



Relationship between stigma levels of teachers and teacher's organizational justice perceptions¹

Öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki

Murat Önk²
Necati Cemaloğlu³

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between stigma levels of teachers and teachers' organizational justice perceptions. Relational survey model was used in research. Teachers' opinions on stigma level and organizational justice were reviewed. A total of 204 public school teachers (elementary and high) employed in Ankara participated in the study. The "Stigma Scale" developed by Yaman and Güngör (2013) and "Organizational Justice Scale" developed by Hoy and Tarter (2004) were used to gather data. The data was analyzed by using Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Descriptive Statistics (frequency, percentage, arithmetic average, standard deviation), and multiple regression analysis techniques. Results indicated that teachers' stigma scores were high in prejudice and psychological health and the participants had positive perceptions about organizational justice at public schools. There was meaningful negative relationship between stigma levels of teachers and organizational justice perceptions of teachers. Consequently, stigma level is one of the factors that affect organizational justice negatively in schools.

Özet

Bu araştırmanın amacı, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerdeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma modelinde, biri bağımsız/dışsal (öğretmenlerin damgalama düzeyi), biri bağımlı/içsel (öğretmenlerin örgütsel adalet algıları) olmak üzere iki değişken bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerdeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 204 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilen "Damgalama Ölçeği" ile Hoy ve Tarter (2004) tarafından oluşturulan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Regresyon Analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin önyargı ve psikolojik sağlık alt boyutlarında yüksek olduğu, katılımcıların

¹ This article was presented at the ISER 2015 World Conference on Education, in Istanbul, Turkey on June 10-12, 2015.

² Ph.D. Student, Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy, murat_onk@yahoo.com

³ Professor Doctor, Gazi University, Faculty of Education, Department of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy, necem@gazi.edu.tr

Keywords: Stigma; stigmatization; organizational justice; teacher; school.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

okullarındaki örgütsel adalet algısını olumlu olarak belirttiği, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının en önemli yordayıcısının ön yargı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Damgalama; damga; örgütsel adalet; öğretmen; okul.

Giriş

Bireyler, kendilerini çevreleyen ortamlarda gelişen durumların ne ölçüde adaletli olduğunu kavrayarak, karşı karşıya kaldıkları adil olmayan olaylara tepkilerini çeşitli yollarla verirler (İçerli, 2010:69). Kişilerin gündelik yaşamlarında adalet algılarını oluşturdukları ve değerlendikleri çevrelerden birisi de, içerisinde uzun süre geçirdikleri çalışma ortamlarıdır. İşgörenler bu örgütlerde kendilerine ödenen maaşları, aldıkları ödül ve cezaları, yöneticilerin tavır ve davranışlarını değerlendirerek bunların ne kadar adil olduğu konusunda bir algı geliştirirler (Irak, 2004:26). Örgüt içerisinde oluşan bu örgütsel adalet algısının işgörenlerin tavır ve davranışlarına etkisi (Beugre ve Baron, 2001:324) ile örgütsel davranışın ortaya çıkarılması ve yordanabilmesi için, örgütsel adaletin önemli anlam ifade ettiği bilinmektedir (Hartman, Yrle ve Galle, 1999:340). Bu alanda bir çok araştırması bulunan Greenberg (1990:400) örgütlerde adaletin uzun vadede üyelerinin doyumunu ve örgütün işlevlerini yerine getirmesinde en önemli faktörlerden birisi olduğunu ifade etmektedir.

Toplumsal yapıda varolan diğer örgütler gibi eğitim örgütleri de, eğitim ihtiyaç ve gerekliliklerini karşılamayı görev edinmiş sosyal amacı olan bir yapıdır. Eğitim görev ve sorumluluklarının gerçekleşmesinde ise en büyük pay sahibi olanlar öğretmenlerdir (Polat ve Celep, 2008:309). Bundan dolayı öğretmenlerin eğitim örgütlerinde mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmesi için ihtiyaç duydukları ortamın sağlanması ve öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirmesini kısıtlayan durumların bilinmesi önem arz etmektedir (Baş ve Şentürk, 2011:32). Eğitim örgütlerinde adalet hissiyatının yerleştirilmesi öğretmenlerin ihtiyaç duydukları ortamın yaratılmasında en önemli etkenlerden birisidir. Örgütlerde ve okullarda uygulanan işlemlerin, yapılan faaliyetlerin ve ödül sisteminin adil olması, öğretmenlerin eğitim örgütlerine bağlılığını arttırmaktadır (Yılmaz, 2010; İmamoğlu, 2011; Baş ve Şentürk, 2011).

Örgütlerde liderlerin, işgörenlerin ödül, yükselme, görev paylaşımı, denetleme ve değerlendirme sistemindeki yanlı davranışları, işgörenlerle doğru ve şeffaf bir iletişim ağının kurulmaması işgörenlerin örgütsel adalet algısını farklı şekillerde etkilemektedir (İçerli, 2010:69). Pozitif ve olumlu örgütsel adalet algısı olan bireyler daha etkili, memnun ve başarılı olurken, negatif ve olumsuz örgütsel adalet algısına sahip bireyler ise mutsuz, motivasyonu düşük ve örgütüne yabancılaşmaktadır. Böyle bir durumda, örgütlerde adaletsizlik olduğu algısı ortaya çıkarsa çalışanlar, olumsuz davranışlarda bulunabilmektedirler (Beugre ve Baron, 2001:325). Örgütsel adaleti etkileyen durumları saptamak amacıyla yapılan çalışmalarda Demir (2008) liderlik tarzlarının, Lee (2000) ve Yıldızhan (2011) iş doyumunun, İmamoğlu (2011) örgütsel bağlılığının, Gür (2014) mesleki tükenmişliğin etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalara ek olarak literatürde örgütsel vatandaşlığın, performansın, örgütsel güven, örgütsel sinizm davranışları ile ruhsal sağlığının da (Hoxha, 2010) örgütsel adalet üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir.

