



# KAHRAMANMARAŞ İSTİKLAL ÜNİVERSİTESİ PSİKOLOJİ DERGİSİ

## Öğretmen Algılarıyla Eğitim Örgütlerinde Tokenizm: Nitel Bir Araştırma

### Tokenism in Educational Organizations Through Teachers' Perceptions: A Qualitative Research

Abdulvahap DOĞAN<sup>1</sup>, Oğuz GÜRBÜZ<sup>2</sup>, Yusuf CAN<sup>3</sup>

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Başvuru Tarihi:** 19.12.2023

**Kabul Tarihi:** 31.12.2023

**Makaleye Atıf Yapmak İçin:** Doğan, A., Gürbüz, O. ve Can, Y. (2023). Öğretmen algılarıyla tokenizm: Nitel bir araştırma. *Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Psikoloji Dergisi (KİÜ)*, 1(1), 46-58.

**ÖZET:** *Tokenizm, her türlü imkân ve maddi olanakların nicelik ve nitelik açısından hâkim grubun inisiyatifinde olması sonucunda azınlık grubun kısıtlanmış hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, lise öğretmenlerinin tokenizm algılarına etki eden unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Malatya ilinin Battalgazi ve Yeşilyurt ilçelerinde görev yapan lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya aynı ilçelerde görev yapan 20 öğretmen katılmıştır. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırmanın fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Fenomenolojide araştırma katılımcılarının olguları nasıl yorumladıkları ve yaşanan olaylara hangi anlamları yükledikleri konularına odaklanılmaktadır. Araştırmanın verileri lise öğretmenlerinin tokenizm algılarını etkileyen etmenleri açığa çıkarmayı hedefleyen tek soruluk yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile toplanmış ve veriler tematik içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Veriler analiz edildiğinde; öğretmenlerde daha çok branş-okul türü uyumsuzluğunun tokenizm algısına neden olduğu görülmüştür. Bununla birlikte sendikal farklılıklar, siyasi görüş ayrılıkları, aynı zümrede tek kişi olmak ve kadın olmak gibi bazı unsurların da öğretmenlerde tokenizm algısına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.*

**Anahtar Sözcükler:** *Ayrımcılık, tokenizm, öğretmenlerde tokenizm*

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Abdulvahap Doğan, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, a.vahapdogan@gmail.com, 0000-0003-4490-4047

<sup>2</sup> Oğuz Gürbüz, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, ogzgrbz@gmail.com, 0009-0007-0052-9093

<sup>3</sup> Yusuf Can, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, y\_can23@hotmail.com

**ABSTRACT:** *Tokenism is defined as a situation where minority groups feel restricted due to the dominance of the majority group in terms of both quantity and quality of opportunities and material resources. In this research, it was tried to determine the factors affecting high school teachers' perceptions of tokenism. The universe of the research consists of high school teachers working in Battalgazi and Yeşilyurt districts of Malatya in the 2023-2024 academic year. 20 teachers working in the same districts participated in the research. The research employed a Phenomenology design for qualitative analysis. Phenomenology focuses on how research participants interpret phenomena and attribute meanings to events. Data was collected through a single-question semi-structured interview form designed to unveil the factors influencing high school teachers' perceptions of tokenism. The analysis was conducted using content analysis techniques. When the data is analyzed; It has been observed that the incompatibility between branch and school type mostly causes the perception of tokenism in teachers. However, it has been concluded that some factors such as union differences, political differences of opinion, being the only person in the same group, and being a woman cause the perception of tokenism in teachers. The findings were discussed in the context of relevant literature.*

