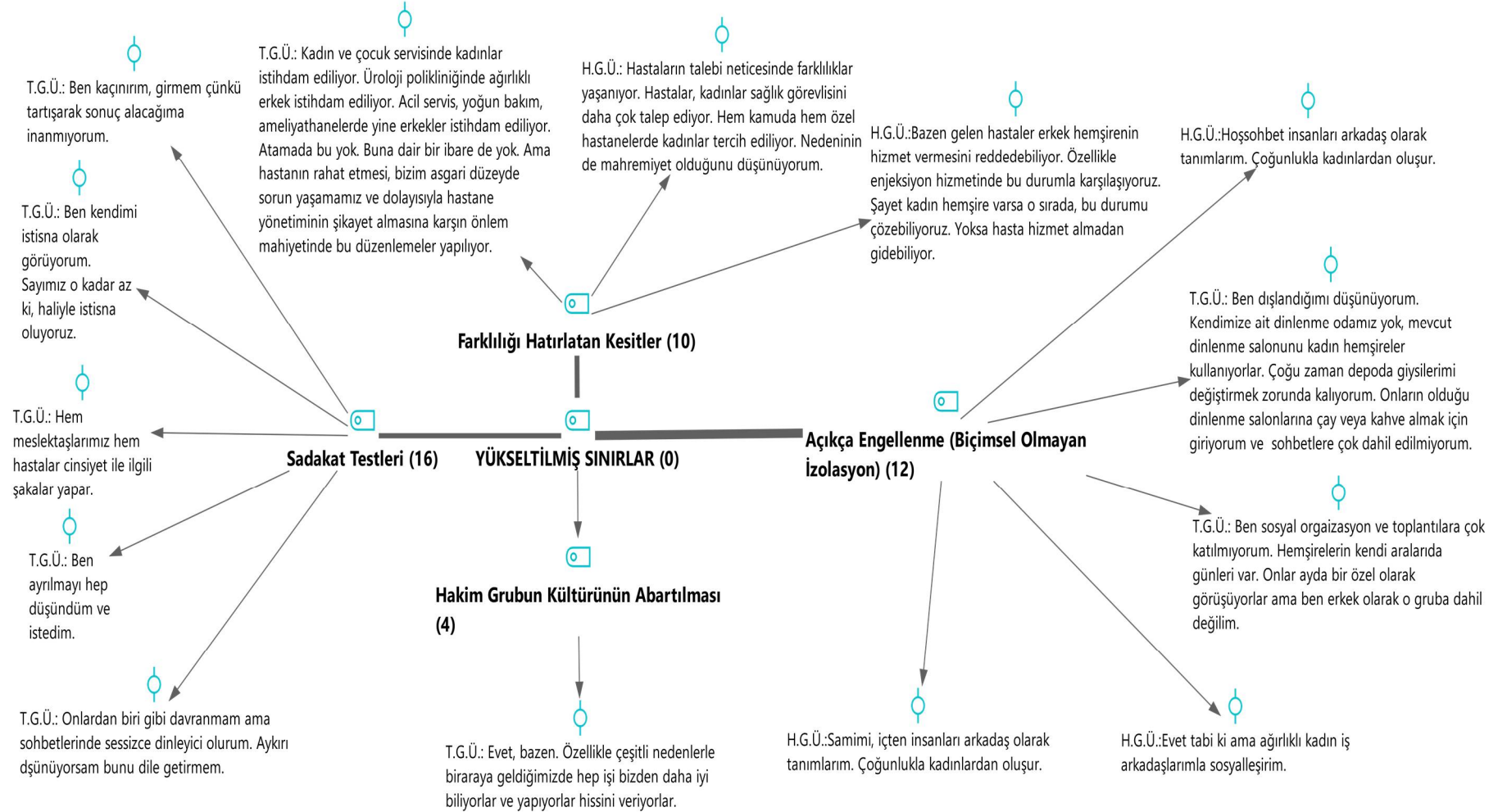
Şekil 8: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



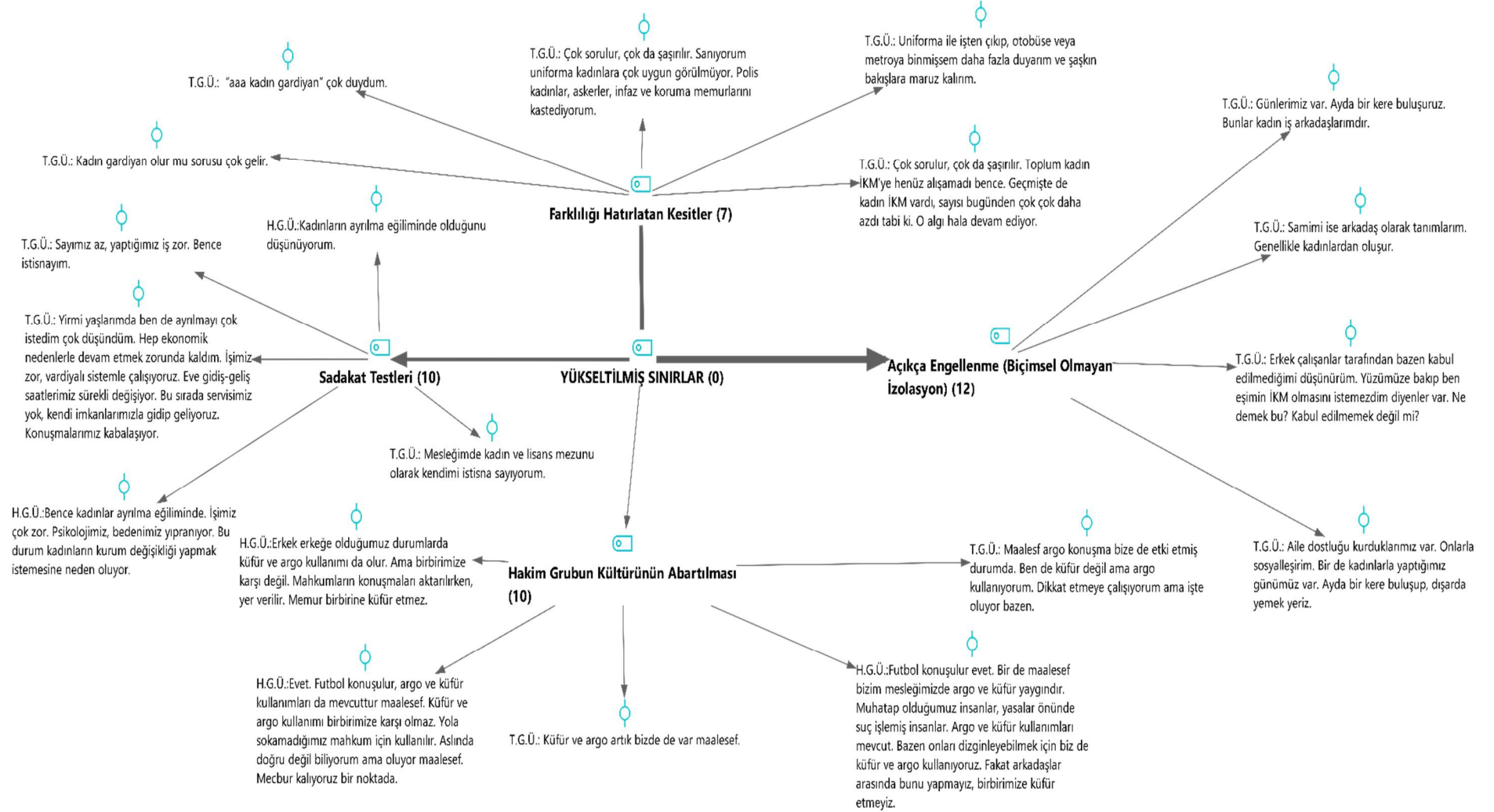
Şekil 9: Antrenörlere Ait Yükseltmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



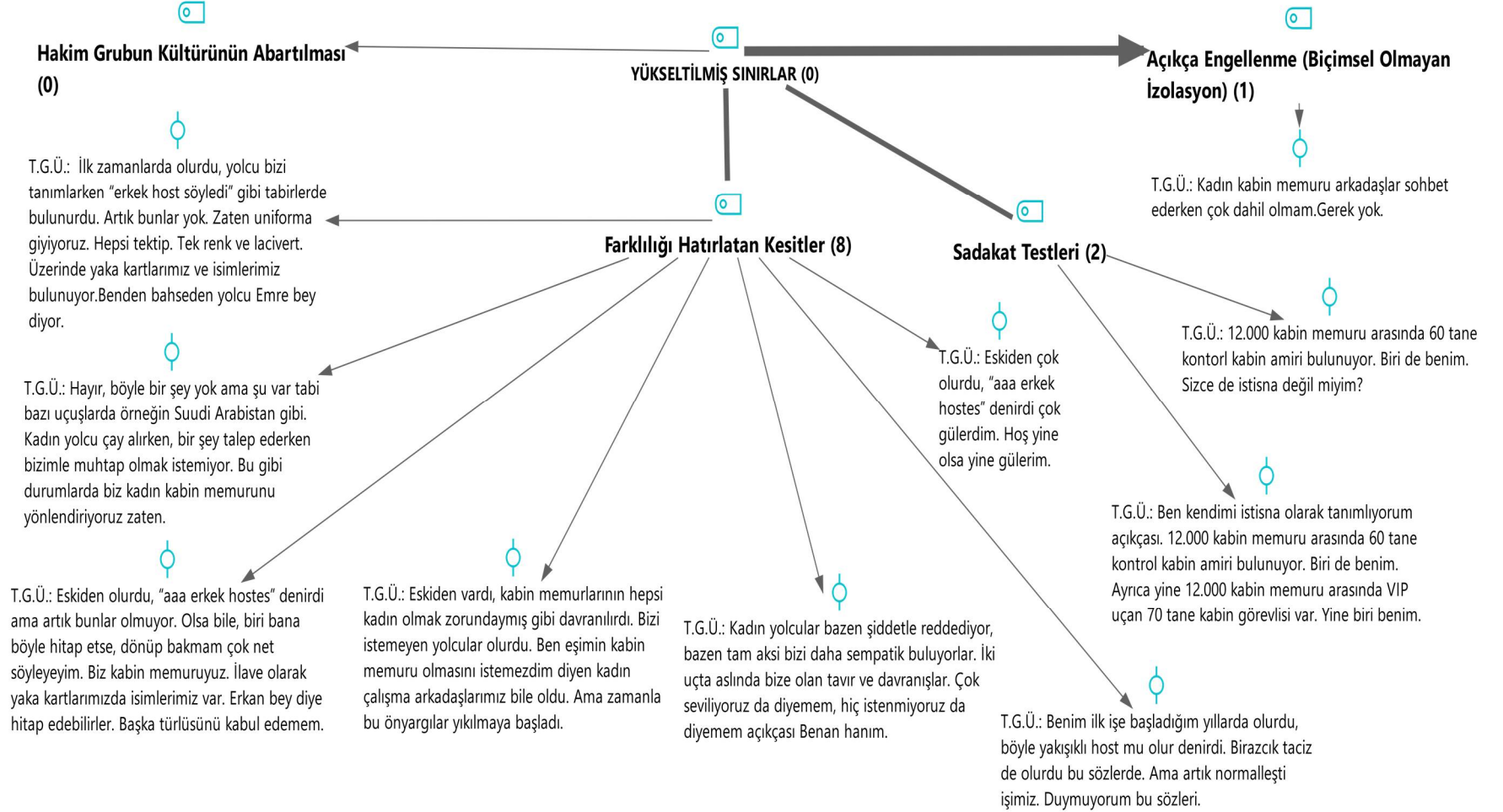
Şekil 10: Hemşirelere Ait Yükseltmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



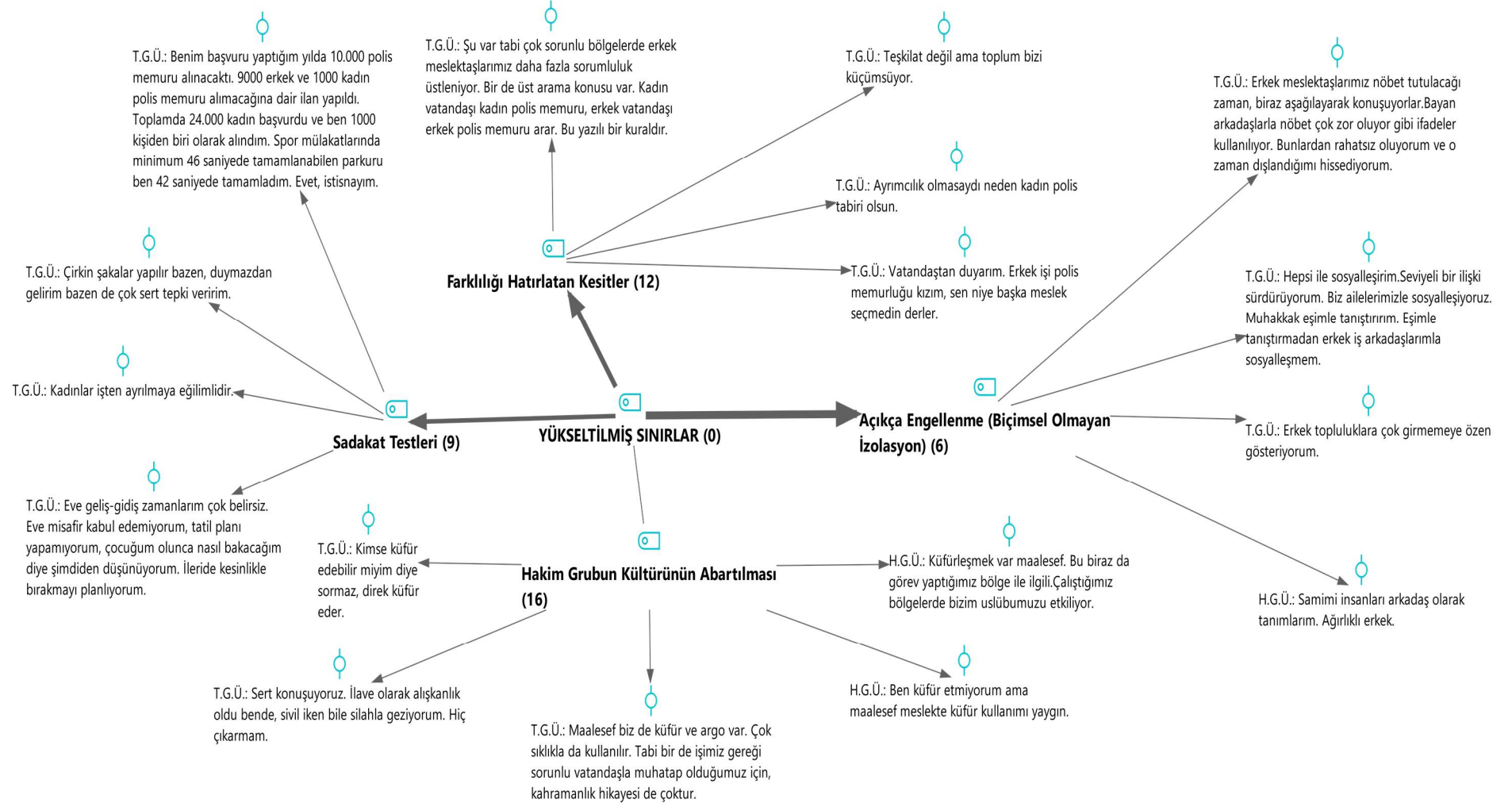
Şekil 11: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



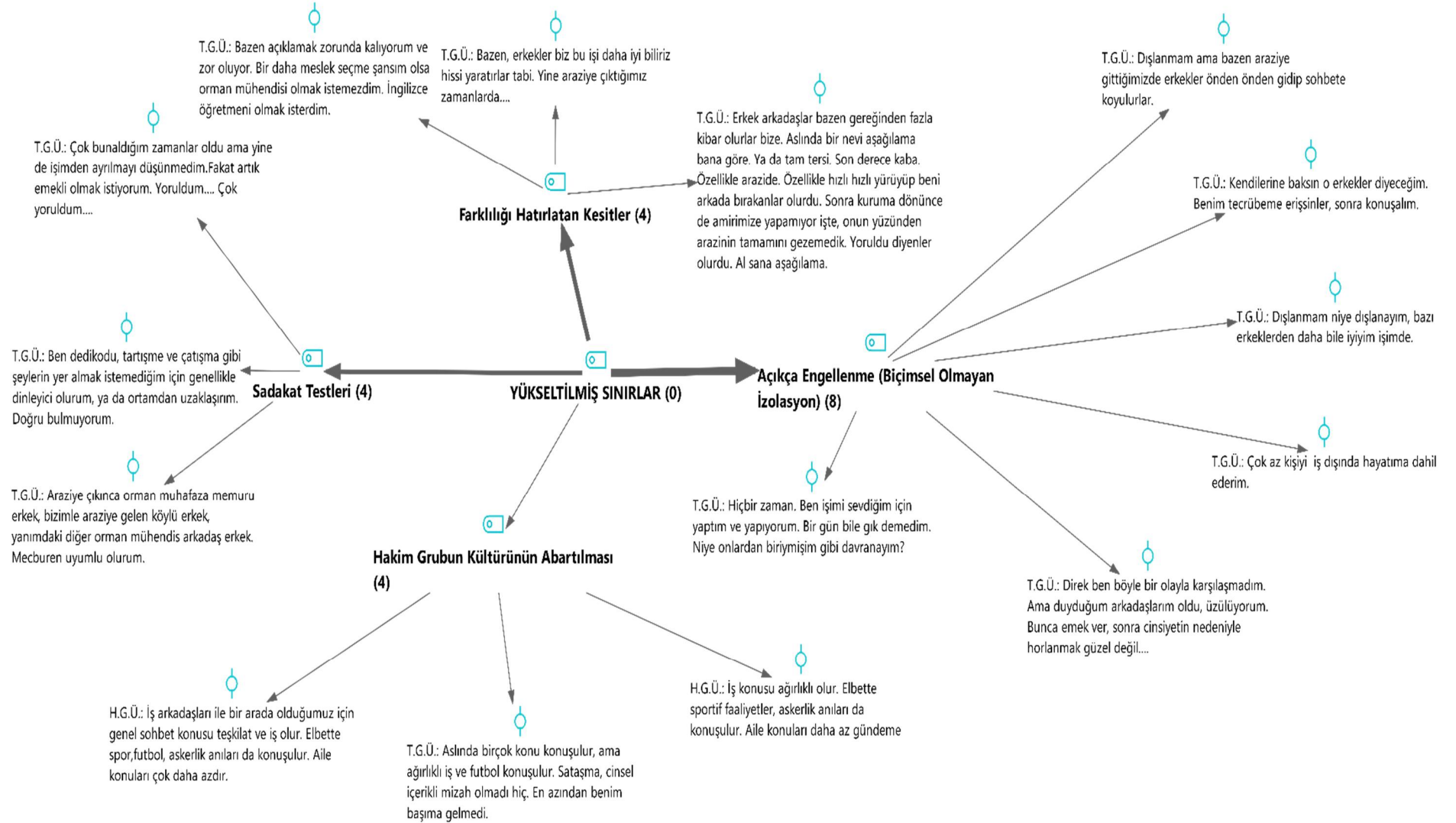
Şekil 12: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 13: Polis Memurlarına Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 14: Orman Mühendislerine Ait Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli



2.10.4. Yükseltilmiş Sınırlar Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan yükseltilmiş sınırlar ana kodu, alt kodları ile birlikte değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.4.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Token grup üyeleri kendilerini “istisna” olarak tanımlamaktadırlar. Söz konusu istisna olma durumu meslekten ayrılma veya yıldırma boyutunda gerçekleşmemektedir. Nitekim tokenlerin hiçbiri meslekten ayrılmayı düşünmeme tam tersine kariyerlerinde ilerlemek için azami çaba göstermektedirler. Fakat okulöncesi öğretmenliğinin kadınlara uygun görülmesi hem toplum hem hakim grup üyeleri tarafından sıklıkla vurgulanmakta, bu durum tokenlerin kendilerini “istisna” kategorisinde değerlendirmelerine neden olmaktadır.

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 kullanmaktadırlar. Çünkü çalışmaya katılan üç token okulöncesi erkek öğretmen de yöneticilik görevini yürütmekte ve bu nedenle velilerin kadın tercih ettiği bu meslekte başarılı bir şekilde yer almalarına vurgu yapmak için “istisna” sıfatını uygun görmektedirler.

“14 yıllık öğretmenlik yaşıntımda 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. Oysaki benim ilk atama yerim Çankırı'nın Ilgaz ilçesinin bir köyüydü. Beni bu noktaya taşıyan hep buralarda elde ettiğim birikimdi. Bu yönümle kendimi istisna olarak kabul ediliyorum.” İfadesini kullanan token okulöncesi öğretmenlerden biri yönetsel göreve seçilme nedenini de bu yolla açıklamaktadır.

Tokenler, kendilerini hakim grup üyelerinden ayırmakta ve onlarla sosyalleşmemektedir. Kadın sohbetlerinden uzak durmayı tercih eden token erkekler bu durumu bilinçli bir eylem olarak değerlendirmemektedir. Okulöncesi eğitiminde

ders arası uygulamasının diğer sınıflar ile eş zamanlı olmamasını neden olarak göstermekte ve hakim grup üyeleri ile sosyalleşmemelerini bu durumla açıklamaktadırlar. Birlikte sosyalleşme deneyimi edinmeyen token erkekler, hakim grubun kültürü ve egemen söylemlerine maruz kalmamaktadırlar. Bununla birlikte token erkekler, mesleğe başladıkları ilk yıllarda kadın okulöncesi öğretmenlerinden mentorluk desteği aldıklarını da ifade etmektedirler.

2.10.4.2. Antrenörler

Kadın antrenörler hakim gruptan farklı olan özelliklerinin vurgulandığını, sıklıkla bu mesleği neden seçtiklerini açıklamak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra, hakim grup tarafından izole edildiklerini dile getirmişlerdir. Hiçbiri hakim grupla sosyalleşmek istemediği gibi, hakim grubun hiçbir üyesi de tokenlerle sosyalleşmeyi istememektedirler. 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 izahta yetersiz kalmaktadırlar. Hakim grup üyeleri bu fırsatı sunmamakta, token kadınlar kendilerinden bahsedememektedirler. 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 tercih ortaya koymaktadırlar. Bununla birlikte seçtikleri branşlarda da az sayıda olmaları nedeniyle performans baskısı ile yeniden yüzleşmektedirler.

2.10.4.3. Hemşireler

Yükseltilmiş sınırlar deneyimi ile en çok karşılaşan grup token erkek hemşirelerdir. Token erkekler, hakim grubun hem biçimsel hem de biçimsel olmayan izolasyonuna tabi tutulmaktadır. Biçimsel izolasyona tabi tutulmaktadırlar çünkü gece mesaisi olan bu görev için kurum tarafından tahsis edilmiş bir adet dinlenme odası

mevcuttur. Söz konusu oda dönüşümlü olarak her iki grubun da kullanımına açık olmasına rağmen, hakim grup üyeleri bu odayı sadece kendi kullanımlarına ayırmışlardır. Bu odada giysilerini değiştiren hakim grup üyeleri, hasta bakımının yoğun olmadığı gece mesailerinde bu odada dinlenmektedirler. 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. Bu uygulama o kadar kanıksanmıştır ki, token erkek hemşireler bu durumu dile getiremedikleri gibi odaya girmemeyi de kural haline getirmiştir.

Token grup üyeleri biçimsel olmayan izolasyona da tabi tutulmaktadır çünkü hakim grup üyesi konumunda bulunan kadınlar sadece kendi grup üyeleri ile sosyalleşmektedir. Kendi aralarında ayda bir kere toplandıkları organizasyonları bulunmaktadır. Token grup üyeleri bu organizasyondan haberdar olmakla birlikte hiç davet edilmediklerini ifade etmektedirler. Toplantı ve organizasyonlara token erkekler dahil edilmemekte, iş ile ilgili organizasyonlarda bir araya gelindiğinde ise hakim grup üyeleri kendilerine özgü sohbet konuları oluşturmaktadır. Çocuklar, eşler ve aileler etrafında şekillenen bu sohbetlerde erkek tokenler sessiz kalmayı tercih etmektedir. Bu sessizliğin iki nedeni vardır. Birincisi tokenlerin hakim grup üyelerinin aile ve eşlerini tanımadıkları için bu sohbetlere uzak olmaları, ikincisi ise uzlaşamadıkları konularda fikir beyan etmeleri durumunda intikam endişesi yaşamalarıdır.

İş yaşamlarından memnun olmayan erkek hemşirelerin üçü de işten ayrılmayı ve kurum değiştirmeyi istemektedir. Ekonomik şartlar nedeniyle söz konusu isteklerini gerçekleştiremediklerini dile getiren token erkekler, mevcut koşullarda mutlu olmadıklarına vurgu yapmaktadırlar.

2.10.4.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Token kadınlar hakim grubun tutum ve davranışları ile uyumlu olmayı tercih etmektedirler. Hakim grup üyesi erkeklerin küfür ve argo içeren konuşmalarına şahitlik etmekte ve zaman içinde bu kültüre uygun davranış biçimleri sergilediklerini ifade etmektedirler. Hakim grubun kültürünün en çok abartıldığı meslek grubu olarak İnfaz ve Koruma Memurluğu, küfür ve argo kullanımının da en yaygın olduğu

meslekler arasında bulunmaktadır. Token kadınlar günlük konuşma dillerine küfür ve argonun yerleştiğini üzülenek belirtmekte ve ev yaşamında da argo kullandıklarını dile getirmektedirler. Nitekin 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. Söz konusu konuşma dilini mahkumları “adam etmek” için kullandıklarını ifade eden hakim grup üyeleri, birbirlerine karşı küfür ve argo kullanımın hiç olmadığını dile getirmektedirler. İlave olarak cinsel içerikli sataşma ve mizah anlayışının da aralarında kullanılmadığına vurgu yapmaktadırlar.

Token grup ve hakim grup işyerinde ve iş dışında birlikte sosyalleşmemektedir. Olası organizasyonlarda ise token kadınlar eşlerinin de bulunduğı ortamlarda sosyalleşmeyi tercih etmektedir. Diğer bir deyişle, statü denkliğinin eşleri ile kurulabileceğini düşünmektedirler. Toplum tarafından şaşkınlık ve teredütle karşılanmaları nedeniyle, mesleği neden seçtiklerini sık sık açıklamak durumunda kalan token kadınlar farklı olduklarını da aynı sıklıkla hatırlamaktadırlar. Bu durum token kadınların kurum değıştirme isteğini arttırmaktadır. Token kadınlar ve hakim grup üyesi erkekler mesleğin kadına uygun olmadığı görüşünde hemfikir görünmektedirler.

2.10.4.5. Kabin Ekibi Memurları

Token erkeklerin en çok karşılaştıkları durumların başında iş ve özel yaşamlarında tanıştıkları kişilerin kabin ekibi memuru olarak çalıştıklarını duyduklarında gösterdikleri şaşkınlıktır. Diğer bir deyişle token konumunda bulunan erkek kabin ekibi memurları farklı olduklarını sıklıkla hatırlamakta ve insanların bu duruma şaşkınlık göstermelerini kendilerine “imrenme” olarak açıklamaktadırlar. Meslekte az sayıda bulunmaları, bir çok şehir ve ülkeyi görme olanaklarının olması nedeniyle birçok kişinin kendilerine özendiğini ve bu nedenle meslekleri ile ilgili birçok detayı sorduklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte hakim grup üyeleri bu tarz deneyimlerden bahsetmemektedir. Diğer bir deyişle, insanların kendilerine imrenip imrenmedikleri konusunda yorum yapmamaktadırlar.

Token kabin ekibi memurları hakim grubun abartılmış kültürü ile yüzleşmemekte, şirketin egemen kültürü altında hep birlikte çalıştıklarını ifade etmektedirler. Diğer bir deyişle hakim grup, kültürünü dayatmamakta şirket kültürünü hep birlikte benimsemeyi tercih etmektedir. Token ve hakim grup üyeleri birlikte sosyalleşmektedir. Özellikle uzun uçuşların ardından konaklama yaptıkları şehirlerde yeni yerleri görme, birlikte yemek yeme vb. aktiviteleri planlamakta ve bundan memnuniyet duymaktadır. Token kabin ekibi memurlarından birisi, eşi ile aynı şirkette ve böyle bir uçuş sonrası konaklamada tanıştığını aktarmaktadır.

Token erkeklerin tamamı kendilerini istisna olarak tanımlamaktadırlar. Gerek meslekteki sayısal azlıkları, gerek çok çalışmaları, gerekse kariyer yollarında hızlı ilerlemeleri nedeniyle kendilerini “istisna” olarak değerlendirmek ve bu yönüyle token okulöncesi erkek öğretmenler ile benzeşmektedirler.

2.10.4.6. Polis Memurları

Token kadınların en çok rahatsızlık duyduğu durumların başında hakim grubun abartılarak sunulan kültürüdür. Hemen her ortamda futbol, askerlik anıları, kahramanlık hikayelerinin anlatılması, konuşma ve şakalaşmalarda küfür ve argo kullanımının yaygın olması token kadınları rahatsız etmektedir. Bu nedenle hakim grupla sosyalleşmekten kaçınan token kadınlar, işyeri dışında hakim grup üyeleri ile görüşmelerine ailelerini de dahil etmeyi tercih etmektedirler. İKM’lerde olduğu gibi polis memurlarında da token kadınlar, eşlerini bu görüşmelere dahil etmekte ve “aile” ortamı oluşturmaya özen göstermektedir.

Token kadınların tamamı kurum değişikliği yapmayı istemektedir. Mesai saatlerinin belirsizliği, yoğun çalışma koşulları, gece nöbetlerinin olması token kadınların aile yaşamında sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle her biri farklı kurumlara geçmek için mevcut kurumlarına taleplerini ilettiklerini ifade etmektedirler.