Örgütsel adaleti etkileyen bir olgu olan örgüt ve ruh sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalarda psikiyatri hastalarının (Tel ve Pınar, 2012), tüberküloz hastalarının (Öztürk, 2013), HIV hastalarının (Güvenir, Miral ve Gökengin, 2004) damgalanma eğiliminde oldukları bulunmuş ve bu nedenle de damgalama düzeyleri incelenmiştir. Örgüt sağlığı kapsamında Balkanlıoğlu (2013) yaptığı çalışmada sosyal damgalamanın, Güngör (2013), Yaman ve Güngör (2013) ise öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin varlığına dikkat çekmişlerdir. Damgalama toplum tarafından kabul edilmeme, diğer bireyler tarafından utanç veya dışlanılmış olarak görülme davranışlarının gösterilmesidir (Oban ve Küçük, 2011: 31). Damgalama ile ilgili son on yılda sosyal psikoloji alanında önemli çalışmalar yapılmıştır (Goffman, 2014:5). Fakat eğitim alanında bu konuyla ilgili çalışmalar kısıtlı seviyededir. Eğitim örgütlerinde damgalama ile ilgili yapılacak çalışmaların örgütsel davranışların açıklanmasına (Yaman ve Güngör, 2013:785) ve örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Genel olarak eğitim örgütlerinde öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarına etki eden nedenler arasında örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü, mesleki tükenmişlik vb. davranışların etkili olduğu kabul edilmiş, damgalama eğiliminin etkisi araştırılmamıştır. Yaman ve Güngör (2013:785), damgalama eğilimi ile ilgili ampirik araştırmaların azlığına dikkat çekmekte ve eğitim yaşamındaki boyutlarının ortaya çıkarılması için daha fazla ampirik araştırma yapılması gerektiğini belirtmektedir. Özellikle, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi gösteren literatürde bir araştırma bulunmamaktadır. Öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin çözümlendiği bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı ve konuya ilişkin sorunlara çözüm bulabileceği düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, Ankara ilindeki devlet ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin damgalama düzeylerine ilişkin algıları nedir?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin damgalama eğilimleri ile örgütsel adalet algılarını arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin damgalama düzeylerine ilişkin algıları örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Damgalama

Kişi veya sosyal çevre; kendisini endişelendiren, ürküten bir olayla veya bireyle karşı karşıya geldiğinde genellikle bu durumu etrafından uzaklaştırarak onu dışlama davranışına yönelir (Oran ve Şenuzun, 2008:3). Goffman (2014:5) damgalamayı, kişiye sahip olduğu bireysel bir özelliğinden dolayı yüklenmiş, utanç verici bir hissiyat yaratan ve bu bireyi toplumun gözünde karalayan simge, işaret veya kalıtsal izler olarak tanımlar. Başka bir tanıma göre ise damgalama bir takım ortak özelliklere sahip hastalara karşı toplumun dışlama ve uzaklaşma davranışlarında bulunmasıdır (Kocabaşoğlu ve Aliustaoğlu, 2003:190). Etimolojik olarak “damgayı”, ahlaki açıdan zayıf kişilerin toplum tarafından bilinmesi maksadıyla vücuda işlenen simgeler anlamıyla ilk defa Eski Yunanlılar kullanmıştır. Bu dönemde bu simgeler vücuda işlenir, yakılır, kazılır ve simgeyi taşıyanın ahlaksız, suçlu, köle olduğu belli olurdu. (Goffman, 2014:6) Bu dönemlerden sonra ise Hristiyanlık ile iki anlam daha kazanmıştır. İlki azizlerin Tanrı tarafından işaretlendiği ile fiziksel sorunlara yapılan damgalamalardır. (Goffman, 2014) 14. yy da veba (zamanın deyişiyle kara ölüm) tanrı tarafından insanlığa verilen bir ceza olarak algılanmış ve bu cezayı hafifletmek için toplumun ahlak anlayışına uymayan kişiler damgalanmıştır. (Oran ve Şenuzun, 2008:3) . 18. yy da

Tüberküloz, 20. yy. da kanser, 21. yy da ise AIDS hastaları ayrımcı ve damgalayıcı davranışlara maruz kalmışlardır. Günümüzde ise damgalama bireyin içinde yetiştiği kültürün “normal” benimsediği normların dışında görülmesi sebebiyle, kültürü oluşturan diğer kişiler tarafından, bireye saygınlığını düşürücü yakıştırmalarda bulunulmasıdır (Bilge ve Çam, 2010:72).

Damgalamayı oluşturan nedenler çeşitlidir. Fakat sosyal psikologlar genel olarak şu üç yargıda birleşmişlerdir. Stereotipler, ön yargılar ve ayrımcılık hissi (Topkaya, 2011). Goffman (2014)’a göre damgalama üç tiptir:

1. Bedensel Damgalama: Çeşitli fiziksel problemlerden oluşan damgalamadır.
2. Karakter bozukluklarından oluşan damgalama: Doğal olmayan, sapkın davranışlardan oluşan durumlardır. Alkol bağımlılıkları, eşcinsellik, ruhsal bozukluklar, hapis yatanlar bu gruba girer.
3. Irksal ve milli unsurların damgalaması: Soy bağı nedeniyle oluşan damgalamalardır.

