

Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Personelin Tokenizm Algısı: Van İlinde Bir Uygulama

Siddik Ataman, Abdullah Oğrak

Öz: Tokenizm, herhangi bir azınlığın üyesi olan veya dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen birey veya gruplara, toplumda ya da iş hayatında birey olmalarının dışında ait oldukları sosyal kategorilerin temsilcisi gözüyle bakılması ve bu kişilerin kalıp yargılarla değerlendirilmesidir. Tokenizm teorisine göre, iş yerinde sayısal olarak %15 ve altında olan birey ya da gruplar token, %85 ve üzerinde olan birey ya da grup üyeleri ise tokenist olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin tokenizmin olumsuz sonuçlarını deneyimleyip deneyimlemedikleri ve bu bireylerin de token olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla kamu sektöründe çalışan 20 engelli personelle derinlemesine görüşmeler yapılmış, bu görüşmelerden elde edilen veriler nitel analiz yöntemi ile değerlendirilmiş, analiz sonuçları ise Maxqda Pro 2020 nitel analiz programı kullanılarak görselleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ifade edilen yükseltilmiş sınırlar, performans baskısı ve rol kuşatmasını deneyimlediklerini ortaya koymuştur. Söz konusu bulgular kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin de token olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Tokenizm, tokenizm teorisi, engellilik, kamu, istihdam.

The Perception of Tokenism Toward Disabled Personnel Working in the Public Sector: An Application in Van, Turkey

Abstract: Tokenism means considering the individuals or groups who are members of a minority or who are thought to have a disadvantageous feature not as individuals in society or business life but simply as representatives of the social categories to which they belong and evaluating these people in terms of stereotypes. According to theory, individuals or groups that make up 15% or less of the people in a workplace are referred to as tokens, and group members that make up 85% or more of the people at a workplace are referred to as tokenists. This study attempts to determine whether disabled individuals working in the public sector have experienced the negative consequences of tokenism and whether these individuals may also have been considered as tokens. For this purpose, in-depth interviews were conducted with 20 disabled personnel working in the public sector. The study evaluates the data obtained from the interviews using the qualitative analysis method, and the analysis results were visualized using the qualitative analysis program MAXQDA Pro 2020. As a result of the research, disabled individuals working in the public sector are seen to have experienced heightened boundaries, performance pressure, and role struggle, which have been expressed as negative consequences of tokenism. The findings obtained from the research show that disabled individuals working in the public sector may also be considered as tokens.

Keywords: Tokenism, tokenism theory, disability, public, employment.

@ Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, ataman3073@gmail.com

0000-0001-5630-9208

@ Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, abduallahograk@yyu.edu.tr

0000-0003-4331-8652

Araştırma Makalesi

Ataman, S., Oğrak A., (2022). Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Personelin Tokenizm Algısı: Van İlinde Bir Uygulama, *İş Ahlakı Dergisi*, 15(2), 39-76.

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m3751
İş Ahlakı Dergisi, 2022
isahlakidergisi.com

Başvuru : 23.01.2022
Revizyon : 24.04.2022
Kabul : 26.06.2022
Basım : 11.2022

Giriş

Uluslararası etkileşimin artması, bir organizasyonel yapı içerisinde farklı dil, kültür, ırk, etnik köken veya cinsiyete sahip insanların bir arada bulunmasını mümkün kılmıştır. Bu etkileşimin artması sonucunda; homojen bir yapıdan sıyrılan örgütsel yapılar heterojen bir yapıya kavuşarak farklı aidiyetlere ve demografik yapılara sahip olan bireylerin bir arada çalışmalarına imkân sağlamıştır. Heterojen yapılar içerisinde hâkim veya baskın olan gruplarda sayısal olarak azınlıkta olan birey ya da gruplar, çeşitli baskılara ve dışlanmışlıklara maruz kalabilmektedir. İlk kez Alman sosyolog Laws (1975) tarafından sosyolojik bir kavram olarak ele alınan token kavramı, fırsat ve kaynakların dağıtımı konusunda baskın bir grubun etkisi altında faaliyet yürüten, yeterince temsil edilemeyen bir grubun üyesi olarak tanımlanmaktadır.

Token terimi her ne kadar ilk olarak Laws (1975) tarafından kullanılmış olsa da esas olarak Kanter'in çalışması ile popülerlik kazanmıştır. Kanter, yaptığı çalışmadan elde ettiği verilere dayanarak Indesco şirketinde azınlık durumunda bulunan kadınlar için "token" kavramını kullanmış ve iş yerlerinde veya yönetimde sayısal olarak %15'in altında bulunan grupları "token", %85 ve üzerinde bulunan grupları da "tokenist" veya baskın grup olarak tanımlamıştır (Kanter, 19797b, s. 966). Tokenizm teorisine göre, içinde bulunduğu grubun toplam mevcudiyetinin %15'inden azını oluşturan ve gruptaki yükselme ve kariyerleri önünde yüksek görünürlük, izolasyon ve sınırlı fırsatlar gibi çeşitli zorluklar yaşadığı düşünülen kişiler token olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1977b, s. 966).

Tokenizm teorisi ile ilgili yapılan literatüre bakıldığında, yabancı literatürde sıklıkla ırkın sosyal statü ve token farkına etkisi (Yoder, Aniakudo, & Berendsen, 1996), polislik mesleğinde ırk ve cinsiyet farklılıklarının polisler üzerinde stres yaratıp yaratmadığı (He, Zhao, & Ren, 2005), asimetric dağılmış cinsiyet oranları bakımından akademideki kadın profesörlerin deneyimleri arasındaki ilişki (Sanders, Willemsen, & Millar, 2009), polislik mesleğinde cinsiyet ve ırkın fonksiyonu (Stroshine ve Brandl, 2011) üzerine yapılan çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Türkçe literatürde ise tokenizm teorisi ile ilgili yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalardan birinde ise kadın egemen mesleklerde erkeklerin, erkek egemen mesleklerde ise kadınların deneyimleri ele alınmış ve token statüsünde bulunan kadınların, hâkim grup üyesi erkekler karşısında kendilerini daha az değerli ve kalıp yargılar içerisinde sıkıştırılmış hissettikleri, buna karşın token durumunda bulunan erkeklerin ise yönetsel görevlere talip olduklarını ve kadınlara nazaran bu görevlere daha hızlı eriştikleri tespit edilmiştir (Yılmaz, 2019). Türkçe ve yabancı literatürde-

ki çalışmalara bakıldığında tokenizmin genel olarak cinsiyet ve ırk/etnik köken bağlamında ele alındığı, ancak çalışma hayatında yer alan ve azınlıkta olan engelli bireylere yönelik herhangi bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bu boşluktan hareketle çalışma yaşamındaki engelli bireylerin tokenizm teorisine dair algılarının belirlenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu amaçla yapılan bu çalışmada, kamu sektöründe istihdam edilen engelli bireylerin, iş yerinde tokenist uygulamalar ile karşılaşmış ve karşılaşmadıkları ve engelli kamu çalışanlarının token olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla kamu sektöründe hizmet etmekte olan 20 engelli birey ile derinlemesine görüşmeler yapılarak katılımcıların konu ile ilgili görüşleri alınmıştır. Katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler nitel analiz yöntemi ile analiz edilerek Maxqda 2020 programı ile görselleştirilmiştir.

Kamu sektöründe hizmet etmekte olan engelli kamu çalışanlarının tokenizm teorisine dair görüşlerinin değerlendirildiği bu çalışmada öncelikli olarak tokenizm teorisi ile ilgili kavramsal çerçeve, ardından araştırmanın metodolojisi ve son olarak bulgulara yer verilerek araştırmanın sonuçları detaylıca açıklanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Tokenizm Teorisi

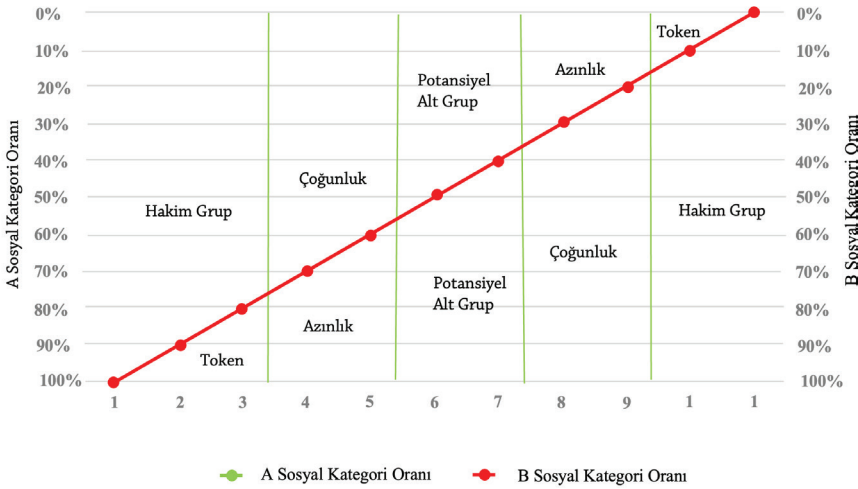
Token kavramı literatürde ilk olarak sosyolog Judith Long Laws (1975) tarafından yapılan çalışmada kullanılmıştır. Laws, erkek egemen bir yapı olan akademik ortama giren kadınların karşılaştığı sorunları analiz ettiği çalışmasında token kavramını, fırsat ve kaynakların dağıtımında baskın bir grubun etkisi altında faaliyet yürüten, yeterince temsil edilemeyen bir grubun üyesi olarak tanımlamaktadır.

Token terimi her ne kadar ilk olarak Laws (1975) tarafından kullanılmış olsa da esas olarak Kanter'in (1977a) çalışması ile bilinir hale gelmiştir. Tokenizm teorisi, Rosabeth Moss Kanter'in 1977 yılında örgütlerde yeterince temsil edilmeyen kadınların deneyimlerini incelediği *Men and Women of The Corporation* isimli çığır açan kitabının yayınlanmasıyla popülerlik kazanmıştır. Kanter, yaptığı çalışmadan elde ettiği verilere dayanarak, Indesco şirketinde çalışan kadınlar için "token" kavramını kullanmış ve iş yerlerinde veya yönetimde sayısal olarak %15'in altında bulunan grupları "token", %85 ve üzerinde bulunan grupları da "tokenist" veya baskın grup olarak tanımlamıştır (Kanter, 1977b, s. 966).

Tokenizm ise herhangi bir azınlığın üyesi olan veya dezavantaj getiren bir özelliği olduğu düşünülen birey veya grupların, toplumda ya da iş hayatında birey

olmalarının dışında ait oldukları sosyal kategorilerin temsilcisi gözüyle bakılması ve bu kişilerin kalıp yargılara değerlendirilmesi olarak açıklanmaktadır (Kanter, 1977b, s. 966-967). Kanter, token kavramını açıklarken bir taraftan token durumunda olan bireylerin bir grup içindeki sayısal eşitsizliğine dikkat çekmekte, diğer taraftan da örgütsel yapı içerisinde sayısal temsil oranlarına göre Tektip Gruplar, Yatık Gruplar, Oranlı Gruplar ve Dengeli Gruplar olmak üzere dört farklı grubun var olabileceğini ifade etmektedir (1977b, s. 966). Örgütsel yapı içerisindeki temsil oranına göre tanımlanan bu gruplar aşağıda gösterilen Tablo 1'de yer almaktadır. Tektip gruplar temsil oranının %100 olduğu grupları, çarpık gruplar azınlığın en fazla %15 ve çoğunluğun en az %85 olduğu gruplar arasında bariz bir üstünlüğün olduğu yapıları, yatık gruplar %35 azınlık ve %65 oranında hâkim grubun baskın olduğu yapıları, dengeli gruplar ise %40-%60 veya %50-%50 oranlarının olduğu grup yapılarını ifade etmektedir (Kanter, 1977b).

Tablo 1. Grupların Temsili Dağılımı



Kaynak: Kanter, 1977b, s. 967

Tokenizm teorisi, temel olarak iş yerlerinde azınlık durumunda olan kişilerin deneyimledikleri olumsuz etkiler üzerine odaklanmaktadır. Teori, erkek egemen iş ortamında token durumunda olan kadınların iş yerindeki kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini açıklamak üzerine kurulmuştur (Kanter, 1977a). Tokenizm teorisinin temel argümanı, tokenlerin sayısal olarak azınlıkta olmalarının onları savunmasız hale getirmesi ve sayısal olarak daha büyük olan grubun üyelerine göre kabul edilme olasılıklarının daha düşük olmasıdır. Teoriye göre, dengeli bir insan

grubuna sahip olan örgütler, aralarındaki farklılıklara karşı daha fazla hoşgörülü olmaktadır. Başka bir deyişle, gruplar dengeli hale geldikçe, token olmanın olumsuz etkileri azalmakta ve azınlık ile çoğunluk grubu arasındaki zayıf ilişkiler de denetlenmektedir (Kanter, 1977a, s. 264).