2.10.4.7. Orman Mühendisleri

Token grup üyesi konumunda bulunan kadınlar, yükseltilmiş sınırlar ile çeşitli biçimlerde karşı karşıya gelmektedir. Mesleği niye seçtiklerini açıklamak zorunda

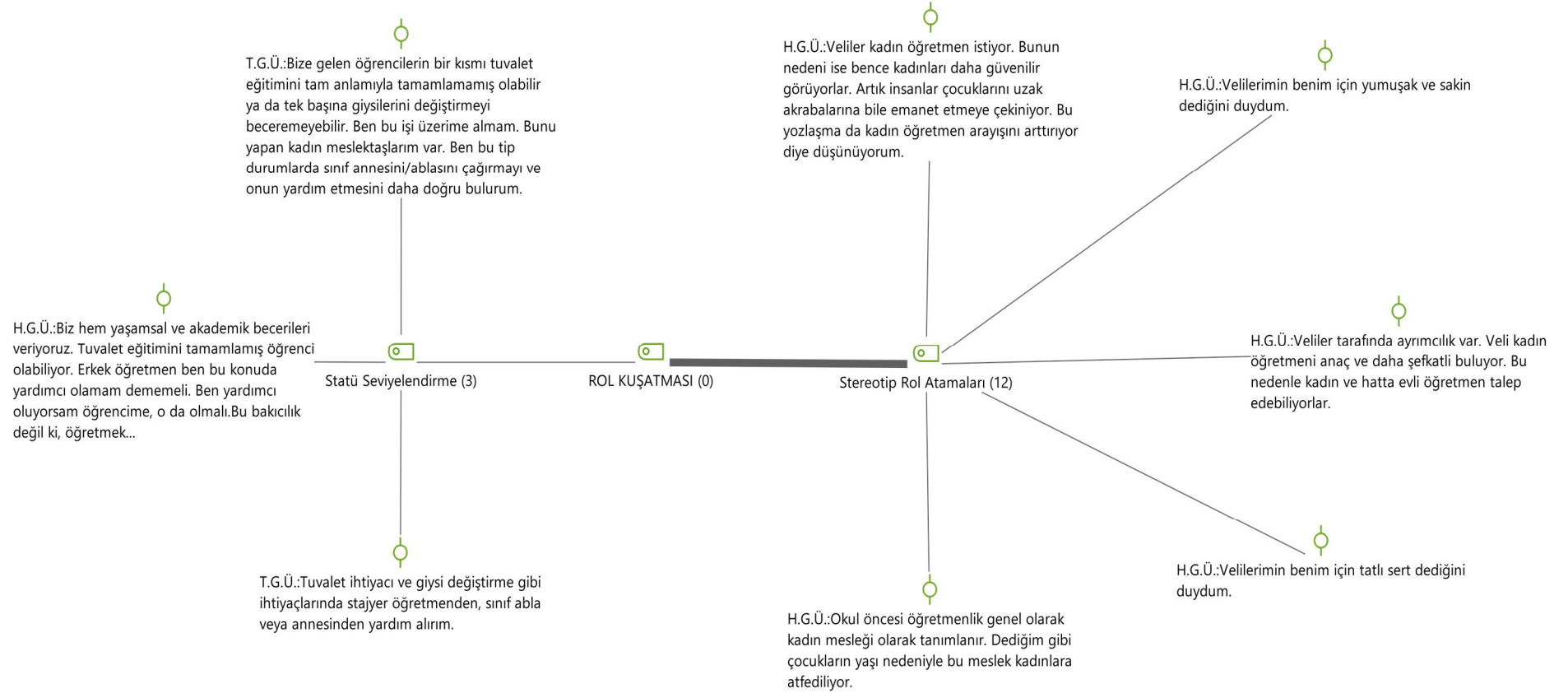
kalan token kadınlar, mühendislik mesleğinin erkeğe atfedilmesinden duydukları rahatsızlığı da dile getirmektedirler.

Sataşma, küfür ve argo kullanımının hiç olmadığını dile getiren token kadınlar, futbol ve kurum sorunlarının çok sıklıkla sohbet konusu olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Fakat hakim grup üyesi konumunda bulunan erkeklerin kendi aralarında sosyalleşme isteği, kadınların sosyal olarak izole edildiğini düşündürmektedir. Token kadınlar da hakim grup üyesi erkeklerle sosyalleşmeyi istememekte, iş ve mesai dışında bir araya gelmekten kaçınmaktadırlar. İlave olarak hakim grubun davranışlarından duydukları rahatsızlığı *“niye onlardan biriymiş gibi davranayım”*, *“onlar önce kendisine baksın”* gibi sözlerle dile getiren token kadınlar, hakim grup üyeleri ile yalnız oldukları arazi keşiflerinde uyum içinde olmaya özen gösterdiklerini, tatsızlık yaşamak istemediklerini dile getirmektedirler.

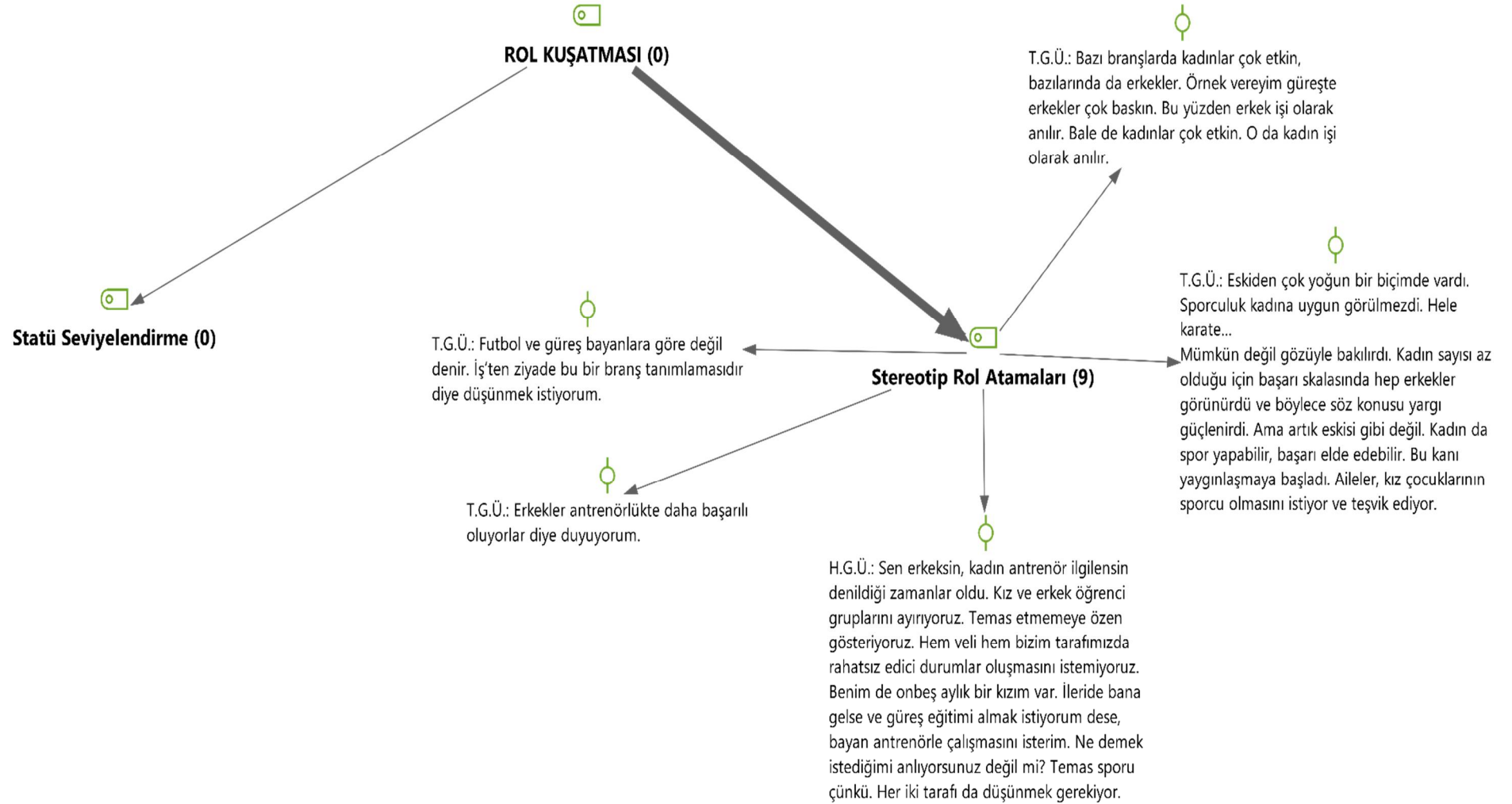
2.10.5. Rol Kuşatması Kod - Alt Kodeli

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan rol kuşatması deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Rol kuşatması boyutunun alt boyutları olarak ele alınan stereotip rol atamaları ve statü seviyelendirme deneyimleri ise alt kodlar olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek söz konusu kodlar altında tanımlanmıştır.

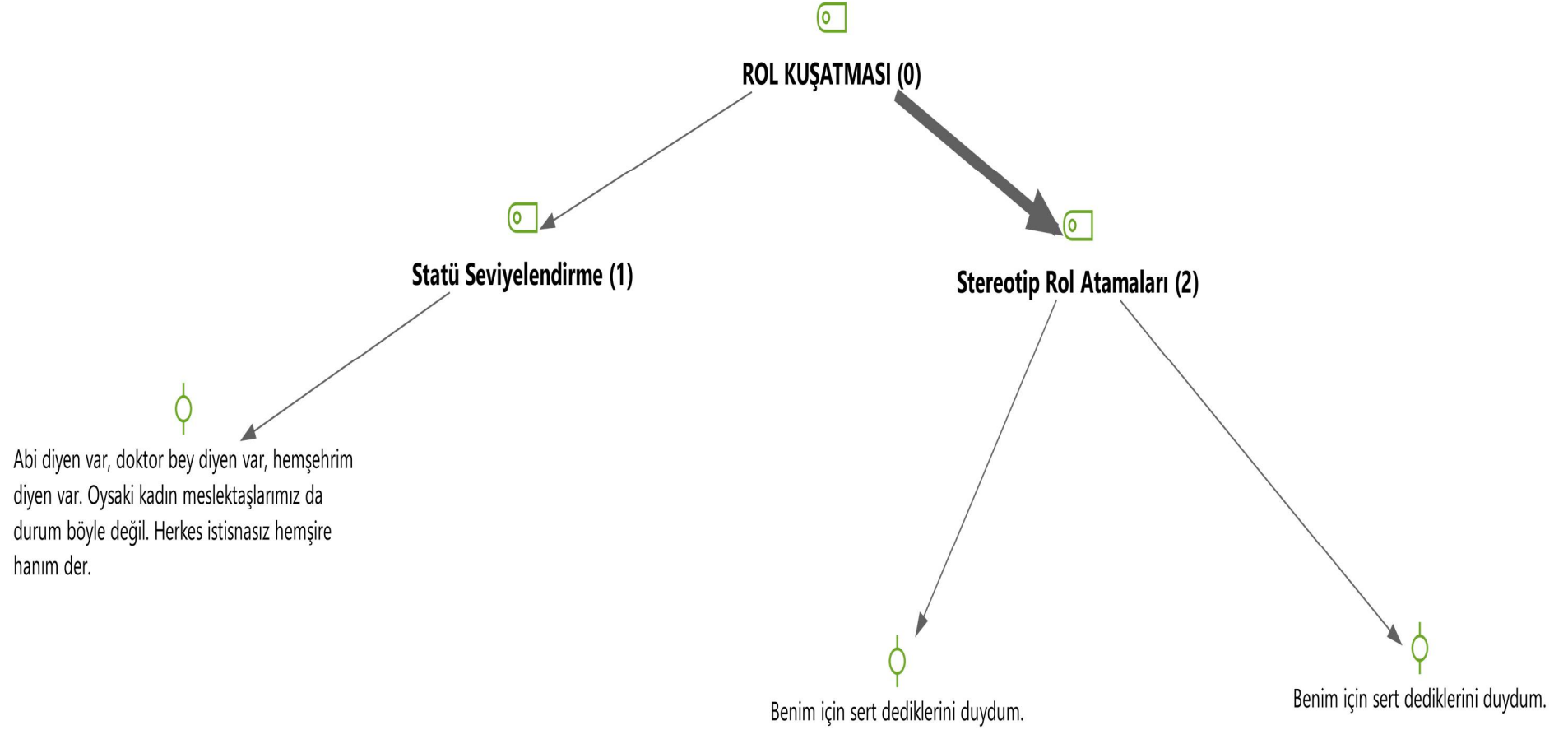
Şekil 15: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



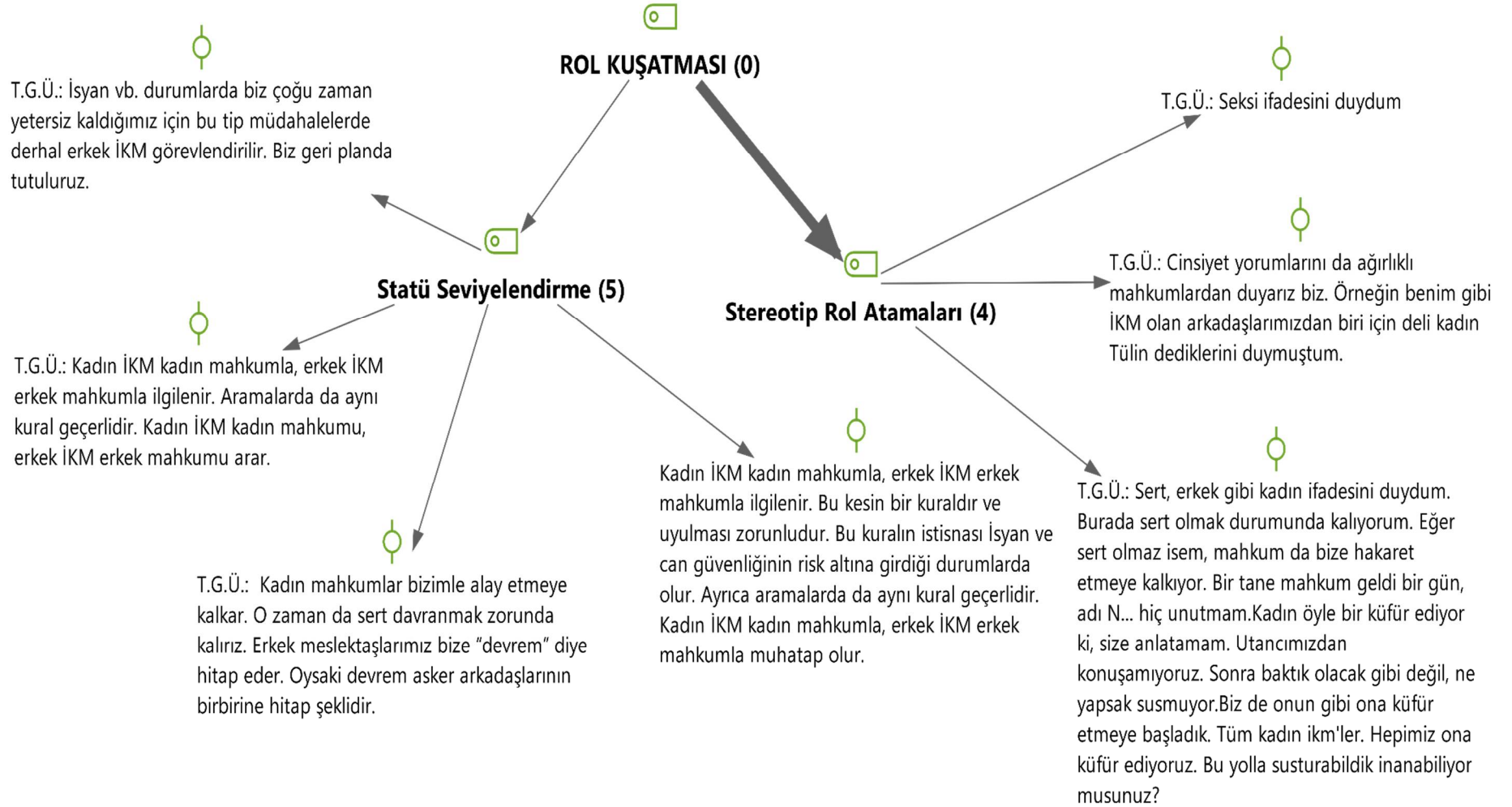
Şekil 16: Antrenörlere Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



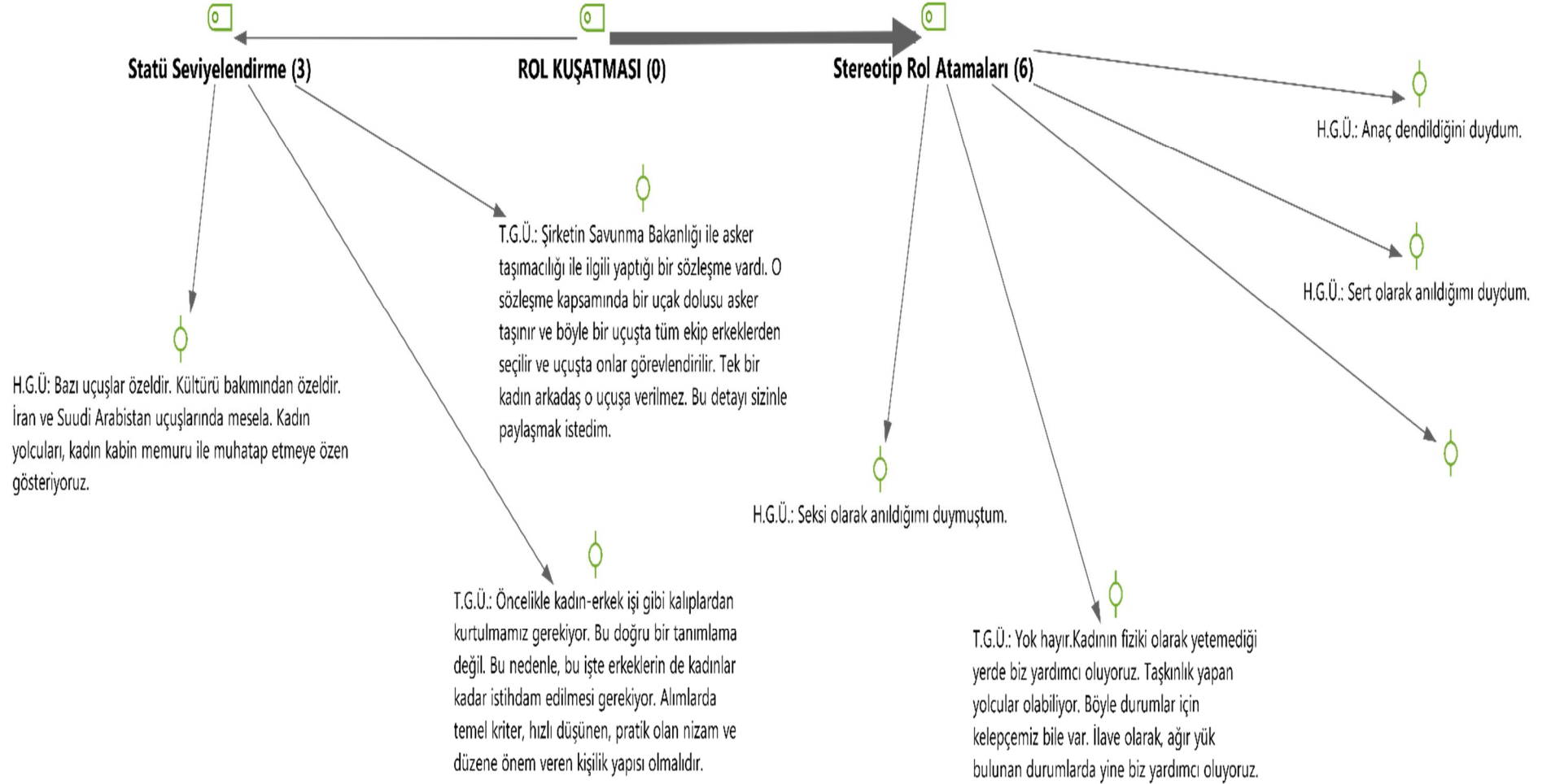
Şekil 17: Hemşirelere Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



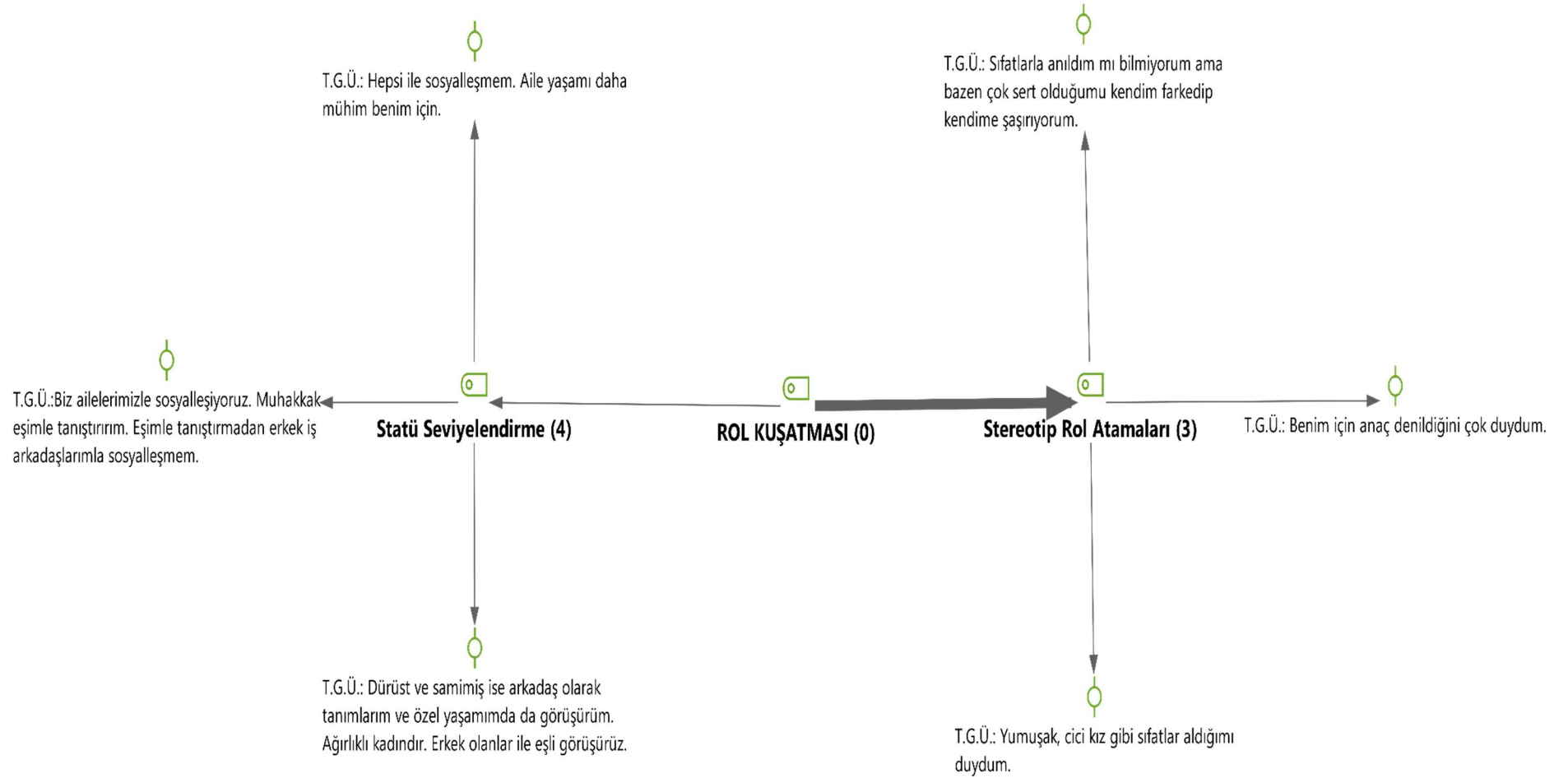
Şekil 18: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



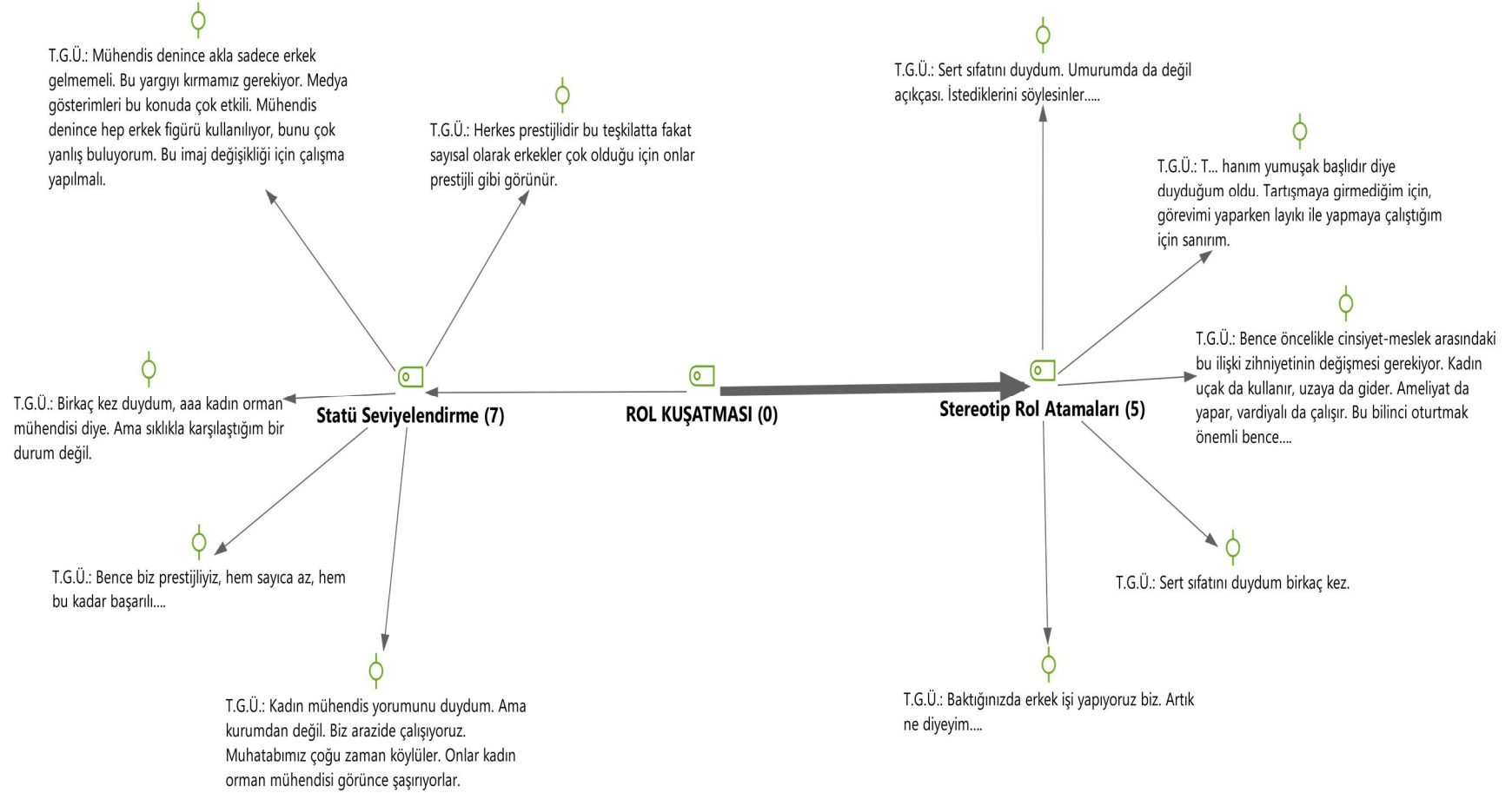
Şekil 19: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 20: Polis Memurlarına Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 21: Orman Mühendislerine Ait Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli



2.10.6. Rol Kuşatması Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan rol kuşatması ana kodu, alt kodları ile birlikte değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.6.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Kanter (1977)'e göre stereotip rol deneyimi token kadınların yaşadığı bir deneyimdir. Bu nedenle okulöncesi öğretmenliğinde kadınlar, token grupta yer almadığından bu deneyimi elde etmemeleri beklenmektedir. Fakat çelişkili bir biçimde kadınlar hakim grubu oluşturmalarına rağmen söz konusu rol kuşatmasını deneyimlemektedir. Token erkekler, hakim grupta yer alan kadınların meslekteki başarısını “annelik rolü” ile açıklamaktadır. Diğer bir deyişle meslekte kadınların neden daha fazla yer aldıkları sorusunu kadınların annelik, anaçlık, şefkat ve merhamet hislerinin yoğunluğu nedeniyle bu mesleği tercih ettikleri şeklinde yanıtlamaktadırlar. İlave olarak, sadece stereotip rol ataması deneyiminde değil, statü seviyelendirme deneyimiyle de tokenler değil, hakim grup üyesi kadınlar yüzleşmektedir. Cinsiyet statüsü itibarıyla erkeklere kıyasla “düşük” statüde kabul edilen kadınların, okulöncesi öğretmenliği mesleğinde de karşı karşıya kaldıkları durum bu bakış açısının türevidir. Çocuğun özbakım ihtiyaçlarının giderilmesi görevi kadınlara uygun görülmekte, erkek okulöncesi öğretmenleri bu sorumluluğu almamaktadır. Bununla birlikte kadın okulöncesi öğretmenleri, bu görevin erkek meslektaşlarınca üstlenilmediğini bilmektedir. Nitekim erkek okulöncesi bu görevin öğretmenlere ait olmadığını söylemekle birlikte, öğrencinin özbakım sorumluluğunu kadın stajyer öğretmene yüklemektedir. Bu çelişkili durum, kadın okulöncesi öğretmenlerinin rahatsızlık duymasına neden olmakla birlikte, sesli itiraza dönüşmemektedir.