**Keywords:** *Discrimination, tokenism, tokenism in teachers*

## 1. GİRİŞ

İnsanoğlu doğası gereği zaman zaman bulunduğu ortamda kendisini üstün ya da ayrıcalıklı gösteren tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Bu davranış kalıpları toplumların en önemli sorunlarından birisi olan ayrımcılığı tetiklemektedir (Duruoğlu, 2007). Herhangi bir örgütteki birey, hâkim grup tarafından uğradığı baskı ve dışlanma sonucunda kendisini azınlık veya dezavantajlı grubun üyesi gibi hissedebilmektedir. Bu durumu anlatan tokenizm kavramı ilk defa Alman Sosyolog Laws (1975) tarafından ifade edilmiştir. Tokenizm çalışmaları başlangıçta cinsiyet (Kanter 1977b; Yılmaz ve Sürgevil, 2020; Yoder, 2002) özelinde incelenirken, ilerleyen süreçte örgütteki homojen yapının artarak değişmesiyle etnik köken hakkında (Yoder, 1991) ve dezavantajlı gruplar arasında bulunan engellilere özel araştırmalar (Ataman, 2021) yapılmaya başlanmıştır.

Tokenizm, her türlü imkân ve maddi olanakların nicelik ve nitelik açısından hâkim grubun inisiyatifinde olması sonucunda azınlık grubun kısıtlanmış hissetmesidir (Laws, 1975). Azınlık grup, Laws tarafından token olarak adlandırılmakta ve hâkim grup ile aynı ortamda bulunmasına rağmen arzu edilen seviyede temsil gücüne sahip olmayan bireyi tanımlamaktadır (Laws, 1975). Token ve tokenizm kavramlarının literatüre Laws tarafından kazandırıldığı bilirse de asıl ününe Kanter'in (1977a, 1977b) çalışmalarıyla ulaşmıştır. Kanter, bu çalışmaları, herhangi bir toplulukta ya da iş hayatında azınlık konumunda olan bireylerin, hâkim grup tarafından kalıp yargılara göre muamele gördüğü ve sadece ait oldukları sınıfın temsilcisi olarak değerlendirildiği gerçeğinden hareketle yapmıştır (Gustafson, 2008).

Kanter, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını ön plana çıkararak, erkeklerin daha etkin ve sayı olarak daha fazla olduğu örgütlerde, kadınların görev dağılımında ve kariyer planlamasında sınırlandırıldığını vurgulamıştır (Scott, 2005). Örgütlerde kadınlara yönelik bu sınırlamaları tespit eden Kanter, tokenizm kavramını burada gündeme getiren ilk bilim insanı olmuştur (Budig, 2002). Kanter (1977a) işgören kesimde ya da yönetim kademesinde nicel açıdan yüzde 15'in altında kalan grupları token; yüzde 85 ve daha fazla bulunan grupları da tokenist ya da hâkim grup şeklinde yorumlamıştır. Kanter (1977a) ayrıca sayısal güç oranlarına göre örgütte dört tür grubun temsil edilebileceğini belirtir. Bu gruplar aşağıdaki gibidir.

- a) **Tektip Gruplar (100/0):** Her bakımdan homojen olan grupları ifade etmektedir. Tektip gruplarda sosyal kategorisi, cinsiyeti, statüsü ya da etnik kökeni yüzde yüz aynı olan üyeler yer almaktadır.
- b) **Çarpık Gruplar (85/15):** Çarpık gruplarda genel olarak tokenistler yüzde 85, tokenler ise yüzde 15 şeklindedir. Ancak azınlık grubun temsilcisinin daha az hatta bazı durumlarda tek kişi olduğu da görülmektedir. Token oranının bu denli düştüğü örgütlerde tokenlerin baskın grup karşısında söz sahibi olması imkânsızdır.
- c) **Meyilli Gruplar (65/35):** Meyilli gruplarda genel olarak tokenistler yüzde 65, tokenler ise yüzde 35 oranındadır. Bu tür örgütlerde token grup, hâkim grubun yetkilerini ve aldığı

kararları etkileme gücüne sahiptir. Bu yüzden azınlık grup, hâkim grup ile iş birliği yaparak, örgüt yapısına ve kültürüne etki edebilmektedir.

- d) **Dengeli Gruplar (60/40, 50/50):** Dengeli gruplarda genel olarak tokenistlerin oranı yüzde 60, tokenlerin yüzde 40 ya da yüzde 50 yüzde 50 eşit şekildedir. Bu dengeli durum, kültürel etkileşimde ve bireyler arası iletişimde de etkili olabilmektedir. Dengeli gruplarda, yetenekleri ölçüsünde gruba katkı veren alt gruplar da bulunmaktadır.