Kanter'in çalışması her ne kadar kadınların örgütsel davranışlarını (ve özellikle Indesco'daki kadınların erkeklerle mesleki eşitliği elde edememelerini) açıklamaya yönelik olsa da teori sadece kadınları kapsayan bir teori değildir. Erkeklerin veya herhangi bir azınlık grubun üyesi de fırsatlardan yararlanmama veya güç yetersizliği ile karşı karşıya kaldığında, Indesco şirketindeki kadınların yaşadıkları benzer deneyimleri yaşayabilmektedir (Kanter, 1977a, s. 262-283).

Tokenler, tanım gereği tek başlarına ya da çok küçük bir azınlık olduklarından, ister istemez kendilerine atfedilen kategorilerini grup içinde temsil etme durumunda kalmaktadır. Kategorileri çok nadirken asla başka bir üye olamazlar; "kadın mühendis", "erkek hemşire" veya "siyah öğretmen" gibi her zaman belirgin bir üye olmaktadır. Böylece, bir kuruluşun yetkilileri tarafından kasten oraya yerleştirilmeseler bile token pozisyonunda olabilirler. Bu kategorideki diğer kişilerin genellikle bulunmadığı bir yerde olmak, yeni bir gruba giren türünün ilk örneği olmak ya da sayısal olarak baskın kategorideki üyeler için çok farklı bir kültür ve etkileşimli kapasite kümesi oluşturmak yeterlidir (Kanter, 1977b, s. 968).

Buding, Kanter'in teorisini her ne kadar erkek egemen çalışma ortamlarında token statüsünde bulunan kadınların kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini açıklamak için geliştirmiş olsa da ırk, din, yaş, etnik köken, politik görüş gibi azınlık durumunda kalan bireylerin de tokenist uygulamalar yaşayabileceklerini ileri sürmüştür (Budig, 2002, s. 258-277).

Tokenizm teorisi, başta Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri olmak üzere son kırk yılda çok büyük bir ilgi görmüş, ancak aynı zamanda grup içerisindeki sayısal oranlara ve cinsiyet varsayımı nedeniyle çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Bazı araştırmacılar tokenizmin organizasyonlarda yalnızca bir sayısal oran sorunu olmadığını, çok daha farklı etkenlerin de olduğunu ifade etmektedirler (Lewis & Simpson, 2012). Zimmer tokenlerin (özellikle kadınların) genel olarak toplumdaki sosyal aşağılık algılarına bağlı olarak olumsuz tutum ve muamele yaşayabileceğini iddia etmiştir (Zimmer, 1988).

Kanter'in bir grup içerisindeki token sayısı arttıkça tokenlerin daha az olumsuz deneyimler yaşayabileceği fikrine karşı çıkan Yoder, tokenlerin iş yerlerinde yalnızca sayısal temsiline odaklanmaktan çok daha karmaşık ve incelikli bir durum

olduğu ifade etmiştir (1991, 1994). Wilson ve Tagg ise, Kanter'in özgün olan tokenizm kuramının 1970'lerin toplumsal cinsiyet hakkındaki görüş ve kuramlarının içine gömüldüğünü ve token sayısı arttığında, iş yerinde karşılaştıkları olumsuz deneyimlerin azaldığını mantıksal bir sonuç olarak öngördüğünü ifade etmişlerdir (2010). Phelps tokenizmin hem makro saldırganlık hem de mikro saldırganlık olduğunu ileri sürerek mikro saldırganlık biçiminde ortaya çıkan tokenizmde, tokenler birkaç kişiden biri olmanın dezavantajlarını yaşamaktadır (2016, s. 36). Makro-agresif formda ise tokenizm diğer tüm grupları baskın grubun normlarına göre ölçmekte, bu da diğerlerinin bakış açılarının ve deneyimlerinin değerinin düşürüldüğü veya görünmez olduğu anlamına gelmektedir. (Phelps, 2016, s. 37).

Yoder, "cinsiyete uygun olmayan" mesleklerde (yangınla mücadele, polislik, silahlı hizmetler) çalışan kadınlar ile yapılan araştırmaların, Kanter'in tokenizm teorisini belirgin bir şekilde desteklediğini ifade etmiştir (Yoder, 1991). Daha sonra yapılan çalışmalarda tokenizm teorisi ırksal / etnik azınlıkların deneyimlerini ele alacak şekilde genişletilmiştir. Jackson ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, çalışma ortamında sayısal bir azınlığın temsilcisi durumunda olan siyahların, siyah kimliğin kaybı, siyah olmanın çoklu talepleri, tecrit duygusu ve daha fazla yetkinlik göstermek zorunda kaldıkları ve buna bağlı olarak daha büyük "token stresi" yaşadıklarını ifade etmiştir (Jackson ve diğerleri, 1995).

Erkek tokenlerin deneyimlerini inceleyen araştırmalarda, araştırmacılar erkek tokenlerin sayısal bir azınlık durumunda olan kadın tokenlerin yaşadığı aynı sorunları yaşamadıklarını tespit etmişlerdir (Williams, 1992; Yoder & Sinnett, 1985). Williams (1992), erkek tokenlerin sayısal azınlıkken kadınların yaşamakta olduğu dezavantajların aksine bu durumdan avantaj elde ettiklerini; Gustafson (2008) ise buna benzer olarak erkeklerin yapısal dezavantaj ve engellerle karşılaşmak yerine, onlara örgütsel avantaj yaratan olanakların sağlandığını ifade etmiştir. Yılmaz (2019) ise yaptığı çalışmada, sayısal azınlık olmanın tokenizmin olumsuz deneyimlerine tek başına etki ettiğine dair kısıtlı ispat bulunduğunu, performans baskısı ve rol kuşatması deneyimi ile en çok karşılaşan grubun kadınlar olduğunu belirlemiştir.

Tokenizmin Boyutları

Kanter, çarpık bir grupta olan ve token adı verilen azınlıkların grup dinamiği konusunda olumsuz deneyimleri olduğunu savunarak, token durumunda olan kadınların karşılaştığı olumsuz deneyimleri tespit etmiş ve token durumunda olan bireylerin iş yerlerinde performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması

olmak üzere üç temel sorunu deneyimlediklerini ifade etmiştir (Kanter, 1977a, s. 240-242). Literatürde tokenizmin boyutları olarak ele alınan bu kavramlar takip edilen bölümde detaylı bir biçimde açıklanmaktadır.

Tokenizmin boyutları olarak ifade edilen performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması boyutları, cinsiyet fark etmeksizin token durumunda olan tüm erkek veya kadınlar tarafından yaşanabilecek olumsuz deneyimlerdir (Yılmaz, 2019, s. 20). Yukarıda açıklanan üç algısal fenomen şu şekilde formüle edilmektedir. Görünürlük, polarizasyon ve asimilasyonun her biri tipik olarak belirli etkileşim dinamikleri ile ilişkilidir. Bu dinamikler, tokenin geldiği kategoriye bakılmaksızın benzerdir, ancak tokenin sosyal farklılıkları ve hâkim grup üyeleri ile olan ilişkilerin tarihi, belirli etkileşimlerin içeriğini şekillendirir. Görünürlük, token üzerindeki performans baskısına neden olur. Polarizasyon, tokenin yalıtılmasına ve etkileşimde sınırların yükseltilmesine yol açar. Asimilasyon ise tokenin rol tuzağına neden olur (Kanter, 1977b, s. 972).

Kanter'in bu çalışmasından sonra tokenizm teorisi ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar içerisinde tokenizm teorisine katkıda bulunanlardan biri de Yoder olmuştur. Yoder yaptığı çalışmalar sonucunda, tokenizmin sadece düşük oranlı sayısal temsil ile ifade edilemeyecek kadar kapsamlı bir teori olduğunu söylemiş ve azınlıkların grup içerisinde temsilini etkileyen farklı boyutların da olduğunu ifade ederek Kanter'in (1977a) belirlemiş olduğu üç boyuta ek olarak cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik boyutlarını da tokenizm teorisinin boyutları olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir (Yoder, 1991, s. 180-188).

Tokenizm teorisi ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak Kanter'in belirlemiş olduğu yükseltilmiş sınırlar, performans baskısı ve rol kuşatması boyutları kapsamında alınmakla birlikte, Yoder (1991) tarafından geliştirilen boyutlar ile birlikte ele alınan çalışmalar da mevcuttur. Yılmaz ve Dalkılıç tarafından yapılan çalışmada ise hem Kanter'in hem de Yoder'in belirlemiş olduğu boyutlar birlikte ele alınmıştır (Yılmaz & Dalkılıç, 2020). Engelli kamu çalışanlarının tokenizm algılarının belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmamızda Kanter'in ifade etmiş olduğu üç temel boyut esas alınmıştır.

Yükseltilmiş Sınırlar Boyutu

Sosyal izolasyon, tokenler veya azınlıkların organizasyonla ve hakim grubun üyeleriyle özdeşleşme yeteneğini veya yetersizliğini inceler (Mallett, 2013, s. 23). Kanter sosyal izolasyonu, "Bir çoğunluk grubuna entegre olamama" durumu olarak tanım-

lamakta ve bir tokenin veya azınlık grubundaki bir kişiyi çoğunluktan ayıran özelliğin, token bireyin hâkim grup tarafından izole edilmesine yol açabileceğini ifade etmektedir (Kanter, 1977b, s. 974). Yükseltilmiş sınırlar boyutu, hâkim grubun kültürünün abartılması, farklılığı hatırlatan kesitler, biçimsel olmayan izolasyon: açıkça engelleme ve sadakat testleri olmak üzere dört alt boyut altında ele alınmaktadır (Kanter, 1977b, s. 975).

Yoder ve Sinnet (1985), token grup ve hâkim grup arasındaki kutuplaşmanın, iki grup arasındaki sınırların artmasına ve tokenlerin hem resmî hem de gayriresmî iletişim ağlarından çıkarılmalarına neden olduğunu ifade etmiştir. Tokenler, izolasyon durumuyla karşılaştıklarında tipik olarak iki temel tepki verirler. Tokenizm baskısı altında kalan tokenler ya hâkim grup üyelerinden sosyal olarak izole olurlar ya da hâkim gruba kendilerinin diğer tokenlerden farklı ve benzersiz olduklarını göstermeye çalışarak hâkim grubun kendilerini benimsemesi için çaba gösterirler (Stroshine & Brandl, 2011, s. 346).

Performans Baskısı Boyutu

Performans baskısı, token durumunda olan bir kişinin başarılı olması durumunda, o kişinin başarısının bireysel yeteneğin sonucundan ziyade normun bir istisnası olarak açıklanabileceği fikri ile karakterize edilir (Mallett, 2013, s. 21). Token grubundaki kişi başarısız olursa başarısızlık genellikle token grubundaki kişinin, çoğunluk grubundaki bir kişiden daha düşük ve / veya daha az nitelikli olduğunun bir teyidi olarak nitelendirilir (Kanter, 1977b). Yoder, performans baskısını "... çalışma gruplarında her zaman öne çıkan tokenlere yönelik artan ilgi" olarak tanımlamaktadır (Yoder, 1994, s. 150).

Spangler, Gordon ve Pipkin (1978) hukuk fakültesine giden kadınlar üzerindeki performans baskısının rolünü incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, bu baskının, erkeklerin egemen olduğu hukuk okullarında token olarak bulunan kadınların akademik başarılarını etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ayrıca performans baskısının kadınların sınıfta gönüllü olarak söz alma ve konuşma isteklerini de engellediği ifade edilmiştir.

Jackson, Thoits ve Taylor (1995), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki seçkin siyah liderler üzerindeki performans baskısının rolünü araştırdıkları çalışmada, Afroamerikanların baskın olduğu çalışma ortamlarında çalışan Afroamerikan liderlerin, Beyaz egemen çalışma ortamlarında çalışan Afroamerikan liderlerin aksine performans baskısıyla ilgili daha az sorun bildirdiklerini tespit etmişlerdir.