2.10.6.2. Antrenörler

Token kadınların, stereotip rol ataması deneyimini yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadınlar birçok branşta fiziksel yetersizlik söylemiyle karşı karşıya kalmakta ve bu durum “başarısızlık korkusu” yaratmaktadır. Yetersizlikle suçlanan kadınlar, çelişkili bir biçimde çocuk sporcuların eğitime 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 sporlarda da kadınlar ön planda tutulmaktadır. Spor kurumları özellikle başlangıç eğitimi aşamasında erkek antrenörleri geri planda tutarak, kadın antrenörlerle çalışma yapılmasını teşvik etmekte ve böylece olası “polemik”lerin önüne geçerek, kurum imajını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Diğer yandan eğitim çalışmalarında geri planda tutulan erkek antrenörler, müsabaka ve şampiyonluk yarışmalarına hazırlanmakta ve ön plana çıkmaktadır.

2.10.6.3. Hemşireler

Okulöncesi öğretmenliğinde olduğu gibi hakim grup üyesi konumunda bulunan kadın hemşirelerin de stereotip rol ataması ile karşılaştıkları tespit edilmiştir. Mesleğin zorlu ve yorucu olması nedeniyle sıklıkla “sert” sıfatı ile anıldıklarını dile getirmişlerdir. Token erkeklerin ise rol kuşatması deneyimini yaşamadıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte hemşirelik mesleğinde rol kuşatması deneyiminin sınırlı kaldığını ve statü seviyelendirme deneyiminin ise erkekler lehine çalıştığını söylemek mümkündür. *"Abi diyen var, doktor bey diyen var. Oysaki kadın meslektaşlarımız da durum böyle değil. Herkes istisnasız hemşire hanım der."* İfadesini 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 göreceli statü düşüşü toplumun bu ifadeleri kullanması ile yükseltilmeye çalışılmakta ve bu durum statü seviyelendirmesi olarak yorumlanmaktadır.

2.10.6.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Token kadınlar stereotip rol atamaları ile çok sık karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Sert, seksi, deli vb. birçok sıfatla anıldıklarının üzüntü ile belirtmektedirler. Fakat söz konusu sıfatlar hakim grup tarafından değil, mahkumlar tarafından seçilmekte ve kullanılmaktadır. Bu durumun önüne geçmek isteyen token kadınlar daha fazla sertleşmekte ve daha maskülen tavırlar edinmektedir. Bu maskülen tavırların ev ve aile yaşamlarına da etki ettiğini ifade eden token kadınlar, evde de eşlerine ve çocuklarına sert davrandıklarını ve bazen ev yaşamında da argo kullanımları olduğunu üzümlere belirtmektedirler.

Statü seviyelendirme deneyiminin ise yasalar ile pekiştirildiği görülmektedir. Nitekim kadın mahkum ile kadın infaz ve koruma memurunun, erkek mahkum ile erkek infaz ve koruma memurunun ilgilenmesi, aramalarının hemcins infaz ve koruma memuru tarafından yapılması zorunludur. Dolayısıyla isyan, 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 sıklıkla bir araya gelmemektedir. Bununla birlikte çelişkili bir biçimde 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 iletişim halinde olmaları nedeniyle bu kültürün benimsenmiş olma olasılığıdır.

2.10.6.5. Kabin Ekibi Memurları

Hakim grup üyesi kadınların tamamı stereotip rol atamaları ile karşılaşmaktadır. Sert, seksi, anaç vb. sıfatlar ile anıldıklarını ifade etmektedirler. Uzun yıllar kabin ekibi memur alımlarının sadece kadın adaylardan sağlandığını, kadın kabin ekibi memurlarının uniformalarının kırmızı kısa etek, kırmızı yelek ve beyaz

gömlükten oluştuğunu ve kırmızı renk ve kısa etek seçiminin kadını “cinsel obje” olarak sunduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca söz konusu yıllarda kadın kabin ekibi memurlarının kaptanların 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 kadınlardan oluşmakla birlikte, kadınlar statü seviyelendirme deneyimi edinmeye devam etmektedir. Bu durum özellikle seyahatlerde kendini göstermektedir. Örneğin Arap emirliklerine 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 ekibini erkek memurlardan seçilmekte, hiçbir kadın kabin ekibi memuru bu uçuşlarda yer almamaktadır.

2.10.6.6. Polis Memurları

Token kadınların tamamı stereotip rol atamalarına maruz kalmaktadır. Şirin, cici, sert vb. sıfatları alan kadınlar zaman içinde bu sıfatların değişeceğini umduklarını ifade etmektedirler. Nitekim kıdemli polis memuru kadınların hepsinin çok sert olduğuna vurgu yapmakta ve ilerleyen yıllarda kendilerinin de benzer şekilde sert olacağı endişesini taşımaktadırlar.

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. Statü eşitliğini bu seçimlerle sağlayan token kadınlar, aksi durumda arkadaşlıklarını mesai saatleri ile sınırlamaktadır. *“Eşimle tanıştırmadan erkek iş arkadaşlarımla sosyalleşmem.”* İfadesi bu durumu destekler niteliktedir. Bu seçimleri ile token konumunda olan infaz koruma memuru kadınlar ile benzeşmektedirler.

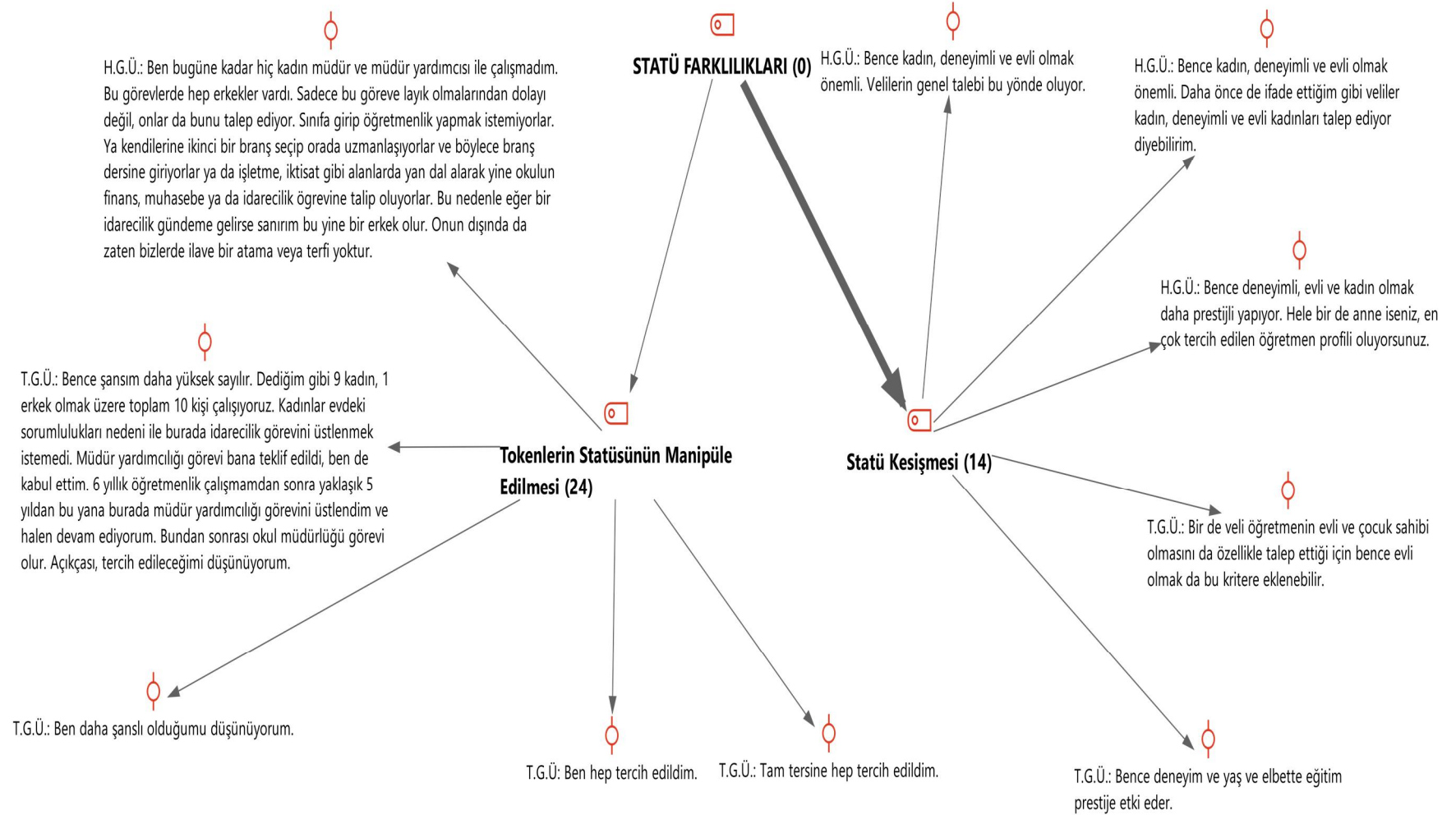
2.10.6.7. Orman Mühendisleri

Token konumunda bulunan orman mühendisi kadınların sert, yumuşak başlı gibi sıfatlar aldığı ifade edilmektedir. Maskülen bir meslekte bulunduklarını ifade eden kadınlar, söz konusu stereotip rol atamaları karşısında şaşkınlık duymakta bununla birlikte mühendis denilince akla sadece erkeklerin gelmesi token kadınları rahatsız etmektedir. Token kadın orman mühendislerinden biri “*Mühendis denince akla sadece erkek gelmemeli. Bu yargıyı kırmamız gerekiyor.*” İfadesini kullanmıştır. Nitekim mühendislik gibi prestijli mesleklerin erkeğe atfedilmesinin nedeninin de erkeğin yüksek statülü varsayımından geldiği düşünülmektedir. Token kadınların ise kendilerini prestijli görme nedeni ise erkek egemen bu meslekte var olmaları şeklinde yorumlanmaktadır. Token kadınlar, mühendislik biliminde kadının da var olabileceğini, eğitim sistemi içinde cinsiyete göre meslek dağılımı algısının yok edilmesi gerektiğini aktarmaktadırlar.

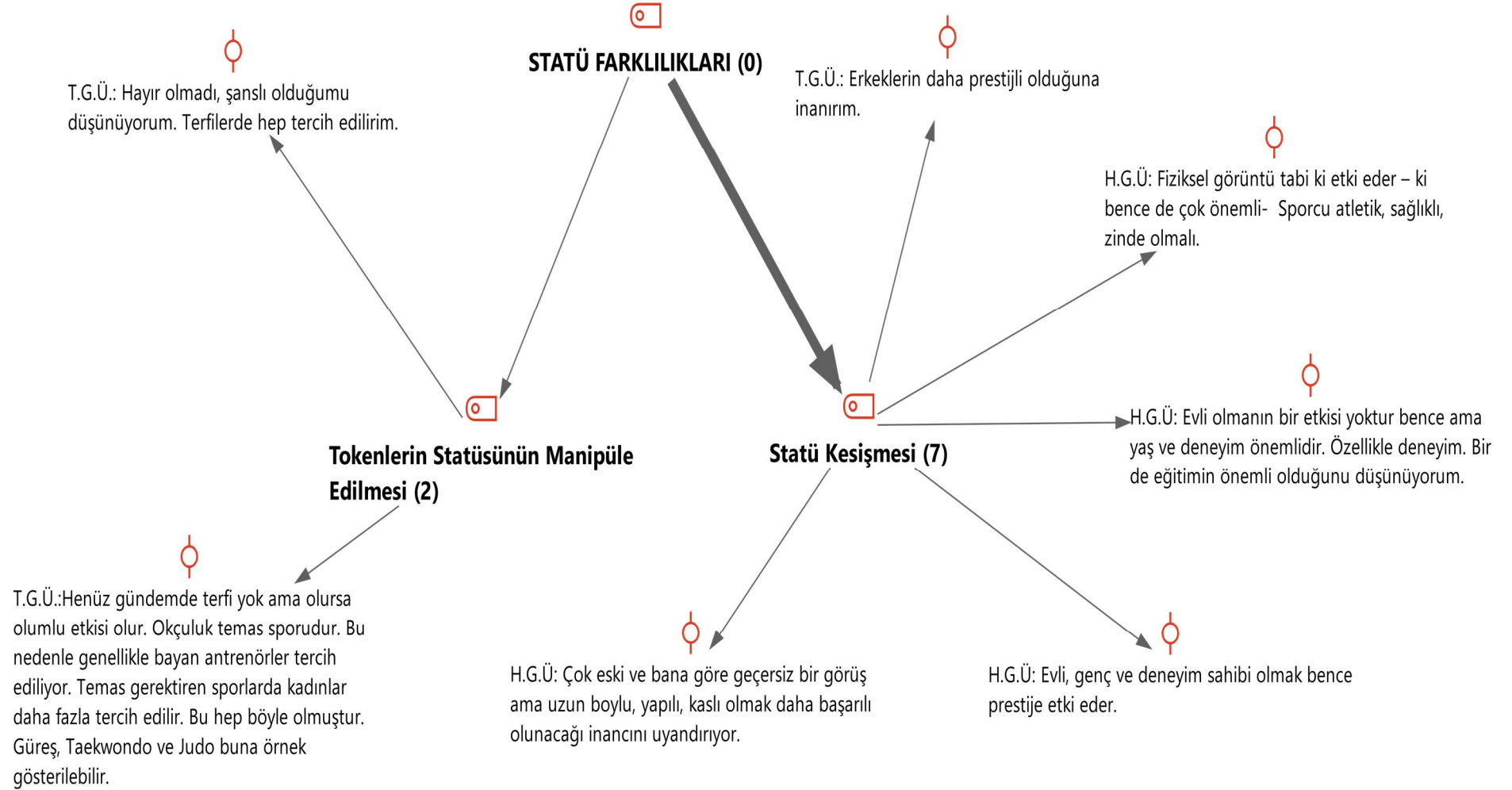
2.10.7. Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan statü farklılıkları deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Statü farklılıkları boyutunun alt boyutları olarak ele alınan statü kesişmesi ve tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi ise alt kodlar olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek söz konusu kodlar altında tanımlanmıştır.

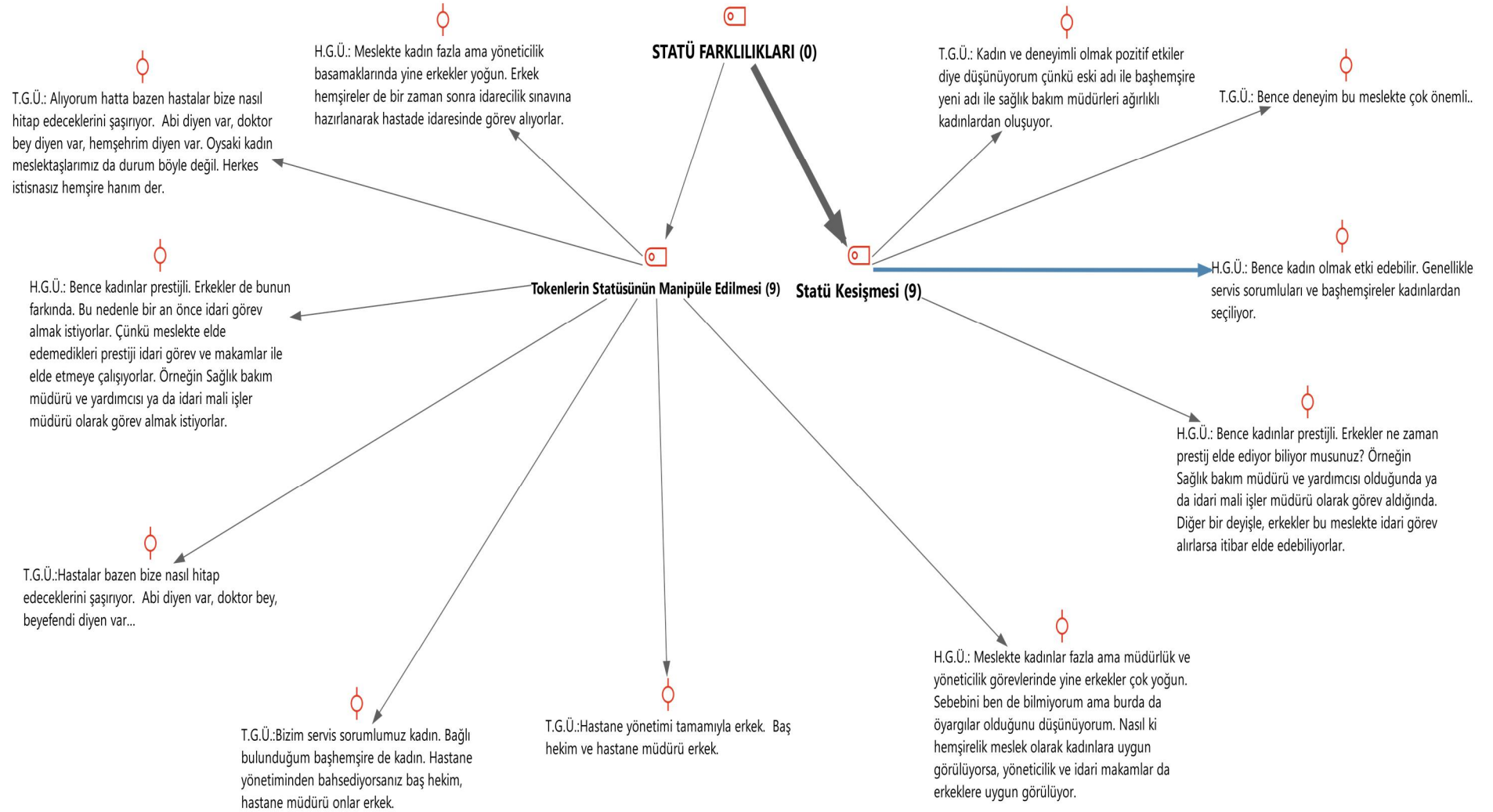
Şekil 22: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



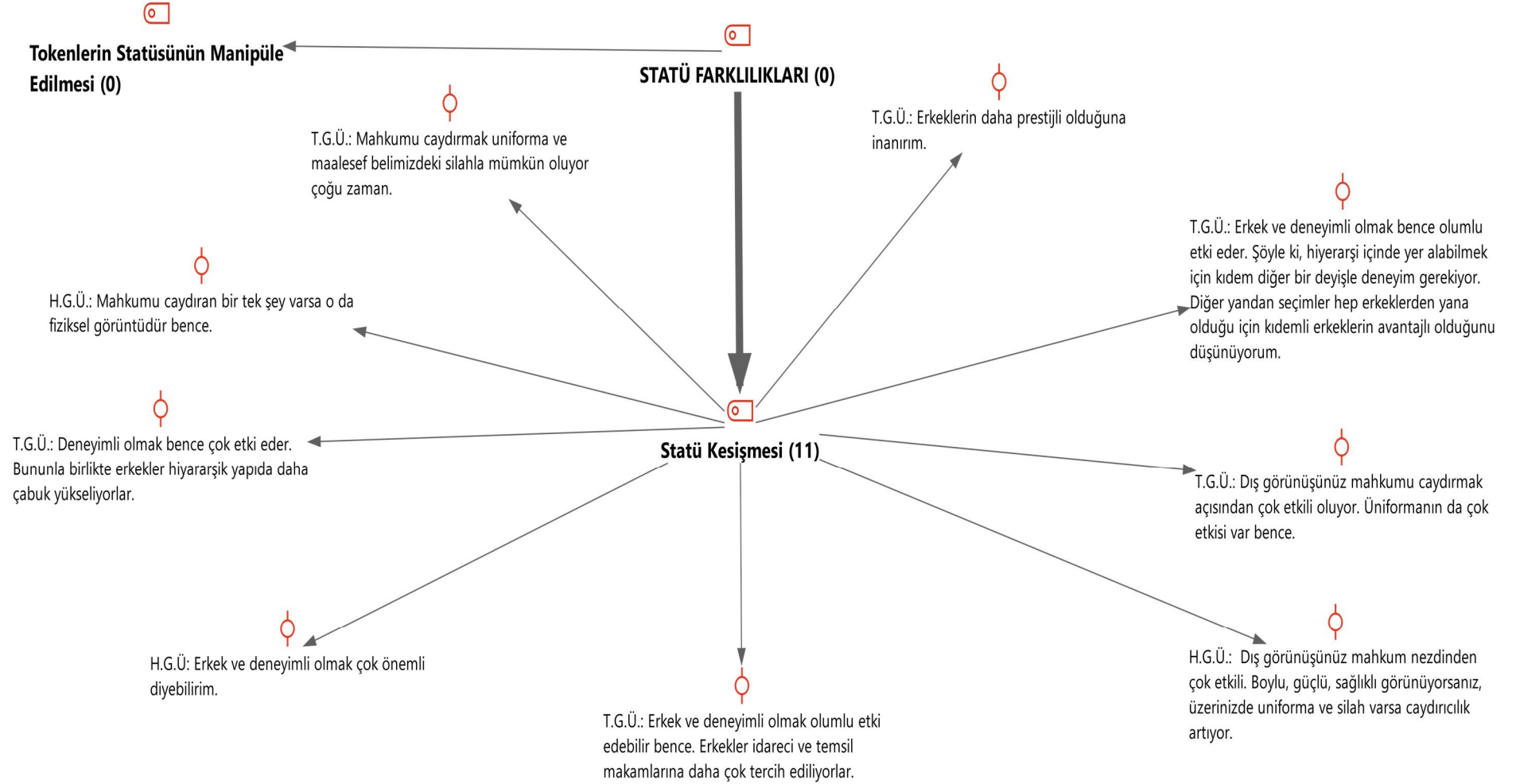
Şekil 23: Antrenörlere Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



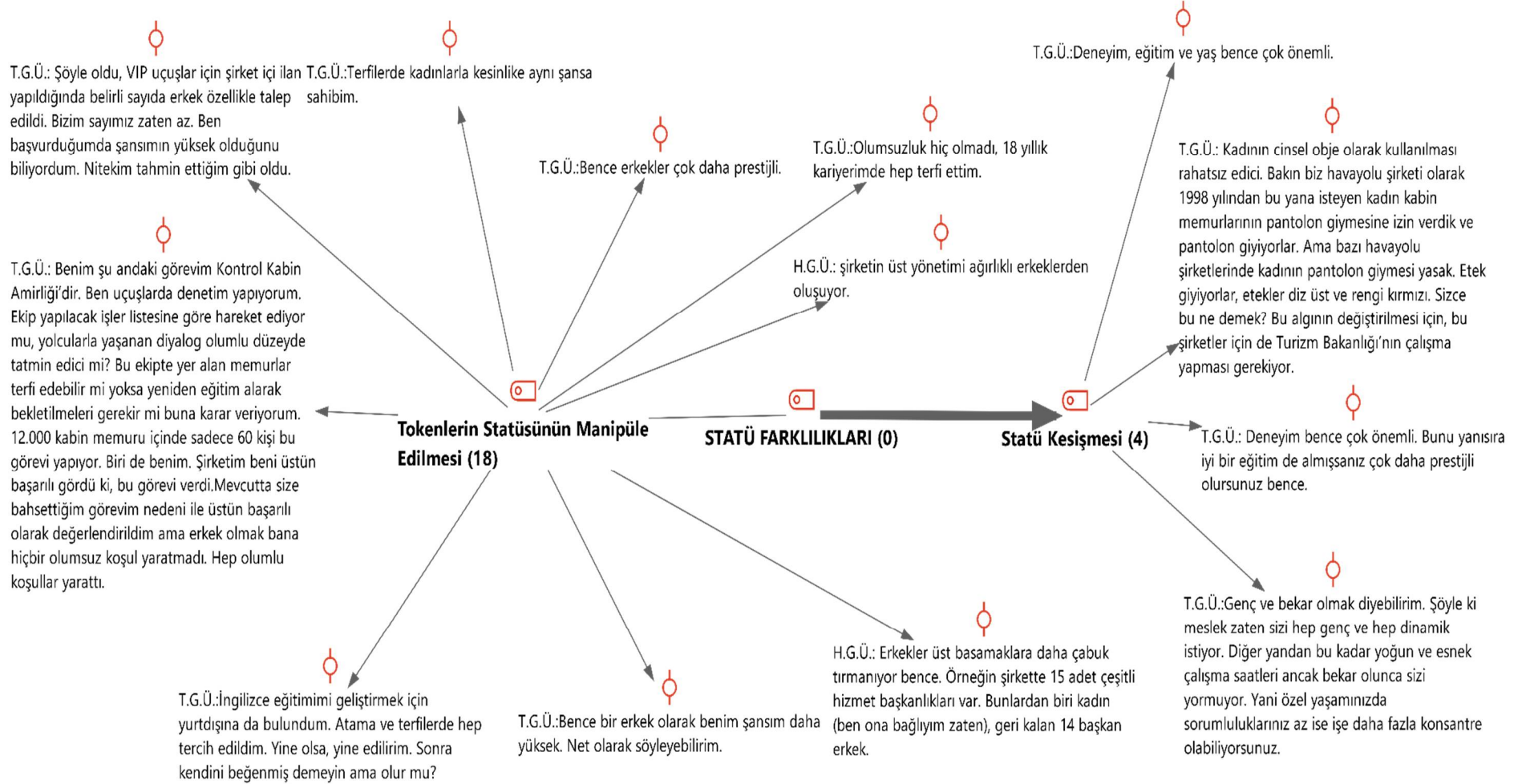
Şekil 24: Hemşirelere Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



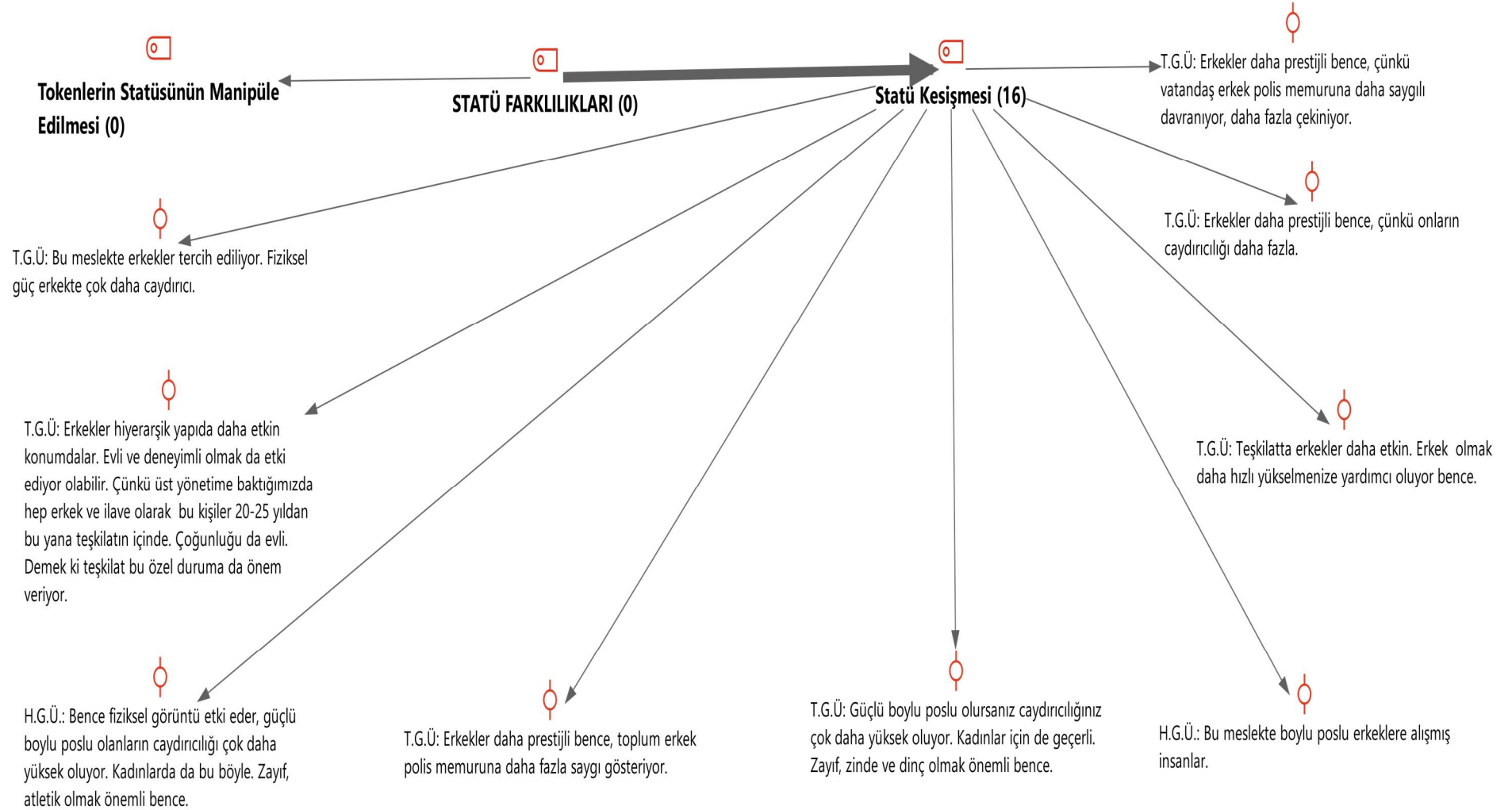
Şekil 25: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