Farklı bir araştırma da ise Corrigan ve Watson (2007:441) damgalamanın sosyal damgalama ve kendini damgalama olmak üzere iki çeşidi olduğunu belirtmektedir. Toplumdaki bireylerin bir kişiye karşı takındıkları tavır sosyal damgalama iken, bireyin kendini yetersiz, düşük hissetmesi ise kendini damgalama olarak adlandırılmaktadır.

Damgalama, toplumsal alanda bireyin kültürel kişiliğini olumsuz yönde etkileyen bir etiket olarak düşünüldüğünde, toplum tarafından reddedilme, ayrıma uğrama, bireyin öz saygısının ve kendine olan güvenin yara alması gibi çeşitli toplumsal, ekonomik ve psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir (Öztürk, 2013). Damgalanan bireyler çevrelerinden tecrit edildikleri için sağlıklı gelişim ve beslenme gösteremezler ve sağlıkları bozulabilir (Yaman, 2013). Bununla birlikte bu bireyler toplumsal hak ve menfaatlardan engellenerek toplumun reddetmesi durumu ile karşı karşıya kalırlar (Oran ve Şenuzun, 2008:4). Damgalama sürecinde kişi bireysel olarak da zarar görmektedir. Utanç hissetme, depresyon ve aile bireylerince sevilmediğini hissetme vb. özsaygıyı olumsuz etkileyen durumlar bireyin psikolojik olarak etkilenmesine de yol açar (Florez, 2002:25).

Örgütsel Adalet

Adalet kavramı insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İlk çağlarda Aristo’dan itibaren düşünürler toplumların ve örgütlerin adaletini sağlamak için çalışmalar yapmışlardır. Günümüze doğru gelindiğinde adalet kavramının anlamı daralarak sınırları belli örgütlerde uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda örgütsel adalet kavramının ilk tanımını yapan Greenberg (1990:399) bu kavramı klasik anlamdaki adalet algısının iş yerlerinde ve örgütlerde uygulanması olarak tanımlamıştır.

Örgütsel adalet kavramı esas olarak Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi” kavramıyla ortaya çıkmıştır (İşbaşı, 2000; Yürür, 2008; Titrek, 2009; Baş ve Şentürk, 2011). Bu yaklaşım temel olarak kişilerin çevreyle kendilerini karşılaştırdıklarında eşitlik hissi içinde olup olmadıkları ile ilişkilidir. Bu yaklaşıma göre bireyler örgüte yatırım (girdi) yapar ve sonuçlar (çıkıtı) alırlar. Eğitim seviyesi, tecrübe, çalışma düzeyi gibi durumlar bireyin yatırımlarını, yatırımlarından sonra elde ettiği maaş, yükselme, itibar, iş garantisi gibi kazanımlar ise sonuçlarını (çıkıtlarını) oluşturur. Kişiler örgütlere yaptıkları yatırımlara göre sonuçlarla ilgili beklentileri oluşur. Bundan sonra ise bireyler kendi kazanımları ile diğer bireylerin kazanımlarını karşılaştırarak bu sonucun eşit olup olmadığına karar verirler ve böylece örgüt hakkında adalet algısı geliştirirler (Irak, 2004:26). Örgütsel adalet ile ilgili ilk tanımlamalarda dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet olarak ifade edilen iki boyutu söz konusudur. (Frey, 1997; Greenberg, 1990) Sonraki araştırmalarda (Bies ve Moag, 1986) üçüncü bir boyut olarak etkileşimsel adaleti eklemiş ve bu boyutlarla anılmaya başlanmıştır (Cemaloğlu, 2012).

Dağıtımsal veya dağıtım adaleti, işgörenlerce elde edilen kazanımların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığına karar verilmesidir. (Jawahar, 2002:815). Bireyin örgüte yaptığı katkılar neticesinde dağıtılan ödüllerin yapılan katkılar ile orantılı olmasını, bireyin beklentisini ihtiva edip etmemesini tanımlar (Colquitt, Scott, Judge ve Shaw, 2006:113). Diğer bir deyişle, örgütün temel oluşumlarının, ücretlerin, örgüt içinde yükselme imkanlarının işgörelere dağıtılmasında meydana çıkan adalet duygusu ile ilgilidir (Roch ve Shanock, 2006:300). Dağıtımsal adaletin uygulandığı örgütlerde ödül ve cezalar işgörelenin yaptıkları katkıyla uygun dağıtılır. Bu kapsamda bütün bireylerin eşit olarak bu fırsatlardan yararlanması gerekmez. Örgüte daha fazla katkıda bulunan daha çok ödül, daha az katkıda bulunan daha çok ceza alabilir (İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A., 2004:185). Böyle bir değerlendirmenin sonucunda ise, işgörelenler kendi kazanımlarını veya kayıplarını diğer üyelerle karşılaştırarak elde ettiklerini adil ya da adaletsiz olarak algılar. Bu algıları da işgörelenin örgüte karşı tavrı ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilir (Özdevecioğlu, 2003:80).