### 1. 1. Tokenizmin Boyutları

Kanter, çarpık bir grup yapısı içinde yer alan ve token olarak isimlendirdiği azınlıkların grup dinamiği açısından olumsuz deneyimler yaşadıklarını savunarak, tokenlerin bazı temel sorunlarla karşı karşıya olduklarını tespit etmiştir. Kanter'e (1977a, 1977b) göre bütün tokenler, hâkim grup tarafından performans baskısı, yükseltilmiş sınırlar ve rol kuşatması olarak boyutlandırılan üç olumsuz deneyimi yaşamaktadır. Bu deneyimleri yaşarken de görünürlük, polarizasyon (farklılıkların abartılması) ve asimilasyon olarak adlandırılan üç algısal durumla yüzleşmektedirler. Görünürlük durumu, tokenlerin hâkim gruba göre daha çok fark edilen kişisel özelliklere sahip olduklarını ifade etmektedir. Polarizasyon ya da farklılıkların abartılması şeklinde yorumlanan ikinci algısal durumda ise tokenlerin dikkat çeken tarafları sosyal özellikleridir. Üçüncü algısal durum olan asimilasyon eğiliminde ise, azınlık grubun ya da bir üyesinin, baskın grup tarafından klişelere veya tanıdık genellemelere maruz kalması söz konusudur (Kanter, 1977b). Kanter'in tokenizm çalışmalarına ilave olarak, cinsiyet statüsü, mesleki uyumsuzluk ve müdahalecilik olarak üç farklı boyutun daha varlığından bahsedilmektedir (Yoder, 1991, 2002; Yoder vd., 1996). Tokenizm ile ilgili ifade edilen bu boyutlar Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1: Tokenizm Boyut ve Alt Boyutları**

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

### **1.1.1. Performans Baskısı**

Kanter (1977b) örgüt içindeki tokenlerin işlerinde ne kadar başarılı olursa olsunlar, bu durumun asla görülmeyeceğini ya da normalleştirilerek sıradanlaştırılabileceğini “performans baskısı (beklentisi)” kavramıyla açıklamaktadır. Tokenler başarılarının hâkim grupta rahatsızlık hissi oluşturacağı endişesiyle bunu gizleme eğilimindedirler. Kanter (1977a, 1977b) tokenlerin bu davranışını “intikam endişesi” olarak tanımlamaktadır. Kanter’e (1977a, 1977b) göre iş yerindeki yöneticiler, kadın çalışanlarından herhangi bir konuda fikir istediklerinde, bir kadından gelen cevabı tüm kadınları kapsayacak şekilde uygulayabilmekte ve bu davranış zaman zaman token grupların lehine sonuçlanabilmektedir. Bu durum Kanter tarafından sonuçların kapsamı olarak ifade edilmektedir.

### **1.1.2. Yükseltilmiş Sınırlar**

Örgütteki hâkim grubun tokenlere karşı kutuplaşma davranışı sergilemeleri ve abartılı şekilde sınır çizmeleri “yükseltilmiş sınırlar” olarak ifade edilmektedir (Kanter, 1977b). Hâkim grup örgüt içinde sosyal ve kültürel konularda azınlık gruba karşı üstünlüklerini kanıtlamak için gösterişli iş birliği davranışları sergileyebilmektedir. Kanter bu davranışı hâkim grubun kültürünün abartılması şeklinde yorumlamaktadır. Hâkim gruptaki bireyler, tokenlerin de bulunduğu toplu etkinliklerde kendilerini ön plana çıkararak ve üstünlüklerini pekiştiren hareketler sergileyerek farklılığı hatırlatan kesitler göstermektedirler (Kanter, 1977b). Ayrıca, hâkim grupta bulunanlar, tokenleri bazı toplu faaliyetlerden gizli bir şekilde engelleyerek biçimsel olmayan izolasyon uygulamaktadırlar. Örgütte söz sahibi olmak isteyen tokenler, hâkim gruba sadakatlerini ispatlamak ve güvenlerini kazanmak için “sadakat testlerini” geçmek zorundadırlar (Kanter, 1977b).

