

Relationship between Stigma Tendencies of School Administrators' and Teachers' and Organizational Culture

Erkan Yaman¹ ve Halime Güngör²

¹ Sakarya University, Faculty of Education, 54300/ Sakarya/ Turkey; ² Sakarya University, Institute of Educational Science, 54300/ Sakarya/ Turkey

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10.01.2013

Received in revised form
27.03.2013

Accepted 08.01.2013

Available online

15.12.2013

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine relationship between stigma tendencies of school administrators' and teachers' and organizational culture by using quantitative research methods. Relational survey model is used in research. Administrators' and teachers' opinions on stigma tendencies and organizational culture were reviewed. Research sample is consisted of 655 teachers and 125 administrators who have been working in public schools (elementary and high) in Zonguldak. Stigma Scale and School Culture Scale was used for data collection. Mean, standard deviation, independent samples t-test, paired samples t-test, Pearson correlation coefficient techniques was used by analyzing of collected data. According to research results, administrators' and teachers' stigma tendencies was high in psychological health and prejudice sub-scales and so primary schools' organizational culture was relatively stronger than both of vocational high schools and academic high schools; stigma tendencies of teachers who have been working in vocational high schools was higher than teachers who have been working in primary school and academic high school; stigma tendencies of academic high school administrators' was higher than primary school administrators and vocational high school administrators. Finally, we can say that, stigma tendency is one of the factors affecting school culture negatively. If administrators' and teachers' stigma tendencies are decreased, school culture will strengthen.

© 2013 IOJES. All rights reserved

Keywords:

Stigma, organizational culture, administrator, teacher, stigma scale

Extended Summary

Purpose

According to Soygür and Özalp (2005) stigma refers to reducing a person's dignity, this person is outside the normal norms of society, by other individuals in the society. Hansen (2001) said that, anybody who is the target of stigmatization would not deny that stigmatization experience has both unpleasant and also has detrimental consequences. How visible signs or conditions of stigmatization, that stigmatized person is under the control of the society and also how the possibility of having impact on others is strong, stigmatizing, prejudiced and discriminated behaviors of other are extremely powerful (Arboleda-Flórez, 2002). When individuals are contrary to society, deviant people live discrimination because of most people in the society described these people as deviance (Weidner, 1981).

Although stigmatization has been experienced since ancient times, scientific history of stigmatization has begun shortly before. Besides it is limited to the field of educational studies on stigma, and also stigma related to educational administration studies are extremely limited in the literature, too. So, this research will contribute to the field.

¹ Corresponding author's address: Sakarya University, Faculty of Education, 54300/ Sakarya, Turkey
Telephone: 0264 6141033
e-mail: eyaman@sakarya.edu.tr

The purpose of the study is to determine relationship between stigma tendencies of school administrators' and teachers' and organizational culture. For this purpose, these questions were searched: "What are the effects of teachers' and administrators' stigma tendencies who have been working in public primary and secondary schools in Zonguldak on organizational culture?, How are the teachers' stigma tendencies?, How are the administrators' stigma tendencies?, Is there any significant difference between teachers' and administrators' stigma tendencies?". So, sub-problems of the research are like these: What are administrators' opinions on stigma? What are teachers' opinions on stigma? Is there any significant difference between teachers' and administrators' views on stigma? What are the effects of stigma tendencies on organizational culture according to teachers' opinions? What are the effects of stigma tendencies on organizational culture according to administrators' opinions?

Methods

Relational survey model is used in research. Survey models' purpose is to describe situations which already have or lived in the past (Karasar, 2006). In this study, administrators' and teachers' opinions on psychological stigma tendencies and organizational culture were reviewed. Research sample is consisted of 655 teachers and 125 administrators who have been working in public schools (elementary and high) in Zonguldak. Stigma Scale and School Culture Scale was used for data collection. Mean, standard deviation, independent samples t-test, paired samples t-test, Pearson correlation coefficient techniques and content analysis was used by analyzing of collected data.

Results

Research results show that, administrators' stigma tendencies are high in psychological health and prejudice sub-scales. According to teachers' stigma tendencies are high to *homosexual people* in labeling subscale.

Due to research results, according to administrators' and teachers' shared opinions on stigma, stigma tendencies on prejudice subscale is high and also stigma against older employees is remarkable in labeling subscale.

According to research results, there has been significantly difference between administrators' and teachers' views on "*people who wear abnormal suits deserve social isolation, beautiful/handsome people are more successful in life, if I can select my colleagues, I do not want to work with people who were born as wedlock, female staff brings more problems to working environment than male staff*" items and also in all items of psychological health subscale. Lastly, administrators' stigma tendencies are higher than teachers'

Research results show that, according to teachers' and administrators' perceptions, we can say that; primary schools, academic high schools and vocational high schools organizational culture is "strong but open to development" style of culture. Primary schools' organizational culture was relatively stronger than both of vocational high schools and academic high schools; stigma tendencies of teachers who have been working in vocational high schools was higher than teachers who have been working in primary school and academic high school; stigma tendencies of academic high school administrators' was higher than primary school administrators and vocational high school administrators.

Discussion and Conclusion

According to research results, administrators' and teachers' stigma tendencies was high in psychological health, labeling and prejudice sub-scales and so primary schools' organizational culture was relatively stronger than both of vocational high schools and academic high schools; stigma tendencies of teachers who have been working in vocational high schools was higher than teachers who have been working in primary school and academic high school; stigma tendencies of academic high school administrators' was higher than primary school administrators and vocational high school administrators. Finally, we can say that, stigma tendency is one of the factors affecting school culture negatively. If administrators' and teachers' stigma tendencies are decreased, school culture will strengthen. Although it is difficult to live without create "others" for society, protecting ourselves from negative effects of stigma may be possible.

Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Damgalama (Stigma) Eğilimleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki

Erkan Yaman¹ ve Halime Güngör²

¹ Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 54300/ Sakarya/ Türkiye; ² Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 54300/ Sakarya/ Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:
Alındı 10.01.2013
Düzeltilmiş hali alındı
27.03.2013
Kabul edildi 08.01.2013
Çevrimiçi yayınlandı
15.12.2013

ÖZET

Yöneticilerin ve öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma nicel araştırma desenindedir. Araştırmada, ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada psikolojik damgalama eğilimi ve örgüt kültürü ile ilgili yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri taranmıştır. Araştırmanın örneklemini Zonguldak İl'inde resmi okullarda (İlköğretim ve Lise) görev yapan 655 öğretmen ve 125 yönetici oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak damgalama ölçeği ve okul kültürü ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, aritmetik ortalama, standart sapma; bağımsız örneklem t-testi, ilişkili örneklem t-testi ve Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı çözümlemesi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; damgalama eğilimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri incelendiğinde; her iki grubun da psikolojik sağlık ve önyargı alt boyutlarında damgalama eğiliminin yüksek olduğu; ilköğretim okullarının örgüt kültürü, meslek lisesi ve genel liselere göre nispeten daha güçlü iken, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve genel lisede görev yapan öğretmenlere oranla ve genel lisede görev yapan yöneticilerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve meslek lisesinde görev yapan yöneticilere oranla daha güçlü olduğu söylenebilir. Sonuç olarak; damgalama eğiliminin okul kültürünü olumsuz etkileyen etmenlerden biri olduğu görülmektedir. Görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin damgalama eğilimi azaldıkça, okul kültürü güçlenmektedir.