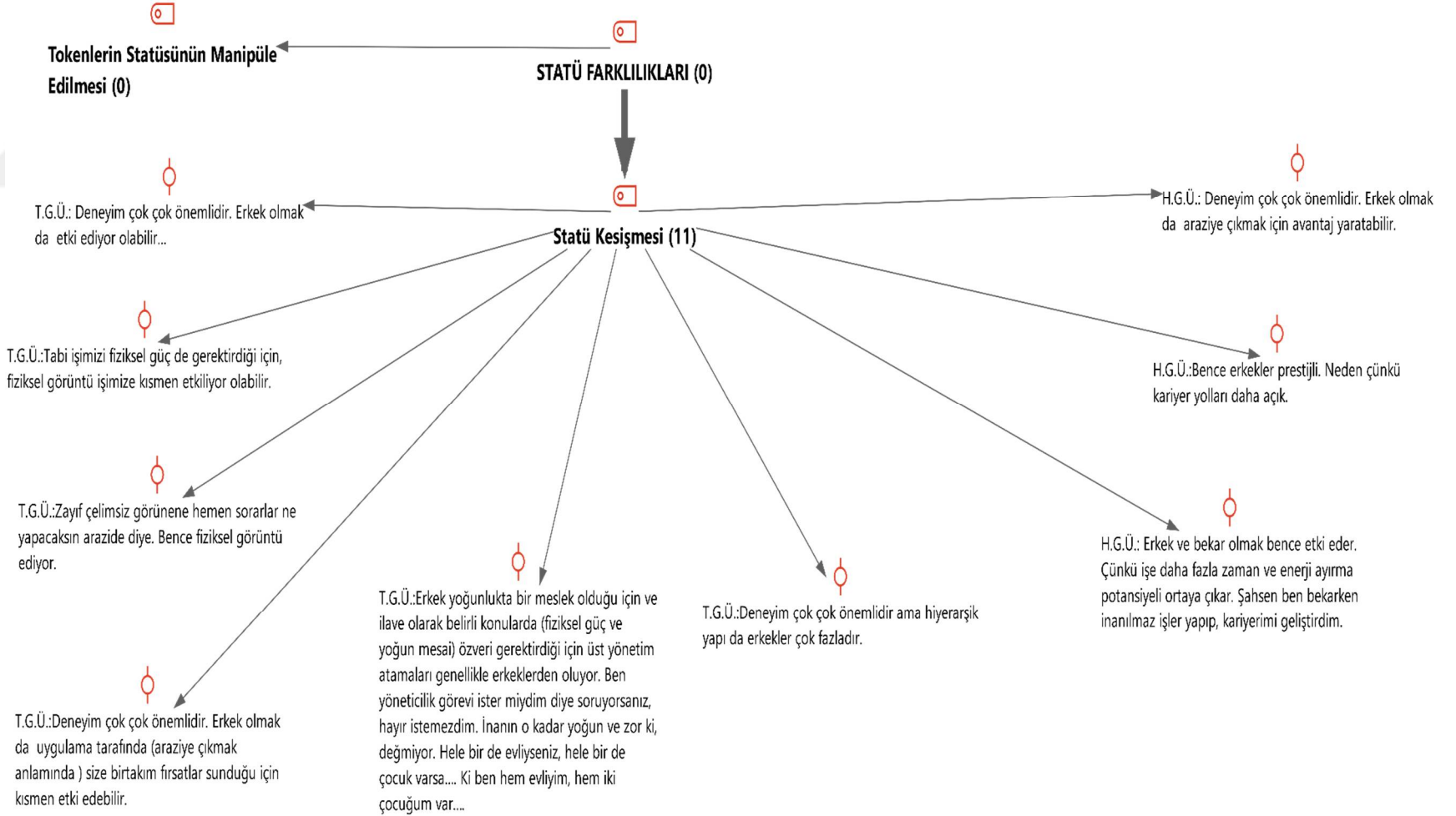
Şekil 26: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 27: Polis Memurlarına Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 28: Orman Mühendislerine Ait Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli



2.10.8. Statü Farklılıkları Kod - Alt Kod Modeli Yorumlaması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan statü farklılıkları ana kodu, alt kodları ile birlikte değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.8.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Çalışmada hem token grup üyeleri hem hakim grup üyeleri okulöncesi öğretmenliğini kadına daha uygun gördüklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte evli, deneyimli ve anne olan okulöncesi öğretmenlerinin daha prestijli ve tercih edilir olduğu öğrenilmiştir. Nitekim kadına atfedilen söz konusu meslekte, yine kadının statüsünü yükselttiği varsayılan evli, deneyimli ve anne olma özelliklerinin aranır ve tercih edilir olduğu belirtilmiştir. Diğer bir deyişle hem toplum hem kurumların evli, anne ve deneyimli olan kadın okulöncesi öğretmenlerini tercih ettikleri öğrenilmiştir. Bununla birlikte katılımcılar, söz konusu statü kesişmelerinin bulunduğu kadınların dahi yönetsel görevlerde bulunmadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir deyişle meslekte prestijli olduğu iddia edilen kadınlar, yönetsel görevlere uygun görülmemekte, söz konusu görevler için erkekler tercih edilmektedir. Cinsiyeti itibari ile “yüksek” statüde kabul edilen erkekler, kadınların egemen olduğu bu meslekte yönetsel görevlere talip olmakta ve söz konusu görevleri almaktadır. Kadınların yönetsel görevlerde bulunmama nedenini aile, eş ve çocuk sorumlulukları ile açıklayan token grup, statüsünün manipüle edildiğini kabul etmemektedir. Hakim grup üyesi kadınlar ise, yönetsel görevlere talip olmaları durumunda bile olumsuz yanıt aldıklarını çünkü velilerin erkek okulöncesi öğretmenleri değil kadın okulöncesi öğretmenleri sınıfta görmek istemesi nedeniyle yönetimin bu tip kararlar aldığını savunmaktadır. Erkek okulöncesi öğretmenlerinin “gizlendiği” bu yapı yine erkeklerin lehine ancak kadınların aleyhine çalışan sonuçlar üretmektedir.

2.10.8.2. Antrenörler

Antrenörler, genç yaşta deneyim elde etmiş erkek meslektaşlarının daha prestijli olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle hepsi kurum içi eğitim ve geliştirme çalışmalarına katılmak istemektedirler. Bununla birlikte, token kadınlar hakim grup üyelerine göre dezavantajlı olduklarını düşünmekte sadece temas gerektiren branşlarda (güreş ve okçuluk gibi) mevcut konumlarını iyileştirebileceklerine inanmaktadırlar. Token antrenörlerden biri *“Temas gerektiren sporlarda kadınlar daha fazla tercih edilir.”* ifadesinde bulunmuştur. Dünyadaki başarılı kadın antrenör örneklerinin temas gerektiren branşlarda isimlerini duyurduklarını belirtmektedirler.

2.10.8.3. Hemşirelik

Hakim grup ve token grup üyelerinin tamamı kadınların hemşirelik mesleğinde prestij sahibi olduğuna inanmaktadır. Bununla birlikte deneyimin de önemine dikkat çekilmektedir. Kadınlar söz konusu meslekte prestijli kabul edilmekle birlikte kurumlarda sadece başhemşirelik ve servis sorumlusu olarak ilerleyebilmektedir. 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 erkek hemşirelerin tüm servislerde istihdam edilememesinin sonucu olarak açıklamaktadır. Diğer bir deyişle hastanın hizmet almayı reddetme riskine karşılık acil servislerde, ambulanslarda ve yoğun bakım ünitelerinde istihdam edilen erkek hemşirelerden daha fazla verim elde etmek isteyen yöneticiler, erkek hemşireleri yönetsel görevlerde değerlendirme yolunu seçmektedirler. Bu durumun farkında olan token erkekler ise, mesleğin ilk yıllarından itibaren yönetsel görevlere hazırlık yapmakta, sosyal ağlarını bu yönde geliştirmektedir.

2.10.8.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Token kadınlar meslekte çok zorluk çektiklerinin ifade etmektedirler. Hem toplumun infaz ve koruma memurluğu mesleğini erkeğe uygun görmesi hem de erkeğin fiziksel gücü nedeniyle caydırıcılığının fazla olması nedeniyle erkeklerin bu meslekte prestijli olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte deneyimli erkeklerin söz konusu meslekte daha avantajlı olduğunu ifade etmektedirler. Token kadınların statüsü hiçbir biçimde manipüle edilmemektedir. Diğer bir deyişle, token kadınlar az sayıda olmanın hiçbir avantaja neden olmadığını tam tersine yönetsel görevlerde tercih edilmemeleri ile sonuçlandığını ifade etmektedirler.

2.10.8.5. Kabin Ekibi Memurları

Hakim grup üyesi kadınlar ve token grup üyesi erkekler sadece kadın olmayı meslekte prestijli olmak için yeterli görmemektedir. Deneyim, eğitim ve yabancı dil bilgisinin son derece önemli kriterler olduğuna dikkat çekmektedirler. İlave olarak hızlı düşünebilme, pratik çözümler üretmenin de meslekte prestij getirdiğini ifade etmektedirler. Nitekim uçuş mesafelerinin kısa olduğu durumlarda, uçuş süresinin de kısa olması pratik olmayı gerektirmektedir.

Hakim grup üyesi kadınlar erkeklerin terfi ve atamalarda tercih edilmelerini sadece “çok çalışmak”la açıklayamamaktadırlar. Kadınlara kıyasla yönetsel görevlere daha hızlı terfi etmelerinin “erkek” olmakla ilişkisine dikkat çekmektedir ve “*şirketin üst yönetimi ağırlıklı erkeklerden oluşuyor.*” İfadesini kullanmaktadırlar. Katılımcılar, şirketin 12.000’i kabin ekibi memuru olmakla birlikte toplam çalışan sayısının 26.000 civarında olduğunu ifade etmektedirler. Söz konusu 12.000 kabin ekibi memurunun 2.000’i erkek, 10.000’i ise kadındır. 12.000 kişi arasından seçilen 60 kişilik kontrol kabin ekibi memurlarının 46 erkek, 24 kadından oluşması; yine 12.000 kişi içinden seçilen 70 VIP kabin ekibi memurunun 50 erkek, 20 kadından seçilmesi tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi olarak yorumlanmaktadır. Benzer biçimde şirkette yer alan 15 hizmet başkanlığının sadece birinde kadın yönetici, geri kalan 14 hizmet başkanlığının erkeklerden tercih edildiği ifade edilmektedir. Oysa ki şirketin 26.000

çalışanının %43'ü erkek iken %57'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum token erkeklerin cam merdiven etkisi yaşadıklarını düşündürmektedir.

2.10.8.6. Polis Memurları

Token grup üyesi kadınlar ve hakim grup üyesi erkekler polis memurluğu mesleğinde erkeklerin daha prestijli olduğuna inanmaktadırlar. Token polis memuru kadınlar bu durumu, erkeklerin fiziksel gücünün yarattığı caydırıcılık etkisi ve meslekte sayıca fazla olmaları ile açıklamaktadırlar. İlave olarak deneyimin etkisine vurgu yapmaktadırlar. Erkek ve deneyimli olmanın meslekte güç kaynağı olduğunu ifade etmektedirler. Token kadınlar meslekte statülerinin “düşük” bulduklarını belirtmektedirler. Hiçbir terfi ve atamada değerlendirilmediklerini ve avantaj elde edemediklerini belirtmektedirler. Diğer bir deyişle, token kadınların statüsü lehlerine çalışmamakta ve manipüle edilmemektedir.

2.10.8.7. Orman Mühendisleri

Token kadınların tamamı hakim grup üyesi erkeklerin orman mühendisliği mesleğinde prestijli olduğunu düşünmektedir. Token orman mühendisi kadınlar bu durumu, sayısal olarak çoğunlukta olmaları ve mesleğin arazi uygulamaları nedeniyle fiziksel güç gerektirmesi ile açıklamaktadırlar. Bununla birlikte eğitim ve deneyimin de meslekte avantaj yarattığını ifade etmektedirler.

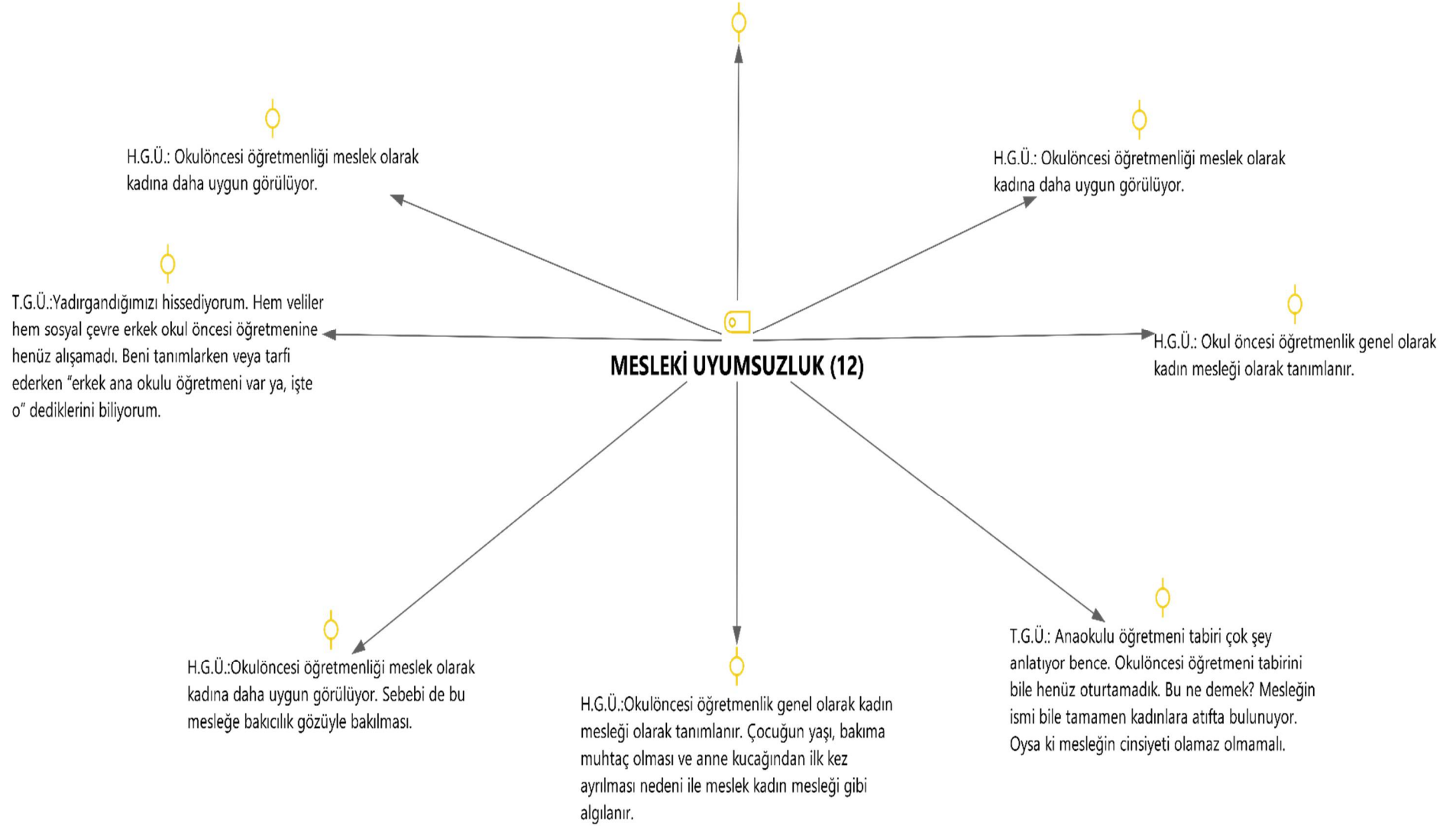
Token kadınlar orman mühendisliği mesleğinde yönetsel görevlerde tercih edilmediklerini, kadın olmanın dezavantaj yarattığını dile getirmektedirler. Ankara, İzmir ve İstanbul gibi metropol kentlerde iki veya üç kadın müdür olduğunu ifade etmekte, geri kalan tüm il ve ilçelerde müdür ve müdür yardımcısı atamalarında erkeklerin tercih edildiğini dile getirmektedirler. Çalışmaya katılan antrenör, infaz ve koruma memuru, polis memuru örneklerinde olduğu gibi çalışmaya katılan orman mühendislerinde de token konumunda bulunan kadınların statüsü manipüle edilmemektedir.

2.10.9. Mesleki Uyumsuzluk Kod – Alt Kod Modeli

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan mesleki uyumsuzluk deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Söz konusu deneyimin türevleri bulunmaması nedeniyle alt kodlara ayrıştırılmamış ve tek boyut olarak ele alınmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek mesleki uyumsuzluk kodu altında tanımlanmıştır.



Şekil 29: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 30: Antrenörlere Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli

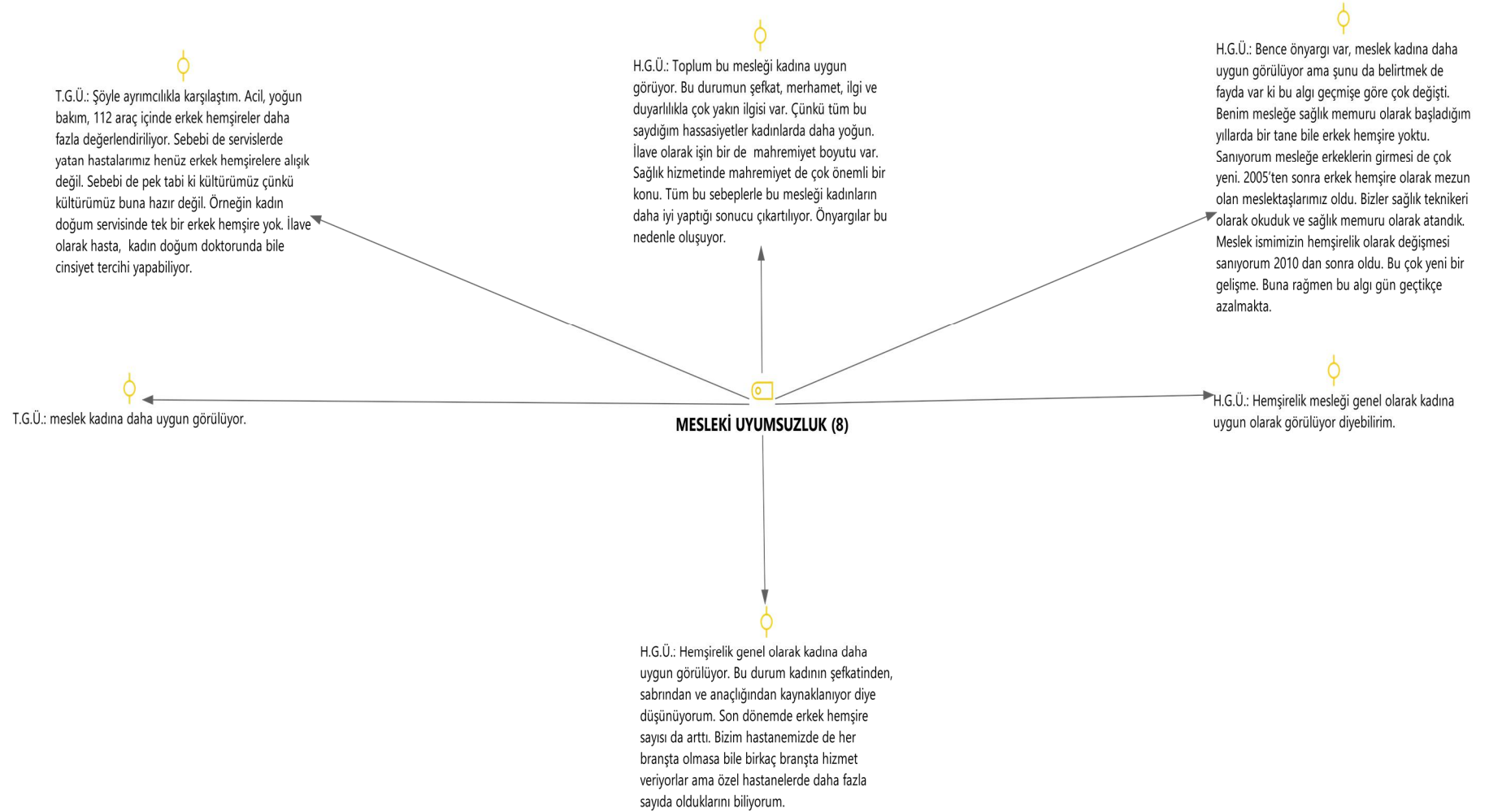


MESLEKİ UYUMSUZLUK (1)

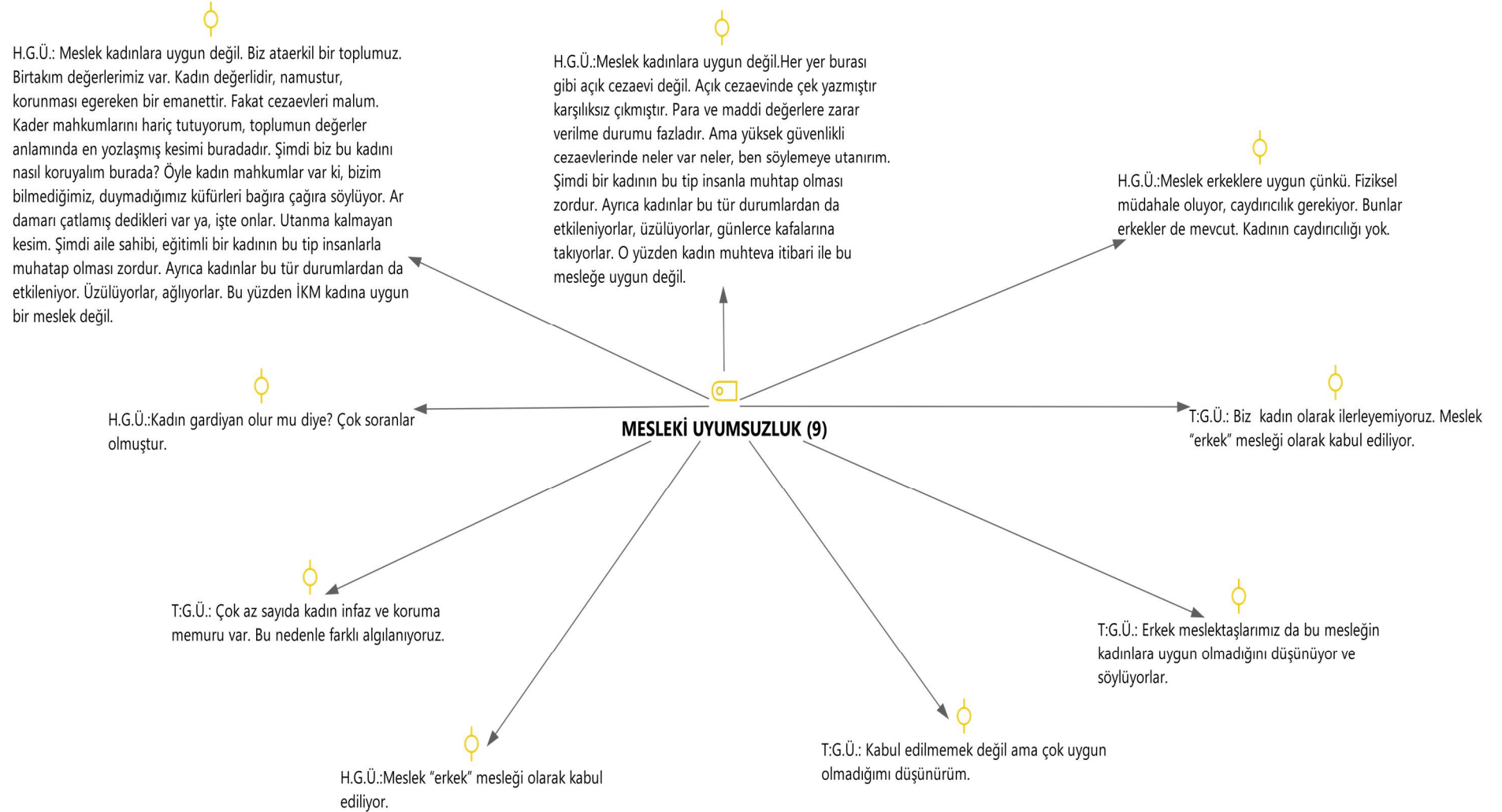


H.G.Ü.: Kadınların ayrılma eğiliminde olduğunu düşünüyorum. Çünkü zor bir meslek ve bazen yıpratıcı olabiliyor. Özellikle aile hayatı olan (evli kadınlar) daha fazla bırakma eğiliminde olabiliyor.

Şekil 31: Hemşirelere Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



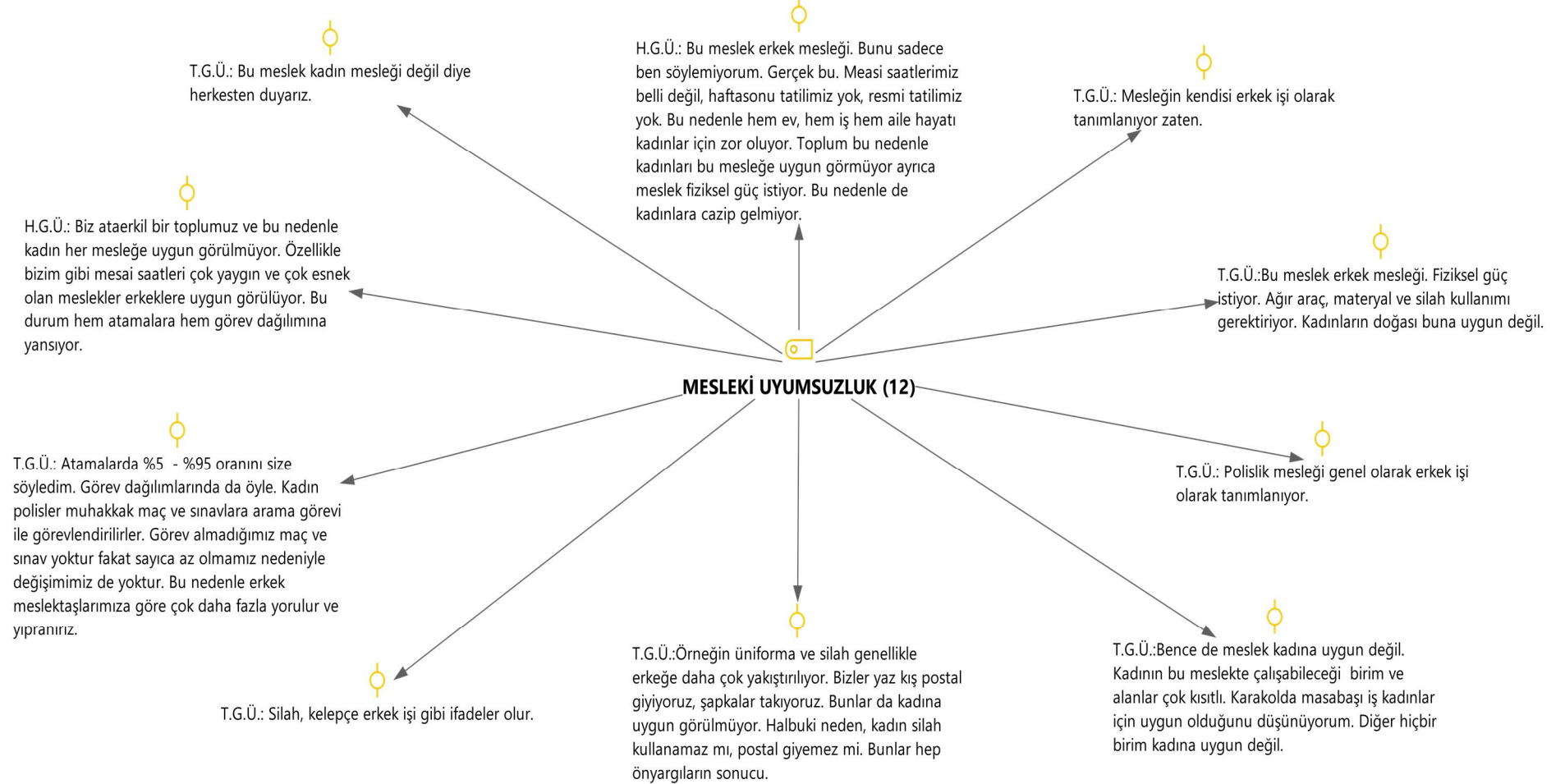
Şekil 32: İnfaz Koruma Memurlarına Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



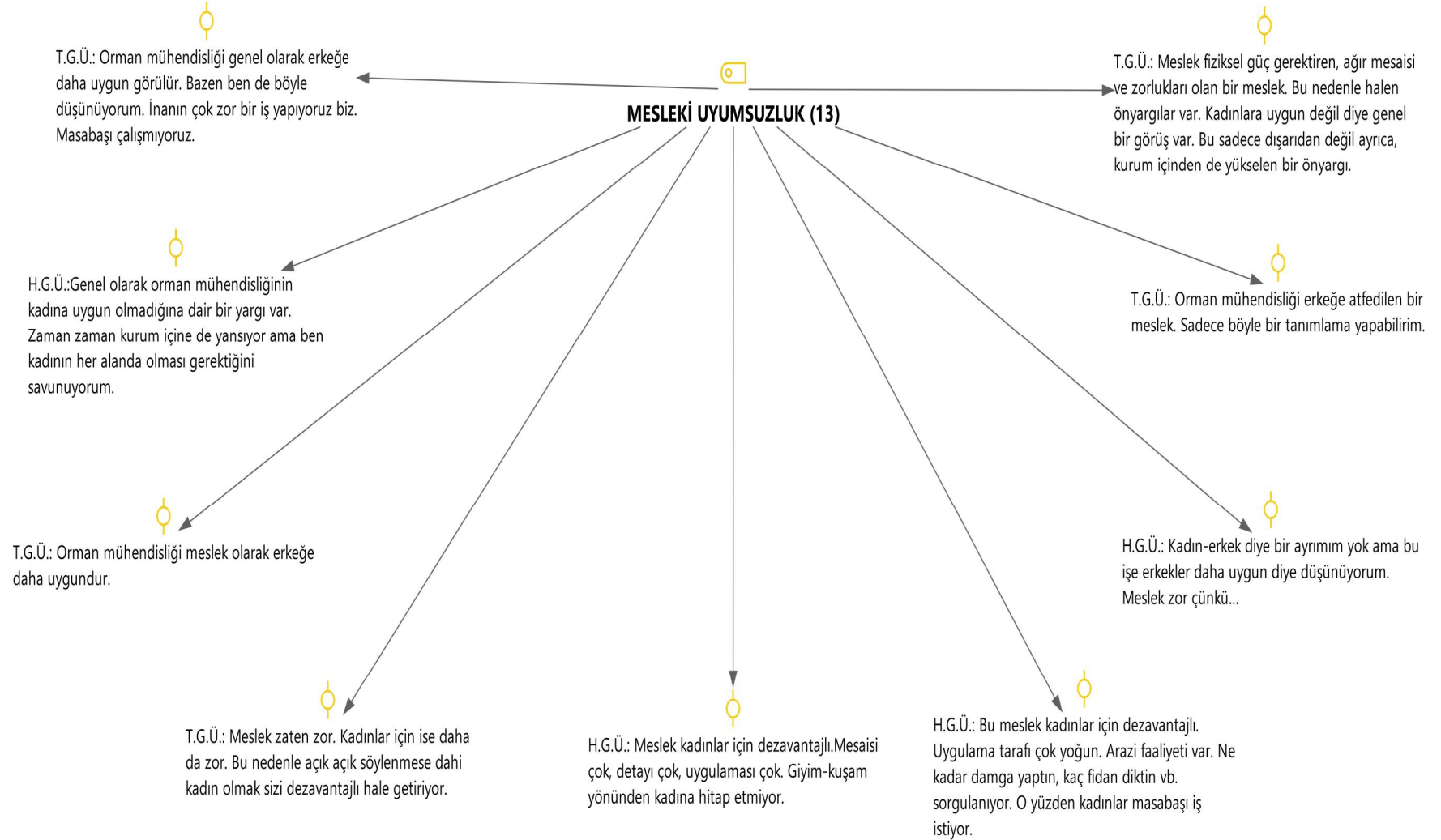
Şekil 33: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 34: Polis Memurları Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 35: Orman Mühendislerine Ait Mesleki Uyumsuzluk Kod - Alt Kod Modeli



2.10.10. Mesleki Uyumsuzluk Kod – Alt Kod Modelinin Yorumlanması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan mesleki uyumsuzluk ana kodu değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.10.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Token grup ve hakim grup üyelerinin tamamı mesleğin kadına uygun olduğunu düşünmekte ve toplumun da bu bakış açısını taşıdığını ifade etmektedir. Token ve hakim grup üyesinin bu düşüncesinin temelinde de toplumsal önyargının bulunduğu düşünülmektedir. Diğer bir deyişle söz konusu grupların bu düşüncesi, toplumun düşüncesinin yansımasıdır. Fakat her iki grup da bu durumu bir “eğitim sorunu” olarak algılamakta, eğitim sistemin revize edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Mesleğin isminin on yıl önce “okulöncesi öğretmenliği” olarak değiştirildiğini, bundan on yıl öncesine kadar “anaokulu öğretmeni” tabirinin kullanıldığını ve bu durumun temel nedeninin de mesleğin yakın geçmişe kadar sadece kadın adaylar tarafından seçilmesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Mesleğe erkek öğretmenlerin kabulü son on yılın değişimi olarak ifade edilmekte ve bu nedenle eğitim sisteminde değişiklik yapılması gereğine vurgu yapılmaktadır.