### **1.1.3. Rol Kuşatması**

Token grup üyeleri, “rol kuşatması” adı altında kendileri hakkında daha önceden belirlenmiş ön yargı ve kalıp yargılara maruz bırakılarak, hâkim gruptan uzak tutulmaktadır (Kanter, 1977b). Statü seviyelendirme ve stereotipik rol atamaları yoluyla bu eğilim pekiştirilmektedir (Yoder, 2002).

### **1.1.4. Cinsiyet Statüsü**

Tokenin cinsiyeti, tokenin statüsünü etkilemektedir. Başka bir deyişle kadın tokenlerin deneyimlediği olumsuz yaşantılarla erkek tokenler yüzleşmemektedir (Yoder, 1991). Bu konuda, lisans öğrencilerine yönelik yürütülen araştırma tokenlerin statüsünün manipüle edilmesi konusunda önem arz etmektedir (McDonald vd., 2004). Tokenleri belirleyen temel statü olan cinsiyetin, ırk ve etnik köken gibi diğer statülerle kesişmesi sonucunda statü kesişmesi ortaya çıkmakta ve token bireyin deneyimlerini etkilemektedir (Yoder vd., 1996).

### **1.1.5. Mesleki Uyumsuzluk**

Kanter’in tokenizm araştırmalarının belirleyici unsuru olan kadınlar, çoğunlukla erkeklerin yaptığı mesleği seçen kadınlardır. Başka bir deyişle araştırmaya konu olan kadınlar cinsiyet-meslek

uyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Mesleki cinsiyet belirleyiciler hangi türden mesleklerin kadınlara uygun olacağı konusunda sınırlar çizmekte, sınırların dışına çıkarak meslek seçen kadınlar olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Segal, 2006).

### **1.1.6. Müdahacilik**

Sınırlı kontenjanın bulunduğu, yüksek maaşlı ve statülü mesleklerde genellikle erkeklerin tercih edildiği görülmektedir. Böylece adı geçen mesleğin erkeklere daha uygun olduğu imajı oluşturulmakta (Cohen, 1995) ve kadınların bu meslekleri yapmaları, erkeklerin sosyal müdahalesi yoluyla zorlaştırılmaktadır (Zimmer, 1988). Toplumların gelişiminde eğitim önemli bir role sahiptir. Eğitim insanın kişiliğini beslediği yatırım süreci ya da davranış değiştirme süreci olarak tanımlanabilmektedir. (Kirişçi Sarıkaya, 2021). Eğitim denilince şüphesiz akla ilk gelen öğretmenlerdir. Öğretmenlerin mesleki ve bireysel olarak başarı durumları, içinde buldukları toplumun eğitimini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Gülmez vd., 2020). Bu bağlamda eğitimde kalite ve başarıya ulaşmak için okullarda öğretmenlere sunulan eğitim ortamlarının her açıdan huzur, barış, güven, adalet ve eşitliğe dayalı olması gerekmektedir. Ayrımcılık problemiyle baş edebilmek için problemi doğru kavramak ve analiz etmek gerekmektedir (Demirel vd., 2011). Eğitim alanında tokenizm konusunda özellikle liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik ulusal ve uluslararası literatürde bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde tokenizm algısına neden olan etmenlerin tespit edilmesi; bu etmenlerin bertaraf edilerek daha ılımlı ve mutlu bir iş yaşamı sağlanması ve böylece öğretmenlerin performansını azaltan faktörlerin ortadan kaldırılması önemlidir. Buradan hareketle bu çalışmada öğretmenlerin okul içerisinde kendilerini azınlık durumda hissetmelerine neden olan unsurların tespiti gereklidir. Bu amaçla öğretmenlerin okul içerisinde kendilerini azınlık ya da hâkim grubun üyesi olarak hissetmelerine neden olan faktörlerin neler olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Deseni**