© 2013 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:

Damgalama, örgüt kültürü, yönetici, öğretmen, damgalama ölçeği

Giriş

Toplumsal normlara uymayan insanlar, toplum tarafından normal görülmemektedir. Kültürel değerler ve mitlere göre hep iyi olanlar bir arada bulunur ve iyi olanların daha iyi olma çabası için gereken ortamın sağlanması gelişmiş bir toplumsal bilinç gerektirse de aslında kişisel yargılar kişinin yaşına, cinsiyetine, kişilik özelliklerine, psikolojik farkındalık düzeyine, yaptığı işe, yargıda bulunacağı kişiyi tanıyıp tanınamasına ve yakın iletişimde bulunup bulunmamasına göre değişir (Taguiri, 1969). Kendi gibi olmayı yargılaması, damgalaması ve dışlaması hiç kuşkusuz insanoğlunun en büyük zayıflıklarından birisidir (Zorlu ve Çalım, 2012). Nitekim Goffman (1963) günlük söylemlerde bile özgün anlamından farklılaşmayan, sakat, gayri meşru, moron gibi damgalama sözcüklerinin kullandığını ifade etmiştir.

Stigma (damgalama) her ne kadar eski çağlardan beri yaşanagelen bir süreç olsa da bilimsel tarihi geçmiş kısa süre önce başlamıştır. Eğitim alanında damgalamaya ilişkin çalışmalar kısıtlıdır. Eğitim yönetimi alanında da damgalamaya ilişkin çalışmalara literatürde çok rastlanmamaktadır. Çalışmaların büyük çoğunluğunun sağlık sektöründe olduğu görülmektedir. Kişinin hayatındaki önceliklere bakıldığında eğitim de sağlık gibi ön sıralarda gelmektedir. Eğitim alanında damgalama yaşantılarının ve damgalama eğiliminin örgütsel davranışa etkileri olduğu aslen örgütsel başarıya ve gelişmeye engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Eğitim alanında damgalama eğiliminin dile getirilmesi ve araştırmada elde edilen sonuçlarla damgalama yaşantısı sürecinin iyileşmesi anlamında önerilerde bulunulduğundan, damgalamanın eğitimde yaşanan boyutunun araştırılması, alanda ilklerden birini teşkil etmesi açısından önemlidir.

² Sorumlu yazarın adresi: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim, 54300/ Sakarya/ Türkiye
Telefon: 0264 6141033
e-posta: eyaman@sakarya.edu.tr

Kökeni Yunanlılar'dan stigma teriminden gelen kavram, kötü ahlakından dolayı damgalanmış, toplumsal kabulden dışlanmış bireylerin bedensel işaretleri anlamını taşımaktadır. Bu işaretler vücuda kesilerek ya da yakılarak yapılır, işareti taşıyanın köle ya da suçlu olduğunu gösterirdi (Weidner, 1981). Damgalama kelimesinin sözlük tanımına bakacak olursak leke, kusur, küçük bir iz, doğum lekesi gibi bir işaret anlamına gelir. Günümüzde kullanılan şekliyle ise sözlükte, utanç veya rezillik işareti; kişinin itibarının lekeli ya da kınanmış olması olarak tanımlanmaktadır (Webster, 2008).

Araştırmada stigmaya Türkçe karşılık olarak damgalama terimi kullanılmıştır. Literatürde ifade açısından birlik oluşturmak için de damgalama kavramı bundan sonra konuyla ilgili araştırma yapacak araştırmacılara önerilmektedir. Goffman (1963) damgalamayı, bireye bir özniteliğinden dolayı atfedilmiş, bireyi aşağılayan, karalayan bir iz ya da bir işaret olarak tanımlar. Goffman (1963) damgalanan bireylerin neredeyse insan gibi algılanmadığını ifade etmiştir. Damgalamalar çoğunlukla kişinin vücudundaki silinemeyen, gerçek yara izi, işaret ya da etiketlere indirgenebilir ki, bu damgaların toplumsal etkileridir-damgalanan kişiden her ne pahasına olursa olsun kaçınılması ve daha kötü muamele edilmesi gerektiği inancı- damgalamanın en önemli yönlerinden biridir (Hebl ve Dovidio, 2005).

Soygür ve Özalp'e (2005) göre damgalama, kişinin içinde yaşadığı toplumun "normal" saydığı ölçülerin dışında sayılması nedeniyle, toplumu oluşturan diğer bireyler tarafından, kişiye saygınlığını azaltıcı bir atıfta bulunulmasıdır. Corrigan ve diğerlerine (2001) göre damgalama bir kişiyi diğerlerinden ayıracak şekilde o kişinin gözden düşürülmesi, diğer insanlardan aşağı görülmesi, genel anlamda kötülenmesidir. Bu farklılık toplum içinde ayrımcılık yaşamasına yol açabilmektedir (Karabekiroğlu ve diğerleri, 2009).

Damgalamayla ilgili literatürde türlü tanımlar var olmasına karşın toplum tarafından kabul görmeyen tavırlar/yaşantılar karşısında söz konusu kişinin ve/veya grubun toplum dışına itilmesi, izole edilmesi kavramın ortak yönü olarak ifade edilebilir.

Damgalamayı ve insanlar üzerindeki etkilerini anlamak için öncelik, insanların tecrübelerinin anlaşılması gerekliliği (Kocabaşoğlu ve Aliustaoğlu, 2003) olmasına rağmen; damgalamaya pek çok faktör yol açabilir ki bu faktörlerin arasında düşük eğitim düzeyi, kültürel nedenler ve bireysel yaklaşımlar öncelikli olabilir (Karabekiroğlu ve diğerleri, 2009). Öte yandan, günümüzde teknolojik gelişmelerin üzerine her gün bir yenisinin eklenmesi, iletişim ağlarıyla örülü dünyamızda birey olarak her an yeni bir sinyal ve imajla karşılaşılmasına yol açmaktadır. Birçok iletişim kaynaklarından gelen verilerden kaynaklanan anksiyete bireyleri her zamankinden daha fazla kategorize etmeye ve ayrımcı davranmaya itmektedir. İletişimin artmasının yanında insanların hedeflerine daha hızlı ulaşmalarının gerekliliği insan beyninin etiketlendirme ihtiyacını yirminci yüzyıl ortalarına göre çok daha fazlasıyla arttırdığı düşünülmektedir (Haghighat, 2001).

Hansen (2001) damgalamaya hedef olmuş hiç kimsenin bunun hoş olmayan ve sonuçları itibariyle zararlı olan bir deneyim olduğunu inkar etmeyeceğini ifade etmiştir. Damgalamaya sebep olan durum ya da işaret ne kadar görünür ise, damgalanan kişi o kadar toplumun kontrolü altındadır ve diğerlerinin birey üzerinde etkiye sahip olma olasılığı ne derece fazla ise, damgalama, önyargı ya da ayrımcılık davranışları o derece güçlüdür (Arboleda-Flórez, 2002). Damgalanan bireyler çok çeşitli stres faktörleri ile yüz yüze gelirler. Önyargı ve ayrımcılık damgalanan bireyler için stres unsuru olmasına rağmen, nadir durumlar hariç damgalama yaşamayan bireyler için stres unsuru değildir (Crocker ve diğerleri, 1998; Miller ve Kaiser, 2001). Ancak damgalama bilinci yüksek olan kişiler stresle daha kolay başa çıkabilirler. Pinel (1999) damgalama bilinci ile ilgili yaptığı altı çalışmanın sonucuna göre damgalama bilinci yüksek olan kişilerin gruplarına yahut bizzat kendilerine karşı olan ayrımcılığı daha kolay algıladıklarını ve stereotipik durumlardan kaçındıklarını ifade etmiştir.