2.10.10.2. Antrenörler

Hakim grup üyeleri kadının mesleğe uygun olmadığını düşünmektedir. 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.

2.10.10.3. Hemşireler

Hakim grup ve token grup üyelerinin tamamı mesleğin kadınlar için daha uygun olduğunu düşünmektedir. Kadın hemşirelerin hemen her serviste hizmet verebildiğine vurgu yapan katılımcılar, erkekler için bu durumun mümkün ol(a)madığını savunmakta, Türk gelenek ve kültür yapısının buna hazır olmadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte kadınların erkeklere kıyasla daha şefkatli, anlayışlı ve merhametli olmaları nedeniyle meslekte daha başarılı olduklarına vurgu yapmakta, hastaların kendilerine hizmet veren kişilerde bu özelliklere ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir.

2.10.10.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Hakim grup ve token grup üyelerinin tamamı mesleğin kadınlar için uygun olmadığını düşünmektedir. Ataerkil toplum düzeni içinde kadının bu meslekte yer almasını doğru bulmamaktadırlar. Muhatap olunan bireylerin toplum ve hukuk nezdinde suçlu olması, görelî olarak eğitim düzeylerinin düşük olması ve yeni suçlara yatkınlık düzeylerinin yüksek olması nedeniyle kadın infaz ve koruma memurları ile olan iletişimlerinin de nitelikli olmadığını belirtmektedirler. Türk örf ve adetleri gereği kadının “*korunması gereken bir emanet*” olduğuna vurgu yapılmaktadır. Söz konusu “*emanet*”in korunması da bu mesleğin seçilmemesi kararını gerektirdiğini ifade etmektedirler. Mesleği seçen token kadınlar ise, söz konusu seçimi ekonomik koşulların sonucu olarak yorumlamaktadır. Diğer bir deyişle lisans mezunu olan token kadınlar iş bulamadıkları için mesleği tercih ettiklerini ve gelirinin iyi olması nedeniyle de ayrılamadıklarını belirtmektedirler.

2.10.10.5. Kabin Ekibi Memurları

Hakim grup üyesi kadınlar mesleğin hem kadın hem erkek için uygun olduğunu düşünmektedirler. Kadın ve erkeklerin aynı ekip içinde çalışmasının önemine ve yaratacağı verime vurgu yapmaktadırlar. Token erkekler de bu görüşü paylaşmakta ancak toplumsal bakış açısının mesleği kadına daha uygun gördüğünü

ifade etmektedirler. Bu durumun temel nedeni olarak da uçuş ekibinin uçuş esnasında yolculara ikram ve hizmette bulunması olarak açıklanmaktadır. Bu açıklama bakım ve hizmet sektörlerinin kadına uygun görülmesi nedeniyle söz konusu mesleğin kadına atfedildiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte kadına yapılan rol atamalarının da etkisine dikkat çeken 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.*” İfadesi ile stereotip rol atamalarından cinsel obje rolünün kadın kabin ekibi memurlarına atfedildiğini dile getirmektedir.

Hakim grup üyesi kadınlar da şirketin kabin ekibi memuru alımında kadın aday seçimini hep ön planda tuttuğunu ifade etmektedir. Örneğin şirket sadece kadın adaylara yönelik iş ilanına çıkarken, sadece erkek adaylara yönelik iş ilanı çıkartmamaktadır. Benzer bir biçimde şirket, kadın ve erkek kabin ekibi memuru sayılarının eşitlemeyi hiçbir zaman düşünmemektedir. Kabin ekibi memuru alımlarında şirketin tercihi kadınlardan yana olmakta ve kadın kabin ekibi memurlarının sayısı hep fazla tutulmaktadır.

2.10.10.6. Polis Memurları

Token kadınlar ve hakim grup üyesi erkeklerin tamamı mesleğin erkeğe uygun olduğunu düşünmektedir. Fiziksel güç gerekliliği, esnek çalışma saatleri, yoğun mesai gerekliliği, suçlu ve suç potansiyeli olan bireyler ile iletişim halinde olunması nedeniyle erkeğin meslekte daha başarılı olduğuna inanmaktadırlar. Token kadınlar, çeşitli kurumlara geçmek ve iş hayatlarına orada devam etmek istemektedirler. Böylece aile yaşamlarına gerekli özeni gösterebileceklerine ve düzenli çalışma saatlerine sahip olacaklarına inanmaktadırlar.

2.10.10.7. Orman Mühendisleri

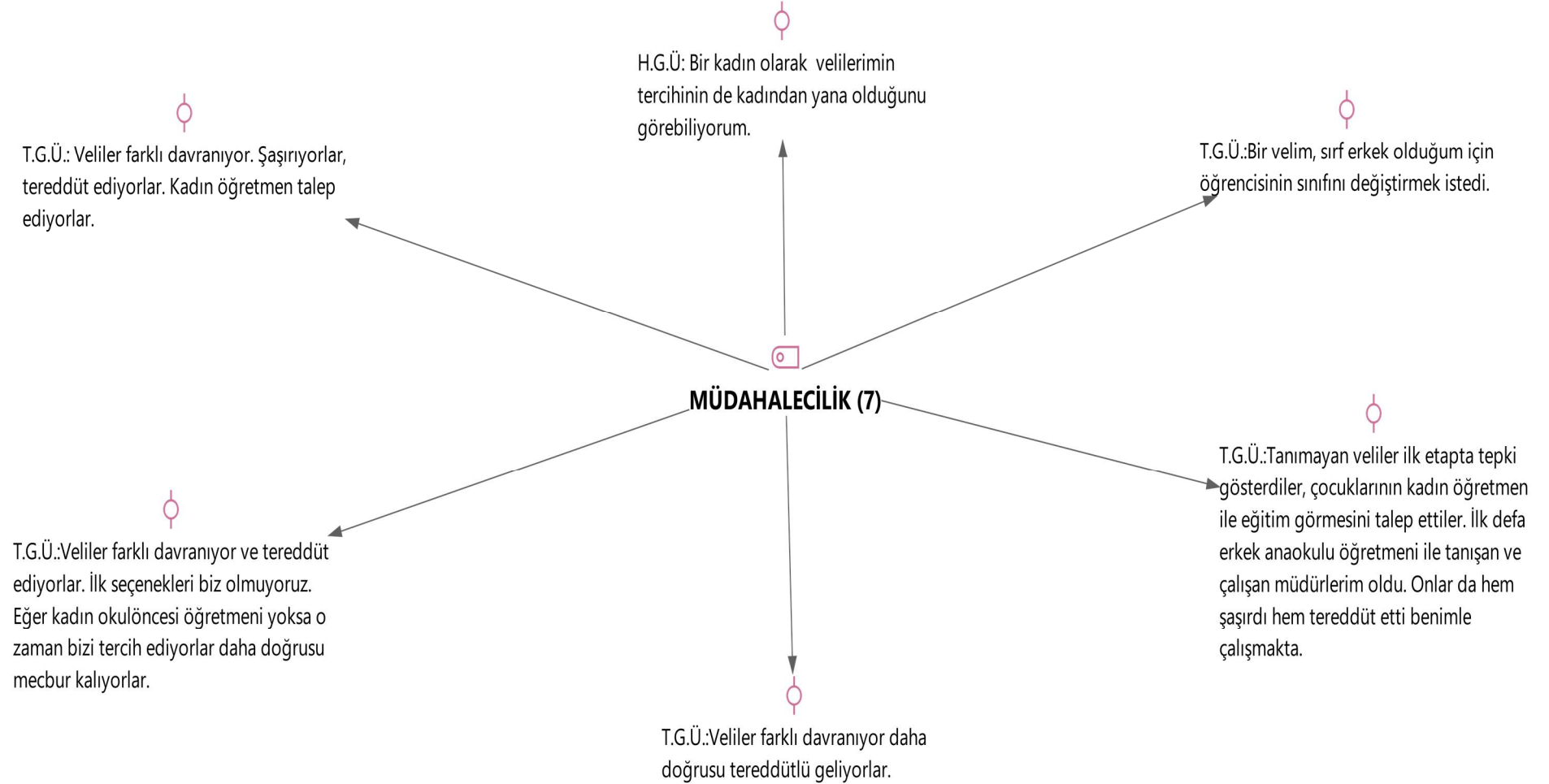
Token grup üyesi kadınlar ve hakim grup üyesi erkeklerin tamamı mesleği erkeklere atfetmektedir. Öyle ki, çalışma sonucunda mesleki uyumsuzluk frekansının en yüksek olduğu meslek orman mühendisliği olduğu ortaya konmuştur. Diğer bir deyişle, “*kadın mühendis*” olarak anılmaktan rahatsızlık duyan kadınlar dahi mesleğin

erkeğe uygun olduğu dile getirmektedir. 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.

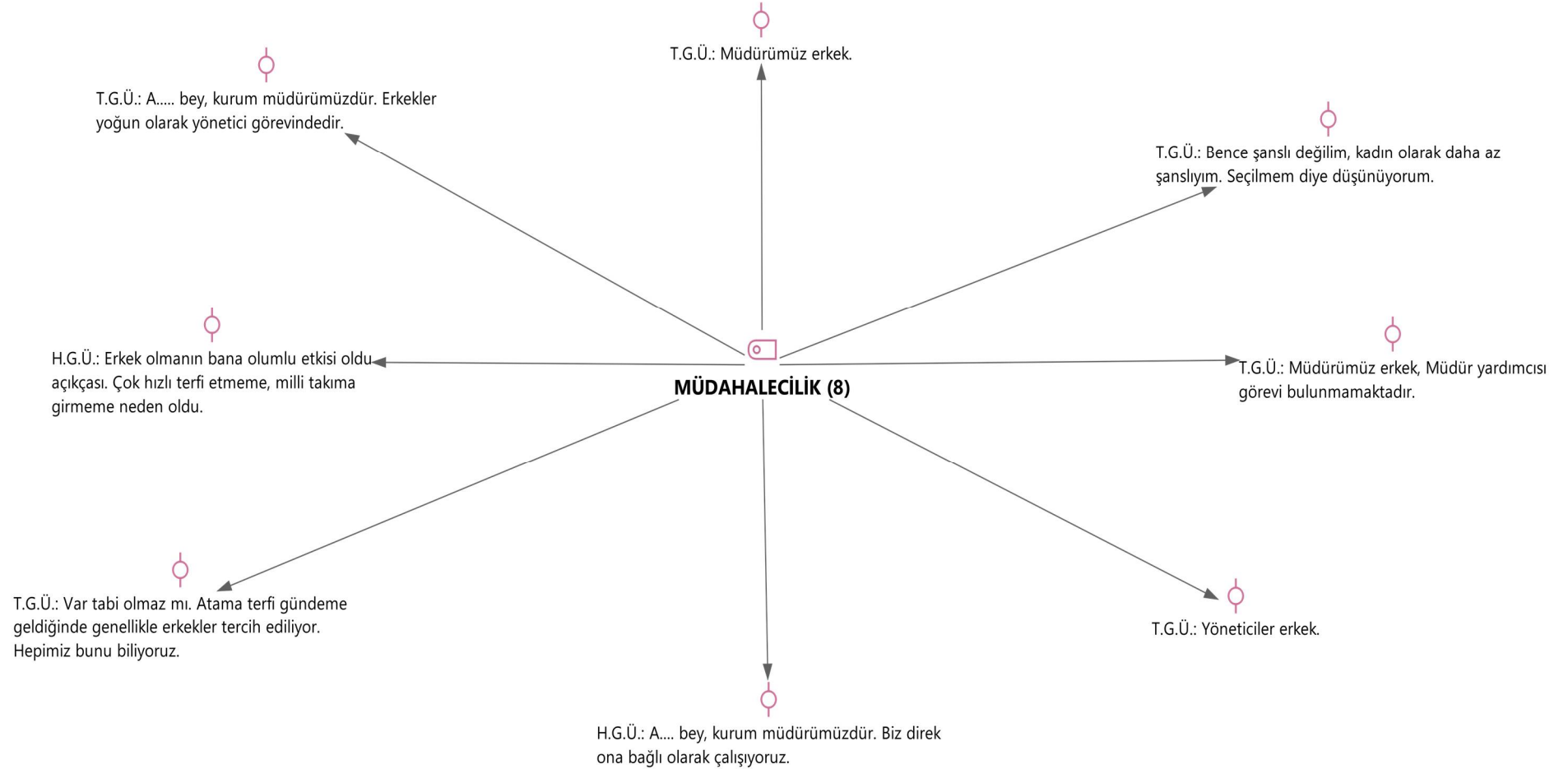
2.10.11. Müdahalecilik Kod Modeli

Bu bölümde tokenizmin son boyutu olarak ele alınan müdahalecilik deneyimi ana kod olarak belirlenmiştir. Söz konusu deneyimin türevleri bulunmaması nedeniyle alt kodlara ayrıştırılmamış ve tek boyut olarak ele alınmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar veri haline getirilerek müdahalecilik kodu altında tanımlanmıştır.

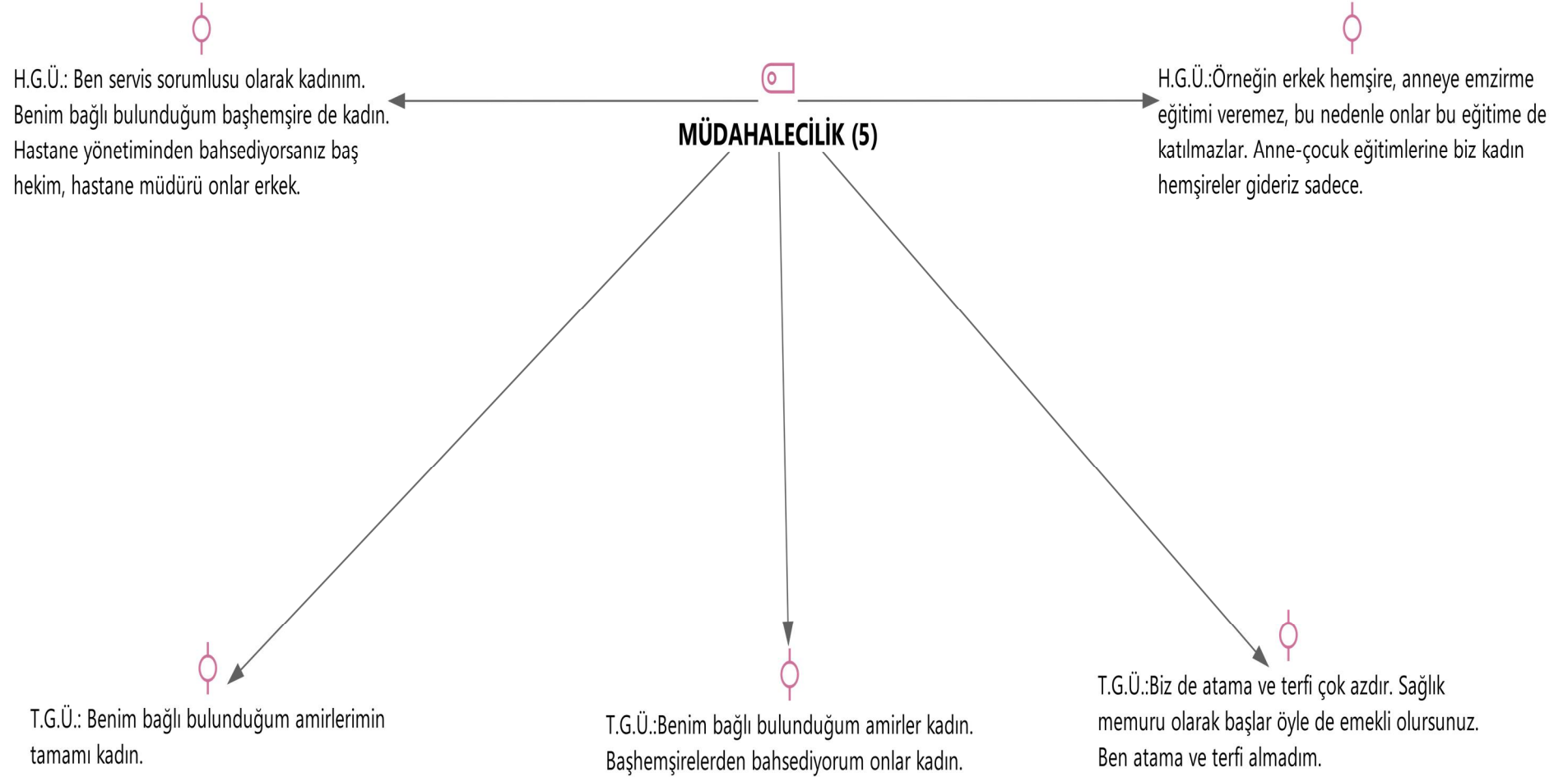
Şekil 36: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



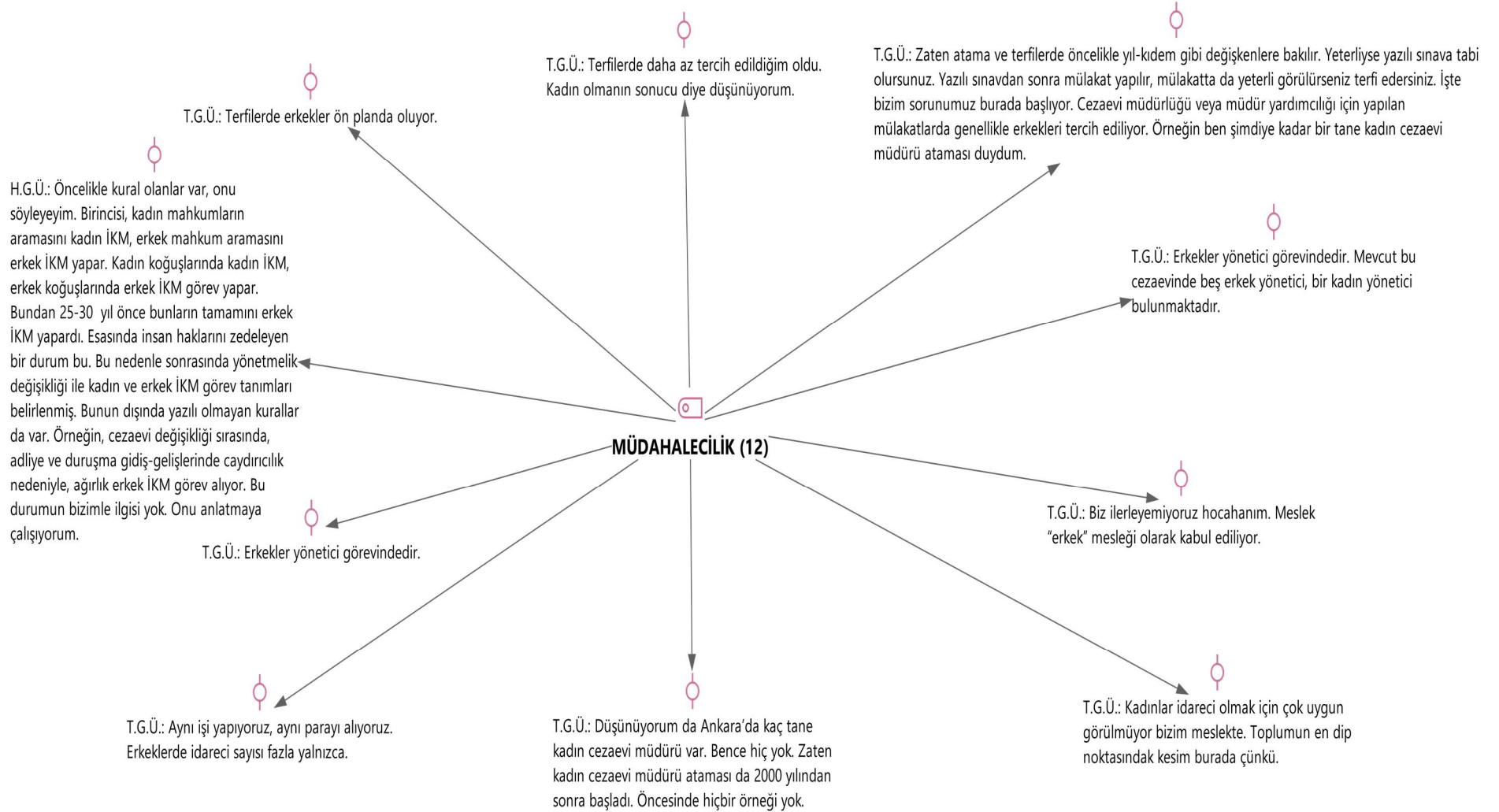
Şekil 37: Antrenörlere Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



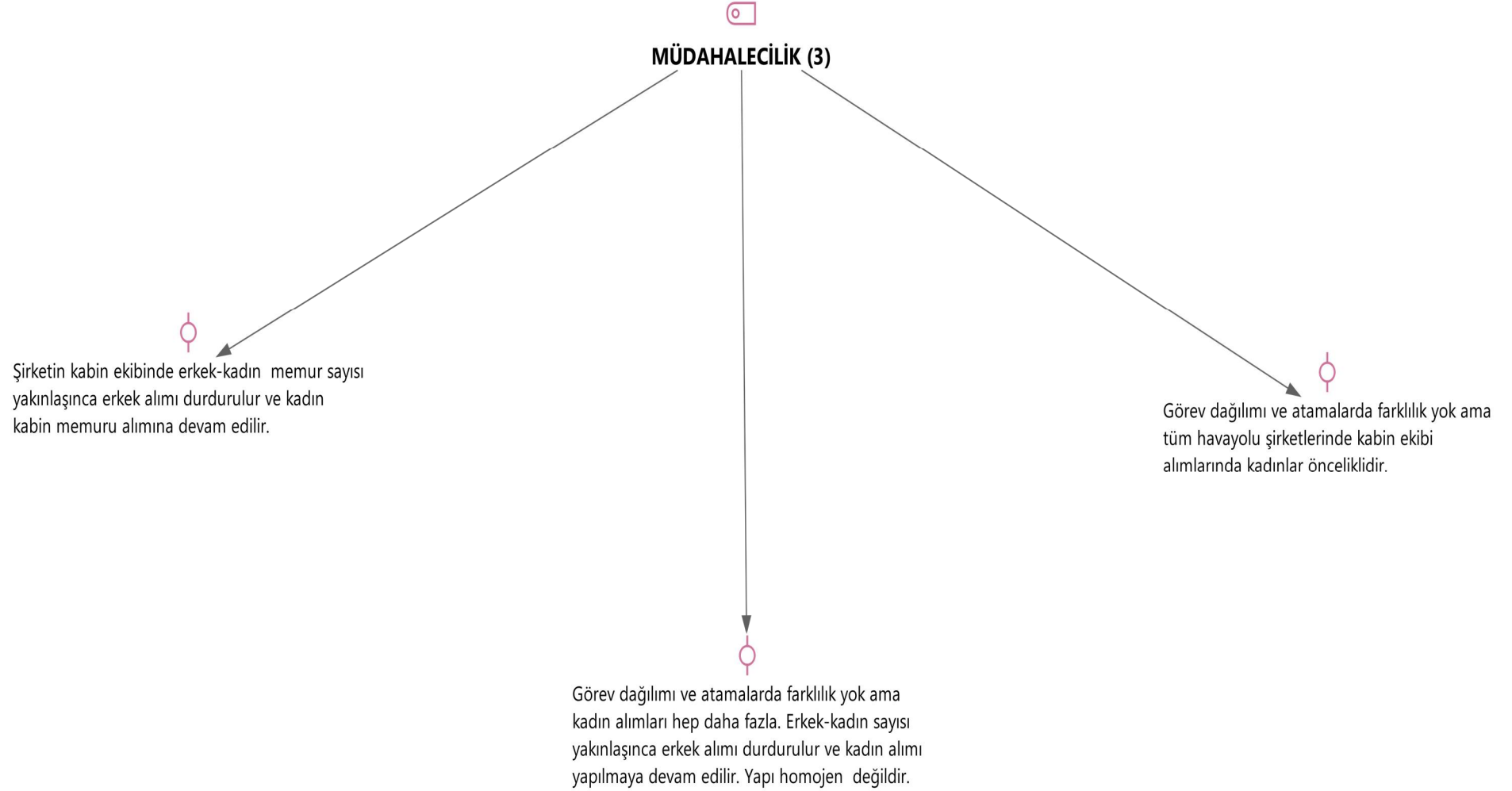
Şekil 38: Hemşirelere Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



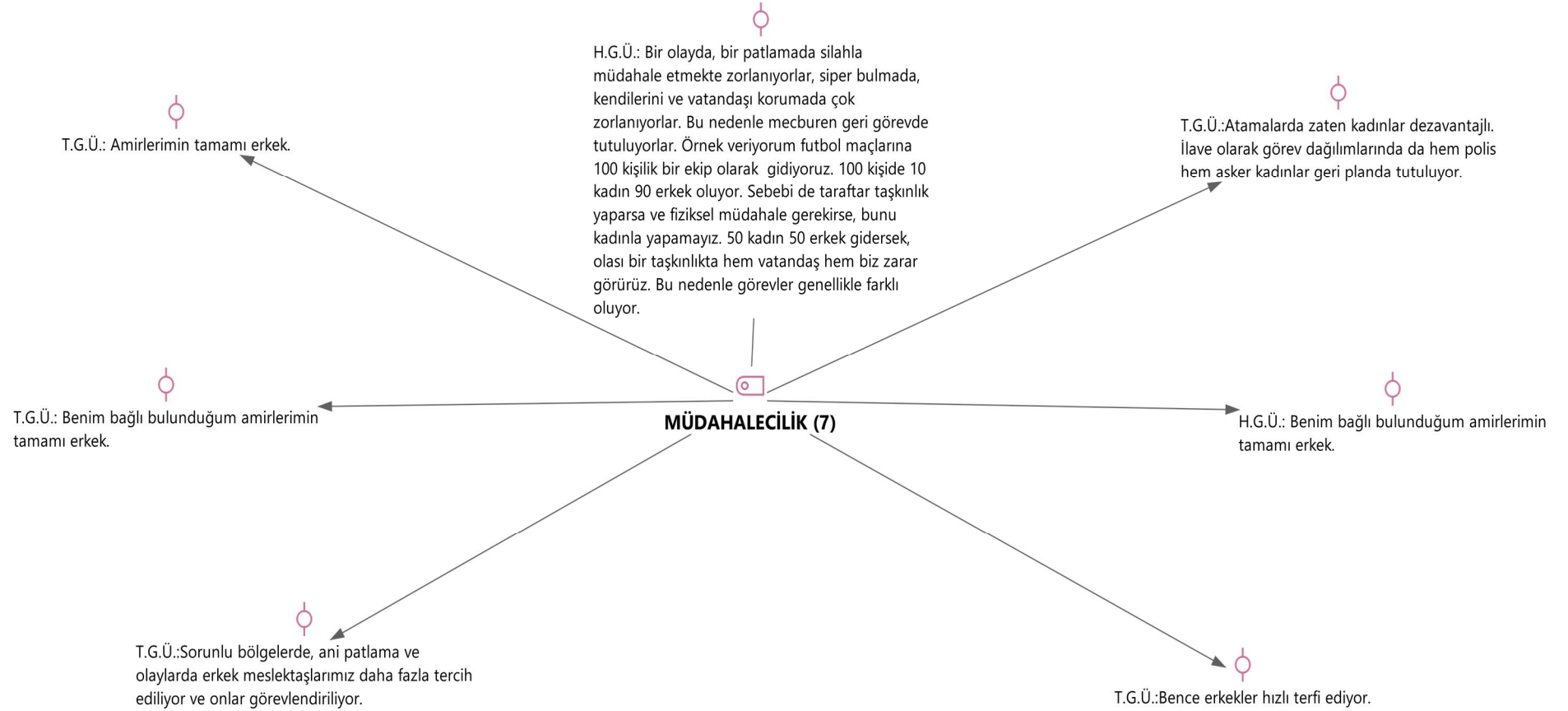
Şekil 39: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