Bu araştırma, fenomenoloji (olgubilim) deseninde yürütülmüş nitel bir çalışmadır. Nitel çalışmalarda çalışmaya konu olay veya sorun kendi doğal ortamında ve derinlemesine bir şekilde incelenir (Denzin ve Lincoln, 1998). Bu durumda insanlar aynı olay ya da deneyimlere farklı bakış açıları geliştirebilirler. Çünkü olgubilimde araştırma katılımcılarının olguları nasıl yorumladıkları ve yaşanan olaylara hangi anlamları yükledikleri konularına cevap aranır (Gliner vd., 2015). Bu çalışma lise öğretmenlerinde tokenizm algısına neden olan unsurların belirlenmesi amacıyla olgubilim deseninde yürütülmüştür. Olgubilim deseninde yürütülen bu çalışmada verilerin analizi tematik içerik analizi yöntemiyle yapılmıştır.

## 2.2. Katılımcılar

Bu araştırmada katılımcılar 2023-2024 eğitim öğretim yılında Malatya ilinde muhtelif liselerde görev yapan öğretmenler arasından nitel araştırma yaklaşımlarında kullanılan amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma kapsamında ilk önce beş öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşme neticesinde elde edilen veriler tematik içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu analiz sonucu tema ve kodlar ortaya çıkmıştır. Daha sonra on beş öğretmen ile daha görüşme yapılmış ancak gelen veriler sonucu yeni tema ve kod oluşmadığından veri doğunluğu sağlanmış ve görüşmeler burada sonlandırılmıştır. Çalışma grubu 10 kadın 10 erkek olmak üzere toplamda 20 lise öğretmeninden oluşmuştur. Amaca yönelik örnekleme yönteminde araştırmacılar probleme ilişkin konularda yeterli düzeyde bilgi sahibi olan kişi, olay ya da objelere yönelirler (Gliner vd., 2015).

**Tablo 1:** *Katılımcıların Okul Türü ve Cinsiyet Dağılımı*

Okul Türü	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
Anadolu Lisesi	2	2
Mesleki ve Teknik Lise	2	2
Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	2	2
İmam Hatip Lisesi	2	2
Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi	2	2
<b>Toplam</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

## 2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış taslak görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formuna son hali, bir öğretmen ve üç alan uzmanının görüşleri de alınarak verilmiştir. Yapılan düzenlemelerle son hali verilen görüşme formu öğretmenlerle yapılan bire bir görüşmelerde yüz yüze olacak şekilde uygulanmıştır.

## 2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Fırat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı (tarih: 02.10.2023, izin no: 2023/18) alınarak veriler toplanmaya başlanmıştır. Olgubilim deseninde yürütölen bu araştırmada verilerin analizi tematik içerik analizi yöntemiyle yapılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler izinleri alınmak suretiyle ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Bu kayıtlar daha sonra deşifre edilerek yazılı metne dönüştürölmüştür. Katılımcı görüşleri K1, K2, K3, ... K20 şeklinde kodlanmıştır. Yine katılımcıların görev yaptıkları okul türleri; Anadolu liseleri için (AL), mesleki ve teknik liseler için (MTAL), imam hatip liseleri için (İHL), güzel sanatlar ve spor liseleri için (GSSL) ve sosyal bilimler ve fen liseleri için (SFL) olacak şekilde kodlanmıştır. Bunun yanında kültür dersi öğretmenleri (Köl.), meslek dersi öğretmenleri (Mesl.) kadın öğretmenler (K) ve erkek öğretmenler ise (E) olarak kodlanmıştır. Verilerin analizi sonucu tek bir tema oluşturulmuş ve yapılan kodlamalar bu tema altına

yerleştirilmiştir. Görüşme tekniği sonucu elde edilen veriler sayısallaştırılmış ve frekans biçiminde ifade edilmiştir.