Damgalama; ruhsal hastalık, ırk, madde kullanımı ya da fiziksel engel gibi niteliklerinden dolayı kusurlu veya gözden düşmüş olan kişinin olumsuz değerlendirilmesi olarak ele alındığında (Goffman, 1963) bu tür önyarguların damgalanmış kişiye önemli negatif sosyal, politik, ekonomik ve psikolojik sonuçlar getirdiği muhakkaktır (Dovidio, 2001; King ve diğerleri, 2007).

Damgalananları fiziksel ve sosyal çevreden izole etme, sağlık ve beslenme hizmetlerine erişimlerini sınırlama yoluyla yapılan ayrımcılık, damgalanan bireylerin sağlıklarını doğrudan etkiler (Link ve Phelan 2001). Damgalamanın neden olduğu ayrımcılık dolayısı ile damgalama yaşayan bireyler bazı haklardan ve

sosyal destekten yoksun kalarak toplumun dışına itilme tehdidi altında yaşarlar (Oran ve Şenuzun, 2008, Arslan ve Konuk Şener, 2009). Yaşanan damgalama süreci bireyde kendini küçük görme, kendinden nefret etme, depresyon, anksiyete ve savunmacılığın gelişmesine neden olarak bireyin psikolojik sağlığına zarar verir (Lipp, 2011).

Araştırmada adı geçen diğer bir kavram örgüt kültürüdür. Örgüt kültürünü kavramsallaştırabilmek için öncelikle kültür ve örgüt kavramının tanımlarına bakıldığında; kültür, bir toplumdaki yaşam tarzı olarak tanımlanabilir. Kültür, bir toplumda bilinçli ya da yarı bilinçli veya bilinçsiz şekilde uygulanan bir dizi sayıltı, inanç ve değerler bütünüdür (Balci, 2005). Kültür üyelerin inanç ve değerlere kendilerini normalde olduklarından daha ötede adanmalarını sağlar (Hoy ve Miskel, 2010).

Örgüt; ortak amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların örgütlenmesi, eşgüdümlemesi, liderlik edilmesi ve değerlendirilmesi sürecidir (Balci, 2005), örgüt bir yapıdır (Bursalıoğlu, 2000). Dolayısıyla birey için kişilik ne ise örgüt için kültür odur (Karşlı, 2004). Bir örgütün kültürü, işin yapılmasındaki kaçınılmaz belirsizliklere ve kaoslara işgörenlerin yanıt vermesine yardım eder (Karşlı, 2004). Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının örgütsel davranışını tayin eden bir yaşam biçimidir (Balci, 2001). Örgüt kültürü, grupça öğrenilen dış adaptasyon ve iç entegrasyon problemlerinin çözümü hususunda geçerli sayılacak kadar iyi işleyen ve bu problemlerle ilgili doğru şekilde algılama, düşünme ve hissetmeyi gruba yeni katılmış üyelere öğreten temel varsayımlar bütünüdür (Schein, 1990).

Örgüt kültürünün, örgütlerin arkasındaki görünmeyen ve gözlenemeyen bir güç olduğu ve örgütü bir arada tutan bir tutkal görevi sürdürdüğü öne sürülebilir (Yağmurlu, 1997). Çünkü örgüt kültürü kurallar, politikalar adet ve gelenekler, resmi yapı, kişiler arası ilişkilerde açıklık, güven, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi birtakım değer ve tutumlardan meydana gelen (Hasanoğlu, 2004) tutumlar, davranışlar ve örgütün hafızasında toplanmış bilgilerin, değerlerin, normların toplamı (Köse, Tetik ve Ercan, 2001), örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değerler, inançlar (Güçlü, 2003), algı ve sembollerdir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgüt kültürünü kurumların iki temel ögesi olan “yapılan iş” ve “iş yapan kişiler” hakkındaki inanç ve varsayımlar oluşturur. Örgüt kültürü, örgütsel yapı hakkında örgüt üyelerinin algılarını yansıtır (Karşlı, 2004). Örgüt kültürü çalışanların sadece iyi davranışını ve hangi ölçüde yapması gerektiği tayin etmekle kalmaz, onun iş dışı davranışlarında, dünyaya bakışında da etkili olur (Balci, 2001).

Örgüt kültürü üzerinde en çok durulan ve tartışılan konulardan biri de güçlü ve zayıf kültür ayrımıdır (Güçlü, 2003). Tüm örgütlerin bir kültürü olmasına rağmen bazı örgütlerin diğerlerine göre daha güçlü örgüt kültürleri vardır. Örgütlerin başarısı da ortak ve güçlü bir örgütsel kültüre sahip olmalarına bağlıdır (Yaman, 2007). Güçlü örgüt kültürü olan kurumların kültürü, tüm örgüt üyeleri tarafından benimsenen tutarlı inançlar, değerler, varsayımlar ve uygulamalar olarak kavramsallaşmıştır (Baker, 2004). İşgörenler, örgütün temel değerlerini benimser ve bu değerlere bağlılık gösterirlerse, örgüt kültürü de güçlenir (Yaman, 2008, 2010). İnsanların gerçekten bağlanabilmeleri için görevin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları gerekir ki bu ancak güçlü örgüt kültürü ile sağlanabilir (Erdem, 2007). Güçlü ve yayılımı gerçekleşmiş bir örgüt kültürü, örgütte motivasyon, bağlılık, kimlik, dayanışma ve aynılık boyutlarını teşvik etmesi nedeniyle iç entegrasyon ve koordinasyonu kolaylaştırarak tüm örgütler için faydalı olur (Baker, 2004). Güçlü bir örgütsel kültür, örgütün temel değerlerini yansıtır ve örgüt genelinde paylaşılır (Yaman, 2007).

Bir yöneticinin en önemli görevlerinden birisi örgüt amaçları ile çalışanların bireysel amaçlarını uyumlaştırmaktır. Bu zorlu görev, ancak güçlü bir örgüt kültürü ile gerçekleştirilebilir (Şahin, 2010). Okul müdürleri öğrenci için iyi olanı destekleyen esas değerleri ortaya çıkarmak, pozitif kültürel değerleri pekiştirerek, negatif ve işlevsel olmayan kültürel değerleri ise değiştirerek pozitif bir okul iklimi ortaya çıkarmak için çalışmalıdırlar (Çelikten, 2003). Okul yöneticisinin adil, tutarlı, yetenekli olması, yöneticinin doğru yer ve zamanda görünmesi soruna dönüşmeden kimi konuların çözülmesi fırsatını doğurduğundan doğru yer ve zamanda “görülebilir” olması, yenilikleri başlatması, olumlu girişimlere destek vermesi olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamakta ve olumlu bir okul kültürü yaratılmasına destek olmaktadır (Balci, 2001).

Yöneticiler okul kültürünü güçlendirmek için toplantılarda, törenlerde başarıyı kutlarlar, liderler aynı zamanda karşılıklı etkileşimlerinde okulun standartlarını ve değerlerini kuvvetlendirirler (Gizir, 2008). Örgüt kültürünü oluştururken en önemli boyut iletişim boyutudur. Yaman’a (2009) göre hiçbir çalışan ve

yönetici toplum önünde küçük düşürülmek, fiziksel ve sosyal ortamdan tecrit edilmek istemeyeceğinden örgüt kültürü oluşturulurken insana saygıya yer vermek gerekir. Kültürü güçlü olan kurumlarda damgalama eğiliminin de daha az yaşanacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı, Zonguldak İl'inde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin damgalama eğilimlerini, damgalama eğilimine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkları ve damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem

Yöneticilerin ve öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırma nicel araştırma desenindedir. Araştırmada, nedensel karşılaştırma türünden ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlar (Karasar, 2006). Araştırmada psikolojik damgalama eğilimi ve örgüt kültürü ile ilgili yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri taranmıştır.