İşlemsel veya işlem adaleti, bir örgütte herhangi bir konuda karar alınırken yapılan işlemlerin ve sürecin adil olması ile ifade edilir (Moorman, 1991; Jawahar, 2002). Örgüt tarafından gerçekleştirilen işlemlerin adil, doğru ve dürüst yapıldığına ilişkin çalışanların algısıdır (Scandura, 1999:27). İşlemsel adalet, işgörelenin karara katılması, performans ölçme kriterlerinin adilliği ve kararların uygulanmasındaki şeffaflık gibi kararların alınmasındaki yapısal işlemleri içerir. (Cropanzano, Prehar, Chen, 2002:326). İşgörelenler için işlemsel adalet önemli bir boyuttur. Çünkü örgütlerde alınan kararlar kendileriyle ilgili olduğu için , bireyler karar alma sürecinde söz sahibi olmayı istemektedirler (Irak, 2004:27).

Örgütsel adalet kavramının belirginleşmesi ile kişilerarası ilişkilerle ilgili olan bir üçüncü boyutu daha ortaya çıkmıştır. Bies ve Moag (1986) işgörelenin, dağıtımsal ya da işlemsel adalette önem vermeleri ile birlikte bu süreçlerde maruz kaldıkları davranışların niteliğine de önem verdiklerini keşfetmişlerdir. Bu boyutu iletişimle ilişkilendirerek “etkileşimsel adalet” olarak tanımlamışlardır. Etkileşimsel adalet, bireylerarası etkinin kalitesini betimler (Cropanzano, Prehar, Chen, 2002:326). Liderlerin ve işverenlerin, bireylere hangi seviyede dürüst, saygılı ve adil etkileşimde bulunduğu ile ilişkilidir (Colquitt, Scott, Judge ve Shaw, 2006:113).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkiisel tarama modelindedir. Tarama modelleri geçmiş zamanda veya günümüzde halihazırda olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2006). Araştırmada öğretmenlerin damgalama düzeyleri ve örgütsel adalet algısı ile ilgili görüşleri taranmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan merkez ilçelerdeki resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 55.406 öğretmen oluşturmaktadır (Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü, 2013-2014 yılı istatistikleri). Ankara’da görev yapan öğretmenlerin 18.590’ ı ilkökul (%33), 16.956’sı ortaokul (%30), 9519’u anadolu lisesi (%18), 10341’ide meslek lisesi (%19) nde görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yoluyla seçilen 204 öğretmen oluşturmaktadır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların tespit edilerek bu grupların evren içerisindeki oranlarıyla orantılı olarak örnekleme yer almasını hedef edinen bir yöntemdir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Bu maksatla evren tabakalara ayrılarak basit seçkisiz yolla 15 okul ve bu okullardan

ağırlıkları oranında öğretmenler seçilmiştir. Seçilen 204 öğretmenin evrendeki dağılımına uygun olarak 66'sı ilkokulda (%33), 60'ı ortaokulda (%30), 36'sı anadolu lisesi (%18), 38'i meslek lisesi (%19) nde görev yapmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde, öğretmenlerin üçte birinin erkek (%31), üçte birinden fazlasının 31-40 (%37) yaş aralığında, beşte dördünün evli (%79), beşte dördünden fazlasının lisans mezunu (%81), dörtte birinden fazlasının (%28) 6-10 yıl, kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin damgalama düzeylerini tespit etmek amacıyla Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilen “Damgalama Ölçeği” ile örgütsel adalet algılarını ölçmek için Hoy ve Tarter (2004) tarafından oluşturulan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Her iki ölçeğin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır.

Damgalama Ölçeği

Damgalama Ölçeği, Yaman ve Güngör (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Damgalama Ölçeği tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kısmen katılıyorum (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılmakta ve puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 110, en düşük puan ise 22'dir. 55 puanın altında alan kişilerin düşük, bu puan dan fazla alanların yüksek damgalama düzeyleri olduğu söylenebilir (Yaman ve Güngör, 2013). Damgalama Ölçeği 22 madde ile 4 boyuttan oluşmaktadır ve ters puanlanmış madde yoktur. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .84$ 'tür. Ölçeğin alt boyutları; “ayrımcılık ve dışlama”, “etiketleme”, “önyargı” ve “psikolojik sağlık”tır. Ölçeğin ilk faktörü varyansı %13.4, ikinci faktörü %11.01, üçüncü faktörü %10.02, dördüncü faktörü %8.18 olarak açıklamaktadır. Tüm faktörler ise toplam varyansın 43.63'ünü açıklamaktadır (Yaman ve Güngör, 2013).

Örgütsel Adalet Ölçeği

Örgütsel Adalet Ölçeği Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise Taşdan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), biraz katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılmakta ve puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 50, en düşük puan ise 10'dur. Elde edilen yüksek puan örgütsel adalette ilgili olumlu algıyı belirtmektedir. (Hoy ve Tarter, 2004). Ölçek 10 madde ve tek boyutludur. Faktörün öz değeri 6.17'dir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans % 61.74'tür. Örgütsel adalet ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri .44 ile .89 arasında değişmektedir. Örgütsel adalet ölçeği ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .92$ olarak belirlenmiştir (Taşdan ve Yılmaz, 2008).

Verilerin Analizi

Veriler anket yoluyla toplanmış ve SPSS 15 programına kaydedilmiştir. Öğretmenlere ait bilgiler, frekans (f) ve yüzde (%) kullanılarak hesaplanmış, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ifade etmek için korelasyon analizinden, değişkenlerin birbirini yordayıp yordamadığı ile ilgili olarak ise regresyon analizinden faydalanılmıştır. Sonuçlar $p < .01$ düzeyinde test edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin damgalama düzeylerine ilişkin istatistikler Tablo 1. de sunulmuştur.