Yapılan analizlerin güvenilirliğini sağlamak amacıyla alanda uzman kişilerin görüşlerine başvurulmuştur. Uzman kişiler tarafından bu görüşme formlarındaki görüşler için oluşturulan temalar, Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdiği formül (Uzlaşma Yüzdesi = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı) x100) kullanılarak araştırmanın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmada değerlendirmeye ilişkin uzlaşma yüzdesinin %90 ve üzeri olduğu durumlarda güvenilirlik sağlanmış olur (Saban, 2008). Çalışmanın uzlaşma yüzdesi % 95, görüş ayarılığı yüzdesi % 5 olarak bulunmuştur.

### 3. BULGULAR

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi ile aşağıda yer alan bulgulara ulaşılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak katılımcılara “Okul içerisinde size kendinizi azınlık ya da hâkim bir grubun üyesi olarak hissettiren faktörler nelerdir?” sorusu yöneltilmiş ve gelen cevaplara göre katılımcı görüşlerinin analiz sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Öğretmenlerde Tokenizm Algısına Neden Olan Faktörler**

Tema	Kodlar	f
Tokenizm algısına neden olan unsurlar	Branş-okul türü uyumsuzluğu (K1, K11, K12, K16, K19, K20)	6
	Zümresinde tek öğretmen olmak (K15, K18, K20)	3
	Sendikal farklılıklar (K1, K2, K4, K19)	4
	Ek ders ücreti (K2)	1
	Düşük kıdem yılı (K3)	1
	Siyasi düşünce (K4, K19)	2
	Dini inanç (K4)	1
	Norm Fazlası olmak (K8, K13)	1
	Kadın olmak (K9)	1
<b>Toplam</b>		<b>20</b>

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerde tokenizm algısına neden olan unsurların başında branş-okul türü uyumsuzluğunun (n=6) geldiği görülmektedir. Bununla birlikte diğer nedenler; zümresinde tek olmak (n=3), sendika ayrıcalığı (n=4), siyasi düşünce (n=2) ve ek ders ücreti, düşük kıdem yılı, dinî inanç, norm fazlası olmak ve cinsiyet (n=1) olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin bazı katılımcı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

(K1, MTAL, K, Kül.): “Meslek Lisesinde branşımdan dolayı kendimi zaman zaman azınlık durumunda hissediyorum. Bazen hiç kimse dersimi önemsemiyor gibi



*düşünüyorum. Çoğunluk olan sendikada olmadığım için de kendimi azınlık gibi hissediyorum.”* (Branş-okul türü uyumsuzluğu, sendikal farklılıklar)

(K11, SL, E, Kül.): *“Okulumuzda çok sayıda beden eğitimi öğretmeni var. Spor Lisesi olduğu için bazı uygulamalarda onlara öncelik verildiğini görüyor ve kendimi azınlık bir grubun içinde hissediyorum.”* (Branş-okul türü uyumsuzluğu)

(K19, SFL, E, Kül.): *“Okulumda branşım, sendikam ve siyasi görüş olarak farklı takıldığım için genellikle kendimi azınlık gibi hissedirim.”* (Branş-okul türü uyumsuzluğu, sendikal farklılıklar, siyasi düşünce)

(K20, SFL, K, Kül.) *“...Ancak branşımın Almanca olması ve zümre arkadaşımın da olmamasından dolayı bazen kendimi yalnız hissedebiliyorum.”* (Zümresinde tek öğretmen olmak)

(K9, SL, K, Kül.) *“Okulumuzda beden eğitimi branşında tek bayan öğretmen olmak bana bazı durumlarda azınlık olarak hissettiriyor.”* (Kadın olmak)

(K4, MTAL, E, Mesl.) *“Bu faktörleri sendika, siyasi düşünce, dinî inanç gibi faktörler olarak sıralayabilirim ancak çalıştığım okulda böyle bir ayırım ya da baskı grubu yoktur”* (Sendikal farklılıklar, siyasi düşünce, dinî inanç)