Rol Kuşatması (Asimilasyon) Boyutu

Kanter, tokenlerin etrafında merkezlenen üçüncü etkileşim dinamiğinin, algılanan asimilasyon eğiliminden kaynaklandığını ifade etmektedir (1977b, s. 980). Tokenler, hâkim grup tarafından kendileri ile ilgili olarak önceden oluşturulan kalıp yapıların içine sıkıştırılarak egemen gruptan izole edilmektedirler. Baskın grubun, bir tokenin hangi rolü oynaması gerektiği ve hangi becerilerde iyi olması gerektiği konusunda basmakalıp beklentileri vardır (Harper, 2016, s. 37-38). Tokenlere yapılan stereotipik rol atamaları, onları grup içinde sınırlı ve karikatürize edilmiş rolleri oynamaya zorlamaktadır. Bu durum asimilasyon süreci olarak ifade edilmekte ve token kişinin özelliklerinin, baskın grup üyeleri tarafından uygun olduğu düşünülen basmakalıp bir role uyacak şekilde çarpıtıldığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1977b, s. 980).

Stichman ve arkadaşları, asimilasyon sürecinin token üyelerini iş yerinde sınırlı veya cinsiyete uygun rollere zorladığını belirterek bu sürecin de tokenler açısından kurum içi ilerleme fırsatlarının kaçırılmasına yol açabilecek rol kuşatması ürettiğini ifade etmiştir (Stichman, Hassell, & Archbold, 2010, s. 634). Rol kuşatmasından kastedilen ise, baskın grup tarafından token birey için uygun görülen rolün tokeni kuşatması, yani onu asimile etmesidir (Yılmaz, 2019, s. 33).

Engelliliğin Tanımı ve Türleri

Engellilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde engelli, sakat, özürlü, kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Literatürdeki bu çoklu kavram kullanımı anlam karmaşasına sebebiyet vermektedir. Dalbay, engelliliğin fiziki yoksunluk dışında birçok sebebe bağlı bir durum olduğunu söylerken başka araştırmacılar kavramın çok boyutlu olduğunu ifade etmiştir (Dalbay, 2009, s. 35; Gönüllü Taşkesen, 2016, s. 3). Birleşmiş Milletler tarafından engellilik kavramı ile ilgili yapılan ilk tanımlama 1975 tarihli Engelli Bireylerin Hakları Hakkında Bildirisinde yer almıştır. Bildiride, engelli birey, “doğuştan veya doğum sonrası oluşan fiziksel yada zihinsel bir bozukluk sebebiyle, bireysel veya toplumsal yaşam ihtiyaçlarının tümünü veya bir bölümünü yalnız başına karşılayamayan kişi” olarak ifade edilmiştir (İşbir, 2018, s. 3). Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 1981 yılında engellilik kavramının sağlıkla ilişkili boyutunu esas alarak, Uluslararası Yetersizlik, Engellilik ve Sakatlık Sınıflandırması (ICIDH) çerçevesinde, engellilik ile ilgili üç temel sınıflandırma yapmıştır. *Yetersizlik (Impairment)*: Bireyin psikolojik, fizyolojik ve anatomik yapısından sağlık açısından yapı ve işlevlerini tam olarak yerine getirememesi, normalin dışında olmasıdır. *Özürlülük (Disability)*: Bireyin bir

aktiviteyi yaparken, normal kabul edilen standartların dışında yaşadığı zorluk ve yetersizliklerdir. *Engellilik (Handicap)*: Bireyin herhangi bir yetersizlik veya özür durumundan kaynaklı olarak, yaş, cinsiyet veya sosyo-kültürel faktörler sebebiyle gerçekleştirebileceği rol ve faaliyetleri gerçekleştirememesi durumudur (Erdugan, 2010, s. 6).

Engelli bireyin ne tür bir fonksiyonel kayıp veya yetersizlik yaşadığının gösterilmesi açısından engelliliğin sınıflandırılması önem taşımaktadır. Bu amaçla bireyin hangi fonksiyonel yetersizlik veya kayıp yaşadığını belirlemek için sınıflandırmalar yapılmıştır. Literatürde engellilik temel olarak zihinsel engelliler, ortopedik engelliler, görme engelliler, işitme engelliler, dil ve konuşma engellileri, süregen hastalıklı engelliler olmak üzere altı başlık altında sınıflandırılmaktadır (EYHGM, 2020, s. 16).

Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın Sorunsalı

Ülkemizde yürürlükte olan yasal mevzuat engelli bireylerin istihdamının artırılması, sosyal yaşama katılmalarının sağlanması, üretime katılmaları açısından özel ve kamu sektöründeki her bir iş yeri için toplam personel sayısının %3 ve %4'lük oranda engelli bireyin çalıştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Ülkemizde engelli bireylerin istihdamına yönelik yapılan uygulamalar göz önüne alındığında iş yaşamında çok az oranda istihdam edilen engelli bireylerin token olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusuna verilecek cevap önem kazanmaktadır. Kanter'in (1977a, 1977b) tokenizm teorisi ile ilgili yaptığı birbirinden farklı çalışmalar ışığında, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin token olarak değerlendirilip değerlendiremeyeceğinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, engelli bireylerin istihdamına yönelik uygulamalara ve istihdam edilen mevcut engelli bireylerin iş yerlerinde deneyimledikleri olumsuzlukların giderilebilmesine yönelik yapılacak olan çalışmalara katkı sunacaktır.

Yapılan literatür taramasında tokenizm teorisi ile ilgili çok sayıda çalışmanın (Terborg, 1977; Spangler et al., 1978; Yoder & Sinnett, 1985; Adams & Yoder, 1986; Ott, 1989; Jackson, Thoits, & Taylor, 1995; Smedley, Myers, & Harrell, 1993; Stichman, Hassell, & Archbold, 2010; Mallett, 2013; Harper, 2016; Yılmaz, 2019) olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalara bakıldığında tokenizm teorisinin başta Amerika ve Avrupa ülkeleri olmak üzere temel olarak cinsiyet ve ırk/etnik köken bağlamında ele alındığı görülmüştür.

Ancak engelli bireylerin tokenizm teorisi kapsamında yapılan çalışmalara dahil edilmediği, ulusal ve yabancı literatürde çalışan engelli bireylerin tokenizm teorisi ile ilgili deneyimlerinin ele alındığı yayımlanmış herhangi bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde tespit edilen bu eksiklikten hareketle bu çalışmada çalışma hayatında bulunan engelli bireylerin tokenizm algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla kamu sektöründe hizmet etmekte olan engelli bireylerin, tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ifade edilen yükseltilmiş sınırlar, performans baskısı ve rol kuşatması süreçlerini deneyimleyip deneyimlemediklerinin veya nasıl deneyimlediklerinin tespit edilmesinin, güncelliğini koruyan bu soruna cevap olacağı ve takip eden araştırmacılar için literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sorunsal olarak belirlenen bu durum kapsamında “*Çalışma hayatındaki engelli bireyler tokenizmin olumsuz sonuçları hakkında ne düşünüyor?*”, “*Çalışma hayatındaki engelli bireyler tokenizmin olumsuz sonuçlarından hangisine veya hangilerine maruz kalıyor?*” gibi sorulara cevaplar aranmıştır. Elde edilecek cevaplar çalışma hayatındaki engelli bireylerin token olup olmadıkları hakkında yeterli ve gerekli bilgiye ulaşmamızı sağlayacaktır.

Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Bu çalışmada bireylerin tokenizme dair deneyimlerini ortaya çıkartmak için katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler yapılarak nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nitel araştırma yöntemi, sosyal veya beşerî problemlerde bireylerin veya grupların amaçlarını, bu problemlere yükledikleri anlamları anlamaya yönelik oluşturulan araştırma sorularının çalışılmasıdır (Creswell, 2018, s. 44). Bir başka tanıma göre ise nitel araştırma; gözlem, görüşme veya doküman analizi gibi yöntemler ile kişilerin algılarının ve meydana gelen olayların doğal bir ortamda bütüncül bir bakış açısı ile ortaya konmasını sağlayan araştırma yöntemi şeklinde ifade edilmektedir (Yıldırım & Simsek, 2008, s. 41). Nitel araştırmalar, problemin ortaya konulması, problemin analiz edilerek detaylarının belirlenmesi, çalışmanın tasarlanması, verilerin toplanması, verilerin sınıflandırılması ve analiz edilmesi, verilerin yorumlanması ve raporlaştırılması süreçlerinden oluşmaktadır (Patton, 1990, s. 209). Araştırmada nitel araştırma yöntemi desenlerinden biri olan fenomenoloji desenine bağlı kalınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Fenomenoloji, bireylere has öznel deneyimlerin, bir olaya yükledikleri anlamların ve algılarının incelenmesi ve yorumlanmasına olanak sağlamaktadır (Smith, 2004, s. 122). Fenomenolojinin temel amacı tüm olgunun, öznel deneyimler ile görüldüğü gibi tanımlanmasıdır (Baş & Akturan, 2017, s. 86). Bu nedenle araştırmacı öncelikli olarak bir olguya dair deneyim sahibi bireylerden verileri toplayarak bütün bireylere ait deneyimlerin esasını tanımlayan bütüncül bir

betimleme yapmaktadır (Creswell, 2018, s. 77). Tokenizmin olumsuz deneyimlerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler yapılarak elde edilen verilerin analizinde deneyimlerin görüldüğü gibi aktarılabilmesi fenomenoloji desenine bağlı kalınmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın katılımcıları, amaçlı ve ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Fenomenoloji araştırmalarında ölçüt örnekleme yöntemi, ele alınan olguya ilişkin tecrübelerle sahip bireyleri temsil etmesi açısından oldukça kullanışlıdır (Tashakkori & Teddlie, 2010). Ölçütler ya araştırmacı tarafından belirlenir ya da daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi kullanılarak uygulanır (Marshall & Rossman, 2014). Ölçüt örnekleme, araştırmacı tarafından belirlenmiş ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasına dayanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013). Amaçlı örnekleme ise, araştırmanın amacına uygun olarak daha fazla bilgi alınabilecek olguların seçilmesi olarak tanımlanmakta ve çalışmanın amacına paralel olarak daha çok bilgi alabileceği olguların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanımaktadır (Patton, 2014). Çalışma sürecinde amaçlı örnekleme yönteminin uygulandığı bu çalışmada, aktarılabilirliği arttırmak için katılımcıların belli bir süre (5 yıl) hizmet deneyiminin olması, bireyin engel durumunun erişebilirlik ve görünürlüğüne etki edecek düzeyde olması (%50 ve üzeri), öğrenim düzeyinin kariyer ve yükselme olanaklarının önünde engel olmayacak düzeyde (en az lise mezunu) olması ve katılımcının kendini ifade edebilme yeteneğinin olması gibi belli kriterler belirlenmiştir. Bu amaçla araştırmaya dahil edilecek olan katılımcıların; araştırmanın amacı anlatıldıktan sonra araştırmaya katılmak için gönüllü olma, kamu sektöründe en az 5 (beş) yıllık hizmet deneyimine sahip olma, engellilik oranının en az %50 ve üzerinde olması, süreğen (kronik) ve zihinsel engelli olmama ve en az lise mezunu olması ölçütleri belirlenmiş ve bu kriterleri sağlayan katılımcılar ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırmalarda örneklem sayısı kaç olursa olsun, ideal bir örneklem büyüklüğü için temel kural, bilgilerin doyuma ulaşmasıyla oluşan tekrarlanma döngüsüdür. Nitel araştırmada bir noktadan sonra elde edilen veriler, geçmişteki katılımcıların vermiş olduğu verileri sunacaktır (Morgan & Morgan, 2008). Verilerin tekrarlanmaya başladığı anlaşıldığı anda araştırmanın veri toplama süreci durdurulmalı ve örneklem büyüklüğü, veri tekrarının olduğu katılımcı sayısı ile sınırlandırılmalıdır (Onwuegbuzie & Collins, 2007).

Nitel analiz yöntemi ile yapılan araştırmalarda, örneklemin kaç kişiden oluşacağı ile ilgili belirli bir sayıdan veya hesaplama örneğinden söz etmek mümkün

değildir. Ancak literatürde genel kabul gören ve sıklıkla referans gösterilen çalışmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar fenomenolojik araştırmalarda örneklemi oluşturacak katılımcı sayısının 5 ile 25 öge arasında değişebileceğini belirtirken (Creswell, 2018; Neuman, 2012; Patton, 2014; Rubin & Babbie, 2016'dan aktaran Baltacı, 2018, s. 263); Rubin ve Babbie nitel araştırmaların 3 ila 10 kişi ile yürütülmesini önermekte (Rubin& Babbie, 2016), Charmaz ise bir olgubilim araştırmasının en az 10 kişi ile yürütülmesinin gerektiğini önermektedir (Charmaz, 2011).