Araştırmanın evrenini Zonguldak İl'inde resmi okullarda (İlköğretim ve Lise) görev yapan 5328 öğretmen ve 302 yönetici oluşturmaktadır (Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2011-2012 yılı istatistikleri). Örneklem seçiminde katılımcının görevi (yönetici, öğretmen) ve okulun bulunduğu ilçe olmak üzere iki ölçüt esas alınmıştır. Katılımcıların %84'ü öğretmen (n=655), %16'sı (n=125) yöneticidir. Katılımcıların %70,1'i (n=547) ilköğretimde, %15,8'i (n=123) meslek lisesinde, %14,1'i (n=110) genel lisede görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilen Damgalama Ölçeği ile Şimşek (2003) tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır.

Damgalama Ölçeği, Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinin derecelendirilmesinde 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. 5 dereceli Likert tipi hazırlanmış olması dolayısıyla ölçekten alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110'dur. Damgalama Ölçeği'nden 55 (2,5-orta değer ile 22-madde sayısı çarpılarak) puanın altında alan bireylerin damgalama eğiliminin düşük, üstünde olan bireylerin ise damgalama eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir. Damgalama Ölçeği 22 maddeden ve ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, önyargı ve psikolojik sağlık olarak 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci faktörü varyansı %13,4, ikinci faktörü %11,01, üçüncü faktörü %10,02, dördüncü faktörü %8,18 oranında açıklamaktadır. Faktörlerden birincisinin özdeğeri 5,26, ikincisinin özdeğeri 1,80, üçüncüsünün özdeğeri 1,35, dördüncüsünün özdeğeri 1,19 olup dört faktör birlikte toplam varyansın 43,63'ünü açıklamaktadır. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,84, Spearman-Brown korelasyon katsayısı 0,85 ve Guttman split-half değeri ise 0,85 olarak bulunmuştur.

Okul Kültürü Ölçeği, Şimşek (2003) tarafından "Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki"nin araştırıldığı doktora tezi için geliştirilen bir ölçektir. Ölçek maddelerinin derecelendirilmesinde 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Okul kültürü ölçeği 1 tanesi kontrol sorusu olmak üzere 36 maddeden, 13 boyuttan oluşur. Ölçek okul kültürü algısı (1-29. maddeler) ve okul müdürü özellikleri (30-36. maddeler) olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin okul kültürü kısmı kullanılmıştır. Şimşek (2003) tarafından geliştirilen, ölçeğin okul kültürü bölümünün alfa güvenilirlik katsayısı .96, okul müdürü özellikleri bölümünün alfa güvenilirlik katsayısı ise .98 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin okul müdürü özellikleri boyutu bu araştırmanın amaçlarının dışında olduğundan araştırmada kullanılmamıştır. Bu araştırmada okul kültürü ölçeğinin okul kültürü bölümünün alfa güvenilirlik katsayısı ise .94 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Yapılan analizlerde; damgalama eğilimine ilişkin yönetici görüşleri ve öğretmen görüşlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma; damgalama eğilimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin anlamlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testinden yararlanılmıştır.

“Öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin örgüt kültürüne etkileri nelerdir?” ve “Yöneticilerin damgalama eğilimlerinin örgüt kültürüne etkileri nelerdir?” alt problemlerinin analizinde; damgalama eğilimi ve okul kültürüne yönelik öğretmen ve yönetici görüşlerinin karşılaştırılmasında öncelikle öğretmenlerin ve yöneticilerin ayrı ayrı örgüt kültürü ölçeğine ve damgalama ölçeğine vermiş olduğu yanıtların görev yaptıkları eğitim kademesine göre aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Örgüt kültürü ölçeğine vermiş oldukları yanıtlarda, eğitim kademesi bazında bulunan aritmetik ortalama 4.20–5.00 arasında yer almışsa okul kültürü “üst düzeyde güçlü”, 3.40–4.19 arasında yer almışsa “güçlü fakat geliştirilmesi gereken”, 2.60–3.39 arasında yer almışsa “vasat”, 1.80–1.00 arasında yer almışsa “zayıf” olarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır (Şimşek, 2003). Damgalama ölçeğine vermiş oldukları yanıtlarda, eğitim kademesi bazında bulunan aritmetik ortalama 4.20–5.00 arasında yer almışsa, damgalama eğilimi “güçlü”, 3.40–4.19 arasında yer almışsa “oldukça güçlü”, 2.60–3.39 arasında yer almışsa “vasat”, 1.80–2.59 arasında yer almışsa “zayıf”, 1.80–1.00 arasında yer almışsa “oldukça zayıf” olarak değerlendirilmiştir. Eğitim kademelerine göre gruplanan veriler damgalama eğilimi toplam puanları ve örgüt kültürü toplam puanları üzerinden ilişkili örneklem için t-testi kullanılarak anlamlılık düzeyi belirlenmiş; daha sonra damgalama eğilimi ve örgüt kültürü arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesinde ise Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı çözümü kullanılmıştır.

Bulgular

Damgalama eğilimine ilişkin yönetici görüşleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Damgalama Eğilimine İlişkin Yönetici Görüşlerine Yönelik Betimleyici İstatistik Analizi

Damgalama Ölçeği Boyutları	N	\bar{X}	SS	Min.	Mak.
Faktör 1 Ayrımcılık ve Dışlama	125	1.79	4,16	6,00	30,00
Faktör 2 Etiketleme	125	2.33	4,26	6,00	26,00
Faktör 3 Psikolojik Sağlık	125	2.84	3,44	5,00	21,00
Faktör 4 Önyargı	125	2.72	3,35	6,00	23,00
Damgalama Ölçeği Toplam	125	2.42	11,66	26,00	82,00

Tablo 1 incelendiğinde; *psikolojik sağlık* ve *önyargı* boyutlarında yönetici görüşlerinde damgalama eğiliminin vasat düzeyde olduğu söylenebilir. Yönetici görüşlerine göre damgalama eğiliminin *etiketleme* boyutunda zayıf olduğu, *ayrımcılık ve dışlama* boyutunda ise oldukça zayıf olduğu görülmektedir. Öte yandan, maddelerin ortalamalara bakıldığında *etiketleme* boyutunda *Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür*, ($\bar{X}=2.75$) maddesinde yönetici görüşlerinde damgalama eğilimi olduğu görülmüştür.

Damgalama eğilimine ilişkin öğretmen görüşleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde; *önyargı* ve *psikolojik sağlık* boyutlarında öğretmen görüşlerinde damgalama eğiliminin vasat düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmen görüşlerine göre damgalama eğiliminin *etiketleme* boyutunda zayıf olduğu, *ayrımcılık ve dışlama* boyutunda ise oldukça zayıf olduğu görülmektedir. Maddelerin ortalamalarına bakıldığında, *etiketleme* boyutunda *Cinsel tercihleri farklı olduğunu düşündüğüm biriyle iletişim kurmak istemem* ($\bar{X}=2.60$), *Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür*, ($\bar{X}=2.76$) maddelerinde öğretmenlerin damgalama eğilimi olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Damgalama Eğilimine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Yönelik Betimleyici İstatistik Analizi

Damgalama Ölçeği Boyutları	N	\bar{X}	SS	Min.	Mak.
Faktör 1 Ayrımcılık ve Dışlama	655	1,73	3,74	6,00	25,00
Faktör 2 Etiketleme	655	2,28	4,17	6,00	26,00
Faktör 3 Psikolojik Sağlık	655	2,68	3,36	5,00	25,00
Faktör 4 Önyargı	655	2,72	3,281	5,00	25,00
Damgalama Ölçeği Toplam	655	2,30	10,99	22,00	89,00

Damgalama eğilimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 3' te dir.