Tablo 1

Öğretmenlerin Damgalama Düzeylerine ve Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikleri

Damgalama Ölçeği Boyutları	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>
Örgütsel Adalet	204	3.56	.89
Ayrımcılık ve Dışlama	204	1.64	.56
Etiketleme	204	2.22	.72
Psikolojik Sağlık	204	2.40	.73
Önyargı	204	2.61	.67
Damgalama Toplam Düzeyi	204	2.20	.53

Tablo 1.de verilen öğretmenlerin damgalama düzeylerine ve örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde, öğretmenlerin adalet algısı ortalama puanı ($\bar{X}=3.56$) “katılıyorum” düzeyindedir. Damgalama düzeyleri ise önyargı boyutunda ($\bar{X}=2.61$) vasat, psikolojik sağlık ($\bar{X}=2.40$) ve etiketleme ($\bar{X}=2.22$) boyutunda zayıf, ayrımcılık ve dışlama ($\bar{X}=1.64$) boyutunda ise oldukça zayıftır. Genel olarak ise, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ($\bar{X}=2.20$) vasat düzeydedir. Ayrıca, damgalama genel düzeyinin ($S=.53$), örgütsel adalet ($S=.89$) kıyasla daha homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Madde bazında değerlendirme yaptığımızda öğretmenlerin en çok “*Kademi fazla olan çalışanlar genç olanlar üzerinde otorite kurmayı sever*” ($\bar{X}=2.92$), “*Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür*” ($\bar{X}=2.74$) maddelerinde damgalama düzeylerinin, “*Okulumuzdaki öğrencilere adil davranılmaktadır*” ($\bar{X}=3.75$) maddesinde ise örgütsel adalet algısının yüksek olduğu görülmektedir.

Başka bir anlatımla, öğretmenler okullarında örgütsel adalet ile ilgili olumlu düşüncelere sahiptir, fakat bu düşünceleri çok yüksek seviyede değildir. Bununla beraber damgalama düzeyleri tüm alt boyutlarda düşük seviyede olup çok fazla damgalama yapmamaktadırlar.

Öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2. de gösterilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Damgalama Düzeyleri ile Alt Boyutları ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel Adalet	204	3.56	.89	-	-.31**	-.14**	-.24**	-.18**	-.44**
2. Damgalama	204	2.20	.53		-	.70**	.86**	.81**	.76**
3. Ayrımcılık ve Dışlama	204	1.64	.56			-	.48**	.44**	.33**
4. Etiketleme	204	2.22	.72				-	.57**	.56**
5. Psikolojik Sağlık	204	2.40	.73					-	.52**
6. Önyargı	204	2.61	.67						-

** $p < .01$

Tablo 2. de verilen öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında “orta”

düzyeyle anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r = -.31$, $p < .01$. Damgalama ile örgütsel adalet arasında, damgalamanın alt boyutları “ayrımcılık ve dışlama” ($r = -.14$, $p < .01$), “etiketleme” ($r = -.24$, $p < .01$) ve “psikolojik sağlık” ($r = -.18$, $p < .01$) ile düşük düzeyde, “önyargı” ($r = -.44$, $p < .01$) ile orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Determinasyon katsayıları dikkate alındığında, önyargı boyutundaki ($r^2 = .20$) toplam varyansın % 20’sinin, damgalamadaki ($r^2 = .09$) toplam varyansın % 9’unun örgütsel adaletten kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Başka bir ifade ile öğretmenlerin damgalama düzeyleri yükseldikçe örgütsel adalet algıları azalmaktadır.

Tablo 3.de öğretmenlerin damgalama alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle (damgalama alt boyutları) bağımlı (örgütsel adalet) değişkeni arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, ayrımcılık ve dışlanma ($r = -.14$), etiketleme ($r = -.24$), psikolojik sağlık ($r = -.18$) ile negatif ve düşük seviyede bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyon ise, ayrımcılık ve dışlamada $r = -.02$, etiketlemede $r = -.02$, psikolojik sağlıkta $r = .08$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Önyargı boyutunda ($r = -.44$) ise negatif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde önyargı ile örgütsel adalet arasındaki korelasyon $r = -.38$ olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 3

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	5.02	.25	-	19.72	.00	-	-
Ayrımcılık ve Dışlama	-.03	.12	-.02	-.23	.82	-.14	-.02
Etiketleme	-.02	.11	-.02	-.17	.86	-.24	-.02
Psikolojik Sağlık	.11	.10	.09	1.08	.28	-.18	.08
Önyargı	-.63	.10	-.47	-5.87	.00	-.44	-.38

R = .45, R² = .20, F_(4,199) = 12.19, p = .00

Yordayıcı değişkenlerle (damgalama alt boyutları) bağımlı (örgütsel adalet) değişkeni arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, ayrımcılık ve dışlanma ($r = -.14$), etiketleme ($r = -.24$), psikolojik sağlık ($r = -.18$) ile negatif ve düşük seviyede bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyon ise, ayrımcılık ve dışlamada $r = -.02$, etiketlemede $r = -.02$, psikolojik sağlıkta $r = .08$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Önyargı boyutunda ($r = -.44$) ise negatif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde önyargı ile örgütsel adalet arasındaki korelasyon $r = -.38$ olarak hesaplanmaktadır. Ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve ön yargı değişkenleri birlikte, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, $R = .45$, $R^2 = .20$, $p < .01$. Adı geçen dört değişken birlikte, örgütsel adalet algısındaki toplam varyansın yaklaşık % 20’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel adalet algısı üzerindeki görece önem sırası; önyargı, psikolojik sağlık, etiketleme, ayrımcılık ve dışlamadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece önyargı alt boyutunun örgütsel adalet üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler önemli bir etkiye sahip değildirler. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adaletin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir.