Çalışmamızda araştırmanın evreni Van ilinde bulunan kamu kurumlarında görev yapmakta olan engelli kamu personellerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Van'da kamu sektöründe görev yapan ve yukarıda belirlenen ölçütleri sağlayan, farklı kamu kurumlarında ve farklı statülerde görev yapmakta olan 20 engelli kamu personelinden oluşmaktadır. Aşağıda gösterilen Tablo 2'de çalışmamızda örnekleme dahil edilen katılımcılar ile ilgili demografik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Belge adı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Engel Türü	Engel Oranı	Çalışma Süresi
K1	42	Erkek	Lise	Görme	%95	17
K2	45	Erkek	Lisans	Görme	%90	20
K3	34	Erkek	Lisans	Ortopedik	% 60	13
K4	31	Kadın	Lisans	Ortopedik	% 60	9
K5	32	Erkek	Lise	Bedensel	%96	6
K6	26	Kadın	Lise	Ortopedik	%58	5
K7	31	Erkek	Lisans	Görme	%83	8
K8	36	Erkek	Lisans	Ortopedik	%53	11
K9	35	Erkek	Lisans	Görme	%95	6
K10	30	Erkek	Lisans	Görme	%90	10
K11	26	Kadın	Lise	Bedensel	% 60	5
K12	29	Erkek	Yüksek Lisans	Bedensel	% 60	7
K13	27	Kadın	Ön Lisans	Görme	% 67	6
K14	29	Kadın	Yüksek Lisans	Görme	% 97	7
K15	35	Erkek	Lisans	Ortopedik	% 70	14
K16	39	Erkek	Lise	Ortopedik	% 50	10
K17	36	Erkek	Lise	Ortopedik	% 62	9
K18	36	Kadın	Lise	Ortopedik	% 72	9
K19	31	Erkek	Ön Lisans	İşitme	% 57	7
K20	29	Kadın	Lisans	İşitme	% 52	6

Araştırmaya dahil edilen 20 katılımcının 13'ü erkek, 7'si kadın ve bu katılımcıların 7'si görme engelli, 8'i ortopedik engelli, 3'ü bedensel engelli, 2'si ise işitme engelli bireylerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi ile katılımcıların tokenizm teorisinin olumsuz sonuçlarına dair görüşlerinin belirlenmesi için derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde en kısa görüşme 23 dakika, en uzun görüşme ise 89 dakika sürmüştür. Araştırma verilerinin elde edilmesi amacıyla yapılan 17 görüşme yüz yüze ve katılımcının belirlemiş olduğu tarih ve saatlerde katılımcının iş yerinde yapılmıştır. İşitme engelli olan iki katılımcı ile yapılan görüşmelerde işaret dilini bilen ve işitme engellilere rehberlik eden tercüman yardımı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Üç katılımcı ile de COVID-19 küresel salgın sebebiyle kamu sektöründe uygulanan esnek çalışma modeli nedeniyle izinli sayıldıkları ve görevle gitmedikleri için Google Meet üzerinden online görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada katılımcılar ile yapılan görüşmelerde oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu, ulusal ve uluslararası alanda tokenizm teorisi ile ilgili yapılan çalışmalar (Floge ve Merill, 1986; Jackson vd., 1995; Williams, 1995; Gustafson, 2008; Stichman vd., 2010; Yılmaz, 2020) göz önüne alınarak ve literatüre bağlı kalınarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Görüşme formu yükseltilmiş sınırlar temasına yönelik 5 (beş), performans baskısı temasına yönelik 5 (beş) ve rol kuşatması temasına yönelik 2 (iki) olmak üzere toplam 12 (oniki) açık uçlu sorudan ve demografik bilgileri içeren 6 sorudan oluşturulmuştur. Görüşme Onam Formu, nitel araştırmalarda uzman ve engelli koordinatörlüğü yapmakta olan alanında uzman bir akademisyene gönderilmiş ve kendisinden uzman görüşü istenilmiştir. Uzman görüşü sonucu görüşme onam formuna son şekli verilerek pilot görüşmelere başlanmıştır. Pilot görüşmeler için biri bedensel engelli kadın kamu personeli diğeri de görme engelli erkek kamu personeli olmak üzere iki pilot görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın tokenizm teorisi ile ilgili olarak Türkiye'de yapılan ilk çalışmalardan olması ve nitel araştırmaya dayalı olması beraberinde birtakım kısıtlar getirmiştir. Araştırmanın kuramsal temel kısıtlarından bazıları Türkçe literatürün azlığından kaynaklı çok daha fazla yabancı literatüre dayalı olmasıdır. Araştırma yöntemine yönelik kısıtlar ise katılımcıların görüşme yapma konusundaki çekinmeleri, araştırma örnekleminin sadece kamu sektöründe hizmet eden bireylerden oluşması, araştırmacı tarafından belirlenen katılımcı kriterleri, Covid-19 küresel

salgını sebebiyle bazı görüşmelerin online yapılması ve araştırmacının yaklaşımı araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Mevcut çalışmanın kısıtlarının ortadan kaldırılarak yapılacak olan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür.

Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde öncelikle görüşmelerden elde edilen 755,46 dakikalık (12,59 saat) ses kayıtları bilgisayar ortamında Word programına aktararak yazılı metne dönüştürülmüştür. Yazılı metin haline dönüştürülen 112 sayfalık görüşme verileri MAXQDA 2020 programına aktarılmıştır. Arayüzü Türkçe olan, görsel analiz araçlarının yoğun bir şekilde kullanıldığı, temel istatistiksel analizlere ek olarak karma araştırma yöntemlerinde de kullanılabilen MAXQDA programı, manuel olarak yapılan analizlere göre verilerin daha sistematik bir şekilde çözümlenmesini sağlamaktadır. MAXQDA 2020 programına aktarılan verilerin analizinde tümevarımcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Veriler tekrar tekrar okunmuş ve ilk kodlar oluşturulmuştur. Birbiri ile ilişkili olduğu düşünülen kodlar temalar altında toplanarak isimlendirilmiş ve tema, kod, alt kod modelleri oluşturulmuştur. Veri kodlama süresince kodlar yükseltilmiş sınırlar, performans baskısı teması ve rol kuşatması teması olmak üzere 3 tema altında kodlanmış. Tüm görüşmelerin analizleri sonucu toplamda 645 ifade kodlanmış ve bu kodlar kategorileştirilerek üç tema altında ilişkilendirilmiştir. Yapılan kod-alt kod modellemesi sonrası kodlar arası ilişkiler ve hiyerarşiler ortaya çıkartılarak Maxqda programı aracılığı ile elde edilen görseller yorumlanarak raporlaştırılmıştır.

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

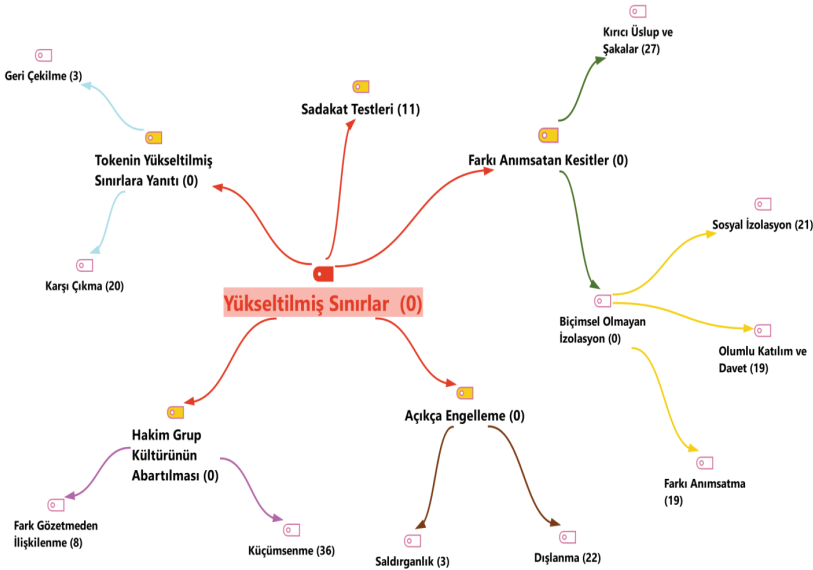
Bulguların inandırıcılığını sağlamak amacıyla nicel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik kavramları tercih edilirken, nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik yerine inandırıcılık kavramı daha yaygın olarak kullanılmaktadır (Başkale, 2016, s. 23). Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmacının araştırmakta olduğu olguyu olduğu şekliyle ve mümkün olabilecek en tarafsız şekilde gözlemlemesi anlamına gelmektedir (A. Yıldırım & Şimşek, 2013, s. 269). Başka bir deyişle nitel araştırmalardaki geçerlilik ölçütü, ele alınan olgunun tüm gerçekliği ile ifade edilerek yansıtılabilme ölçütüdür. Guba ve Lincoln, nitel araştırmalarda inandırıcılık için inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirliktir olmak üzere dört temel kriter belirlemiştir (E. G. Guba & Lincoln, 1982, s. 246-247). Çalışma süreci boyunca araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla literatürde yer alan kriterler ve öneriler dikkate alınarak çalışma yürütülmüştür. Bu amaçla soruların geliştirilme sürecinde nitel araştırmalarda deneyimli uzman kişilerin görüşlerine başvurulmuş, aktarılabilirliği

arttırmak amacıyla araştırmanın örnekleme yöntemi olarak amaçlı örnekleme ve ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmış, görüşmeler katılımcıların iş yerlerinde yapılmış, ortaya çıkartılan bulgular daha sonra katılımcılara teyit ettirilerek elde edilen bulguların kendi düşüncelerini yansıtip yansıtmadığı sorulmuş ve her bir katılımcıdan geri dönüşler alınmıştır. Nitel araştırmalarda güvenilebilirliği arttırmak amacıyla sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri de üçgenlemedir. Üçgenleme yönteminde iki veya daha fazla veri toplama yöntemi ya da veri kaynağı karşılaştırılmaktadır (Mays & Pope, 2000, s. 51). Bu amaçla 3 katılımcıya ait görüşme metni bir uzmana gönderilerek, her üç formu kodlaması talep edilmiştir. Uzman tarafından yapılan kodlamalar ile araştırmacı tarafından yapılan kodlamalar kıyaslanarak kodlayıcılar arası uzlaşma sağlanmış ve kodlayıcılar arasında yapılan karşılaştırmalarda kodlamaların çok yüksek oranda benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Araştırma sürecinde görüşme gerçekleştirdiğimiz katılımcıların her birinin kişisel bilgileri saklı tutularak katılımcılara sırasıyla K1'den K20'ye kod isimler verilmiştir. Görüşmeler esnasında ismi geçen katılımcılar için farklı isimler kullanılmıştır.

Katılımcıların Yükseltilmiş Sınırlar Temasına Ait Görüşlerinin Değerlendirilmesi



Görsel 1. Yükseltilmiş Sınırlar Temasına Ait Hiyerarşik Kod- Alt Kod Modellemesi

Yukarıda gösterilen Görsel 1, katılımcıların yükseltilmiş sınırlar temasına ait kod-alt kod modellemesini göstermektedir. Bu model Maxqda 2020 nitel analiz programının kullanıcıya sunmuş olduğu görselleştirme modelidir. Yapılan kod-alt kod modellemesine göre katılımcılar ile yapılan görüşmelere bakıldığında, katılımcıların tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ele alınan yükseltilmiş sınırlar boyutu ile ilgili yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcılar sırasıyla farkı anımsatan kesitler, hâkim grup kültürünün abartılması, açıkça engelleme, tokenin yükseltilmiş sınırlara yanıtı ve sadakat testleri alt kodları ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir.