Tablo 3. Damgalama Eğilimine İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-testi

Damgalama Ölçeği Boyutları	Görev	N	\bar{X}	S. S.	S. E.M.	F	t	df	p
Faktör 1 Ayrımcılık ve Dışlama	Öğretmen	655	1,73	3,74	,15	1,192	-1,341	778	,180
	Yönetici	125	1,79	4,16	,37				
Faktör 2 Etiketleme	Öğretmen	655	2,28	4,17	,16	,081	-1,387	778	,166
	Yönetici	125	2,33	4,26	,38				
Faktör 3 Psikolojik Sağlık	Öğretmen	655	2,68	3,36	,13	,371	-2,415	778	,016
	Yönetici	125	2,84	3,44	,31				
Faktör 4 Önyargı	Öğretmen	655	2,72	3,28	,13	,166	,053	778	,957
	Yönetici	125	2,72	3,35	,30				
Damgalama Ölçeği Toplam	Öğretmen	655	2,30	10,99	,43	,673	-1,701	778	,089
	Yönetici	125	2,42	11,66	1,04				

Tablo 3 incelendiğinde; *psikolojik sağlık* boyutunda öğretmen ve yönetici görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. *Etiketleme*, *önyargı* ve *ayrımcılık ve dışlama* boyutlarında ise damgalama eğilimi açısından öğretmen ve yönetici görüşleri benzerdir. Görüşlerin ortalamalarına bakıldığında yöneticilerin damgalama eğilimlerinin öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrımcılık ve dışlama boyutunda maddelerin ortalamalarına bakıldığında ise *Kılık-kıyafeti aykırı kişiler dışlanmayı hak eder* (öğretmen \bar{x} =1.74, yönetici \bar{x} =1.91), *Güzel/yakışıklı olan kişiler daha başarılıdır* (öğretmen \bar{x} =1.70, yönetici \bar{x} =1.92) maddelerinde, *etiketleme* boyutunda ise *Seçme şansım olsa evlilik dışı doğan bir kişiyle çalışmak istemezdim* (öğretmen \bar{x} =1.68, yönetici \bar{x} =1.87), *Bayan personel iş ortamında daha fazla sorun çıkarır* (öğretmen \bar{x} =2.27, yönetici \bar{x} =2.54) maddelerinde yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Damgalama eğilimi ve okul kültürüne yönelik öğretmen görüşleri analiz edilirken öncelikle öğretmenlere ait veriler eğitim kademesine göre (ilköğretim/genel lise/meslek lisesi) gruplanmış, ilişkili örneklem için t-testi her kademe için ayrı ayrı uygulanmış ve yapılan üç analiz tek tabloda gösterilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4'e göre; öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının (\bar{x} = 3.73), meslek liselerinin (\bar{x} = 3.44) ve genel liselerin (\bar{x} = 3.51) örgüt kültürünün *güçlü fakat geliştirilmesi gereken* kültüre sahip olduğu ve tüm kademelerde görev yapan öğretmenlerin damgalama eğiliminin *zayıf* (\bar{x} = 2.27, 2.48, 2.26) olduğu söylenebilir. Ortalamalara bakıldığında ilköğretim okullarının örgüt kültürü meslek lisesi ve genel liselere

göre nispeten daha güçlü iken, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve genel lisede görev yapan öğretmenlere oranla daha güçlü olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Damgalama Eğilimi ve Okul Kültürüne Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

Kademe	İlişkili Çiftler		N	S.E.M.	t	df	Sig. (2-tailed) P
	Örgüt Kültürü	Damgalama Eğilimi					
İlköğretim	3.73	2.27	455	.98	-59.259	454	,000
Meslek Lisesi	3.44	2.48	108	2.08	-21.642	107	,000
Genel Lise	3.51	2.26	92	2.22	-23.440	91	,000

Farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kademeler bağlamında, görev yaptıkları kademelerdeki okul türünün ne tip bir kültüre sahip olduğuna yönelik görüşleri ile öğretmenlerin sahip oldukları damgalama eğilimlerine yönelik görüşler arasında tüm kademelerde $p < 0.01$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kademeler bağlamında, görev yaptıkları kademelerdeki okul türünün ne tip bir kültüre sahip olduğuna yönelik görüşleri ile öğretmenlerin sahip oldukları damgalama eğilimlerine yönelik görüşlerinin birlikte değişmediği, biri artarken diğerinin azaldığı söylenebilir. Bu bağlamda tüm kademeler için ayrı ayrı Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ancak Tablo 5'te bir arada gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Damgalama Eğilimi ve Okul Kültürü Arasındaki İlişki

Kademe			Kültür	Damgalama
İlköğretim	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,137(**)
		N	455	455
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,137(**)	1
		N	455	455
Meslek Lisesi	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,183(**)
		N	108	108
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,183(**)	1
		N	108	108
Genel Lise	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,242(*)
		N	92	92
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,242(*)	1
		N	92	92
Toplam	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,213(*)
		N	655	655
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,213(*)	1
		N	655	655

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

Tablo 5 incelendiğinde; öğretmen görüşlerine göre okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre görev yapan öğretmenlerin damgalama eğilimi azaldıkça okul kültürünün güçlendiği söylenebilir. Determinasyon katsayısı dikkate alındığında örgüt kültürünü zayıflatan etkenlerin ilköğretim kademesi için ($r^2=0.019$) %1.9'unun, meslek lisesi kademesi için

($r^2=0.033$) %3.3'ünün, genel lise kademesi için ($r^2=0.058$) %5.8'inin ve genel anlamda ($r^2=0.045$) %4.5'inin damgalama olduğu söylenebilir.

Damgalama eğilimi ve okul kültürüne yönelik yönetici görüşleri analiz edilirken öncelikle yöneticilere ait veriler eğitim kademesine göre (ilköğretim/genel lise/meslek lisesi) gruplanmış, ilişkili örneklem için t-testi her kademe için ayrı ayrı yapılmış ve yapılan üç analiz tek tabloda gösterilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Damgalama Eğilimi ve Okul Kültürüne Yönelik Yönetici Görüşlerinin Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi

Kademe	İlişkili Çiftler		N	S.E.M.	t	df	Sig. (2-tailed) P
	Örgüt Kültürü	\bar{x} Damgalama Eğilimi					
İlköğretim	3.66	2.37	92	2.60	-20.805	91	,000
Meslek Lisesi	3.62	2.44	15	6.40	-8.034	14	,000
Genel Lise	3.54	2.46	18	4.05	-11.994	17	,000

Tablo 6'ya göre; yöneticilerin algılarına göre ilköğretim okullarının ($\bar{x} = 3.66$) meslek liselerinin ($\bar{x} = 3.62$) ve genel liselerin ($\bar{x} = 3.54$) örgüt kültürünün *güçlü fakat geliştirilmesi gereken* kültüre sahip olduğu ve tüm kademelerde görev yapan yöneticilerin damgalama eğiliminin *zayıf* ($\bar{x} = 2.37, 2.44, 2.46$) olduğu söylenebilir. Ortalamalara bakıldığında ilköğretim okullarının örgüt kültürü meslek lisesi ve genel liselere göre nispeten daha güçlü iken, genel lisede görev yapan yöneticilerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve meslek lisesinde görev yapan yöneticilere oranla daha güçlü olduğu söylenebilir.