Bu veriler incelendiğinde lise öğretmenlerinin daha çok branşlarının çalıştıkları okulun ana dersleri ile uyumlu olmamasından kaynaklı tokenizm algısı yaşadığı görülmektedir. Bununla birlikte sendikal olarak azınlıkta olma durumunun, siyasi ve dinî düşünce yapısının, cinsiyetin, kıdem, ödemelerdeki farklılıkların ve zümre olarak alanlarında azınlık durumda olmalarının da öğretmenlerde tokenizm algısı oluşturduğu görülmüştür.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Liselerde görev yapan öğretmenlerin kendilerini azınlık durumunda hissetmelerine ve bu nedenle tokenizm algılarına neden olan unsurların belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerde en fazla branş-okul türü uyumsuzluğundan kaynaklı tokenizm algısının olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim özellikle meslek liselerinde görevli kültür dersi öğretmenlerinin aynı okulda çalışan meslek dersi öğretmenlerine göre kendilerini token olarak algıladıklarını söylemek mümkündür. Çünkü okulun hem amaç bakımından hem de işlevselliği bakımından öncelikli grubun meslek dersi öğretmenleri olduğu söylenebilir. Aslan'ın (2008) meslek liselerinde görevli kültür dersi öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için yapmış olduğu araştırmada, okulda öncelikli olarak meslek dersi öğretmenlerinin taleplerinin giderilmeye çalışıldığı ve bu nedenle kültür dersi öğretmenlerinin kendilerini geri planda hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine Çavuşoğlu ve Savaş (2016) tarafından meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenlerinin yaşadıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; meslek dersi öğretmenlerinin kendilerini çalıştıkları okulun ana unsuru olarak kabul ettikleri ve bu nedenle kültür dersi öğretmenlerinin geri planda kalmaları gerektiği algısına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular da branş okul uyumsuzluğundan

kaynaklı tokenizm algısı sonucunu destekler niteliktedir. Nitekim Yoder'in (2002) tokenizm sınıflandırmalarından biri de mesleki uyumsuzluktur. Bu bakımdan kişinin o iş yerine uyum sağlayamaması kendisini token olarak hissetmesine neden olabilir.

Öğretmenler üyesi buldukları sendikadan dolayı tokenizme maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin bir sendikaya üye olma isteğinin altında aidiyet, baskı, yasal destek ve örgütsel güç kazanma gibi nedenler etkiliyken; özellikle sendikaların siyasi ayrımcılığa neden olduğu ve bunun neticesinde ayrımcılığın ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Akcan vd., 2017; Polat ve Hiçyılmaz, 2017). Kara (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin sendika üyesi olmamalarının en önemli nedenlerinden birinin gruplaşmaya neden olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma sonucunda sendikal farklılıkların tokenizm algısının oluşumunun nedenlerini açıklar niteliktedir.

Bununla birlikte öğretmenler siyasi düşünce yapısının, inanç yapısının, mesleki kıdemin, cinsiyetin de kendilerinde tokenizm algısına neden olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Ancak frekanslara bakıldığında bu algıların düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Nitekim Çelik (2011) tarafından ilköğretim okullarında örgütsel ayrımcılık ve tükenmişlik ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, kadın ve erkek öğretmenler arasında ayrımcılık bakımından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum eğitim örgütlerinde cinsiyet bakımından ciddi bir ayrışmanın olmadığı sonucunu açıklayabilir. Oysaki tokenizm kavramı ilk olarak Kanter tarafından geliştirilirken daha çok kadın istihdamında ve kadınların iş hayatında yaşadıklarından hareketle ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Sürgevil, 2020). Bu durumun sonucu olarak Türkiye'de eğitim kurumlarında kadınların uyum sağladığından ve diğer öğretmenler tarafından kabul edildiğinden söz etmek mümkündür. Yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerin siyasi görüşleri bakımından ayrımcılığa maruz kaldıkları, gruplaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Tepebaş, 2011). Polat ve Hiçyılmaz (2017) tarafından sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları araştırmasında; öğretmenlerin siyasi görüş, inanç, cinsiyet, kişilik özellikleri ve yaş bakımından ayrımcılığa maruz kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanında öğretmenler arasında çatışmaların kaynağı olarak, siyasi görüş ayrılıkları ve sendikal farklılıkların olduğu görülmektedir (Başsayın, 2022).