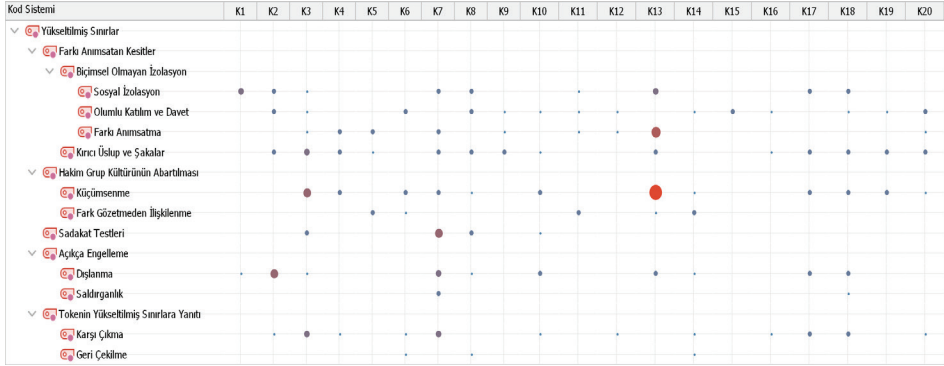
Yükseltilmiş sınırlar teması ile ilgili görüş bildiren K1 kodlu katılımcı *“Mesela bir konser olur, haberimiz olmaz, kendi imkânlarımla gidebilirsem giderim. Kendi imkânlarımızla haberimiz olur da bir ortam oluşur, söylenirse bunun gibi şeyler, ama bunun dışında hiçbir şekilde bir konser, bir etkinlik vs. olduğunda söylenmiyor”* şeklinde görüş bildirmiştir. K4 katılımcısı ise engel durumunun anımsatılması ile ilgili yaşadığı durumu şu şekilde ifade etmiştir: *“Mesela kendi özel açımdan, özel yaşamımla ilgili bu olayı sürekli hatırlatan, fiziksel engeli gördükten sonra “Ne oldu?” diye sorulması hoşuma gitmiyor. Üzerine gidilmesi, sürekli hatırlatılması, benim hoşuma gitmiyor. “Neden oldu, ne oldu?” bu olaylar benim özelimdir sonuçta.”* Katılımcının bu ifadesi yükseltilmiş sınırlar teması altında ele alınan yüksek görünürlük alt kodu ile ilişkili olup, katılımcının engel durumundan kaynaklı yüksek görünürlüğe maruz kaldığı anlaşılmaktadır.

Katılımcılar çok yoğun bir şekilde çalışma arkadaşlarının kendilerine yönelik üsluplarını kırıncı bulduklarını ve yapılan şakalardan hoşlanmadıklarını ifade etmişlerdir. *“Kimi zaman rahatlıkla gelip engeli umursamadan engelimle ilgili şaka da yapabiliyorlar. Yani bir yere çarptığımda “Arkadaşım kör müsün?” diyor.”* (K7). *“Aslında şu şekilde, bazen gelip bizimle tokalaşıyorlar. “Sen bizi tanıdın mı?” ya da bazıları odaya gelip sesini çıkarmıyor “Sen beni tanıdın mı?” Bazen bu gibi şeylerden rahatsız oluyoruz. Şaka gibi söyleniyor ama bu bizi rahatsız ediyor.”* Örnek verilen bu ifadeler katılımcıların kırıncı dil ve üslup ile şaka konusu olma konularına vurgu yapmaktadır.

Yükseltilmiş sınırlar temasının ikinci kategorisi olan hâkim grup kültürünün abartılması kategorisi ile ilgili bazı ifadeleri şu şekildedir: *“sanki yaptığımız işi onların işinden basit gibi geliyor. Onlar çok önemli yerlerde gibi. Biz çok çalışıyoruz, sen de çalış gibi dil kullanılıyor.”* (K8). *“İşitme probleminden dolayı ilk işe başlama dönemlerinde ön yargılı olarak sanki hiçbir şey anlamıyormuşum gibi davranılması, oysa ben sadece işitmede bir sağlık problemi yaşıyorum. Sanki duymayan veya az duyan biri hiçbir şey bilmiyor ve anlamıyor gibi davranıyorlardı.”* (K19).

Yükseltilmiş sınırlar temasının dördüncü kategorisi olan açıkça engellenme kategorisi ile ilgili olarak da K1 kodlu katılımcı “Hatta şöyle söyleyeyim kurum maskeleri var ya maske getirilirken bile bana negatif ayrımcılık yapıyor. Diyor ki bir kutu maske gelmiş. Şu şahsa fakülte dekanı yazıyor. Benim ismimi yazmıyor. Maske bile alamıyorum. Çok basit bir örnek veriyorum.” şeklinde görüş bildirmiştir. (bu engeli ilgili değil de statüsü ile ilgili gözüküyor) Konu ile ilgili olarak K7 kodlu katılımcı da “Kimi kurumlarda bu sıradanlığın bile dışına çıkıyor. ‘Sen işe gelme, biz sana haber veririz. Senin bize bir faydan yok.’ demek isteniyor.” şeklinde görüş bildirmiştir. Bu ifadeler tokenizmin varlığını işaret eden dışlanma durumları ile ilişkili olumsuz deneyimlerin olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yükseltilmiş Sınırlar Temasına Ait Görüşlerinin Yoğunluğu



Katılımcı ifadelerinin yoğunluğunu gösteren ve yukarıda yer verilen Tablo 3’deki dağılımlara bakıldığında, katılımcıların yükseltilmiş sınırlar teması içerisinde yer alan biçimsel olmayan sosyal izolasyon, kırcı üslup ve şakalar ve hâkim grup kültürünün abartılması konularında yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Örneğin K13 kodlu katılımcı küçümseme, farklı anımsatma ve sosyal izolasyon kodları ile çok yüksek düzeyde görüş bildirirken, K7 kodlu katılımcının sadakat testleri, dışlanma ve karşı çıkma kodları ile ilgili yoğun görüş bildirdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca tokenin yükseltilmiş sınırlara yanıtı olarak kodlanan ifadelerde katılımcıların hâkim grup tarafından uygulanmakta olan yükseltilmiş sınırlara karşı bir tutum içerisinde oldukları da anlaşılmaktadır.

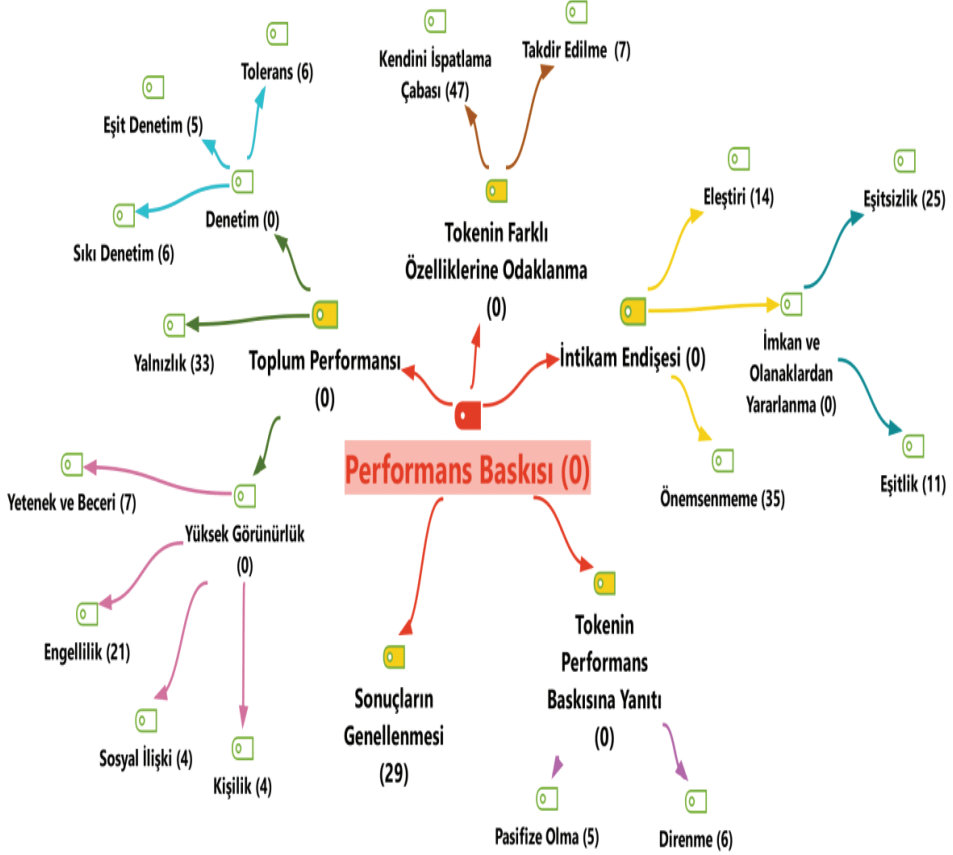
	Bedensel	Görme	İşitme	Ortopedik
Yükseltilmiş Sınırlar				
Farkı Anımsatan Kesitler				
Biçimsel Olmayan İzolasyon				
Sosyal İzolasyon	1	12		8
Olumlu Katılım ve Davet	2	5	3	9
Farkı Anımsatma	4	11	1	3
Kırıcı Üslup ve Şakalar	1	9	4	13
Hakim Grup Kültürünün Abartılması				
Küçümsenme		16	4	16
Fark Gözetmeden İlişkilene	4	3		1
Sadakat Testleri		7		4
Açıkça Engelleme				
Dışlanma		15		7
Saldırganlık		2		1
Tokenin Yükseltilmiş Sınırlara Yanıtı				
Karşı Çıkma	1	7	1	11
Geri Çekilme		1		2
# N = Belgeler	3 (15.0%)	7 (35.0%)	2 (10.0%)	8 (40.0%)

Görsel 2. Katılımcıların Engel Durumuna Göre Yükseltilmiş Sınırlar Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

Yükseltilmiş sınırlar teması aynı zamanda katılımcıların engel türüne göre incelenmiştir. Buna göre, öncelikle farkı anımsatan kesitler alt boyutu ile ilgili olarak görme ve ortopedik engelli bireylerin yoğun olarak görüş bildirdikleri görülmektedir. Olumlu katılım ve davet ile ilgili ortopedik engelli; farkı anımsatma ile ilgili ise görme engelli bireyler yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Hem görme hem de ortopedik engelli bireyler kırıcı üslup ve şakalar ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Benzer şekilde, hâkim grup kültürünün abartılmasında küçümsenme ile ilgili; sadakat testleri ile ilgili, açıkça engellemede dışlanma ile ilgili ve tokenin yükseltilmiş sınırlara yanıtında karşı çıkma ile ilgili görme ve ortopedik engelli bireyler yoğun olarak görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden değerlendirildiğinde, kamu sektöründe görev yapmakta olan engelli bireylerin, tokenizmin olumsuz sonuçlarından biri olan yükseltilmiş sınırlar olarak kavramsallaştırılan olumsuzlukları deneyimledikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların Performans Baskısına Ait Görüşlerinin Değerlendirilmesi



Görsel 3. Performans Baskısına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modellemesi

Görsel 3, katılımcıların performans baskısı temasına ait kod-alt kod modellemesini göstermektedir. Yapılan kod-alt kod modellemesine göre katılımcılar ile yapılan görüşmelere bakıldığında, katılımcıların tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ele alınan performans baskısı boyutu ile ilgili de yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcılar sırasıyla toplum performansı, intikam endişesi ve tokenin farklı özelliklerine odaklanma alt kodları ile ilgili yoğun görüş bildirmişlerdir.

Toplum performansı alt kodu ile ilgili görüş bildiren K1 kodlu katılımcı iş yerindeki yalnızlık duygusu ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır: “Engelli bireyin beni anlaması farklı, sağlıklı bireyin beni anlaması farklıdır. Bu hayatımızın her açısından geçerlidir. Mesela toplum içinde sağlıklı bir insanın beni anlayacağı durum farklıdır, engelli bir insa-

nın bana yardım edeceği durum çok çok farklıdır. Sağlıklı bir insan beni görmezden gelebilir. Arkasını dönüp de gidebilir. Engelli bir insan, 'benim ayağım yok ama bunun da gözü yok ya da kulağı yok ya da eli yok.' gibi şeylerle bunu karşılaştırabiliriz. Bir nevi kader arkadaşlığı..." (bunun performans baskısı ile ilişkisini kuramadım?). Katılımcının bu ifadesi bireyin kurum içerisinde kendini yalnız hissettiği, benzer durumda olan bireylerle çalışmak istediği anlaşılmaktadır. Bu ifadeler performans baskısını üreten bireyin kendini yalnız hissetmesi ile doğrudan ilişkili bir durumu göstermektedir.