Örgütsel adalet = 5.02 – 0.03 Ayrımcılık ve Dışlama – 0.02 Etiketleme + 0.11 Psikolojik Sağlık – 0.63 Önyargı

Başka bir anlatımla, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının en güçlü yordayıcısı önyargı alt boyutudur. Burada dikkat çeken diğer bir bulgu ise, diğer değişkenlerin örgütsel adalet algısı üzerinde önemli bir etkisinin olmamasıdır.

Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin damgalama düzeyi “vasattır”. Yaman ve Güngör (2013) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin “vasat” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle devlet okullarında çalışan öğretmenlerinin damgalama davranışlarını aktif olarak göstermedikleri sonucuna ulaşabiliriz. Öğretmenlerin damgalama alt boyutlarından en fazla ön yargı ve psikolojik sağlık boyutlarından yüksek düzeyde damgalama eğiliminde oldukları, en az ise etiketleme ve ayrımcılık boyutlarında düşük damgalama eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının olumlu olduğunu göstermektedir. Katılımcıların algıları “katılıyorum” düzeyine karşılık gelmektedir. Ölçekten alınan ortalama puanın artması olumlu örgütsel adalet algısını tanımladığına göre öğretmenlerin olumlu bir algı içinde oldukları söylenebilir. Oğuz (2011) ile Yılmaz ve Taşdan (2009) aynı şekilde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını “katılıyorum” yanıtı ile eş değer bulmuşlardır. Polat ve Kazak (2014) yaptıkları çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel adalet algısını “yüksek” bulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısını olumlu olduğunu Baş ve Şentürk (2011), İmamoğlu (2011), Yılmaz (2010), Titrek (2009), Polat ve Celep (2008)’in araştırmaları desteklemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “Okulumuzdaki öğrencilere adil davranılmaktadır” ile “Müdür etik standartlara bağlıdır” maddelerine olumlu görüş bildirmişlerdir. Oğuz (2011) da ilköğretim okulları öğretmenleri arasında yaptığı çalışmada öğretmenlerin en çok “Okulumuzdaki öğrencilere adil davranılmaktadır” maddesine katıldığını bulmuştur. Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ise müdürlerin etik liderlik ile örgütsel güvenini inceledikleri çalışmalarında etik liderlik davranışların öğretmenlerin örgütsel güven algılarının bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Bu kapsamda araştırmaya katılan öğretmenlerin müdürlerin etik davranışlarına önem vermesi örgüte güven ve örgütsel adalet algısı açısından önemli bir göstergedir. Aynı şekilde Uğurlu (2009), ilköğretim öğretmenleri arasında yaptığı çalışmada yöneticilerin etik liderlik gösterme davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yükseldiğini, Acar (2011) da beden eğitimi öğretmenleri arasında yaptığı çalışmada yöneticilerin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını etkileyen önemli bir faktörü olduğunu bulmuştur.

Öğretmenlerin damgalama düzeyleri alt boyutları ile örgütsel adalet algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, özellikle önyargı boyutunun örgütsel adalet algısının güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yaman ve Güngör (2013) de öğretmenlerin damgalama eğilimlerini inceledikleri çalışmada önyargı boyutunun yüksek olduğuna dikkat çekmişlerdir. Toplumsal olarak Yegen (2014)’in araştırmasında da damgalanmaya müsait kişilere karşı medya vasıtasıyla önyargıların oluştuğu bulunmuştur. “Önyargı” ve “Etiketleme” boyutlarında ortak olarak yaşlı personele karşı öğretmenlerin damgalama düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek maddeleri arasında en çok “Kıdemli fazla olan çalışanlar genç olanlar üzerinde otorite kurmayı sever”, “Yaşlı personelin iş ortamında verimleri oldukça düşüktür” maddelerinde damgalama eğiliminde olmuşlardır. Şeşen (2006)’in yaptığı çalışmada da Türkiye’de yaşlı personele karşı ayrımcılığın var olduğu ve iş alımlarında yaş faktörünün önemli bir etken olduğu ortaya konulmuştur. Yaman ve Güngör (2013)’ün öğretmenler ve yöneticilerle yaptığı çalışmada her iki grubunda yaşlı personele karşı damgalama eğilimlerinin yüksek olması bu araştırmanın bulguları