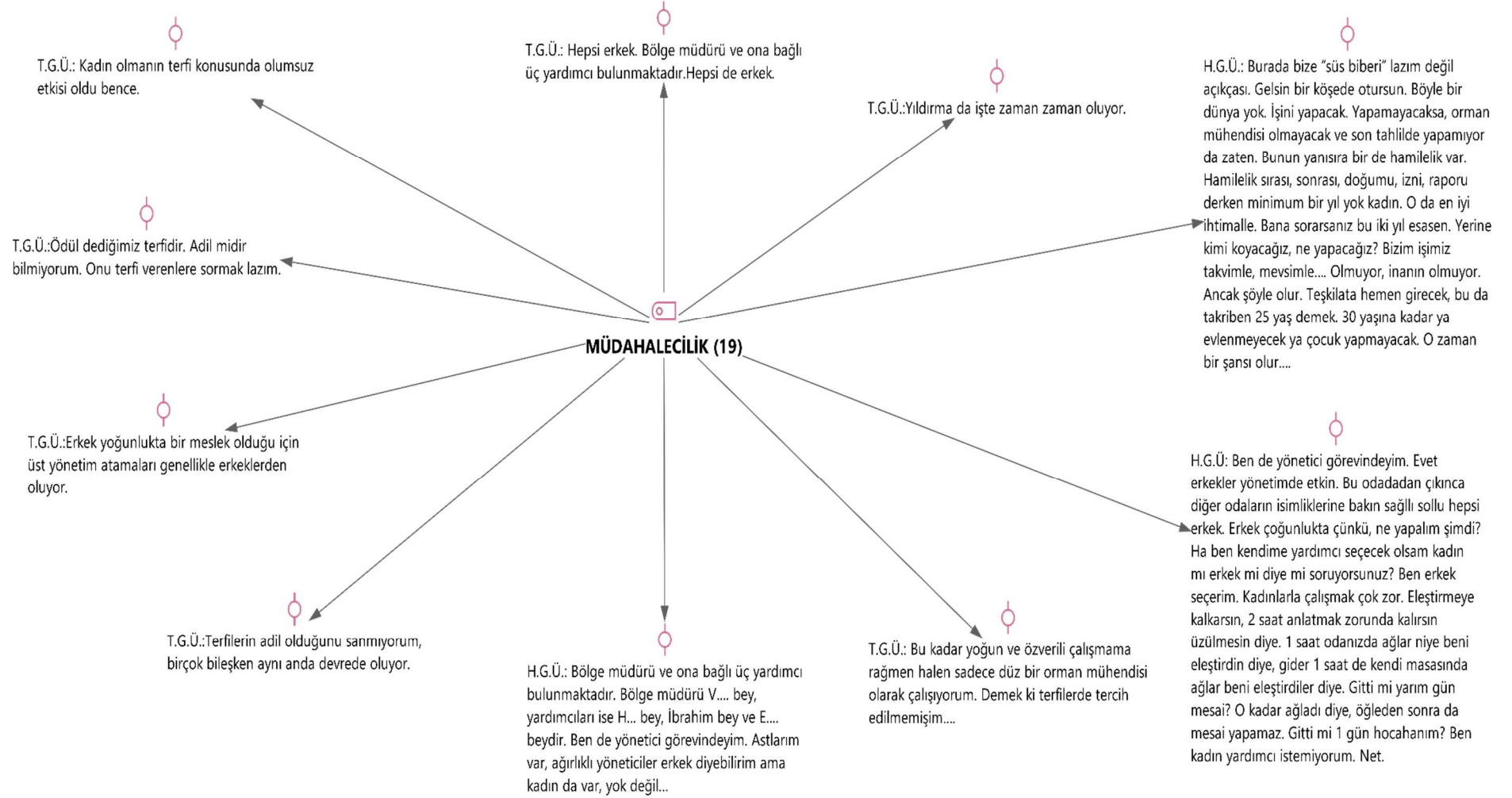
Şekil 40: Kabin Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 41: Polis Memurlarına Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



Şekil 42: Orman Mühendislerine Ait Müdahalecilik Kod - Alt Kod Modeli



2.10.12. Müdahalecilik Kod Modelinin Yorumlanması

Bu bölümde tokenizmin boyutları arasında yer alan müdahalecilik kodu değerlendirilmektedir. Token ve hakim grup üyeleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen söylem ve yorumlar meslekler özelinde tartışılmaktadır.

2.10.12.1. Okulöncesi Öğretmenleri

Token grup üyeleri müdahalecilik deneyimi ile karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Fakat söz konusu deneyim; ilerleme ve terfi olanaklarının kısıtlanması, güç, kaynak ve fırsat dağılımında eşitsizliği içermemektedir. Tam tersine çalışmaya katılan token grup üyesi üç erkek katılımcı da yönetsel görevlerde bulunmaktadır. Katılımcılardan biri Milli Eğitim Bakanlığı'nda üst düzey yönetici, diğer ikisi ise okul müdürü olarak görevlerine devam etmektedir. Diğer bir deyişle sınıfta bizzat öğretmenlik yapmamakta, öğrenci ile temas halinde bulunmamaktadırlar. Hakim grup üyesi konumunda bulunan kadın okulöncesi öğretmenleri ise sınıfta bizzat öğretmenlik yaparak görevlerine devam etmektedirler. Okulöncesi öğretmenliği müdahalecilik deneyimi; velilerin şaşkınlık, tereddüt, ikna ol(a)mama ve öğretmen değişikliği talebi şeklinde kendini göstermektedir. İlave olarak token grup üyelerinin tamamı mesleğe başladıkları ilk yıllarda kadın meslektaşlarından mentorluk desteği aldıklarını da ifade etmektedirler. Dolayısıyla token erkeklerin, hakim grup üyesi kadınlar tarafından müdahalecilik uygulamasına maruz bırakıldığı düşünülmemektedir. Bu düşüncenin iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi token erkekler, hakim grubun kendilerine karşı kısıtlayıcı eylemlerinin olmadığını kabul etmektedir. İkinci ise, çalışma sonucunda tokenlerin statüsünün en çok manipüle edildiği meslek grubu okulöncesi öğretmenliği olduğu saptanmıştır. O halde statüleri manipüle edilen tokenlerin müdahalecilik yöntemleri ile karşılaşması mümkün görünmemektedir.

Token erkekler, hakim grup üyesi kadınlara göre daha fazla yönetsel görev sorumlulukları almalarını iki nedenle açıklamaktadır. Token erkeklere göre bunların ilki, kadınların aile yaşamlarını önceliklendirmesi nedeniyle yönetsel görevlerin ilave sorumluluklarını almak istememesidir. İkinci neden ise zaten sayıca az olan token erkekler, bakanlığın açtığı yönetsel pozisyonlar için başvurduklarında erkek

kotalarının dolmaması sebebiyle avantajlı hale gelerek seçilmeleridir. Diğer bir deyişle, kadınların başvuru yaptığı yönetsel görevlerde yığılma olurken, erkekler de böyle bir yığılma olmamaktadır. Buna benzer bir durum yurtdışı görevlendirmelerinde de yaşanmakta ve token katılımcıların ikisi de başvurdukları yurt dışı çalışma ve eğitim ilanlarına başvurularının olumlu değerlendirildiğini ifade etmektedir.

2.10.12.2. Antrenörler

Token kadınlar çeşitli müdahale yöntemleri ile karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Erkek meslektaşlarına kıyasla cinsiyet statüleri itibari ile daha az şansları olduğunu belirtmekte, kurumda yer alan yöneticilerin neredeyse tamamının erkek olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Bununla birlikte sadece yönetsel görevlerde değil, mili takım seçmelerinde de erkekler avantajlı hale gelmektedir. Kadın antrenörler çocuk sporcuların yetiştirilmesi konusunda telkin ve talepler alırken, erkek antrenörler branşlarında çalışma ve kendilerine zaman ayırma imkanına kavuşmaktadır. Böylelikle milli takım seçmelerinde üstün performans göstererek, branşlarına uygun takımlarda yer alabilmektedirler.

2.10.12.3. Hemşireler

Token erkekler müdahalecilik deneyimi ile karşılaşmamaktadır. Hakim grup üyesi konumunda bulunan kadınlar tarafından güç, kaynak veya fırsat eşitsizliğine maruz bırakılmamaktadır. Hakim grubun müdahalecilik faaliyeti olmadığı gibi çelişkili bir biçimde tokenler yönetsel görevlerde daha hızlı ilerlemekte ve statü farklılıklarında da dile getirilen tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi durumu gündeme gelmektedir. Erkek tokenlerin hiçbiri mentorluk desteği almamış, yıllar içinde kendilerini geliştirmiştir.

2.10.12.4. İnfaz ve Koruma Memurları

Token kadınların tamamı çeşitli müdahale yöntemleri ile baş etmek durumunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Yeni bir terfi ve atamada gerekli tüm koşulları sağlamalarına rağmen hiçbiri tercih edilmemiştir. Yönetimin tamamının erkeklerden olduğunu ifade etmişlerdir. Tükiye’de 450 civarında cezaevi olduğunu ve söz konusu cezaevlerinden sadece birinde cezaevi müdürünün kadın olduğunu dile getirmişlerdir. Söz konusu kadın cezaevi müdürü Cumhuriyet tarihinin ilk kadın cezaevi müdürü olarak 2007 yılında atandığını ve gazetelerde haber olduğu ifade edilmiştir. Bu durumun token kadınların motivasyonunu azalttığı düşünülmektedir.

2.10.12.5. Kabin Ekibi Memurları

Token grup üyesi erkekler, kadınlar ile herhangi bir konuda mücadele halinde bulunmadıklarını ifade etmişlerdir. Güç, kaynak ve fırsat dağılımında adaletli bir yapı olduğunu dile getirmektedirler. Şirket kabin ekibi memuru alımında kadınları önceliklendirmekte olup, token erkekler bu durumu şirketin müdahalecilik eylemi olarak algılamaktadır. Bununla birlikte tokenler şirket üst yönetiminin, hizmet başkanlıklarının, kontrol kabin ekibi memurlarının erkeklerden tercih edilmesini ise erkeklerin çalışkan, özverili ve pratik olmaları ile açıklamaktadırlar.

Toplamda 12.000 kabin ekibi memuru çalışanın bulunduğu şirkette 60 kişi kontrol kabin memuru olarak çalışmaktadır. Kontrol kabin memurları, uçuş sırasında kabin ekiplerinin yolcuların güvenlik ve konforunu temin edip etmediğini denetlemekte bu duruma uygun raporlar düzenleyerek söz konusu ekibin olası eksiklikleri karşısında kurum içi eğitime tabi tutulmalarını veya memnuniyet karşısında ise söz konusu ekip üyelerinin terfi ve atama dosyalarına bu raporların eklenmesini sağlamaktadırlar. 12.000 kişi içinden 60 kişi olarak seçilen kontrol kabin ekibinin 46 erkek, 24 kadından oluştuğu ifade edilmektedir. Kabin ekibi memuru olarak oransal azınlıklarını dile getiren token erkekler, kontrol kabin ekibindeki oransal artışlarını “çok çalışmakla” açıklamaktadır. Benzer bir biçimde VIP uçuşlarda yer alan 70 kişilik ekibin 55 erkek ve 15 kadından oluşması; şirkette bulunan 14 hizmet

başkanlığının birinde kadın yönetici, diğer 13 başkanlığın erkeklerde olması da gayretli ve çalışkan ve bir miktar da “rastlantı” olarak ifade etmektedirler.

2.10.12.6. Polis Memurları

Kadınlar komiser ve komiser yardımcılığı gibi yönetsel pozisyonlar için tercih edilmediklerini dile getirmekte 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.

2.10.12.7. Orman Mühendisleri

Token kadınlar yoğun ve özverili çalışmalarına karşın terfi ve atamalarda tercih edilmediklerini dile getirmektedirler. Meslekte deneyimin önemli olduğuna dikkat çekmekte fakat atama ve terfilerde kadınların deneyimlerine itibar edilmediğini ve bu nedenle de tercih edilmediklerini dile getirmektedirler. Kadın olmanın kendileri aleyhine çalışan bir yapıyı hazırladığını, tercih olasılıklarının düştüğünü dile getirmektedirler.

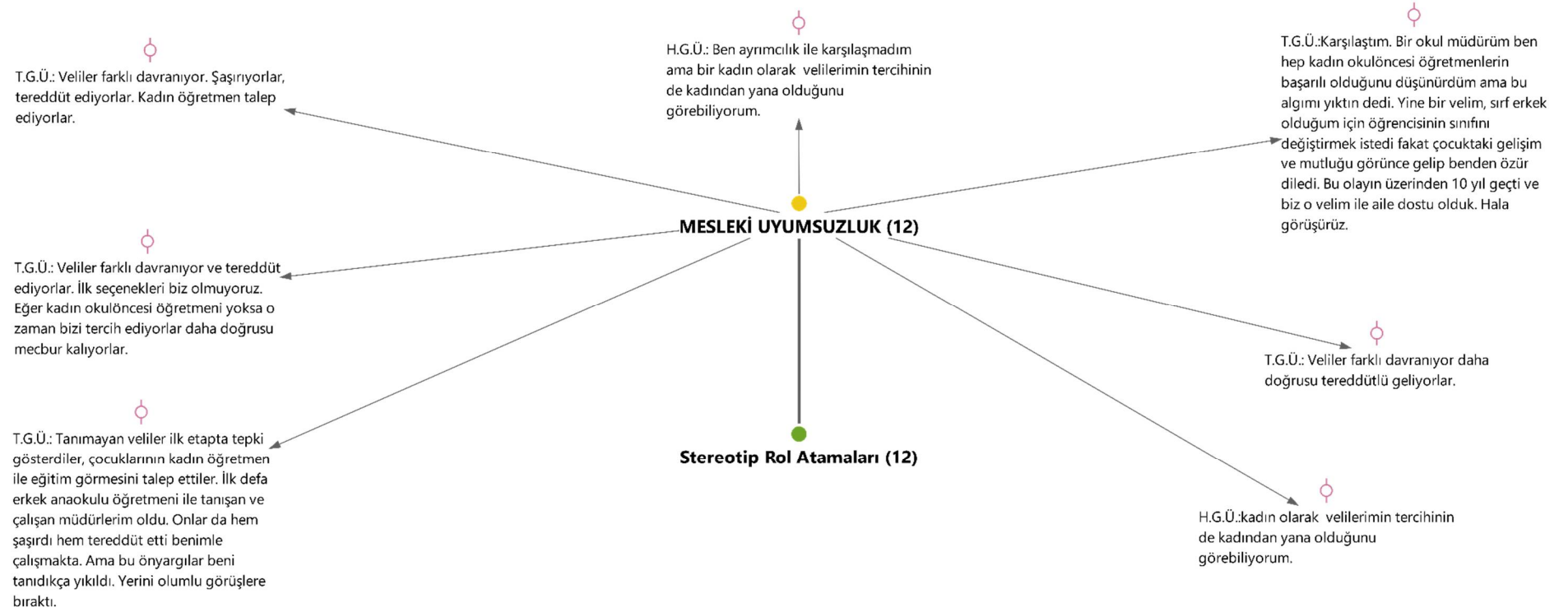
Kadınların orman mühendisliği mesleğinde ve yönetsel görevlerde az olmalarını “kadınların tercihi” olarak açıklayan hakim grup üyeleri, kadınların kurulu düzen, konfor ve refahı kariyerden daha fazla önemsediklerine vurgu yapmakta ve kendilerini bu konuda sorumlu tutmadıklarını ifade etmektedirler. Arazi uygulamalarından uzak durmak isteyen kadınların “yeterince” deneyim elde edemedikleri için yönetsel görevlerde tercih edilmediklerini bununla birlikte token kadınlar, sadece “erkek” olmaları nedeniyle yönetsel görevlere atanan orman mühendisleri olduğunu belirtmekte, kendilerinin ise geri planda tutulduğunu dile getirmektedirler.

2.11. KOD İLİŞKİLERİ HARİTALARI

Çalışmada kullanılan MAXQDA Pro Analytic 2018 programının okuyucuya sunduğu en önemli görsel araçlardan ikincisi 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. Örneğin uluslararası proje ve çalışmalarda kod haritaları, veriler arasındaki ilişkileri anlaşılır biçimde göstermeye olanak tanımaktadır.

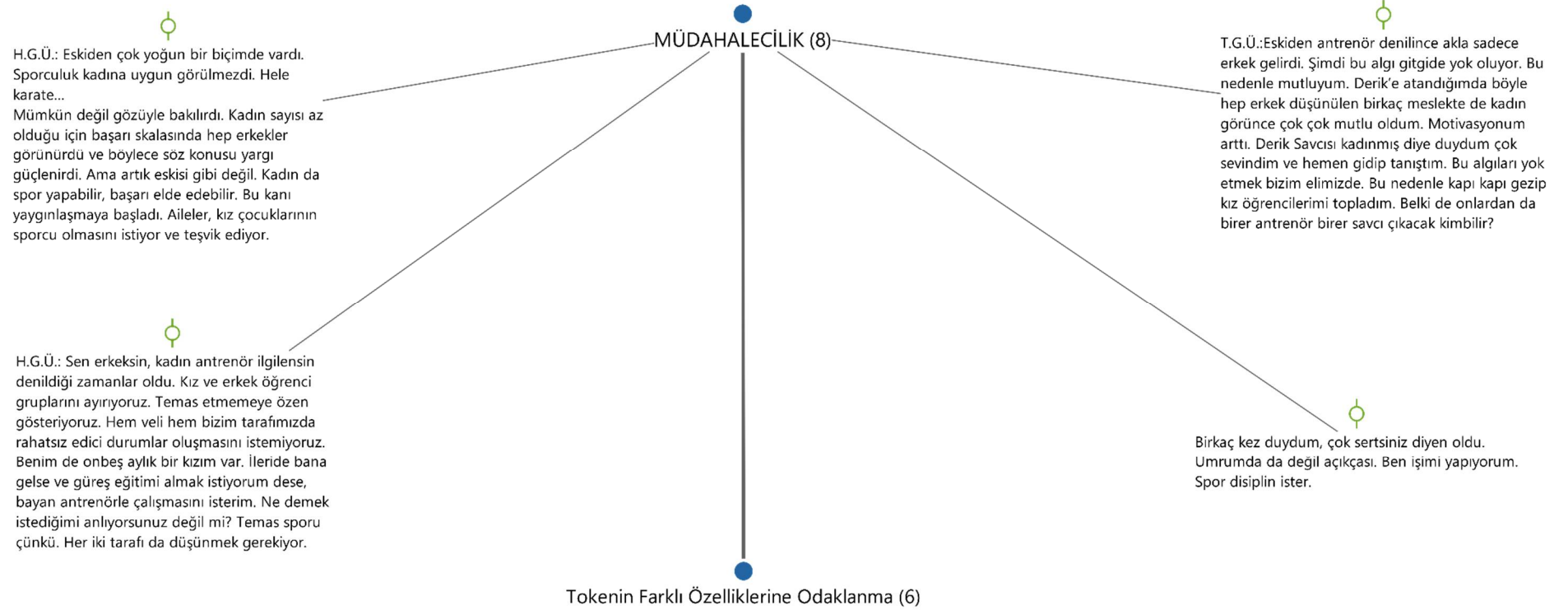
Çalışmada kod haritaları oluşturulmasındaki temel amaç; tokenizmin boyutlarını ifade eden altı ana kodun (Performans Baskısı, Yükseltilmiş Sınırlar, Rol Kuşatması, Statü Farklılıkları, Mesleki Uyumsuzluk ve Müdahalecilik) ve söz konusu ana kodlara bağlı alt kodların her bir meslek grubunda hangi kodlar ile yoğun etkileşimde olduğu konusunda okuyucuyu bilgilendirmektir. Örneğin, okulöncesi öğretmenliği mesleğinde öne çıkan kodun hangisi olduğu ve söz konusu kodun hangi kod veya kodlarla etkileşim içinde olduğu konusunda okuyucuyu görseller yardımıyla bilgilendirmektedir.

Şekil 43: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Kod İlişkileri Haritası



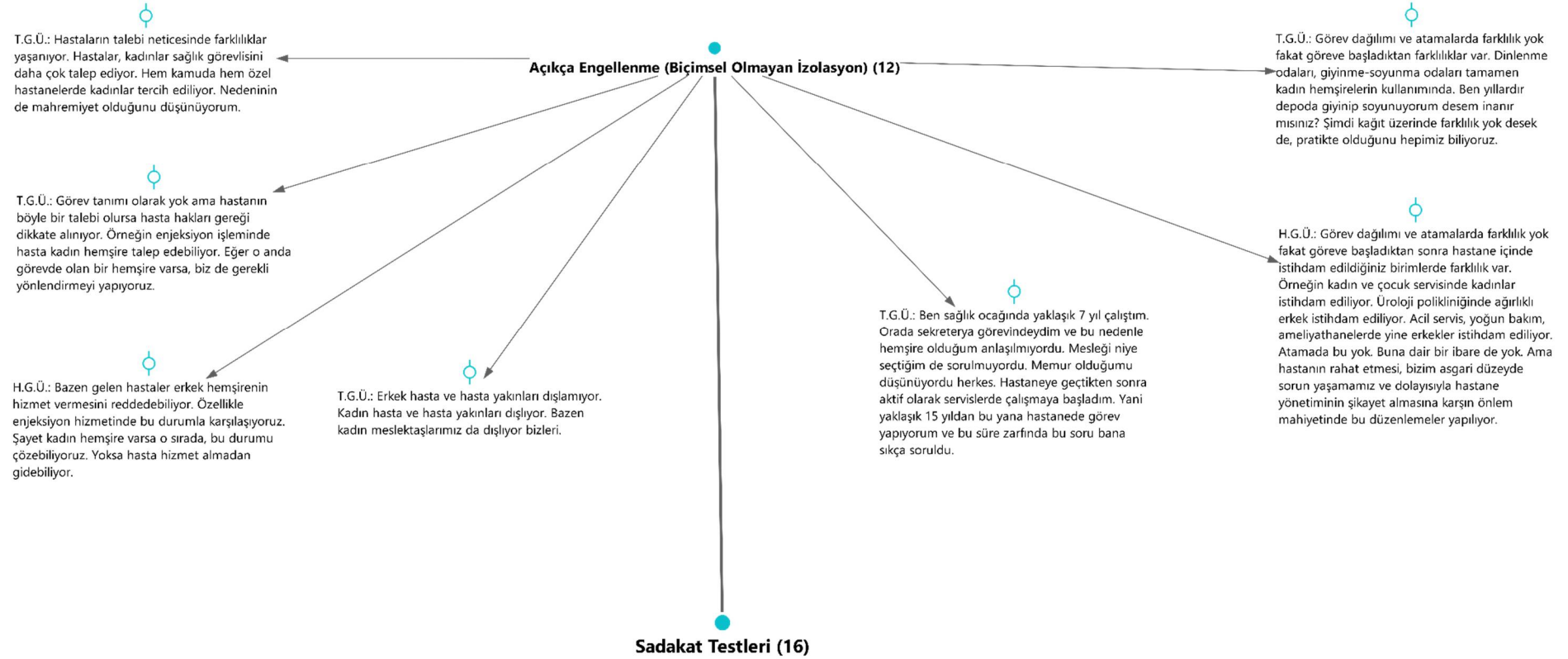
Okulöncesi öğretmeni katılımcılar ile yapılan görüşmelerde mesleki uyumsuzluk ve rol kuşatması ana koduna bağlı stereotip rol atamaları arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle söz konusu mesleğe tokenlerin uygun olmadığı düşüncesinin temelinde yatan ana söylem kadınlara atfedilen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

Şekil 44: Antrenörlere Ait Kod İlişkileri Haritası



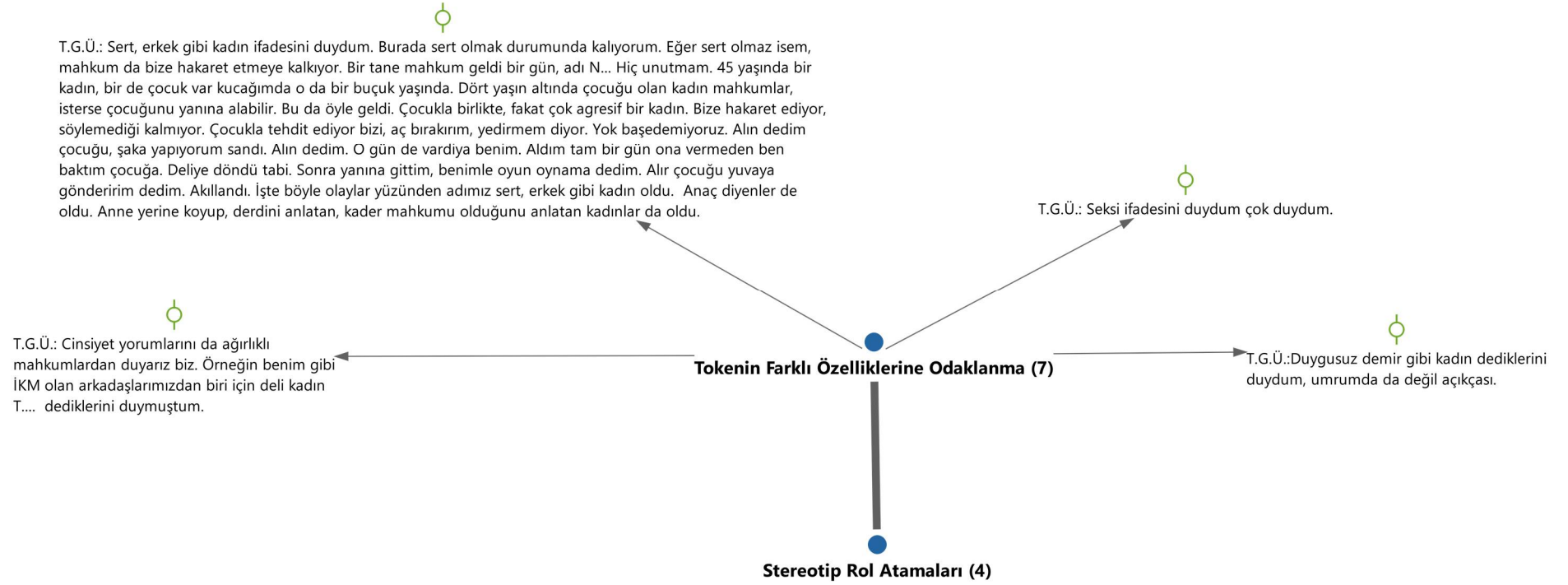
Antrenör katılımcılar ile yapılan görüşmede müdahalecilik kodu ile performans baskısı ana koduna bağlı tokenin farklı özelliklerine odaklanma alt kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan katılımcıların müdahale yöntemleri ile karşı karşıya kalma, terfi ve atamalarda göz ardı edilmelerinin temelinde tokenlerin yaptıkları işlere değil, yer aldıkları grupta token olmalarına neden olan temel özelliklerine odaklanılmasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 45: Hemşirelere Ait Kod İlişkileri Haritası



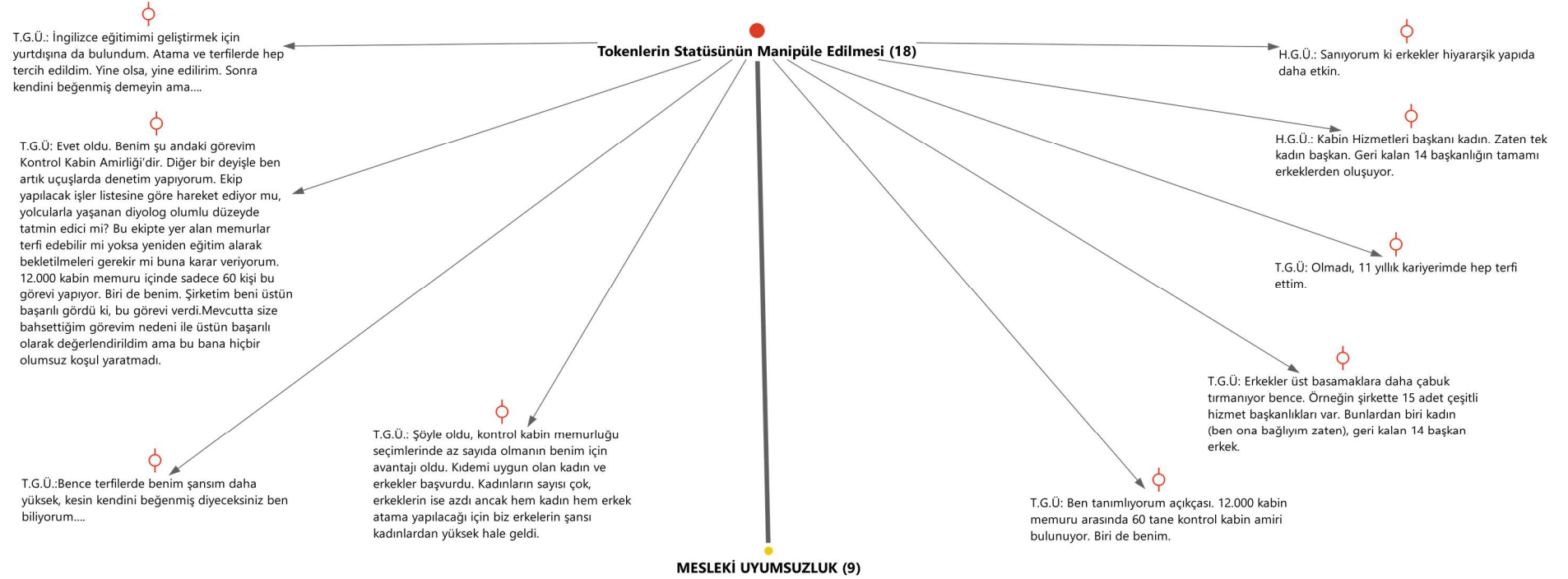
Hemşireler ile yapılan görüşmelerde yükseltilmiş sınırlar ana koduna bağlı açıkça engellenme (biçimsel olmayan izolasyon) ve sadakat testleri alt kodları arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, token hemşirelerin en çok karşılaştığı tokenizm deneyimi yükseltilmiş sınırlar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

Şekil 46: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası



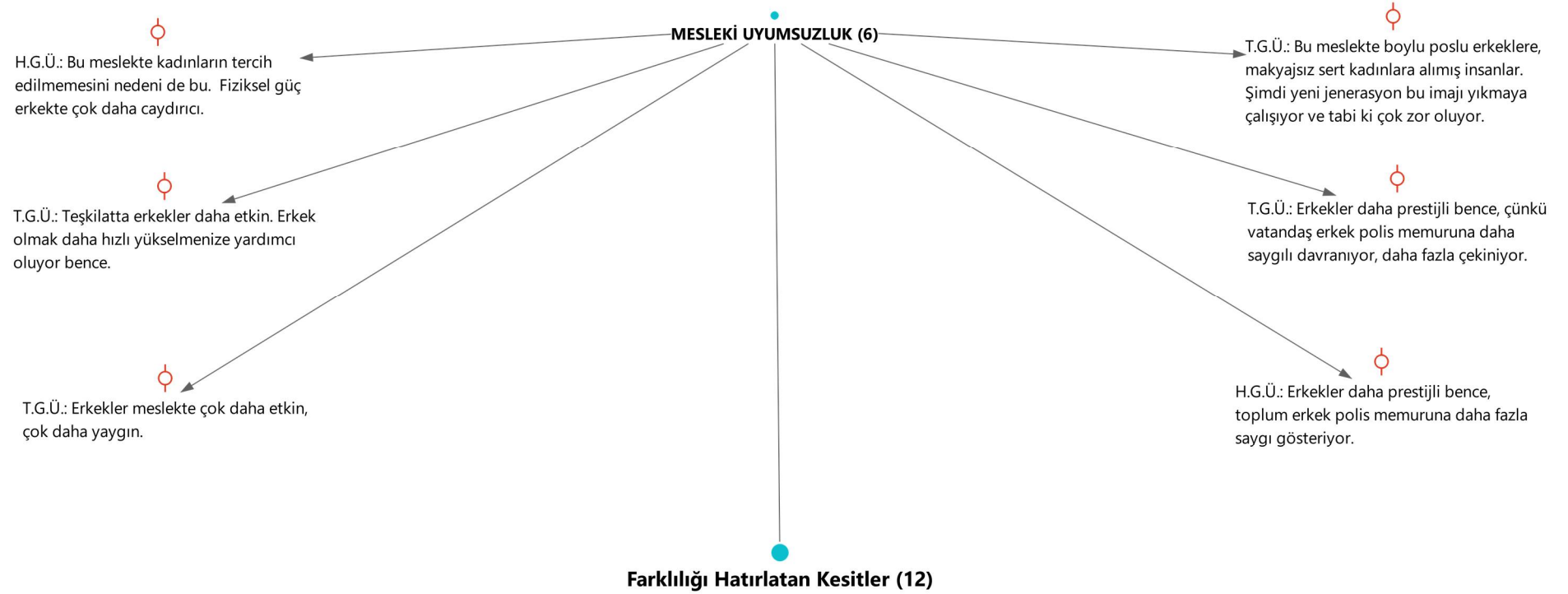
İnfaz ve Koruma Memurları ile yapılan görüşmede performans baskısı ana koduna bağlı tokenin farklı özelliklerine odaklanma alt kodu ile rol kuşatması ana koduna bağlı stereotip rol atamaları alt kodu arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan token kadınların performans baskısı yaşamasının temelinde başarısızlık ve/veya yetersizlik değildir. Token kadınlar, kadın olmaları nedeniyle görünür hale gelmekte ve söz konusu görünürlük çeşitli sıfatlar almaları ile sonuçlanmaktadır.