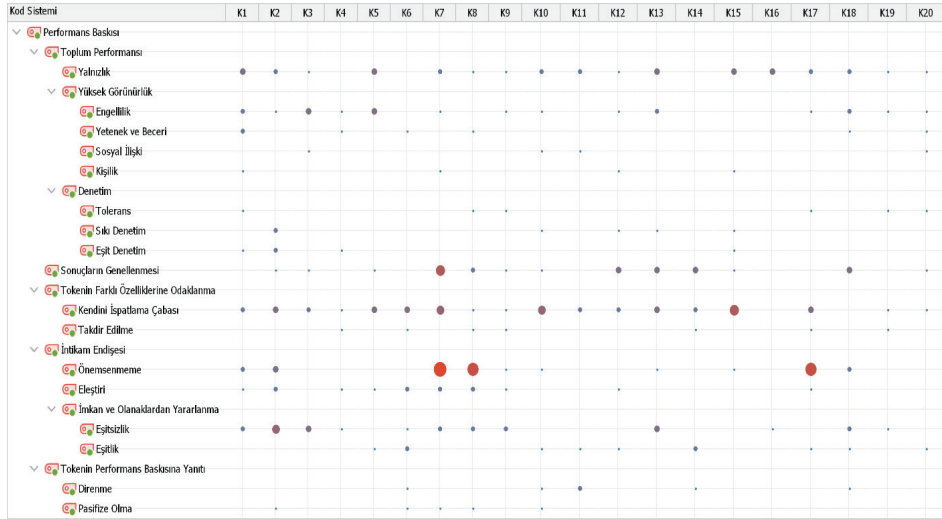
Katılımcılar engelli olmalarından ötürü iş yaşamında ve gündelik hayat içerisinde sürekli dikkat çektiklerini ve yüksek oranda bir görünürlüğe maruz kaldıklarını ifade etmiştir. K7 kodlu katılımcı engel durumunun görünürlüğüne etkisini şu şekilde ifade etmiştir: *"Tabii her yerde dikkat çekiyoruz. Yemek yemekten tutun da her şey. Allahtan tuvalete gittiğimizi görmüyorlar. Yemek yerken kaşığı tutmanızdan tutun da lokmayı ağzınıza götürene kadar, otobüs beklerken, telefonla konuşurken mesaj atarken vs. her zaman göz önündeyiz."*

Katılımcıların, önemsenmeme durumu ile ilgili vermiş olduğu cevaplara bakıldığında, hâkim grup tarafından bireyselliklerinin göz ardı edildiğini ve bütün engelli bireylerin aynı olduğunu düşünerek kendilerine yaklaşıldığını ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili görüş bildiren K2 kodlu katılımcı iş yerinde yapılan bir görevlendirme ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır: *"İdareciye buraya görevlendirildiğimi, görme engelli olduğumu dolayısıyla yapabileceğim işlerin sınırlı olduğunu, görme gerektirmeyen veya araç-gereç temini halinde çalışabileceğimi söyledim. Seni neden gönderiyorlar, ben seni istemiyorum, bana çalışan eleman lazım diye oradan da yargılayıcı davranış sergilendi. Yüksekokul müdürüydü."* Benzer şekilde kategorik yaklaşımlarının olduğunu ifade eden K7 katılımcısı da *"Dolayısıyla, iş yerinde herhangi bir talebiniz olduğu zaman, A kişisi 'Benim böyle bir talebim yok.' dediği zaman idareden şöyle bir yanıt geliyor. 'A kişinin böyle bir ihtiyacı yok, senin neden var?' bunu anlatma noktasında ciddi sıkıntılar yaşıyoruz."* diyerek yaşadığı durumu açıklamıştır.

Katılımcılar iş yerinde kendilerini kanıtlayabilmek için çalışma arkadaşlarından daha fazla çaba harcadıklarını ve daha fazla iş yaptıklarını ifade eden kendini ispatlama çabası koduna yönelik çok yoğun bir şekilde görüş bildirmişlerdir. Kendini ispatlama çabası kodu ile ilgili olarak önemli olduğu düşünülen katılımcı ifadelerinden bazıları şu şekildedir: Çalışma hayatındaki iş performansı ile ilgili görüş bildiren ve kendini ispat etme ihtiyacı hissettiğini ifade eden K13 kodlu katılımcı şu örneği vermiştir: *"Her zaman kendimi ispat etmek zorunda hissediyorum aslında. Acaba ne yapsam da beni görseler, diye. En basiti benim arkadaşım internet bankacılığında fatura yatırmasını bilmiyordu. Ben onun faturasını yatırdığımda adam*

çok büyük bir şey gibi baktı bana. 'Ben yapamıyorum, sen nasıl yaptın?' diye. Orada çok büyük bir şey yapmadım ama kendimi ispatladım aslında." Çalışma ortamında fark edilmek amacıyla kendini ispat etmek için daha çok çalıştığını ifade eden K17 kodlu katılımcı da "Fark edilmediğimi görünce acaba ben mi hatalıyım diye düşündüm. Çalışmaları gözetledim diğer arkadaşlarımla. Farklı mı çalışıyorlar acaba diye gözlemledim. Onlara baktım. Kendime baktım ben mi az çalışıyorum diye. Daha çok çalıştım." diyerek yaşadığı durumu açıklamıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Performans Baskısı Temasına Ait Görüşlerinin Yoğunluğu



Katılımcı ifadelerine göre kodların yoğunluğunu incelediğimizde Tablo 4'e göre en yoğun ifadelerin K7, K8 ve K17 kodlu katılımcılar tarafından önemsenmeme konusunda verildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra K7, K10 ve K15 kodlu katılımcılar kendini ispatlama çabası, K7 kodlu katılımcı sonuçların genellemesi ve K2 kodlu katılımcı eşitsizlik konularında yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcı ifadelerinin yoğunluğunu gösteren tabloya bakıldığında katılımcı ifadelerinin daha çok kendini ispat etme çabası ve yalnızlık kodunda yoğunlaştığı görülmektedir.

	Bedensel	Görme	İşitme	Ortopedik
Performans Baskısı				
Toplum Performansı				
Yalnızlık	6	13	2	12
Yüksek Görünürlük				
Engellilik	4	8	2	7
Yetenek ve Beceri		2	1	4
Sosyal İlişki	1	1	1	1
Kişilik	1	2		1
Denetim				
Tolerans		2	2	2
Sıkı Denetim	1	4		1
Eğit Denetim		3		2
Sonuçların Geneleneşmesi	4	16	1	8
Tokenin Farklı Özelliklerine Odaklanma				
Kendini İspatlama Çabası	7	22	2	16
Takdir Edilme		2	1	4
Intikam Endişesi				
Önemsizleme		18		17
Eleştiri	2	6		6
İmkan ve Olanaklardan Yararlanma				
Eşitsizlik		14	1	10
Eşitlik	3	3	1	4
Tokenin Performans Baskısına Yanıtı				
Direnme	2	2		2
Pasifize Olma		3		2
# N = Belgeler	3 (15.0%)	7 (35.0%)	2 (10.0%)	8 (40.0%)

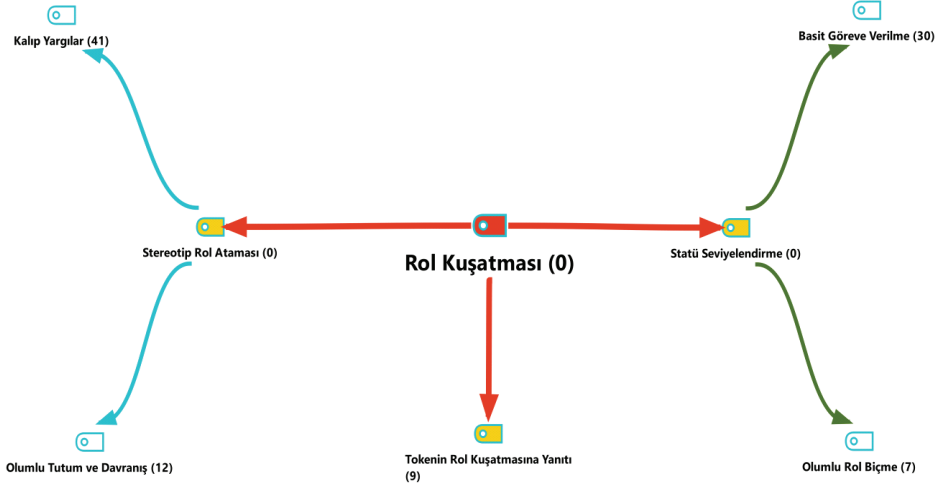
Görsel 4. Engel Durumuna Göre Performans Baskısı Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

Katılımcıların engel durumlarına göre performans baskısı boyutuna dair görüşlerine bakıldığında, görme engelli katılımcıların en çok toplum performansı, tokenin farklı özelliklerine odaklanma ve intikam endişesi alt kodları ile ilgili görüş bildirdikleri, ortopedik engelli katılımcıların ise tokenin farklı özelliklerine odaklanma alt kodu ile ilgili yoğun görüş bildirdikleri görülmüştür. Katılımcı ifadelerine bakıldığında bedensel engelli ve işitme engelli bireylerin daha az yoğunlukta görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcıların bazılarının tokenin performans baskısına karşı bir direniş göstererek yanıt vermeye çalışırken bazı katılımcıların da bu performans baskısı karşısında geri çekilerek pasif durumda kalmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Yukarıda örneklerine yer verilen katılımcı ifadeler ve katılımcı ifadelerinin yoğunluğu gösteren kod modellemesi değerlendirildiğinde kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin hâkim grup içerisinde kendilerini yalnız hissettikleri, engelli bireylerin birbirleri ile dayanışma içerisine girdikleri, engel durumları sebebiyle dikkat çektikleri ve yüksek görünürlük içerisinde kaldıkları görülmektedir. Katılımcılar yine engel durumlarından kaynaklı olarak yetenek ve çabalarının fark edil-

mediği bu yüzden yetenek ve çabalarını görünür kılmak için daha fazla çalışarak kendilerini ispat etme ihtiyacı duyduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcılar engel durumlarından kaynaklı sıkı bir denetim veya eleştiriye maruz kalmadıklarını söylemişlerdir. Katılımcıların performans baskısı temasıyla ilgili olarak açıkladığı görüşleri toplu olarak değerlendirildiğinde, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin tokenizmin olumsuz sonuçların biri olan performans baskısını yoğun bir şekilde deneyimledikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Rol Kuşatması Temasına Ait Görüşlerinin Değerlendirilmesi



Görsel 5. Rol Kuşatması Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modellemesi

Yukarıda gösterilen Görsel 5, katılımcıların rol kuşatması temasına ait kod-alt kod modellemesini göstermektedir. Yapılan kod-alt kod modellemesine göre katılımcılar ile yapılan görüşmelere bakıldığında, katılımcıların tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ele alınan üçüncü ve son boyut olan rol kuşatması boyutu ile ilgili de görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcılar sırasıyla stereotip rol ataması ve statü seviyelendirme alt kodları ile ilgili görüş bildirmişlerdir.

Katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde kendilerinin engel durumlarından kaynaklı yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından yetersiz görüldükleri, kendilerinin iş yerlerine herhangi bir katkılarının olmayacağını ve çoğu zaman istenmediklerine yönelik yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Stereotip rol ataması ile ilgili görüş bildiren K4 kodlu katılımcı kurum içerisindeki engellilik durumuna yaklaşımla ilgili "engelli kadrosundan gelince

amirler gözünden olumsuz değerlendirilebilir. Hep bu kimlikle yaklaşılr. 'Engellidir. Yeteneği zaten ortadadır.' gibi." değerlendirmelere tabi tutulduğunu ifade etmiştir. K5 kodlu katılımcı ise konu ile ilgili olarak "Örneğin ilk gittiğinizde tekerlekli sandalyedesiniz. Size bakış açlarına bakıyorsunuz. Bu kişinin ne işe yaradığını özellikle kurum amiri olarak 'Ben bu insandan nasıl verim alabilirim.' diye düşünüyor. Hatta bu insani eve gönderip parasını yatırsam ya da pasif bir bölüme çeksem diye düşündüklerini biliyorum" diyerek yaşadıkları durumu ifade etmiştir. Benzer şekilde K10 kodlu katılımcı da kalıp yargılar içerisinde değerlendirildiklerini ve yaklaşımın "Bize ne iş yapabilir, görme engelli burada ne iş yapabilir. Zaten telefonlarımız az geliyor ya da şu işi şu personel yapıyor. Bize engelli personel fazla." şeklinde olduğunu ifade etmiştir. Kalıp yargılar ile ilgili olarak görüş bildiren K13 kodlu katılımcı da "Bizim adliyede bana sorulan şu: 'Biz sana ne görev vereceğimizi bilmiyoruz. Sen telefonlara bakacaksın. Senin başka işin yok. Zaten yapamazsın.' dediler bana." şeklinde görüş bildirmiştir. Yukarıda yer verilen katılımcı ifadeleri, engelli bireyleri kalıp yargılar içerisinde değerlendirilmeye maruz kaldıklarını göstermektedir.