Farklı kademelerde görev yapan yöneticilerin görev yaptıkları kademeler bağlamında, görev yaptıkları kademelerdeki okul türünün ne tip bir kültüre sahip olduğuna yönelik görüşleri ile yöneticilerin sahip oldukları damgalama eğilimlerine yönelik görüşler arasında tüm kademelerde $p < 0.01$ olduğundan istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Farklı kademelerde görev yapan yöneticilerin görev yaptıkları kademeler bağlamında, görev yaptıkları kademelerdeki okul türünün ne tip bir kültüre sahip olduğuna yönelik görüşleri ile yöneticilerin sahip oldukları damgalama eğilimlerine yönelik görüşlerinin birlikte değişmediği, biri artarken diğerinin azaldığı söylenebilir. Bu bağlamda tüm kademeler için ayrı ayrı Pearson Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ancak Tablo 7'de bir arada gösterilmiştir.

Tablo 7. Yöneticilerin Damgalama Eğilimi ve Okul Kültürü Arasındaki İlişki

Kademe			Kültür	Damgalama
İlköğretim	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,289(**)
		N	92	92
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,289(**)	1
		N	92	92
Meslek Lisesi	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,293(**)
		N	15	15
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,293(**)	1
		N	15	15
Genel Lise	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,370(**)
		N	18	18
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,370(**)	1
		N	18	18
Toplam	Kültür	Pearson Korelasyonu	1	-,297(**)
		N	125	125
	Damgalama	Pearson Korelasyonu	-,297(**)	1
		N	125	125

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

Tablo 7'ye göre; yönetici görüşlerine göre okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusudur. Kademeler dikkate alındığında ise ilköğretim okullarının ve meslek liselerinin okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusu iken genel liselerin okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre görev yapan yöneticilerin damgalama eğilimi azaldıkça okul kültürünün güçlendiği söylenebilir. Determinasyon katsayısı dikkate alındığında örgüt kültürünü zayıflatan etkenlerin ilköğretim kademesi için ($r^2=0.083$) %8.3'ünün, meslek lisesi kademesi için ($r^2=0.086$) %8.6'sının, genel lise kademesi için ($r^2=0.14$) %14'ünün ve genel anlamda ($r^2=0.088$) %8.8'inin damgalama olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin algıları karşılaştırıldığında yöneticilerin damgalama eğiliminin yüksek olmasının örgüt kültürünü daha fazla etkilediği söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma ile öğretmenlerin ve yöneticilerin damgalama eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişki nicel araştırma deseninde araştırılmıştır. Bu bölümde tartışılan sonuçlar, öncelikle, araştırma bulgularına göre; damgalama ölçeğinin boyutları olan *ayrımcılık ve dışlama*, *önyargı*, *etiketleme* ve *psikolojik sağlık* açısından da değerlendirilmiş olup, ilgili araştırmalar ile desteklenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre; damgalama eğilimine ilişkin yönetici görüşleri incelendiğinde; *psikolojik sağlık* ve *önyargı* alt boyutlarında, yönetici görüşlerinde tüm maddeler açısından damgalama eğilimi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin damgalama eğilimine ilişkin görüşlerine göre etiketleme boyutunda *cinsel tercihleri farklı bireylere yönelik damgalama* olduğu ortaya çıkmıştır. Nitekim Goffman (1963), damgayı *sahip olunan nitelikler ve toplumda kabul edilmiş değerler arasındaki özel bir ilişki biçimi* olarak tanımlarken, toplumdaki kabul edilmiş değerlerle sahip olunan nitelikler uyuşmadığı zaman damgalamanın ortaya çıktığını belirtmiştir. Bireyler, topluma aykırı olduklarında, toplumun çoğu bu kişileri toplumdan sapan olarak nitelendirdiğinden ayrımcılık yaşarlar (Weidner, 1981). Göregenli'ye göre (2009) eşcinselliğe ilişkin kültürel inançlar, bu durumun doğal bir özellik olmadığı düşüncesini besleyerek damgalama sonucunu getirirken; diğer yandan da heteroseksüel cinsel yönelimden farklı cinsel yönelime sahip insanlara yönelik ayrımcı tutumlar ve homofobi, heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimleri olan insanların bazı yurttaşlık haklarının bile inkâr edilmesine yol açabilmektedir. Nitekim Kite ve Deaux'un (1986) çalışmasında damgalayanların gaylerle daha az etkileşimde bulduklarını, onlara daha az seslendiklerini, stereotipik bilgileri daha fazla hatırladıklarını ve tolerasyonlarının az olduğunu bulmuşlardır (akt, Hebl ve Dovidio, 2005).

Araştırma bulgularına göre; öğretmen ve yöneticilerin ortak görüşlerine bakıldığında hem öğretmenlerin, hem yöneticilerin *önyargı* boyutunda damgalama eğilimi yüksek iken; *etiketleme* boyutunda ise her ki grubun da, *yaşlı personele karşı damgalama eğilimi* dikkat çekicidir. Şeşen, (2006) gazetelerde yayımlanan iş ilanlarında ayrımcılık ve fırsat eşitliği üzerine İngiltere ve Türkiye karşılaştırmalı çalışmasında, her iki ülkedeki gazete ilanlarını, yaş ayrımcılığı açısından incelemiş, İngilizce gazetede yayımlanan hiçbir ilanda işe başvuru için yaş sınırlaması getirilmediğini; ancak, Türkiye'de yayımlanan ilanların 393 tanesinde yani %35'ten fazlasında işe başvuru için yaş sınırlaması getirildiğini ortaya koymuştur. Şeşen'e (2006) göre yaş, işyerinde insanları etkileyen temel önyargılardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu da yaşlı personele karşı ayrımcılığı beraberinde getirmektedir.

Araştırma bulgularına göre, yönetici ve öğretmen görüşleri arasında *kılık-kıyafeti aykırı kişiler dışlanmayı hak eder, güzel/yakışıklı olan kişiler daha başarılıdır, seçme şansım olsa evlilik dışı doğan bir kişiyle çalışmam, bayan personel iş ortamında daha fazla sorun çıkarır* maddelerinde ve psikolojik sağlık boyutunda anlamlı fark bulunmuştur; yöneticilerin damgalama eğilimlerinin öğretmenlere göre daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Nitekim insanların çoğu, ruhsal hastalığı olan bireylerin bir dost, iş arkadaşı, komşu ya da eş olarak istenmeyeceği; onların daha az güvenilir, daha az zeki, daha az yeterli oldukları yönünde aşağılama ile karşılaşacakları yönünde beklentiye sahiptir (Link ve Phelan, 2001; Watson ve Corrigan, 2001). Eker, Öner ve Şahin (2010) tarafından, 267 din görevlisi ile Düzce'de yapılan ve din görevlilerinin şizofreniye ilişkin bilgi ve tutumlarını ölçen bir çalışmada, din görevlilerinin %33'ü şizofreni hastalarının serbestçe dolaşmalarını gerektiğini, %42'si şizofreni olan bir komşudan rahatsızlık duyacağını, %35'i şizofreni olan biriyle birlikte çalışmak istemediğini, %65'i bir şizofreni hastası ile evlenmeyeceğini, %37'si şizofreni hastalarının saldırgan olacağını belirtmişlerdir. Genel olarak din görevlileri sosyal boyutta şizofreni

hastalarına daha ılımlı bir tutum gösterirken özel hayatlarında bu hastalardan rahatsız olmakta (Eker, Öner ve Şahin, 2010) ve din görevlilerinde şizofreni hastalarına karşı damgalayıcı tutum göze çarpmaktadır.