Şekil 47: Kabin Ekibi Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası



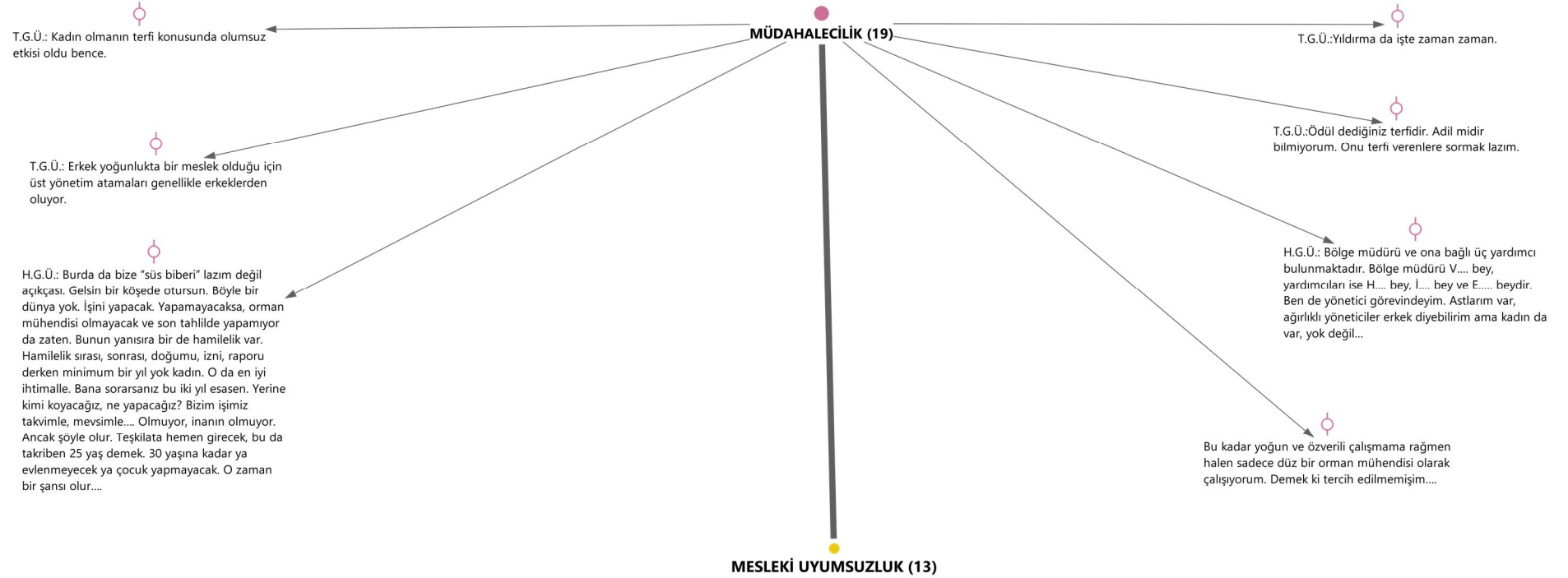
Kabin ekibi memurları ile yapılan görüşmede mesleki uyumsuzluk kodu ile statü farklılıkları ana koduna bağlı tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi alt kodu ile arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Fakat bu ilişki söz konusu kodların birbirini tamamlaması yönünde değildir. Tam tersine meslekte yer alan katılımcılar, token erkeklerin mesleki uyumsuzluklarını ifade etmekle birlikte yine aynı katılımcılar tokenlerin statüsünün manipüle edildiğini de ifade etmektedirler. Diğer bir deyişle yapılan çalışmada tokenlerin mesleki uyumsuzluğu kabul edilmekle birlikte, iş ve görevlerinde en hızlı ilerleyen tokenler de, kabin ekibi memuru erkek tokenlerdir. Bu bağlamda kabin ekibi memuru token erkeklerin cam merdiven deneyimi yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Şekil 48: Polis Memurlarına Ait Kod İlişkileri Haritası



Polis memurları ile yapılan görüşmede mesleki uyumsuzluk kodu ile yükseltilmiş sınırlar ana koduna bağlı farklılığı hatırlatan kesitler alt kodu ile arasında yoğun bir etkileşim olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, söz konusu meslekte yer alan token kadınların mesleğin cinsiyet tiplemesine uygun olmadığı düşüncesi kadınların fiziksel yetersizlikleri ve caydırıcılıklarının az olması ile açıklanmaktadır. Meslekteki token kadınları bu farklılığı hem toplum hem hakim grup tarafından sıklıkla hatırlatılmaktadır. Bu bakış açısı da hakim grup üyesi erkeklerin meslekte daha baskın ve daha itibarlı olduğu algısını pekiştirerek, kariyer yollarını açmaktadır.

Şekil 49: Orman Mühendislerine Ait Kod İlişkileri Haritası



Orman mühendisleri ile yapılan görüşmede müdahalecilik 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 tiplemesine uygun olmadığı düşüncesi hakim grup tarafından sıklıkla vurgulanmaktadır. Söz konusu vurgu, müdahalecilik yöntemleri ile pekiştirilmekte ve token kadınların meslekte ilerlemelerine set oluşturmaktadır. Yönetimsel görev ve sorumlulukların neredeyse tamamı hakim grup üyeleri tarafından üstlenilmekte fakat kadınların söz konusu görevlerde yer al(ma)mayışları mesleğe uygun olmamaları ile açıklanmaktadır.

2.12. KELİME BULUTLARI

Çalışmada kullanılan MAXQDA Pro Analytic 2018 programının okuyucuya sunduğu en önemli görsel araçlardan üçüncüsü ise kelime bulutlarıdır. Kelime bulutları, araştırmacının katılımcılar ile yaptığı görüşmeler sırasında katılımcıların en çok kullandığı sözcüklerden oluşmaktadır. Katılımcıların konuşma sırasında en çok vurgu yaptığı diğer bir deyişle frekansı en yüksek sözcük, kelime bulutunun ortasında yer almaktadır. Katılımcıların en çok kullandığı diğer sözcükler ise en çok kullanılan sözcüğün etrafında yer almakta ve böylece kelime bulutu oluşmaktadır. Kelime bulutları tıpkı kod haritaları gibi dil engelinin üstesinden gelmekte, en çok kullanılan sözcük, araştırma konusu ile katılımcının düşüncesi arasındaki ilişki hakkında ipucu barındırmaktadır.

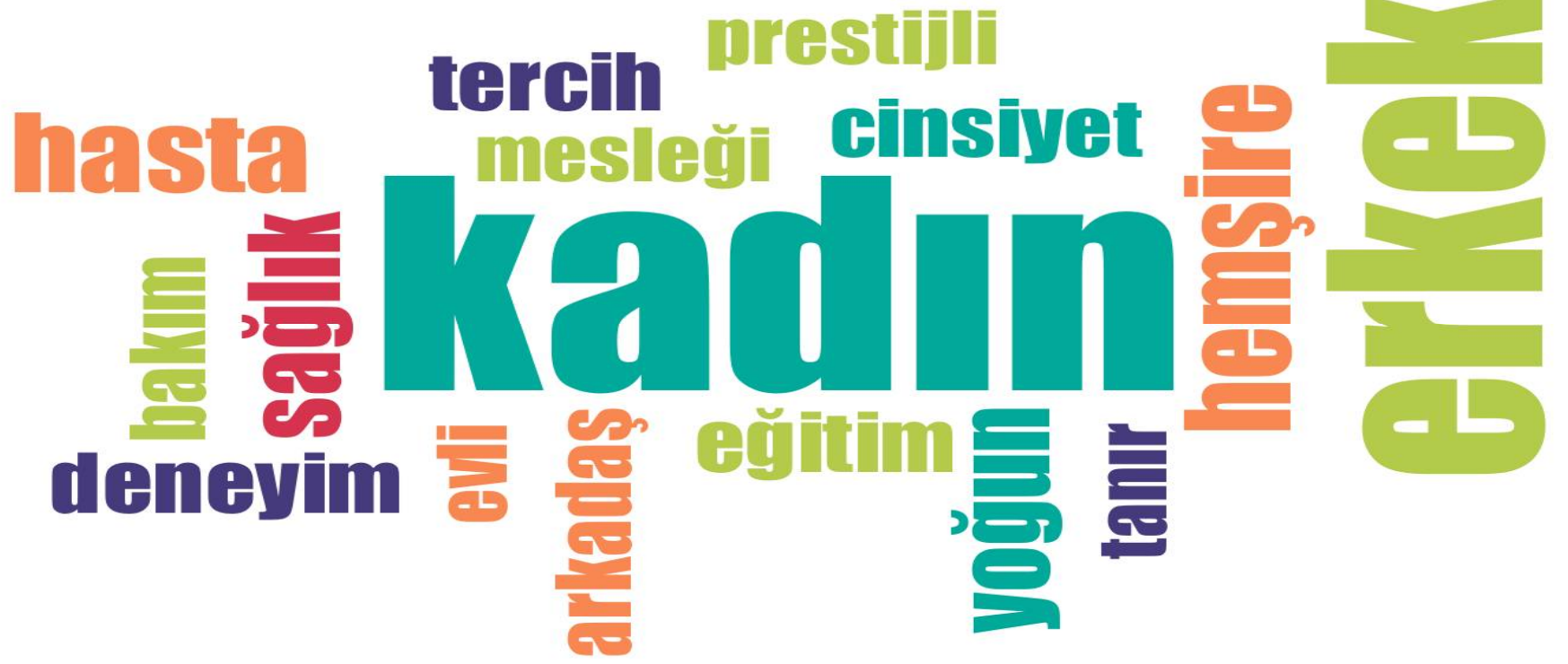
Şekil 50: Okulöncesi Öğretmenlerine Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



Şekil 51: Antrenörlere Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



Şekil 52: Hemşirelere Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



Şekil 53: İnfaz ve Koruma Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime



Şekil 54: Kabin Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



Şekil 55: Polis Memurlarına Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



Şekil 56: Orman Mühendislerine Ait Görüşme Belgelerinin Kelime Bulutu



SONUÇ VE ÖNERİLER

Kanter (1977a) çalışmasında sayısal olarak %15 ve altında olan azınlık grubun tokenizmin boyutları olarak ele aldığı performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması deneyimleri ile karşılaştıklarını ifade etmektedir. Kanter (1977a)'ın ortaya koyduğu söz konusu boyutlara eklemeler yapan Yoder (1991, 1996, 2002), Tokenizm Teorisi bağlamında statü farklılıkları, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik deneyimlerinin de varlığına dikkat çekmiş ve bu deneyimlerin de tokenizm sürecinde var olduğunu ifade etmiştir.

Çalışmada tokenizmin olumsuz deneyimlerini irdelemek amacıyla 41 katılımcı ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş olup, söz konusu katılımcıların meslek ve grup bazında dağılımları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Grup ve Meslek Dağılımları

	Okulöncesi Öğretmenleri	Antrenörler	Hemşireler	İnfaz ve Koruma Memurları	Kabin Ekibi Memurları	Polisler	Orman Mühendisleri	Toplam Katılımcı Sayısı
Token Grup	3	2	3	2	3	3	3	19
Hakim Grup	3	3	3	3	4	3	3	22
Toplam Katılımcı Sayısı	6	5	6	5	7	6	6	41

Bu çalışmada, sayısal azınlık olmanın tokenizmin olumsuz deneyimlerine tek başına etki ettiğine dair çok kısıtlı ispat bulunmaktadır. Çalışmada yer alan 11'i kadın, 9'u erkek toplam 20 tokenin deneyimlerinin aynı olmadığı tespit edilmiştir. İlave olarak çalışmada yer alan 10'u kadın, 11'i erkek toplam 21 hakim grup üyesinin de tokenlere bakış açılarında da farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, yer aldığı meslekte cinsiyet statüsü itibarı ile sınırlı sayıda 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. O halde, sınırlı temsil tek başına bir kriter değildir ve token deneyimlerini etkileyen başka faktörler de bulunmaktadır.

Kadın ve erkek tokenlerin rol yüklenimlerinin farklı olması farklı deneyimler elde etmelerine neden olmaktadır. Toplumun kadına yüklediği roller ile erkeğe yüklediği rollerin farklılığı token statüsünde bulunan kadın ve erkeğin edindikleri deneyimlere etki etmektedir. Çalışmanın yapıldığı meslek gruplarında hakim grup üyesi veya token grup üyesi farketmeksizin kadınların tamamı sert, anaç, seksi, sevimli ve şirin gibi sıfatlar ile anılırken çalışmaya katılan erkek tokenlerin hiçbiri meslek yaşamı boyunca sıfatlandırılmamıştır. Diğer bir deyişle sadece kadınların stereotip 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 yaratmaz iken, 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 da 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 anılır iken, 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. Diğer bir deyişle kadınların egemen olduğu mesleklerde bulunan erkeklerin oluşturduğu sosyal bağlam sanıldığından çok daha karmaşık bir görünüm sergilemektedir. Çalışmaya katılan token erkekler, geleneksel maskülen rollerine sahip çıkmakta ve bulundukları meslek ile içsel bir çelişki yaşamamaktadır. Kendilerini daha analitik, daha yorumlayıcı ve daha dinamik bulan token erkekler “maço” kimlikten özellikle uzak durmakta ve içinde bulundukları sosyal bağlamı da bu yönde etkileyebilmektedirler. Bu nedenle bulundukları meslekte azınlık olmalarına karşın token konumunda bulunan erkekler,

yönetmel 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 yönetmel sorumluluklar alarak öğretmenlik görevlerini sonlandırmaktadır. Benzer bir durum kabin ekibi memurluğunda da göze çarpmaktadır. Kabin ekibi memuru token erkeklerin tamamı, kariyerleri boyunca terfi ederek ilerlemiş ve yönetmel görevler almışlardır. Bununla birlikte aynı durum token kadınlar için söz konusu olamamaktadır. Bulundukları meslekte sayısal olarak azınlıkta bulunan token kadınlar, yönetmel 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.

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 bulundukları mesleği seçme konusunda öneride bulunmak istemedikleri gözlemlenmektedir. Diğer bir deyişle, tokenizm deneyimlerini elde eden ve hakim gruptan ayrı tutulan token kadınlar pasif eylem tercihinde bulunmaktadır. 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 yönetmel 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 eden 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 aldığını da ifade etmektedir. Token kadınlar ise hiç mentorluk desteği almadıklarını ifade etmektedir.

Araştırma sonucunda Kanter (1977a,b)'in ortaya koyduğu performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması deneyimleri ile Yoder (1991,1996,2002)'in ifade ettiği statü farklılıkları, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik deneyimleri ne ilişkin elde edilen bulguları aşağıda gibi özetlemek mümkündür:

Performans Baskısı: Token kadın ve erkek gruplarının her ikisi de performans baskısı yaşarken, söz konusu performans baskısı içinde toplum baskısı ve intikam endişesi ile en çok karşı karşıya kalan grup token kadınlardır.

Yükseltilmiş Sınırlar: Hakim kadın ve erkek grupların her ikisi de birbirlerine biçimsel olmayan izolasyon uygularken, erkeklerin hakim grubun kültürünü daha fazla dayattıkları tespit edilmiştir.

Rol Kuşatması: Kadınlar rol kuşatması deneyimine daha çok maruz kalırken, erkeklerin rol kuşatması deneyimini hiç elde etmedikleri görülmüştür.

Mesleki Uyumsuzluk: Kadın token ve erkek tokenlerin her ikisinin de mesleki uyumsuzluğu bulunduğu hakim grup karşısında zorluklarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Mesleki uyumsuzluğu bulunan kadınların terfi ve ilerleme olanakları kısıtlı iken, erkeklerin terfi ve ilerlemeleri çok daha hızlı gerçekleşmektedir. Bununla birlikte tokenlerin statüsünün manipüle edilerek sürecin token lehine çalışması durumu sadece

erkeklerde gözlemlenmiştir. Diğer bir deyişle erkeklerin token olma durumu onlara ‘cam merdiven’ olarak hizmet etmektedir.

Statü Farklılıkları: Kadınların cinsiyet kategorisi itibari ile erkeklere kıyasla görece olarak düşük statüde kabul edildikleri tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, statü seviyelendirme süreci erkeklerin lehine çalışmaktadır. Örneğin, hemşire olarak görev yapan erkeklerin çoğuna hasta ve hasta yakınlarının ‘abi’ veya ‘doktor bey’ diye hitap ettikleri öğrenilmiştir. Statü seviyelendirme olarak ifade edilen bu durum kadınların ise aleyhine çalışmaktadır. İnfaz ve koruma memuru kadınlar ile orman mühendisi kadınların ise erkekler tarafından ‘fazla kibar’ hareketlerle ‘itibarsızlaştırıldıkları’ düşünülmektedir.

Müdahalecilik: Kadın tokenlerin erkek tokenlere kıyasla çok daha fazla müdahalecilik uygulaması ile karşı karşıya geldiği tespit edilmiş ve mesleki uyumsuzluk boyutu ile paralel bulgular elde edilmiştir. İlave olarak, gerek işe alım başvurularında gerekse mülakat aşamasında kadınlar ikinci planda değerlendirilmektedir.

Çalışma verilerinden elde edilen bulguların değerlendirilmesi ile araştırma sürecinde araştırmacının elde ettiği veri ve gözlemleri neticesinde token olmanın yarattığı olumsuz sonuçların asgari düzeye indirilmesi amacıyla çeşitli 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.
- Üniversiteler bünyesinde mentorluk hizmet birimleri oluşturmak. Söz konusu birimlerde çalışan uzman kişilerin, ilgili fakültede öğrenim gören öğrencilere kariyer fırsatları ve yolları hakkında detaylı bilgi vermesini sağlamak. Meslek hayatında gerekli olacak yeterlilikleri önceden edinme konusunda yol göstermek.
- Kurum ve kuruluşların iş başvurusu ilanlarında kadın veya erkek adayların istihdam edilme sürecinde ayrımcılığa neden olan özel koşulların gerekli yasal düzenleme ile denetim altına alınmasını sağlamak. Böylelikle kadın ve erkek arasındaki farkları istihdam alanında ortadan kaldırmaya yardımcı olmak.

- Eşit değerdeki işe eşit ücretin ödenmesini sağlamak amacıyla yasal denetim mekanizması geliştirmek ve uygulamak.



KAYNAKÇA

Anastas, J. W. (2004). Quality İn Qualitative Evaluation: Issues And Possible Answers. *Research on Social Work Practice*, 14(1), 57-65.

Archbold, C. A. ve Schulz, D. M. (2008). Making Rank: The Lingering Effects Of Tokenism On Female Police Officers' Promotion Aspirations. *Police Quarterly*, 11(1), 50-73.

Ashforth, B. E. ve Mael, Fred (1989). Social Identity Theory And The Organization. *Academy Of Management Review*. 14 (1): 20-39.

Ashforth, B. E. ve Kreiner, G. E. (1999). How Can You Do It? : Dirty Work And The Challenge Of Constructing A Positive Identity. *Academy Of Management Review*. 24(3): 413-434.

Ashmore, R. D. ve Del Boca, F. K. (1981). Conceptual Approaches To Stereotypes And Stereotyping. *Cognitive Processes In Stereotyping And Intergroup Behavior*. 1: 35.

Bandura, A. (1969). *Principles Of Behavior Modification*. New York: Holt.

Baruch, G. K. (1972). Maternal İnfluences Upon College Women's Attitudes Toward Women And Work. *Developmental Psychology*. 6(1): 32-37.

Bem, S. L., Lewis, S. A. (1975). Sex-Role Adaptability: One Consequence Of Psychological Androgyny. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 31(4): 634-643.

Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum Ve Demokrasi Konferans Yazıları*. Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.

Berktaş, F. (2000). *Tektanrılı Dinler Karşısında Kadın*. İstanbul: Metis Yayınları.

Bilgin, N. (1996). *İnsan İlişkileri Ve Kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bilgin, N. (1994). *Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu*. İzmir: Ege Yayıncılık.

Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*, Ankara: Aşina Kitaplar.

Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul:Bağlam Yayıncılık.

Blanck, P. D. (1993). Interpersonal Expectations: Theory, Research, And Applications. *Cambridge University Press And Editions De La Maison Des Sciences De L'homme*, Paris.

Blalock, H. M. (1967). *Toward A Theory Of Minority-Group Relations*. New York: Wiley.

Boossard, J.H.S. (1932). Residential Propinquity As A Factor In Marriage Selection. *American Journal Of Sociology*. 38(2): 219-224.

Boyd, Monica (1998). Gender Inequality: Economic And Political Aspects. *New Society: Sociology For The 21st Century*. 56-65. Ed. Robert J. Brym.

Breakwell, G. M. (1983). *Threatened Identities*. Chichester: Wiley.

Brehm, S.S. Ve Kassin, S. M. (1993). *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Brewer, M.B. Ve Miller, N. (1996). *Intergroup Relations*. Open University Press.

Brewer, M. B. (1991). The Social Self: On Being The Same And Different At The Same Time. *Personality And Social Psychology Bulletin*., 17 (5): 475-482.

Brewer, M.B. (2007). The Importance Of Being We: Human Nature And Intergroup Relations. *American Psychologist*. 62(8): 728–738.

Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., ve Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal Of Social Issues*. 28(2): 59-78.

Budig, M. J.(2002). Male Advantage And The Gender Composition Of Jobs: Who Rides The Glass Escalator?. *Social Problems*. 49(2): 258-277.

Chao, E. L., & Rones, P. L. (2007). Women In The Labor Force: A Databook. Washington, Dc: Us Department Of Labor. Us Bureau Of Labor Statistics.

Butler, J. ve Scott J.W. Ed. (1992). *Feminists Theorize The Political*. Routledge: London.

Byrne, D. (1961). Interpersonal Attraction And Attitude Similarity. *The Journal Of Abnormal And Social Psychology*. 62(3): 713-715.

Byrne, D. (1962). Response To Attitude Similarity-Dissimilarity As A Function Of Affiliation Need. *Journal Of Personality*. 30: 164-177.

Byrne, D. (1971). *The Attraction Paradigm*. 11, Academic Press.

Byrne, D. ve Buehler, J. A. (1955). A Note On The Influence Of Propinquity Upon Acquaintanceships. *Journal Of Abnormal And Social Psychology*. 51(1): 147-148.

Byrne, D. ve Nelson, D. (1964). Attraction As A Function Of Attitude Similarity-Dissimilarity: The Effect Of Topic Importance. *Psychonomic Science*. 1(1-12): 93-94.

Byrne, D., Clore Jr, G. L., Ve Worchel, P. (1966). Effect Of Economic Similarity-Dissimilarity.

On Interpersonal Attraction. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 4(2): 220.

Byrne, D. ve Neuman, J. H. (1992). The Implications Of Attraction Research For Organizational Issues. *In Advances In Psychology*. 82: 29-70.

Carter, S. L. (1990). Academic Tenure And White Male Standards: Some Lessons From The Patent Law. *Yale Lj*.100: 2065.

Castro, J. ve Bolte, G. (1990). Get Set: Here They Come!. *Time*. 136(19): 50-52.

Cherry, F. ve Deaux, K. (1978). Fear Of Success Versus Fear Of Gender-Inappropriate Behaviour. *Sex Roles*. 4(1):97-101.

Chodorow, N. (1978). *The Reproduction Of Mothering: Psychoanalysis And The Sociology Of Gender*. Berkeley: University Of California Press.

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. ve 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.

Collins, L. H. (1998). Competition And Contact: The Dynamics Behind Resistance To Affirmative Action In Academe. *Career Strategies Of Women In Academe*. 45-74. Ed. Collins, Lynn H., Joan C. Chrisler, and Kathryn Quina, Arming Athena, Sage.

Comas-Diaz, L. Ve Beverly G. (1994). *Women Of Color: Integrating Ethnic And Gender Identities In Psychotherapy*. Guilford Press.

Condor, S. (1990). Social Stereotypes And Social Identity, *Social Identity Theory: Constructive And Critical Advances*. 230-251. Ed. Dominic Abrams ve Michael A. Hogg. London: Harvester Wheat Sheaf.

Conger, J. ve Petersen, A.C. (1984). *Adolescence And Youth: Psychological Development In A Changing World*. Third Edition, New York: Harper & Row.

Connell, R. W. (2003). *The Role Of Men And Boys In Achieving Gender Equality*. United Nations, Division For The Advancement Of Women.

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.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yildirim, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Council Of Europe (Coe). (2002). Promoting Gender Equality: A Common Issue For Women And Men. *Compilation Of Council Of Europe Texts Dealing With The Question Of Men And Gender Equality 1995-2000*.

Council Of Europe (Coe). (2004). National Machinery, *Action Plans And Gender Mainstreaming In The Council Of Europe Member States Since The 4th World Conference On Women (Beijing, 1995)*. Strasbourg: Council Of Europe Press.

Creswell, J. W. Ve Clark, V. L. P. (2016). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. New York: Sage.

Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. New York: Sage.

Cross, S. Ve 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.

Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago:University Of Chicago Press.

Demirel, E. T., Derin, N. Ve Çakinberk, A. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya Ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3(1): 89-121.

Deaux, K. Ve Kite, M. (1993). Gender Stereotypes. *Psychology Of Women: A Handbook Of Issues*. 107–139. Ed. Florance L. Denmark ve Michele. A. Paludi. Westport, Ct: Greenwood.

Deaux, K Ve Lafrance, M. (1998). Gender. *The Handbook Of Social Psychology* .788–827. Ed. Daniel T. Gilbert, Susan. T. Fiske ve Gardner Lindzey. Boston: Mcgraw-Hill.

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44(511): 12-27.

Denzin, N. K. Ve Lincoln, Y.S. (2011). Introduction: The Discipline And Practice Of Qualitative Research. *In The Sage Handbook Of Qualitative Research*. 4th Ed., Thousand Oaks. Ca: Sage Publications, Inc.

Dion, Kenneth L. (1975). Women's Reactions To Discrimination From Members Of The Same Or Opposite Sex. *Journal Of Research In Personality*. 9(4): 294-306.