Statü seviyelendirme kategorisi ile ilgili olarak görüş bildiren K2 kodlu katılımcı bu durumu "Zaten buna yaptırdığım bir iş yok, bu olmasa da bunun yapacağı işi başkasına yaptırırım düşüncesiyle ihtiyacımız yok deyip başka yere görevlendirmem yapıldı. İsteğim dışında tamamen emrivaki oldu. Duygusal açıdan beni çok yaraladı." şeklinde ifade etmiştir. Basit görevler ile görevlendirme ile ilgili olarak görüşlerini ifade eden K7 kodlu katılımcı da durumu şu şekilde açıklamaktadır: "Ben sosyoloji bitiren bir birey olarak kendi kurumumda mezun olduğum bölümü yerine getiremiyorsam zaten bu en büyük imkânsızlık. Bana dayatılan 'sen bunu yapamazsın' algısı. Ben santral memuru olarak çalışıyorum. Bitirdiğim bölüm sosyoloji, benim atandığım kontrol işletme, çalıştığım yer santral." (bu sadece engellilik durumu ile ilgili olmayabiliyor Tr'de?) Engelliler ile ilgili bir sivil toplum örgütünün temsilcisi olan K16 kodlu katılımcı ise engelli bireylerin rol kuşatmasına yanıtı konusu ile ilgili olarak "Ben engelliler ile ilgili sivil toplum örgütü temsilciyim. Günlük olaylarda karşılaştığımız sorunlarda buna yakın. Bunun mücadelesini veriyoruz." diyerek rol kuşatmasına karşı bir mücadelenin içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı ifadelerinden verilen bu yorumlara bakıldığında, katılımcıların iş yerlerinde bir sosyal kategorinin temsilcisi olarak değerlendirildikleri ve rol kapsüllemesine maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Rol Kuşatması Temasına Ait Görüşlerinin Yoğunluğu

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
▼ Rol Kuşatması																				
▼ Stereotip Rol Ataması																				
Kalıp Yargılar																				
Olumlu Tutum ve Davranış																				
▼ Statü Seviyelendirme																				
Basit Göreve Verilme																				
Olumlu Rol Bıçme																				
Tokenin Rol Kuşatmasına Yanıtı																				

Rol kuşatması boyutu ile ilgili olan katılımcı ifadelerinin yoğunluğunu gösteren Tablo 5'e bakıldığında, katılımcı görüşlerinin kalıp yargılar ve basit göreve verilme kodlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcı ifadelerindeki bu yoğunluk katılımcıların rol kuşatmasına ve statü seviyelendirmeye maruz kaldıklarını göstermektedir. Tabloya bakıldığında K7 ve K8 kodlu katılımcıların kalıp yargılar konusunda yoğun şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra K7 kodlu katılımcı basit göreve verilme ve tokenin rol kuşatmasına yanıtı konularında yoğun olarak görüş bildirmiştir.

	Engel Türü – Bedensel	Engel Türü – Görme	Engel Türü – İşitme	Engel Türü – Ortopedik
▼ Rol Kuşatması				
▼ Stereotip Rol Ataması				
Kalıp Yargılar	3	18	5	15
Olumlu Tutum ve Davranış	1	6		5
▼ Statü Seviyelendirme				
Basit Göreve Verilme	3	12	2	13
Olumlu Rol Bıçme		1	2	4
Tokenin Rol Kuşatmasına Yanıtı	1	5	1	2
# N = Belgeler	3 (15,0%)	7 (35,0%)	2 (10,0%)	8 (40,0%)

Görsel 6. Engel Durumuna Göre Rol Kuşatması Teması Temasına Dair Görüşlerinin Yoğunluğu

Rol Kuşatması teması aynı zamanda engel türüne göre de incelenmiştir. Buna göre stereotip rol atamasında bulunan kalıp yargılar kodu ile ilgili görme, işitme ve ortopedik engelli bireyler; olumlu tutum ve davranış ile ilgili görme ve ortopedik engelli bireyler yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Statü seviyelendirmede basit göreve verilme kodu ile ilgili olarak da görme ve ortopedik engelli bireyler yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Buna ek olarak, olumlu rol bıçme ile ilgili olarak ortopedik engelli bireyler yoğun olarak görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde veriler ışığında yukarıda yer verilen ifadelere ve tablolara bakıldığında katılımcıların rol kuşatması teması ile ilgili

yoğun bir şekilde görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcılar, iş yerinde çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından engel durumlarından kaynaklı olarak iş yaşamında yetersiz olarak değerlendirildiklerini ve çoğu zaman işe gelmelerine gerek olmadığını kendilerine söylendiğini ifade etmişlerdir. Bu durum engelli bireylere stereotip rol ataması yapıldığının göstergelerinden biridir. Ayrıca katılımcılar iş yerinde yapılan görevlendirmelerde kendilerinin yeteneksiz ve beceriksiz olarak değerlendirildikleri, iş yerinde yetenek ve becerileri uzmanlık alanları dikkate alınmadan basit işlerde ve engellilere göre olduğu düşünülen işlerde görevlendirildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu ifadeleri, kendilerinin rol kuşatması olarak ifade edilen olumsuz sonuçlara maruz kaldıklarını göstermektedir. Tüm bu değerlendirmeler neticesinde kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin tokenizmin olumsuz sonuçlarından biri olan rol kuşatmasını deneyimledikleri ve tokenizme maruz kaldıkları ileri sürülebilir.



Görsel 7. Kod bulutu haritası

Tokenizmin olumsuz deneyimlerinin tespit edilmeye çalışıldığı bu araştırmada katılımcıların yoğun olarak görüş bildirdikleri kodlar görselleştirilmiştir. Yukarıda yer verilen görselde ortada ve büyük puntolu olarak yer alan kodlar katılımcılar tarafından daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan kodlar ise katılımcılar tarafından daha az şekilde vurgulanan kodları ifade etmektedir. Kod bulutuna bakıldığında katılımcıların sıklıkla görüş bildirdikleri kodun kendini ispatlama çabası, rol kuşatması, küçümsenme ve yalnızlık kodları ile

ilgili yoğun görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcı görüşlerinin kodlanması ile elde edilen bu görsele dayanarak yapılan analizde, katılımcıların tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ifade edilen yükseltilmiş sınırlar, performans baskısı ve rol kuşatması temalarının her biri ile ilgili ayrı ayrı ve yoğun şekilde görüş bildirdikleri ve tokenizmin olumsuz sonuçlarını deneyimledikleri anlaşılmaktadır.

Sonuç

Kamu sektöründe hizmet etmekte olan engelli bireylerin tokenizm teorisine dair görüşlerinin değerlendirildiği bu çalışmada, katılımcıların görüşleri Kanter'in (1977a, 1977b) tokenizm teorisi çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutulmuştur. İş yerinde veya yönetimde kademesinde oransal olarak %85 ve üzerinde olan gruba ait üyeler hâkim grup üyesi, %15 ve altında bulunan grup üyeleri ise token olarak ifade edilmekte ve token bireylerin performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması (asimilasyon) boyutları olarak ifade edilen üç temel olumsuzluğu deneyimlediği ifade edilmektedir (Kanter; 1977a, 1977b).

Çalışma yaşamındaki engelli bireylerin tokenizmin olumsuz sonuçlarına dair algılarının belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmada kamu sektöründe istihdam edilen engelli bireyler ile derinlemesine görüşmeler yapılmış ve engelli bireylerin kendilerini token olarak algılayıp algılamadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Van ilindeki kamu kurumlarında görev yapmakta olan 20 engelli kamu personeli ile derinlemesine görüşmeler yapılarak araştırma sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırma sürecinde katılımcılara performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması boyutlarına dair görüşlerini ifade edecek sorular yöneltilmiş ve her bir katılımcının görüşleri ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen verilerin analizinde kamu sektöründe görev yapan engelli personellerinde, Kanter'in (1977a) tokenizmin olumsuz sonuçları olarak ifade etmiş olduğu performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması deneyimlerine maruz kaldıkları görülmüştür. Araştırma neticesinde elde edilen bu bulguların daha önce yapılan çalışmalar (Terborg, 1977; Spangler vd., 1978; Yoder & Sinnett, 1985; Adams & Yoder, 1986; Ott, 1989; Jackson, Thoits, & Taylor, 1995; Smedley, Myers, & Harrell, 1993; Stichman, Hassell, & Archbold, 2010; Mallett, 2013; Harper, 2016; Yılmaz, 2019) ile benzer oldukları görülmüştür. Bu durum çalışmaya hayatındaki bireylerin tokenizm olumsuz deneyimlerine yönelik algılarının literatürde yer alan çalışmalar tarafından desteklendiğini ve bu bireylerin de token olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Yükseltilmiş sınırlar teması altında kodlanan katılımcı ifadelerine bakıldığında, katılımcıların genel olarak kendilerini yalnız hissettikleri, engelliliğinden dolayı yüksek düzeyde görünür ve göz önünde oldukları ve olumsuz sonuçların genellenmesine yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Yoder ve Sinnett (1985), Ott (1989) ve Stroschine ve Brandl (2011)'in yapmış olduğu çalışmalar, elde ettiğimiz bu sonuçları desteklemektedir. Performans baskısı boyutu teması altında kodlanan katılımcı ifadeleri değerlendirildiğinde, katılımcıların toplum performansı, tokenin farklı özelliklerine odaklanma, intikam endişesi ve sonuçların genellenmesi konularında yoğun görüş bildirdikleri görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar Terborg (1977), Sacket vd., (1991), Yoder (1994), Mallett (2013), Yılmaz (2019)'ın yapmış olduğu çalışmalar ile benzerdir ve bu çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Rol kuşatması boyutu ile ilgili katılımcı görüşlerine bakıldığında ise, katılımcıların rol ataması ve statü seviyelendirmesine maruz kaldıkları görülmektedir. Çalışmaya dahil olan katılımcıların rol kuşatması ile ilgili görüşleri sonucunda elde edilen bulgular Kanter (1977a, 1977b), Cherry ve Deaux (1978), Mosley (1980), Floge ve Merrill (1986)'in çalışmaları ile örtüşmektedir. Yaptığımız bu çalışma ile Kanter'in (1977a) erkek egemen ortamda bulunan kadın bireylerin token olarak değerlendirileceği fikrinin sadece cinsiyete dayalı olmadığı, bunun yanı sıra engelli bireylerin de token olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Bu çalışmadan elde edilen ve literatür tarafından da desteklendiği tespit edilen sonuçlar ışığında engelli olmayan ve hâkim grup olarak ifade edilen bireyler arasında çalışmakta olan engelli bireylerin token grup üyeleri olarak ele alınması gerektiği ve bu bireylerin de tokenizmin olumsuz sonuçlarına maruz kaldıkları ileri sürülmektedir. Çalışma neticesinde elde edilen bu sonuçlar Kanter'in (1977a) teorisini desteklemekle birlikte, teorinin salt cinsiyet, ırk veya etnik köken değişkenlerine göre değil bireyin engelli olması durumunda da ortaya çıktığını göstermektedir.

Bu çalışma literatürde yer alan diğer çalışmalarla birlikte incelendiğinde engelli bireylerin tokenizmine dair benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Ancak cinsiyet veya ırk etnik köken farklılığına ek olarak engelli bireylerin de token olarak değerlendirilebileceği iddiası, çalışmayı literatürde yer alan çalışmalardan farklı kılmaktadır. Elde edilen bu sonuçların tokenizm teorisi ile ilgili olarak ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalara farklı bir boyut katacağı düşünülmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Ülkemizde tokenizm teorisi ile ilgili araştırmaların son derece yetersiz ve az sayıda olması, tokenizm teorisi ile ilgili Türkçe literatüre ihtiyaç duyulduğunu göstermek-

tedir. Bu durum tokenizm teorisi ile ilgili çok daha fazla çalışmanın yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu amaçla kamu veya özel sektörde çalışmakta olan ve dezavantajlı (ırk, etnik köken, cinsiyet, engellilik vb.) bireylerin tokenizme dair görüşlerinin belirlenmesinin literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Tokenizm teorisinin, farklılıkların yönetimi ve cam tavan gibi benzer kavramlarla ilişkisinin ele alınması ve ayrıca tokenizmin bireylerin örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve performansları üzerindeki etkilerinin ele alınacağı çalışmalar, literatüre katkı sağlayacak ve araştırmacılara yön verecek çalışmalar olacaktır.

The Perception of Tokenism Toward Disabled Personnel Working in the Public Sector: An Application in Van, Turkey

Siddik Ataman, Abdullah Oğrak

Introduction

According to the theory of tokenism, people who make up 15% or less of the total presence of a group to which they belong and whose experience with various difficulties such as high visibility, isolation, and limited opportunities is thought to be placed in front of their promotion and career in the group are defined as tokens (Kanter, 1977b, p. 966). When looking at the literature on tokenism theory, the literature outside of Turkey is often seen to discuss the effect of race on social status and token difference (Yoder et al., 1996) and whether racial and gender differences in the police profession cause stress on the police (He et al., 2005). Moreover, studies were determined to have occurred on the relationship between the experiences of female professors in academia in terms of asymmetrically distributed gender ratios (Sanders et al., 2009) and on the function of gender and race in the police profession (Stroshine & Brandl, 2011). The current study is one of the very few studies on tokenism theory in the Turkish literature and discusses the experiences of men in female-dominated professions as well as women in male-dominated professions. The study has shown women with token status to feel less valuable and to be forced in stereotypes against men who are members of the dominant group, whereas men with token status were determined to aspire to managerial tasks and to achieve these tasks quicker than women (Yılmaz, 2019).

@ Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, ataman3073@gmail.com

0000-0001-5630-9208

@ Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, abduallahograk@yyu.edu.tr

0000-0003-4331-8652

Research Paper

© iGİAD
DOI: 10.12711/tjbe/m3751
İş Ahlakı Dergisi, 2022
isahlakidergisi.com

Conceptual Framework

Tokenism Theory

According to the theory of tokenism, tokens are defined as individuals who make up less than 15% of the group to which they belong and are considered to experience various difficulties regarding their career and getting promoted, such as being highly visible, being isolated, and having limited opportunities (Kanter, 1977b, pp. 966–967). Tokenism is also explained as individuals or groups who are members of a minority or who are thought to have a disadvantageous feature, only being considered as representatives of the social categories to which they belong rather than as individuals in society or business life, and only being evaluated against stereotypes.

Dimensions of Tokenism

By arguing that minorities in an underrepresented group, also called tokens, have negative experiences regarding group dynamics, Kanter identified the negative experiences women with token status face and stated that individuals with token status experience three basic problems in the workplace: performance pressure, heightened boundaries, and role struggle (Kanter, 1977a, pp. 240–242).

Heightened Boundaries. Social isolation examines the ability or inability of tokens or minorities to identify with the organization and members of the dominant group (Mallett, 2013, p. 23). Kanter (1977b, p. 974) defined social isolation as the “inability to integrate into a majority group” and stated that the feature that distinguishes a token/person from the majority group can lead to the token being isolated by the dominant group.

Performance Pressure. Performance pressure is characterized by the idea that, if a person with token status is successful, that person’s success can be explained as an exception to the norm rather than a result of individual talent (Mallett, 2013, p. 21). If the person in the token group fails, the failure is often considered confirmation of that person in the token group being inferior and/or less qualified than someone in the majority group (Kanter, 1977b). Yoder defined performance pressure as the increasing interest in tokens who always stand out in workgroups (Yoder, 1994, p. 150).

Role Struggle (Assimilation). Kanter stated the third interaction dynamic centered around tokens to be due to the perceived tendency to assimilate (1977b, p. 980). Tokens are isolated from the dominant group by being forced into the stereotype group the dominant group had previously created for them. The dominant

group has stereotypical expectations about what role a token should play and what skills they should be good at (Harper, 2016, pp. 37–38).

Research Methodology

Research Question

The literature review shows many studies to have occurred on tokenism theory (Terborg, 1977; Spangler et al., 1978; Yoder & Sinnott, 1985; Adams & Yoder, 1986; Ott, 1989; Jackson et al., 1995; Smedley et al., 1993; Stichman et al., 2010; Mallett, 2013; Harper, 2016; Yilmaz, 2019). When looking at these studies, the theory of tokenism is seen to have been mainly discussed within the context of gender and race/ethnicity, especially in the USA and European countries.

However, the studies in the literature conducted within the scope of tokenism theory were determined to have not included disabled individuals, and no study on tokenism theory in the national or foreign literature was found to have dealt with the experiences of disabled individuals. Based on this shortcoming identified in the literature, this study aims to determine disabled individuals' perceptions toward tokenism in their work lives.

Research Method and Design

This study applies the qualitative research method by conducting in-depth interviews with the participants in order to reveal their experiences regarding tokenism. The research has conducted analyses by adhering to the phenomenological design, a qualitative research method.

Population and Sample of the Research

The participants of the research were determined using the purposive and criterion sampling methods. The universe of this study's research consists of disabled public personnel working in public institutions in Turkey's Van Province. The sample of the research consists of 20 disabled public personnel working in the public sector in Van who meet the criteria specified for the universe, work in different public institutions, and have different statuses.

Data Collection Method and Tools

This research conducts in-depth interviews using the semi-structured interview method in order to determine the participants' views regarding the negative consequences of tokenism theory.

The researchers developed the semi-structured interview form used during the interviews with the study's participants by taking into consideration the studies on the theory of tokenism in the national and international arena and adhering to the literature. The interview form is composed of five open-ended questions for the theme of heightened boundaries, five open-ended questions for the theme of performance pressure, and two open-ended questions for the theme of role struggle, as well as six questions about demographic information.

Data Analysis

During the data encoding process, the codes were encoded under three themes: heightened boundaries, performance pressure, and role struggle. As a result of analyzing all the interviews, a total of 645 expressions were encoded, and these codes were categorized and associated under the three themes. After modeling the codes and subcodes, the relationships and hierarchies among the codes were revealed, and the visuals that were obtained through the program MAXQDA were interpreted and reported.

Research Findings, Discussion, and Conclusion

During the research process, the participants were asked questions about their views regarding the tokenism dimensions of performance pressure, heightened boundaries, and role struggle, and the views of each participant were evaluated separately. In the participant statements encoded under the theme of heightened boundaries, the participants were observed to generally feel lonely, to feel highly visible due to their disability, and to generalize the negative results. The studies from Yoder and Sennett (1985), Ott (1989), and Strohshine and Brandl (2011) also support these results.

When evaluating the participants' expressions encoded under the theme of performance pressure, the participants were seen to express intense opinions on community performance by focusing on different features of tokenism, fear of revenge, and generalization of the results. These results are similar to and supported by the studies from Terborg (1977), Sacket et al. (1991), Yoder (1994), Mallett (2013), and Yılmaz (2019). When looking at the participants' views regarding the dimension of role struggle, the participants were seen to have been exposed to role assignment and status leveling. The findings obtained as a result of the participants' opinions regarding role struggle parallel the findings from the studies by Kanter (1977a, 1977b), Cherry and Deaux (1978), Mosley (1980), and Floge and Merrill (1986). This study has shown that Kanter's (1977a) idea of female individuals in a male-dominated en-

vironment being evaluated as tokens is not only based on gender but that disabled individuals can also be evaluated as tokens. Analyzing the data obtained as a result of the interviews shows that the disabled personnel working in the public sector have also been experienced performance pressure, heightened boundaries, and role struggle, which Kanter (1997a) expressed as the negative consequences of tokenism. These findings that were obtained as a result of the research were also the same as those determined in previous studies (Terborg, 1977; Spangler et al., 1978; Yoder & Sinnett, 1985; Adams & Yoder, 1986; Ott, 1989; Jackson et al., 1995; Smedley et al., 1993; Stichman et al., 2010; Mallett, 2013; Harper, 2016; Yilmaz, 2019). This situation shows the perceptions the individuals in the current study had regarding their negative experiences of tokenism to be supported by the studies in the literature and that these individuals can also be considered to have been treated as tokens.

When evaluating the results obtained from the study based on the literature, the perceptions the disabled individuals had about tokenism were seen to resemble the results from the studies in the literature. However, the claim that disabled individuals can be considered as tokens in addition to gender or racial ethnicity differences being considered as tokens makes this study separate and distinct from the studies in the literature. These results are thought to be able to add a different dimension to the national and international studies on the theory of tokenism.

When analyzing the data obtained as a result of the interviews, the disabled personnel working in the public sector were also seen to have experienced performance pressure, heightened boundaries, and role siege, which Kanter (1997a) expressed as the negative consequences of tokenism. These findings that were obtained as a result of the research also parallel those from previous studies (Terborg, 1977; Spangler et al., 1978; Yoder & Sinnett, 1985; Adams & Yoder, 1986; Ott, 1989; Jackson et al., 1995; Smedley et al., 1993; Stichman et al., 2010; Mallett, 2013; Harper, 2016; Yilmaz, 2019). This situation shows that the perceptions the individuals in the study had regarding the negative experiences of tokenism are supported by the studies in the literature, and these disabled individuals may also be considered as tokens.

When evaluating the results obtained from the study based on the literature, the perceptions disabled individuals have regarding tokenism resemble the results from the studies in the literature. However, the claim that disabled individuals can be considered as tokens alongside gender or racial/ethnic origin differences makes the study separate and distinct from other studies in the literature. These results are thought to be able to add a different dimension to the national and international studies on the theory of tokenism.

Kaynakça | References

- Adams, J., & Yoder, J. (1986). *The effects of work and nonwork factors on career commitment*. Technical Report. Office of the Dean's Science Research Laboratory. West Point, NY: United States Military Academy.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social problems*, 49(2), 258-277.
- Charmaz, K. (2011). Grounded theory methods in social justice research. *Strategies of qualitative inquiry*, 4, 291-336.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Dalbay, S. R. (2009). Özürlü yakınlarının özürlülere yönelik sosyal politikalara ilişkin bilgi, beklenti ve memnuniyet dereceleri (Isparta Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Erdugan, F. E. (2010). *Türkiye'de özürlü yoksulluğu ve mücadele politikalarının değerlendirilmesi: Ankara-keçiören örneği* (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). TC Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı: Ankara.
- EYHGM. (2020). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*, (2020, Ekim).
- Floge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947.
- Gönüllü Taşkesen, C. T., Mustafa Özcan (2016). *Engellilik ve sosyal hizmet*: Karaağaç Yayınevi.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y.S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of criminal justice*, 36(1), 1-10.
- Harper, C. M. (2016). *Token female police officers or police exemplars: An evaluation of the theory of tokenism* (Master of Science). Illinois State University
- He, N., Zhao, J., & Ren, L. (2005). Do race and gender matter in police stress? A preliminary assessment of the interactive effects. *Journal of Criminal Justice*, 33(6), 535-547.
- İşbir, E. G. Ç., Hülya. (2018). Engellilerin anayasal haklarını kullanmalarını zorlaştıran sebepler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-30.

- Jackson, P. B., Thoits, P. A., & Taylor, H. F. (1995). Composition of the workplace and psychological well-being: The effects of tokenism on America's Black elite. *Social Forces*, 74(2), 543-557.
- 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. In *The gender gap in psychotherapy* (pp. 53-78). Springer, Boston, MA.
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex roles*, 1(1), 51-67.
- Lewis, P., & Simpson, R. (2012). Kanter revisited: Gender, power and (in) visibility. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 141-158.
- Mallett, J. R. (2013). *Kanter's theory of tokenism and the socialization of African American students attending Midwestern university*. Edgewood College.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage publications.
- Mays, N., & Pope, C. J. B. (2000). Assessing quality in qualitative research. *Bmj*, 320(7226), 50-52.
- Morgan, D. L., & Morgan, R. K. (2008). *Single-case research methods for the behavioral and health sciences*. Sage publications.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar I-II*. Cilt. İstanbul: Yayın Odası.
- Ott, E. M. (1989). Effects of the male-female ratio at work: Policewomen and male nurses. *Psychology of Women Quarterly*, 13(1), 41-57.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. J. Q. R. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: SAGE.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Phelps, P. M. (2016). *An examination of the effects of tokenism for female command officers in law enforcement*. Capella University.
- Rubin, A., & Babbie, E. R. (2016). *Empowerment series: Research methods for social work*. Cengage Learning.
- Sanders, K., Willemsen, T. M., & 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.
- Spangler, E., Gordon, M. A., & 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.

- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: An empirical elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344-365.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *Sage handbook of mixed methods in social and behavioral research*. SAGE publications.
- Terborg, J. R. (1977). Women in management: A research review. *Journal of Applied Psychology*, 62(6), 647.
- 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.
- Wilson, F., & Tagg, S. (2010). Social constructionism and personal constructivism: Getting the business owner's view on the role of sex and gender. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 68-82.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri: Seçkin Yayıncılık*.
- Yılmaz, B. K. (2019). *Cinsiyete dayalı tokenizm: kadın egemen ve erkek egemen mesleklerde nitel bir araştırma* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, B. K., & Dalkılıç, O. S. (2020). Cinsiyete dayalı tokenizm: Kadın egemen ve erkek egemen meslekler üzerinde nitel bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, (88), 85-125.
- Yoder, J. D., & 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. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender & Society*, 5(2), 178-192.
- Yoder, J. D. (1994). Looking beyond numbers: The effects of gender status, job prestige, and occupational gender-typing on tokenism processes. *Social Psychology Quarterly*, 150-159.
- 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.
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social problems*, 35(1), 64-77.