Yapılan çeşitli araştırmaların damgalama eğilimi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Cüceloğlu'nun (2005) resmi web sitesi aracılığıyla yönelttiği "Sizce, bizim insanımızın gözünde, başarılı kişi kimdir?" sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlar arasındaki "zengin, güzel ve yakışıklı kişidir" cevabı ilgi çekicidir. Öte yandan; Weidner'in (1981) bir kadını hamile bırakıp sonrasında ona kürtaj olmasını tavsiye etmiş erkeklerin, kürtaj olmuş bayanların, tecavüze uğramış mağdurlar ve tecavüz eden kişinin sosyal algısını etkileyen kişisel farklılık değişkenlerini tanımlamayı amaçladığı çalışmasında tecavüze maruz kalmanın ya da kürtaj olmanın damgalayıcı sonuçları olduğu kişisel farklılık değişkenlerinin tecavüz ya da kürtaj yaşayan kişilerin damgalanmalarına aracılık ettiği bulunmuştur. Goffman (1963), her toplumun üyelerinin basmakalıp yargılardan oluşan beklentileri olduğunu söyler ki çocukluk dönemini aşmış genç bir bayandan beklenen sürekli bir ilişkisi olması ve zamanı gelince hamile kalması, bunu takiben de bebeğini kucağına alması olduğu halde bazı kadınlar, toplumun beklentilerine aykırı olarak kürtaj olduklarında kimlikleri karışır ve damgalama ortaya çıkar.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin ve yöneticilerin algılarına göre ilköğretim okullarının, meslek liselerinin ve genel liselerin örgüt kültürünün "güçlü fakat geliştirilmesi gereken" kültüre sahip olduğu söylenebilir. İlköğretim okullarının örgüt kültürü, meslek lisesi ve genel liselere göre nispeten daha güçlü iken, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve genel lisede görev yapan öğretmenlere oranla ve genel lisede görev yapan yöneticilerin damgalama eğilimlerinin ilköğretim ve meslek lisesinde görev yapan yöneticilere oranla daha güçlü olduğu söylenebilir. Kademeler dikkate alındığında ise, ilköğretim okullarının ve meslek liselerinin okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusu iken; genel liselerin okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca; öğretmen ve yönetici görüşlerine göre okul kültürü ve damgalama eğilimi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusudur. Buna göre görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin damgalama eğilimi azaldıkça, okul kültürünün güçlendiği söylenebilir. Farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin görev yaptıkları kademeler bağlamında, görev yaptıkları kademelerdeki okul türünün ne tip bir kültüre sahip olduğuna yönelik görüşleri ile öğretmenlerin sahip oldukları damgalama eğilimlerine yönelik görüşlerinin birlikte değişmediği, biri artarken diğerinin azaldığı söylenebilir. Sonuç olarak; damgalama eğiliminin okul kültürünü olumsuz etkileyen etmenlerden biri olduğu görülmektedir.

Sönmez'in (2006) meslek liselerinde yaptığı araştırmada yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt kültürüne ilişkin algıları incelenmiş; yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürüne ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği, müdür yardımcılarının algılarının okullarındaki kültürün güç eğilimli olduğu yönünde öğretmenlerin algılarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki örgüt kültürünü rol kültürü eğilimli olarak algılamalarına karşın, bu algıların göreve göre anlamlı bir farklılık göstermediği; yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre, başarı kültürü boyutunda, göreve göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Ayrıca; Terzi'nin (2005) araştırmasında elde edilen sonuçlara göre; ilköğretim okullarında görev yönelimli bir okul kültürünün varlığından söz edilebileceği bulunmuştur; cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından bakıldığında, bayan öğretmenlerin çalıştıkları okullarda daha yoğun bir görev yöneliminin bulunduğu, kıdem açısından incelendiğindeyse on yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin çalıştıkları okulların daha çok görev yönelimli olduğunu düşündükleri bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, görev yapan yöneticilerin damgalama eğilimi azaldıkça okul kültürünün güçlendiği; öğretmenlerin ve yöneticilerin algıları karşılaştırıldığında ise yöneticilerin damgalama eğiliminin yüksek olmasının örgüt kültürünü daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim Yaman'ın (2007) yapmış olduğu bir araştırmada, psikoşiddete (mobbing) maruz kalan öğretim elemanlarının, örgütsel bağlılıklarının zedelendiği ve özellikle örgütün kültüründen olumsuz olarak etkilendikleri bulgulanmıştır. Psikoşiddet (mobbing) ve damgalamanın birbiriyle çok yakın iki kavram olduğu görüldüğünde, damgalamanın da örgüte ve bireye ne kadar zarar vereceği ortadadır.

Diğer taraftan damgalamaya ilişkin olarak örneğin taciz mağduru çocuklar toplum tarafından utanca sürüklenebilmektedir. Şiddete uğrayan kadınların yaşadıkları ağır psikolojik travmaların üzerine bir de

damgalama eklenebilmektedir. Bunun yanında engelliler, yaşam tarzı topluma uymayan kişiler de damgalanarak hayatları zorlaşabilmektedir. Bu anlamda, damgalama ile mücadelede yasal yükümlülüklerin olması gerekmektedir.

Sonuç olarak damgalama, hem birey hem de örgüt açısından son derece olumsuz sonuçları olan bir kavramdır. Bireyin; psikolojisini, ailesini, yaşam kalitesini son derece örseleyen bir süreçtir. Örgütsel anlamda ise örgütün kimyasını bozabilecek ve örgütsel davranışa ket vurabilecek bir kavram olarak literatürdeki yerini almaktadır. Motivasyon, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi örgütsel boyutları olumsuz etkileyen bir güce sahiptir. Kimseyi ötekileştirmeden yaşamak, toplumlar için basit olmasa da damgalamanın zararlı etkilerinden korunabilmek çok da zor değildir.

Damgalayan kişilerin özelliklerine bakıldığında toplumun her kesimi tarafından damgalama yapılabildiği göze çarpar. Öncelikle, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları, sağlık personeli, eğitimciler, halk eğitim merkezleri ve medyanın bir arada olduğu toplantılar yapılarak, konu ile ilgili alınacak önlemler tartışılmalıdır. Nitekin kimse kendi görüşünü, ahlâkî değerini neyin doğru olduğuna karar vermek için kullanılmamalıdır (Haghighat, 2001). Özellikle yöneticiler kurumsal anlamda damgalamaya ilişkin farkındalık yaratmalı ve örgütlerinde damgalamaya müsaade etmemelidir. Örgüt iklimi oluşturulurken damgalama, kırmızı çizgilerden biri olmalıdır.

Örgütsel değerlendirilmelerde örgüt kültürünün bir performans ölçütü olarak kullanılması konu ile ilgili farkındalığın artırımında bir araç olabilir. Bu bağlamda örgüt kültürünü geliştirmeye dönük uygulamalar yapılması ve örgüt kültürünü olumsuz etkileyen etmenlerin ölçülmesi örgüt kültürünü güçlendirme anlamında örgüte olumlu katkılar sağlayabilir.