Bu araştırmada öğretmenlerde tokenizm algısına neden olan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bundan sonraki araştırmalarda okul türleri bakımından tokenizm algılarına neden olan unsurlar arasında farklılaşmanın olup olmadığı, bu unsurları ve etkilerini azaltabilmek için nelerin yapılabileceği ve öğretmenlerde tokenizm algısının varlığını belirlemek için ölçek geliştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir. Buna ilaveten eğitim yöneticilerine, öğretmenlerde tokenizm algısına neden olan etmenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapması doğrultusunda önerilerde bulunulabilir.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Yazarın/yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1101-1119.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ataman, S. (2021). *Kamu sektöründe çalışan engelli personelin tokenizm algısı: van ilinde bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Başsayın, N. (2022). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çatışma ve çatışma yönetimine ilişkin görüşleri. <https://hdl.handle.net/11499/45487>
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problem*, 49(2), 258-277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Cohen, L. L. (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. <https://doi.org/10.1177/0146167295219001>
- Çavuşoğlu, D. ve Savaş, A. C. (2016). Meslek liselerinde çalışan kültür dersi öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri (Pazarcık ilçesi örneği). *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-13.
- Çelik, G. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel ayrımcılık ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Demirel, E. T., Tikici, M. ve Çetin, C. (2011). *Türk iş yaşamında ayrımcılık*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (1998). *The landscape of qualitative research: Theories and issues*. Sage Publications, Inc.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, 61-76.
- Gliner, J. A, Morgan, G. A. ve Leech, N. L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım* (S. Turan, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: An empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36, 1-10.
- Gülmez, D., Özteke, İ. ve Gümüş, S. (2020). Uluslararası dergilerde yayımlanan Türkiye kaynaklı eğitim araştırmalarının genel görünümü: Bibliyometrik analiz. *Eğitim ve Bilim*, 46(206), 213-239.
- Kanter, R. M. (1977a). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

- Kanter, R. M. (1977b). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kara, M. (2016). Öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri ve sendikalardan beklentileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22, 423-440.
- Kirişçi Sarıkaya, A. (2021). Terbiyenin sosyal ve kültürel temelleri 1. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 29-32.
- Laws, J. L. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles*, 1(1), 51-67.
- Mcdonald, T. W., Toussaint L. ve 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. <https://doi.org/10.1023/b:sers.0000018894.96308.52>
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2. Baskı). Sage.
- Polat, S. ve Hiçyılmaz, G. (2017). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları ayrımcılık davranışları ve bu davranışların nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 46-65.
- Saban, A. (2008). Okula ilişkin metaforlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(3), 459-496.
- Scott, E. K. (2005). Beyond tokenism: The making of racially diverse feminist organizations. *Social Problems*, 52(2), 232 – 254. <https://doi.org/10.1525/sp.2005.52.2.232>
- Segal, M. W. (2006). *Gender and the military. Handbook of the sociology of gender*. Springer.
- Yılmaz, B. K. ve Sürgevil, O. (2020). Cinsiyete dayalı tokenizm: Kadın egemen ve erkek egemen meslekler üzerinde nitel bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, 88, 85-125. <https://doi.org/10.26650/imj.2020.88.0004>
- Yılmaz, K., ve Tepebaş, F. (2011). İlköğretim düzeyinde sosyal bilgiler eğitiminde karşılaşılan sorunlar: Mesleğine yeni başlayan sosyal bilgiler öğretmenlerinin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 157-177.
- Yoder, J. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178-192. <https://doi.org/10.1177/089124391005002003>
- Yoder, J. D. (2002). Division 35 presidential address: Context matters: Understanding tokenism processes and their impact on women's work. *Psychology of Women Quarterly*, 26(1), 1–8. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.00038>
- Yoder, J. D., Aniakudo, P. ve Berendsen, L. (1996). Looking beyond gender: The effects of racial differences on tokenism perceptions of women. *Sex Roles*, 35(7-8), 389–400.

<https://doi.org/10.1007/bf01544128>

Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*, 35(1), 64–77. <https://doi.org/10.2307/800667>