Doğan, M. S., Özyurt, S. ve Boztoprak, G. (2009). *Sosyoloji Çarşısı*. Yazı Yayınları, İstanbul.

Doosje, B. ve Ellemers, N. (1997). Stereotyping Under Threat: The Role Of Group Identification. *The Social Psychology Of Stereotyping And Group Life*. 257-275. Ed. Rusell, Spears. Oxford: Blackwell.

Eagly, A. H. ve en Sczesny, S.(2009). Stereotypes About Women, Men And Leaders: Have Times Changed. M. Barreto, MK Ryan En MT Schmitt (Red.). The Glass Ceiling In The 21st Century: Understanding Barriers To Gender Equality. *American Psychological Association*: 21-47.

Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences In Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, Nj: Erlbaum.

Eagly, A. H. (2007). Female Leadership Advantage And Disadvantage: Resolving The Contradictions. *Psychology Of Women Quarterly*. 31(1): 1-12.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 25(4): 83-88.

Ellemers, N., Van Knippenberg, A., De Vries, N. ve Wilke, H. (1988). Social Identification And Permeabilityof Group Boundaries. *European Journal Of Social Psychology*. 18(6): 497-513.

Ellemers, N., Van Knippenberg, A., De Vries, N. ve Wilke, H. (1990). The Influence Of Permeability Of Group Boundaries And Stability Of Group Status On Strategies Of Individual Mobility And Social Change. *British Journal Of Social Psychology*. 29(3): 233-246.

Ellemers, N., Doosje, B.J., Van Knippenberg, A. ve Wilke, H. (1992). Status Protection In High Status Minorities. *European Journal Of Social Psychology*. 22(2): 123-140.

Ellemers, N., Van Knippenberg, A., De Vries, N. ve Wilke, H. (1993). Effects Of Legitimacy Of Low Group And Individual Status On Individual And Collective Status-Enhancement Strategies. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 64(5): 776-778.

Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A. ve Bonvini, A. (2004). The Underrepresentation Of Women In Science: Differential Commitment Or The Queen Bee Syndrome?. *British Journal of Social Psychology*. 43(3): 315-338.

Elsass, P. M. ve Graves, L. M. (1997). Demographic Diversity In Decision-Making Groups: The Experiences Of Women And People Of Color. *Academy of Management Review*. 22(4): 946-973.

Ely, R. J. (1994). The Effects Of Organizational Demographics And Social Identity On Relationships Among Professional Women. *Administrative Science Quarterly*. 39: 203–238.

Epstein, C. (1981). *Women In Law*. Garden City. Ny: Anchor

Fairhurst, G. T. ve Snively, B. K. (1983). A Test Of The Social Isolation Of Male Tokens. *Academy Of Management Journal*. 26(2): 353-361.

Festinger, L. (1954). A Theory Of Social Comparison Processes. *Human Relations*. 7(2): 117-140.

Floge, L. ve Merrill, D.M. (1986). Tokenism Reconsidered: Male Nurses And Female Physicians In A Hospital Setting. *Social Forces*. 64(4): 925-947.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How To Design And Evaluate Research In Education*. (8th Edt.). New York: Mcgram-Hill Companies.

Fromkin, H. L. ve Charles R. Snyder. (1980). *The Search For Uniqueness And Valuation Of Scarcity In Social Exchange*. Boston, Ma: Springer.

Fuegen, K. ve Biernat, M (2002). Reexamining The Effects Of Solo Status For Women And Men. *Personality And Social Psychology Bulletin*. 28(7): 913–925.

Giddens, Anthony (2000), *Sosyoloji*.Ankara: Ayraç Yayınevi.

Giddens, Anthony (2012), *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Gittler, J.(1956). *Understanding Minority Groups*. New York: Wiley.

Glesne, C. (2013). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Goldenhar, L. M., Swanson, N. G., Hurrell Jr, J. J., Ruder, A., ve Deddens, J. (1998). Stressors And Adverse Outcomes For Female Construction Workers. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 3(1): 19.

Greed, C.(2000). Women In The Construction Professions: Achieving Critical Mass. *Gender, Work & Organization*. 7(3): 181-196.

Griffitt, W. (1970). Environmental Effects On İnterpersonal Affective Behavior: Ambient Effective Temperature And Attraction. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 15(3): 240.

Quadagno, J. ve Fobes, C. (1995). The Welfare State And The Cultural Reproduction Of Gender: Making Good Girls And Boys İn The Job Corps. *Social Problems*, 42(2), 171-190.

Guadagno, R. E. ve Cialdini, R. B. (2007). Gender Differences İn İmpression Management İn Organizations: A Qualitative Review. *Sex Roles*, 56(7-8), 483-494.

Gustafson, J. L. (2008). Tokenism İn Policing: An Empirical Test Of Kanter's Hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1-10.

Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşğın, S., (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hall, J. (1971). Decisions, Decisions, Decisions. *Psychology Today*. 5: 51–54, 86–88.

Hamilton, D.L. ve Sherman, J. W. (1994). Stereotypes. *Handbook Of Social Cognition*. 1-68. Ed. Robert, S. Wyer Jr. ve Thomas K. Srull. Hillsdale, Nj: Erlbaum

Hammond, J. A. ve Mahoney, C. (1983). Reward-Cost Balancing Among Women Coalminers. *Sex Roles*. 9 (1): 17-29.

Harrison, D. A. ve Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. *Academy Of Management Review*. 32(4): 1199-1228.

Heilman, Madeline E. (1983). Sex Bias In Work Settings: The Lack Of Fit Model. *Research In Organizational Behavior*.

Hennig, Margaret. (1970). Career Development For Women Executives. *Phd. Dissertation*. Harvard University.

Hesselbart, S. (1981). An Evaluation Of Sex Role Theories: The Clash Between Idealism And Reality. *Advances In Consumer Research*. Ed. Kent B. Monroe, Ann Arbor. 570- 575. Association For Consumer Research.

Hilton, J. L. ve Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review Of Psychology*. 47(1): 237–271.

Hinds, P.J., Carley, K. M., Krackhardt, D. ve Wholey, D. (2000). Choosing Work Group Members : Balancing Similarity, Competence, and Familiarity. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*. 81(2): 226-251.

Hinkle, S. ve Brown, R. (1990), Intergroup Comparisons And Social Identity: Some Links And Lacunae. *Social Identity Theory: Constructive And Critical Advances*. 48-72. Ed. Dominic Abrams ve Michael A. Hogg. Springer Verlag Publishing.

Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1990). Social Motivation, Self-Esteem And Social Identity. *Social Identity Theory: Constructive And Critical Advances*. 28-47. Ed. Dominic Abrams ve Michael A. Hogg. Springer Verlag Publishing.

Hogg, M.A. ve Abrams, D. (1988). *Social Identification: A Social Psychology Of Intergroup Relations And Group Processes*. Routledge.

Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory Cf Careers*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.

Holyoake, D. (2001). *The Male Nurse: Addressing The Myths Of Maleness In Nursing*. Salisbury: Aps Publishing.

Hughes, E. (1944). Dilemmas And Contradictions Of Status. *American Journal Of Sociology*. 50(5): 353-59.

İmamoğlu, E. O. (1991). Aile İçinde Kadın-Erkek Roller. Türk Aile Ansiklopedisi. *T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu*. No:3. Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı, Ankara.

Jackson, A. M. (1974). Tokenism Or Total Involvement?. *Professional Psychology*. 5(4): 429.

Jackson, P. B., Thoits, P. A. ve 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.

Jeffrey W. R. (1979). *Hard Hats: The Work World Of Construction Workers*. Beverly Hills: Sage.

Joshi, A., Liao, H., ve Roh, H. (2011). Bridging Domains İn Workplace Demography

Research: A Review And Reconceptualization. *Journal of Management*. 37(2): 521-552.

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.

Kamin, L. J. (1958). Ethnic And Party Affiliations Of Candidates As Determinants Of Voting. *Canadian Journal Of Psychology*. 12(4): 205-212.

Kandiyoti, D. (1988). Bargaining With Patriarchy. *Gender And Society*. 2(3): 274-290.

Kane, M. J. ve 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.

Katz, D. ve Kahn R.L. (1978). *The Social Psychology Of Organizations*. 2, New York: Wiley.

Kelly, H. (2007). Racial Tokenism In The School Workplace: An Exploratory Study Of Black Teachers İn Overwhelmingly White Schools. *Educational Studies*. 41(3): 230-254.

Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. (2009). Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 1(1): 1-8.

King B. E., Hebl R. M. ve George M. J. (2010). Understanding Tokenism: Antecedents and Consequences Of A Psychological Climate Of Gender Inequity. *Journal Of Management*. 36 (2): 482 – 510.

Kirman, M.A.(2004). *Din Sosyolojisi Terimler Sözlüğü*. Rağbey Yayınları, İstanbul.

Kohn, R. H. (1993). Women in Combat, Homosexuals in Uniform: The Challenge of Military Leadership. *Parameters*, 23(1), 2.

Korn, M. (2012). Choice of Work Partner Splits Along Gender Lines. *Wall Street Journal*.

Kraiger, K. ve 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. ve Fredriksen-Goldsen, K. I. (2008).

LGBT faculty, research, and researchers: Risks and rewards. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 20(3), 253-267.

Laws, J. L. (1975). The Psychology Of Tokenism: An Analysis. *Sex Roles*. 1(1):51-67.

Lee, J. W. (2005). *Gender Roles*. New York: Nova Science Publishers.

Lehmiller, J. J. ve Schmitt, M.(2007). Group Domination And Inequality In Context: Evidence For The Unstable Meanings Of Social Dominance And Authoritarianism. *European Journal Of Social Psychology* 37(4): 704-724.

Lester, S. (1999). *An Introduction To Phenomenological Research*. Taunton Uk: Stan Lester Developments.

Linton, R. (1936). *The Study Of Man: An Introduction*. New York: University Of Washington.

Lupina-Wegener, A., Drzensky, F., Ullrich, J., ve Van Dick, R. (2013). Focusing On The Bright Tomorrow? A Longitudinal Study Of Organizational Identification And Projected Continuity In A Corporate Merger. *British Journal Of Social Psychology*. 53(1): 1-21.

Lupton, B. (2006). Explaining Men's Entry Into Female-Concentrated Occupations: Issues Of Masculinity And Social Class. *Gender, Work & Organization*, 13(2), 103-128.

Mabokela, R. O. ve Madsen J.A. (2003a.). Crossing Boundaries: African American Teachers In Suburban Schools. *Comparative Education Review*. 47(1): 90–111.

Mabokela, R. O. ve Madsen J.A. (2003b). Intergroup Differences And Their Impact On African American Teachers. *Urban Education*. 38(6):725–749.

Madsen, J. A. ve Mabokela R.O.(2000). Organizational Culture And Its Impact On African-American Teachers. *American Educational Research Journal*. 37(4): 849–876.

Mannix, E. ve Neale A. M.(2005). What Difference Makes A Difference? The Promise And Reality Of Diverse Teams In Organizations. *Psychological Science In The Public Interest*. 6(2):31-55.

Marden, C. ve Meyer, G. (1973). *Minorities In American Society*. New York: D. Van Nostrand.

Marshall, G. (1998). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Martin, J. (1986). The Tolerance Of Injustice. *Relative Deprivation And Social Comparison: The Ontario Symposium*. 4.

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.

McPherson, M., Smith-Lovin, L., ve Cook, J. M. (2001). Birds Of A Feather: Homophily In Social Networks. *Annual Review Of Sociology*. 27(1), 415-444.

Mertens, D. M. (2014). *Research And Evaluation In Education And Psychology: Integrating Diversity With Quantitative, Qualitative And Mixed Methods*. New York: Sage.

Mlicki, P. P. ve Ellemers, N. (1996). Being Different Or Being Better? National Stereotypes And Identifications Of Polish And Dutch Students. *European Journal Of Social Psychology*. 26(1): 97-114.

Moore, H. (1994). *A Passion For Difference*. Cambridge: Polity Press.

Morell, M. A., Twillman, R. K. ve Sullaway, M. E. (1989). Would A Type A Date Another Type A?: Influence Of Behavior Type And Personal Attributes In The Selection Of Dating Partners. *Journal Of Applied Social Psychology*. 19(11): 918-931.

Mortimer, J. T. (1976). Social Class, Work, And The Family: Some Implications Of The Father's Occupation For Familial Relationships And Sons' Career Decisions. *Journal Of Marriage And The Family*. 38: 241-256.

Mummendey, A. ve Schreiber, H. (1983). Better Or Just Different? Positive Social Identity By Discrimination Against, Or By Differentiation From Outgroups. *European Journal Of Social Psychology*. 13(4): 389-397.

Nahemow, L. ve Lawton, M. P. (1975). Similarity And Propinquity In Friendship Formation. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 32(2): 205.

Niemann, Y. F. (1999). The Making Of A Token: A Case Study Of Stereotype Threat, Stigma, Racism, And Tokenism İn Academe. *Frontiers: A Journal Of Women Studies*, 20(1), 111-134.

O'Reilly, C. (1983). The Use Of Information İn Organizational Decision Making: A Model And Some Propositions. *Research In Organizational Behavior*. 5:103-139.

Oakley, A.(1998). Science, Gender, And Women's Liberation: An Argument Against Postmodernism. *Women's Studies International Forum*. 21(2), Pergamon.

Ott, E. M. (1989). Effects Of The Male–Female Ratio At Work: Policewomen And Male Nurses. *Psychology Of Women Quarterly*. 13(1):41–58.

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(1): 323-343.

Payne, M. (1997). *Modern Social Work Theory*. Second Edition, Chicago:Lyceum Books.

Pfeffer, J.(1983). Organizational Demography. *Research In Organizational Behavior*. 5:299-357.

Pink, D. H. (2006). *A Whole New Mind*. Penguin Group (Usa) Inc., Newyork.

Podmore, D. ve Spencer, A. (1982). Women Lawyers In England: The Experience Of Inequality. *Work And Occupations*. 9(3):337- 361.

Powell, G. N. ve Butterfield, D. A. (1989). The “Good Manager”: Did Androgyny Fare Better In The 1980s?. *Group And Organization Studies*. 14(2): 216–233.

Powell, G. N. ve Butterfield, D. A. (1979). The “Good Manager”: Masculine Or Androgynous?. *Academy Of Management Journal*. 22(2): 395–403.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. ve Malle, B. (1994). Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social And Political Attitudes. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 67(4): 741–763.

Pratto, F., Sidanius, J. Ve Levin, S. (2006). Social Dominance Theory And The Dynamics Of Intergroup Relations: Taking Stock And Looking Forward. *European Review Of Social Psychology*. 17(1), 271-320.

Ray, P. H. ve Ruth, A.S (2000). *Cultural Creatives: Shared Traits*. Newyork: Three Rivers Press.

Reskin, B.F. ve Hartmann H.I. (1986). *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation On The Job*. Washington Dc: National Academy Press.

Reskin, B. F.(1988). Bringing The Men Back In: Sex Differentiation And The Devaluation Of Women's Work. *Gender & Society*. 2(1): 58-81.

Reskin, B. F.(2005). Including Mechanisms In Our Models Of Ascriptive Inequality. *Handbook Of Employment Discrimination Research*. 75-97. Springer, Dordrecht.

Reskin, B. F.(2000). The Proximate Causes Of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*. 29(2):319-328.

Riordan, C. M. ve 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.

Robertson, I. (1987). *Sociology*. New York: Worth Publishers.

Rosenblatt, A. ve Greenberg, J. (1988). Depression And Interpersonal Attraction: The Role Of Perceived Similarity. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 55(1): 112-119.

Roth, L. M. (2004). The Social Psychology Of Tokenism: Status And Homophily Processes On Wall Street, *Sociological Perspectives*, 47(2), 189-214.

Rothbart, M. (1981). Memory Processes And Social Beliefs. *Cognitive Processes In Stereotyping And Intergroup Behavior*. Ed. David L. Hamilton: 145–181.

Ruth, A. W. (2015). *Gender Differences: Biology And Culture*. Sociology (Online Edition).

Sackett, P. R., Dubois, C. L. ve 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.

Sanders, K., Willemsen, T. M. ve Millar, C. C. (2009). Views From Above The Glass Ceiling: Does The Academic Environment Influence Women Professors' Careers And Experiences?. *Sex Roles*. 60(5-6): 301-312.

Sayer, H. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı*, Uzmanlık Tezi (Ankara:T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).

Schein, Virginia E. (1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes And Requisite Management Characteristics. *Journal Of Applied Psychology*. 57(2): 95–100.

Schein, V. E. (1975). Relationships Between Sex Role Stereotypes And Requisite Management Characteristics Among Female Managers. *Journal Of Applied Psychology*. 60(3): 340–344.

Schmitt, M. T., Spears, R., ve Branscombe, N. R. (2003). Constructing A Minority Group Identity Out Of Shared Rejection: The Case Of International Students. *European Journal Of Social Psychology*. 33(1), 1-12.

Schneider, B.(1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*. 40(3):437-453.

Schneider, D. J. (2005). *The Psychology Of Stereotyping*. Guilford Press.

Segal, M. W. (2006). Gender and the Military. *Handbook of the Sociology of Gender*. Springer, Boston, MA.

Sekaquaptewa, D. ve Thompson, M. (2002). The Differential Effects Of Solo Status On Members Of High And Low Status Groups. *Personality And Social Psychology Bulletin*. 28(5): 694–707.

Sharma, S., Shimp, T.A. ve Shin, J. (1995). Consumer Ethnocentrism: A Test Of Antecedents And Moderators. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*. 23(1):26-28.

Sherif, M. (1966). *Group Conflict And Cooperation*. London: Routledge.

Simon, R. J. ve Landis, J. M. (1989). A Report: Women's And Men's Attitudes About A Woman's Place And Role. *The Public Opinion Quarterly*. 53(2): 265-276.

Smith, E. R. ve Zárate, M. A. (1992). Exemplar-Based Model Of Social Judgment. *Psychological Review*. 99(1): 3–21.

Spangler, E., Marsha A. G., And 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.

Strach, L. ve Wicander, L. (1993). Fitting In: Issues Of Tokenism And Conformity For Minority Women. *Sam Advanced Management Journal*. 58(3): 22-27.

Sullivan, T. J. (2003). *Introduction To Social Problems*. Sixth Edition. Boston: Perason Education.

Sumner, W.G. (1906). *Polkways*. Boston: Ginn.

Şafak, Ş. (1989). Ailede Rol, Fonksiyon ve Sorumluluk Dağılımı. *Türk Ailesinin Sosyal Ve Ekonomik Durumu Sempozyumu*. 34 – 43.

Tajfel, H. (1978). Interindividual Behaviour And Intergroup Relations. Differentiation Between Social Groups: Studies In The Social Psychology Of Intergroup Relations. Ed. Henri Tajfel. London: Acedemic Press.

Tajfel, H. (1982). Social Psychology Of Intergroup Relations. *Annual Review Of Psychology*. 33(1):1-39.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. ve Flament, C. (1971). Social Categorisation And Intergroup Behaviour. *European Journal Of Social Psychology*. 1(2): 149-178.

Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G. ve Worchel, S. (1979). An Integrative Theory Of Intergroup Conflict. *Organizational Identity: A Reader*. 56-65.

Tajfel, H. ve Forgas, J. P. (1981). Social Categorization: Cognitions, Values And Groups, *Social Cognition: Perspectives On Everyday Understanding*. 113-141. Ed. Joseph P. Forgas. Academic Press.

Tajfel, H. ve Turner J. C. (1982). *Social Identity And Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Taylor, D. M. ve Mckirnan, D. J. (1984). A Five Stage Model Of Intergroup Relations. *British Journal Of Social Psychology*. 23(4): 291-300.

Taylor, D. M. ve Moghaddam, F. M. (1994). *Theories Of Intergroup Relations: International And Social Psychological Perspectives*, Second Edition, Westport, Ct: Praeger.

Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L. ve Ruderman, A. J. (1978). Categorical And Contextual Bases Of Person Memory And Stereotyping. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 36(7): 778.

Terborg, J.R. (1977). Women In Management: A Research Review. *Journal Of Applied Psychology*. 62(6): 647.

Terry, D.J. ve Callan, V. J. (1998). Ingroup Bias In Response To An Organizational Merger. *Group Dynamics: Theory, Research And Practice*. 2(2): 67-81.

Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye Giriş*. Ankara: Feryal Matbaası.

Elsass, P. M. ve Graves, L. M. (1997). Demographic Diversity In Decision-Making Groups: The Experiences Of Women And People Of Color. *Academy of Management Review*. 22(4): 946-973.

Victor T. R. (1971). The Role Of Personality And Organizational Images In The Recruiting Process. *Organizational Behavior And Human Performance*. 6(5): 573-592.

Turner, J. C. ve Brown, R. (1978). Social Status, Cognitive Alternatives And Intergroup Relations. *Differentiation Between Social Groups: Studies In The Social Psychology Of Intergroup Relations*. 201-300. Ed. Henri Tajfel. Academic Press.

Turner, J. (1987). *Rediscovering The Social Group: A Self Categorization Theory*. Oxford: Basil Blackwell.

Valian V. (1998). *Why So Slow? The Advancement Of Women*. Cambridge Ma: Mit Press.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The Utility Of A Broader Conceptualization Of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 77(2), 171-191.

Van Dijk, H., Van Engen, M. L., ve Van Knippenberg, D. (2012), Defying Conventional Wisdom: A Meta-Analytical Examination Of The Differences Between Demographic And Job-Related Diversity Relationships With Performance. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*. 119(1): 38-53.

Van Knippenberg, D. ve Schippers, M. C. (2007). Work Group Diversity. *Annual Rev. Psychol*. 58: 515-541.

Van Knippenberg, D. (1989). Strategies Of Identity Management, *Ethnic Minorities: Social Psychological Perspectives*. 59-76. Ed. Van Oudenhoven ve Jan Pieter ve Tineke M. Willemsen. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*. 35: 29-56.

Vroom, V. H. (1966). Organizational Choice: A Study Of Pre- And Post-Decision Processes. *Organizational Behavior And Human Performance*. 1(2): 212-226.

Weber, R. Ve Crocker, J. (1983). Cognitive Processes In The Revision Of Stereotypic Beliefs. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 45(5): 961–977.

Webster, M. ve Driskell, J. (1985). Status Generalization. *Status, Rewards And Influence*. 108-141. Ed. Joseph Berger ve Morris Zelditch. San-Francisco: Jossey-Bass

Werts, C. E. (1968). Paternal Influence On Career Choice. *Journal Of Counseling Psychology*. 15(1): 48-52.

Wetherell, M. (1996). *Identities, Groups And Social Issues*. London: Sage.

Whittock, M. ve Leonard, L. (2003). Stepping Outside The Stereotype: A Pilot Study Of The Motivations And Experiences Of Males In The Nursing Profession. *Journal Of Nursing Management*. 11(4), 242–249.

Who (World Health Organization) (1998). *Gender And Health*. Geneva: Technical Paper.

Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages For Men In The “Female” Professions. *Social Problems*. 39 (3): 253-267.

Williams, C. L. (1995). *Still a man's world: Men who do women's work* (Vol. 1). Univ of California Press.

Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring Sex Stereotypes: A Multination Study*. Sage Publications Inc.

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.

Wright, S. C. (1997). Ambiguity, Social Influence, And Collective Action: Generating Collective Protest In Response To Tokenism. *Personality And Social Psychology Bulletin*. 23(12): 1277-1290.

Wright, S. C. ve Taylor, D. M. (1998). Responding To Tokenism: Individual Action In The Face Of Collective Injustice. *European Journal Of Social Psychology*. 28(4): 647-667.

Wright, S. C. ve Taylor, D. M. (1999). Success Under Tokenism: Co-Option Of The Newcomer And The Prevention Of Collective Protest. *British Journal Of Social Psychology*. 38(4): 369-396.

Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. Ve Yıldız, H. (2016). *Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?*. 71 (4): 1119-1146.

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. (1992). 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. ve 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. ve McDonald, T. W. (1998). Empowering Token Women Leaders: The Importance Of Organizationally Legitimated Credibility. *Psychology Of Women Quarterly*. 22(2): 209–222.

Yoğun Erçen, A.E. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zimmer, L.(1988). Tokenism And Women In The Workplace: The Limits Of Gender-Neutral Theory. *Social Problems*. 35(1): 64-77.

2001 Catalyst (2000). Catalyst Census Of Women Corporate Officers And Top Earners Of The Fortune 500.

2001 Yılı Aile Raporu (2002). (Ed.Çaylıoğlu, İrfan.) Aile İçi İlişkiler Komisyonu. 3. Ailede Rol Ve Sorumluluklar. *T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları*. 120.





EKLER

Ek 1: Boyut Kapsamında Sorular

A. PERFORMANS BASKISI

1. İşyerinde herkes isminizi bilir mi?
2. İşyerinde herkes sizi iyi tanır mı?
3. Sizinle aynı konumda çalışanlara göre daha fazla eleştiriye maruz kaldığınızı düşünür müsünüz?
4. İyi bir iş çıkardığınızda bu başarı saygıyla anlatılır mı?
5. Kendinizi kanıtlamak için daha fazla çalıştığınız olur mu?
6. Üstün başarılı (overachiever) olarak tanıtıldığınız durumlar olur mu? (konferans, toplantı vb.) (Varsa söz konusu durumların sizin için olumsuz koşullar yarattığını düşünüyor musunuz?)
7. Giysilerinizi nasıl seçersiniz, neye dikkat edersiniz (organizasyonlarda, toplantılarda)?
8. Çatışma, tartışmaya neden olacak davranışlardan kaçınır mısınız?

B. YÜKSELTİLMİŞ SINIRLAR

1. Kadınların /Erkeklerin sosyal programlarda, toplantı ve organizasyonlarda ağırlıklı gündemleri neler olur, sohbetler nedir? (Kahramanlık hikayeleri, sportif faaliyetler, küfür imalı mizah, cinsel içerikli sataşma, çocuklar, eşler vb.)
2. Küfür edebilir miyim, futbol bilir misiniz, teknik jargona hakim misiniz vb. soru cümleleri duyar mısınız? Bunlar sohbetin başlangıç cümleleri olur mu?
3. Şirket gündemi, dedikoduları sizinle paylaşılır mı?
4. Yeni atama ve terfilerde daha az tercih edildiğiniz oldu mu?
5. Tercih edeceğiniz bir atamada sizinle aynı konumda çalışanlar ile aynı şansa sahip misiniz? Kadınlara / Erkeklerle göre görev dağılımı ve atamalarda farklılık hissediyor musunuz, varsa nelerdir?
6. İşyerinde ödüller nedir, nasıl dağıtılır, adil midir?

7. Bir kadın / erkek olarak bulunduğunuz meslekte kendinizi “istisna” olarak tanımlar mısınız?
8. Bu mesleği niye seçtiğinizi açıklamak zorunda kalır mısınız?

C. ROL KUŞATMASI

1. Cinsiyet ile ilgili şakalar sıklıkla yapılır mı?
2. Cinsiyet yorumları alır mısınız? (Erkek hemşirim, kadın mühendisim, kadın gardiyan vb.)
3. Bir kadın olarak yumuşak başlı, sert, seksi anaç vb. gibi sıfatlar aldığınız oldu mu?
4. İşyerinde erkek / kadın topluluklarından dışlanır mısınız?
5. İşyerinde dışında erkek / kadın iş arkadaşlarınız ile sosyalleşir misiniz?
6. İşyerinde sizi tanıtıcı kimlik kartlarınızın rengi herkeste aynı mıdır ? (Mavi ve pembe gibi ayrımlar var mıdır?)
7. Sizin için uygun olmadığı düşünülen görev tanımları var mı?
(Sen yapamazsın, öteki yapsın gibi)

D. MESLEKİ UYUMSUZLUK

1. Çalıştığınız kurumda cinsiyete dayalı önyargılar var mıdır?
2. İşten ayrılmayı düşündüğünüz zamanlar oldu mu? Ne zaman, neden?
3. Erkek / kadın çalışanlar tarafından kabul edilmediğinizi düşünür müsünüz?
4. “Göze battığınızı” düşünür müsünüz?
5. Dışlanmamak için “onlardan biri gibi” davrandığınız olur mu?
(Maskülen giysiler, feminen konuşmalar vb, küfürlü mizah vb.)
6. İşyerinizde az sayıda olmanızın size olumlu – olumsuz etkisi oldu mu? (Daha hızlı - daha geç terfi gibi)

E. STATÜ FARKLILIKLARI

1. Çalıştığınız kurumda yönetici, yönetici yardımcılığı görevini kim /kimler üstlenmektedir?
2. İşyerinizdeki çalışanlar yeteneklerinizi tahminlemeye çalışırken fiziksel görüntünüz buna etki eder mi, bu konudaki fikriniz nedir?
3. İşyerinde arkadaş olarak tanımladıklarınız kimler, neye dayanarak arkadaş olarak tanımlama yapıyorsunuz?
4. Küçümseniyor musunuz, küçümsenmekten korktuğunuz zamanlar olur mu? (Nasıl, ne zaman)
5. Deneyim, yaş, medeni durum, eğitim düzeyiniz işinizde önemli midir? Prestije etki eder mi?

F. MÜDAHALECİLİK

1. İşyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşılaştınız mı?
2. Kadınlar /erkekler cinsiyetiniz nedeniyle size farklı davranıyor mu?
3. Kadın işi, erkek işi gibi tanımlamalar duyar mısınız? (Ne zaman, nasıl)
4. Erkek/ kadın çalışma arkadaşlarınızın mesleğinizde daha prestijli olduğuna inanır mınız? (Neden)
5. Ücret eşitsizliği, diğerlerine sunulan ama size sunulmayan fırsatlar, yıldırma vb. durumlarla karşı karşıya kaldığınız oldu mu? (Nasıl)
6. Erkek/Kadın meslektaşlarınızın baskısını hissedersiniz? (En çok ne zaman)
7. İşyerinde –varsa- anlaşmazlıkların ve konuştuğumuz olumsuz durumların önlenmesi için neler yapılır? Sizce neler yapılmalıdır?