Örgüt içinde yaşanan damgalama sürecinde damgalamayı yaşayan ve yaşatan taraflardan bağımsız bir lider arabuluculuk yapabilir. Damgalanan personeli iş ortamına kazandırmak, olumsuz iklimi dağıtmak için çabalarda bulunmak damgalama zincirini kırmada etkili olarak örgüte katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Arboleda-Flórez, J. (2002). What causes stigma? *World Psychiatry Association*, 1(1), 25–26. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1489829/>
- Arslan, H. ve Konuk Şener, D. (2009). Stigma, spiritüalite ve konfor kavramlarının Meleis'in kavram geliştirme sürecine göre irdelenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2 (1), 51–58
- Baker, K. A. (2004). Organizational culture. In N. Taher (Ed.). *Organizational Culture: An Introduction (Ch.11)*. India: ICFAI University Press.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme. Kuram, uygulama ve araştırma* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tekağaç Kitap Basım, Yayım, Dağıtım Ltd. Şirketi
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (11. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Crocker, J., Major, B. & Steele, C. (1998). Social stigma. In Gilbert, D.T. & Fiske, S.T (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4th ed., V. 2., 504-553). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Corrigan, P. W., Backs Edwards, A., Qreen, A., Lickey Thwart, S. & Perm, D. L. (2001). Prejudice, social distance, and familiarity with mental illness. *Schizophrenia Bulletin*, 27(2), 219-225.
- Cüceloğlu, D. (03.12.2005). <http://www.dogancuceloglu.net/yazilar/45-basari-konulu-sorumuzun-yanitlari>, Aralık 9, 2012 tarihinde erişildi.
- Çelikten, M. (2003). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 1, 453–462
- Dovidio, J. F. (2001). On the nature of contemporary prejudice: the third wave. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 829-849

- Eker, F., Öner, Ö. & Şahin, S. (2010). Din görevlilerinin şizofreniye ilişkin bilgi ve tutumları (Düzce örneği). *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(2), 63-70
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79
- Gizir, S. (2008). Örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 182-196.
- Goffman, E. (1963) *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.
- Göregenli, M. (2009). Gruplar arası ilişki ideolojisi olarak homofobi. A. Erol (Ed.) *Anti-Homofobi Kitabı, Uluslar arası Homofobi Karşıtı Buluşma* (s.8-17). Ankara: Ayrıntı Basımevi.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Haghighat, R. (2001). A unitary theory of stigmatization: pursuit of self-interest and routes to destigmatization. *The British Journal of Psychiatry*. 178, 207-215. DOI: 10.1192/bjp.178.3.207
- Hansen, J. J. (2001). Coping mechanisms of the stigmatized: methods of protecting self-worth. *Discovery—The UCSB Journal of Undergraduate Research*. <http://www.heart-intl.net/HEART/Stigma/Comp/CopingMechanismsthestiized.htm>,
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Hebl, M. R. & Dovidio, J. F. (2005). Promoting the “social” in the examination of social stigmas. *Personality and Social Psychology Review*, 9 (2), 156–182
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration. Theory, research and practice*. (7. baskıdan çeviri). S. Turan (Ç. Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşcan, Ö.F. & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 1, 119-135.
- Karabekiroğlu, K., Cakin-Memik, N., Özcan-Özel, Ö., Toros, F., Öztıp, D., Özbaran, B. & diğerleri. (2009). DEHB ve otizm ile ilgili bilgi düzeyleri ve damgalama: sınıf öğretmenleri ve ana-babalarla çok merkezli bir çalışma. *Klinik Psikiyatri*, 12, 79–89
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karşlı, M. D. (2004). *Yönetmel Etkililik* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık
- King, M., Dinos, S., Shaw, J., Watson, R., Stevens, S., Passetti, F., et al. (2007). The stigma scale: development of a standardised measure of the stigma of mental illness. *British Journal of Psychiatry*, 190, 248-254. DOI: 10.1192/bjp.bp.106.024638.
- Kocabaşoğlu, N. & Aliustaoğlu, S. (2003). Stigmatisation. *New Symposium*, 41 (4), 190–192.
- Köse, S., Tetik, S. & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7, 1, 219-242
- Link, B. G. & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363–385
- Lipp, A. (2011). Stigma in abortion care: application to a grounded theory study. *Contemporary Nurse*, 37(2), 115–123.
- Miller, C. T. & Kaiser, C. R. (2001). A theoretical perspective on coping with stigma. *Journal of Social Issues*, 57 (1), 73-79
- Oran, N. T. & Şenuzun, F. (2008). Toplumda kırılması gereken bir zincir: HIV/AIDS stigmatı ve baş etme stratejileri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 1-16
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (1), 114-128

- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist Association*, 45 (2), 109-119
- Soygür, H. & zalp, E. (2005). Şizofreni ve damgalanma sorunu. *Dahili Tıp Bilimleri Psikiyatri Dergisi*, 1(12), 74-80.
- Sönmez, M. A. (2006). Meslek liselerinde örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eēitim Yönetimi*, 45, 85-108
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35
- Şeşen, E. (2006). *Gazetelerde yayımlanan iŐ ilanlarında ayrımcılık ve fırsat eŐitliēi zerine İngiltere ve Türkiye karŐılaŐtırması*. YayınlanmamıŐ Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Halkla İliŐkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Ankara.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki-Eskişehir ili rneēi*. YayınlanmamıŐ Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Taguiri, R.(1969). Person perception. In by G. Lindzey & E. Aronson (Eds), *The Handbook of Social Psychology* (2nd Ed., V. 3, pp. 408-411). Canada: Addison-Wesley Publishing Company.
- Terzi, A. R. (2005). İlkretim okullarında rgt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eēitim Ynetimi*, 43, 423-442
- Watson, A. C. & Corrigan, P. W. (2001). *The impact of stigma on service access and participation. A Guideline Developed for the Behavioral Health Recovery Management Project*. Peoria: Initiative of Fayette Companies, Bloomington: Chestnut Health Systems and the University of Chicago Center for Psychiatric Rehabilitation. Retrieved September 20, 2012, from <http://www.bhrm.org/guidelines/stigma.pdf>
- Webster, M. (2008). *Merriam-Webster's advanced learner's English dictionary*. Springfield: Merriam-Webster Inc.
- Weidner, G. (1981). *The stigmatizing effect of rape and abortion*. Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas State University, Manhattan.
- Yaēmurlu, A. (1997). rgt kültürü: tanımlar ve yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilēiler Fakültesi Dergisi*, 52 , 1, 717-724. DOI: 10.1501/SBFder_0000001988
- Yaman, E. (2007). *niversitelerde bir eēitim yönetimi sorunu olarak ēretim elemanının maruz kaldıēı informal cezalar: nitel bir araştırma*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eēitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: baskılar ya da psikolojik Őiddet. *İŐ Ahlâkı*,1, 81-98.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi aēısından işyerinde psikoşiddet -mobbing-*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) maruz kalan ēretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklimi algıları. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(1), 547-578.
- Yaman, E. & Güngör, H. (2013). Damgalama (Stigma) lēēi. *Deēerler Eēitimi Dergisi*, Basım aŐamasında.
- Zorlu, M ve alım, S. İ. (2012). İŞyerinde damgalama ve ayrımcılık faktörü olarak HIV/AIDS. *alıŐma ve Toplum Dergisi*, 4, 165-188.