ile de paralellik göstermektedir. Önyargı boyutunda öğretmenler “*Adli suçta karışmış biriyle aynı ortamda çalışmak istemem*”, maddesinde de yüksek damgalama eğilimi göstererek, toplumda suçlu olarak kabul edilen bir bireyle aynı ortamda bulunmaktan rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu kapsamda Arabacı ve Çam (2013)’ın hemşirelerin psikiyatri hastanelerinde adli psikiyatri hastalarına yönelik tutumlarını incelediği araştırmasında adli psikiyatri hastalarını tehlikeli görme, dolayısı ile bu hastalara güven duymama ve sosyal mesafe koyma eğilimi göstererek damgalama yaptıklarını bulmuşlardır. Bu bulguda bireylerin adli suçta karışmış bir kişiye karşı önyargılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda ayrımcılık ve dışlama, etiketleme, psikolojik sağlık ve ön yargı değişkenleri ile birlikte, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre damgalama düzeyi örgütsel adalet algısının önemli bir yordayıcısıdır. Örgüt sağlığının alt kavramlarından olan damgalama, mobbing (psikolojik taciz) ile de yakın anlamlı bir kavramdır. Bu kapsamda mobbing ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Seçkin ve Demirel (2014), çalışanların mobbinge mağruz kalma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu nedenle örgütsel adalet algısının yerleşmesinde damgalamanın rolünü gözardı edilemeyeceği söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada, öğretmenlerin damgalama eğilimlerinin önyargı ve psikolojik sağlık alt boyutlarında yüksek olduğu, katılımcıların okullarındaki örgütsel adalet algısını olumlu olarak belirttiği, öğretmenlerin damgalama düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının en önemli yordayıcısının ön yargı olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak, damgalama davranışları sonucunda bireylerde aşağılanma, küçük düşme, utançlık hissinde bulunma, ait olduğu toplumdaki dışlanma ve kopma davranışları gözlemlenebilmektedir. Bu davranışlara sahip olan örgütlerde ise örgütsel davranışların, adalet hissiyatı ve aidiyet duygularının gelişmesi beklenemez. Damgalamanın yoğun olduğu örgütlerde örgütsel adalet algısı zarar görür ve bireylerin moral ve motivasyonları bu durumdan etkilenir. Böylesine durumlara maruz kalmamak için yöneticiler damgalama davranışlarını engellemeli, örgüt yapısı içerisinde bu davranışlara izin verilmemelidir.

Kaynakça

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arabacı, L. ve Çam, O. (2013). Türkiye’de psikiyatri hastanelerinde çalışan hemşirelerin adli psikiyatri hastalarına yönelik tutumlarını etkileyen faktörler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24(4), 253–259.
- Balkanlıoğlu, M. (2012). Alevi-sünni evliliklerinin aile ilişkileri ile çocuk yetiştirme üzerine etkileri ve sosyal damgalama. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 62, 163–182.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1), 29–62.
- Beugre, C., ve Baron, R. (2001). Perceptions of systemic justice: the effects of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (2), 324–339.
- Bies, R. J., ve Moag, J. F. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. Lewicki, R. J., Shephard, B. H. ve Bazerman, B. H. (Eds.). *Research of negotiation in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press.

- Bilge, A., ve Çam, O. (2010). Ruhsal hastalığa yönelik damgalama ile mücadele. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 9 (1), 71-78.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak E., Akgün Ö., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç A. (2012) İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37 (165), 137-151.
- Cemaloğlu, N. (2012). Okulun psikolojik yönü. S. Özdemir (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (ss. 197-229). Ankara: PegemA
- Colquitt, J. A. , Scott, A. B. , Judge, T. A. ve Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110-127.
- Corrigan, P.W. ve Watson, A.C. (2007). The Public stigma of psychiatric and the gender, ethnicity and education of the perceiver. *Community Mental Health Journal*, 43 (5), 439-458.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A., ve Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organizational Management*, 27, 324-351.
- Demir, N. (2008). Liderlik tarzının örgütsel adalet ile ilişkisi ve liderlere olan güvenin bu ilişkideki rolü. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (30), 195-205.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 137-154.
- Florez, J. A. (2002). What causes stigma? *World Psychiatry*, 1 (1), 25-26.
- Frey, F. M. (1997). *The management of justice through accounts: constructing acceptable justifications*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Goffman, E. (2014). *Damga örselenmiş kimliğin idare edilişi üzerine notlar*. Ankara: Heretik Yayınları.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Güngör, H. (2013). *Okul yönetici ve öğretmenlerinin damgalama eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Türkiye.
- Gür, E. (2014). *Kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik durumları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Türkiye.
- Güvenir, T., Miral, S., ve Gökengin, D. (2004). Bir stigmatizasyon (damgalama) ve istismar olgusunda okul konsültasyonu kapsamında multidisipliner krize müdahale yaklaşımı. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 251-255.
- Hartman, S., Yrle, A., ve Galle Jr., W. (1999). Procedural and distributive justice examining equity in a university setting. *Journal of Business Ethics*, 20, 337-351.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18 (4), 250-259.
- Hoxha, S. (2010). *Algılanan örgütsel adaletin performansa etkisi: ruhsal sağlığın rolü; sağlık çalışanları ile bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Türkiye.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7 (13), 25-43.
- İçerli, L (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İmamoğlu, G.(2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Türkiye
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşmalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181–201.
- Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28 (6), 811– 834.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kocabaşoğlu, N. ve Aliustaoğlu, S. (2003). Stigmatizasyon. *Yeni Symposium*, 41 (4), 190–192.
- Lee, H. R. (2000). *An empirical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader member exchange and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions in the lodging industry*. (Yayımlanmamış doktora tezi). State University, Virginia Polytechnic Institute, Virginia.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845–855.
- Oban, G. ve Küçük, L. (2011). Ergenlerde ruhsal hastalıklara yönelik damgalamayı etkileyen etmenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2 (1), 31–39.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 45–65.
- Oran, N. T. ve Şenuzun, F. (2008). Toplumda kırılması gereken bir zincir: HIV/AIDS stigmatı ve baş etme stratejileri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 1–16.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77–96.
- Öztürk, F. (2013). *Ankara ilindeki verem savaşı dispanserlerinde tedavi alan tüberküloz hastalarında damgalanma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Türkiye.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307–331.
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 71–92.
- Roch, S. G., ve Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, 32 (2), 299–322.
- Scandura, T.A. (1999). Rethinking leader-member exchange: an organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, 10, 25–40.
- Seçkin, Z. ve Demirel, Y. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile psikolojik yıldırma davranışı (mobbing) arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 329–348.
- Şeşen, E. (2006). *Gazetelerde yayımlanan iş ilanlarında ayrımcılık ve fırsat eşitliği üzerine İngiltere ve Türkiye karşılaştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Türkiye.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87–96.
- Tel, H. ve Pınar, Ş. (2012). Ayaktan izlenen psikiyatri hastalarında içselleştirilmiş damgalama ve benlik saygısı. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 3 (2), 61–66.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551–573.
- Topkaya, N. (2011). *Psikolojik yardım alma niyetinin sosyal damgalanma, tedavi korkusu, beklenen yarar, beklenen risk ve tutum faktörleriyle modellenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Türkiye.

- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi (Hatay ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Türkiye.
- Yaman, E. ve Güngör, H. (2013). Damgalama (stigma) ölçeği'nin geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11,(25), 251–270.
- Yaman, E. ve Güngör, H. (2013). Okul yönetici ve öğretmenlerinin damgalama (stigma) eğilimleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Uluslararası Online Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 783–797.
- Yegen, C. (2014). Türk yazılı basınının HIV/AIDS haberlerindeki nefret söylemi:“posta” gazetesi örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2 (3), 317–349.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Türkiye
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (1), 579–616.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 295–312.

[Extended English Abstract](#)

Individuals grasp what extent justice of the evolving situation in the environment surrounding them and give their reactions to unfair events that they are faced with a variety of ways (Icerli, 2010). Environments which people create and value the perception of justice in their daily lives are business environments and organizations. Employees evaluate salary, reward and punishment given to them in this organizations, also assess managers' attitudes and behaviors and develop a perception about how they are fair. (Irak, 2004). It is known that organizational justice is important impact on attitudes and behaviors of employees and also significant to uncover and predict organizational behavior (Beugre and Baron, 2001; Hartman, Yrle and Galle, 1999). Greenberg (1990) who has a lot of research in this area states that justice in organizations is key factor to provide satisfaction of members and to perform the functions of the organization.

Educational organizations as well as other organizations that exist in the social structure, are structures which have social purpose and they meet the requirements of education. Teachers have the largest share to realize the duties and responsibilities of education in these organizations. (Polat and Celep, 2008). Therefore, the best possible environment is provided to teachers to do their works properly and it is important to know what restrictions they encounter. (Bas and Senturk, 2011). Making widespread sense of justice in educational organizations is one of the most important factors in creating the environment needed by the teacher. If the processes, activities and reward systems which are used in schools and institutions are fair, commitments of teachers to organization increase (Imamoglu, 2011).

Employees' perception of organizational justice is affected in different ways in organizations. Biased behaviors of leaders in the controlling and evaluation system, fairness in award, promotion and working systems, lacking in establishment of a transparent communication systems are some of the causes which affect workers' perception in organizations (Icerli, 2010). Individuals who have positive perceptions of organizational justice become more effective, happy and successful while individuals who have negative organizational justice perceptions become unhappy and lose motivation. They also alienate to organization. In such a situation, if injustice is perceived in the organization, employees are able to have a negative behaviors (Beugre ve Baron, 2001). In studies to determine the factors which affect organizational justice; It was found

that leadership styles (Demir, 2008), job satisfaction (Lee, 2000; Yıldızhan, 2011), organizational commitment (Imamoglu, 2011) and burnout (Gur, 2014) have an effect. In addition to this studies, it is known that organizational citizenship, organizational trust, organizational cynicism and mental health (Hoxha, 2010) have an influence on organizational justice.

In researches about organizational health, it was understood that mental patients (Tel and Pınar, 2012), tuberculose patients (Ozturk, 2013) and HIV patients (Güvenir, Miral ve Gökengin, 2004) show stigma behaviors. Besides, Balkanlıoğlu (2013) emphasizes importance of social stigma and Yaman ve Gungor (2013) pay attention to stigma levels of teachers and managers. Stigma refers to not being accepted and excluded from society. It also refers to humiliation of the individuals (Oban ve Küçük, 2011). Important studies in social psychology have been made over the last decade related stigma (Goffman, 2014), but in educational sciences, these studies are limited. The studies related with stigma in educational organizations are expected to impact on the explanation of organizational behavior and organizational justice perceptions. Generally, among the causes which affect the teachers' perception of organizational justice considered to be organizational citizenship, organizational culture and burnout etc., yet impact of stigma has not been researched. Yaman ve Gungor (2013) point out lack of empirical researches about stigma and they propose further empirical research to reveal the factors of the education. In particular, there is no research in the literature showing the relationship between stigma levels of teachers and teachers' organizational justice perception. The study which analyzes the relationship between stigma level and organizational justice perception of the teachers will contribute to this field and evaluated to find solutions to problems related to the topic.

The purpose of this study is to determine the relationship between stigma levels of teachers and teachers' organizational justice perceptions. This study used relational survey method to examine the relationships between stigma levels of teachers and teachers' organizational justice perceptions.

The population of this research was made up of teachers employed in public schools in Ankara province. The sample of the study consisted of 204 teachers who worked in 15 schools and who were chosen with stratified sampling method. Of the participants; 69% were females and 31% were males; 33% were working in primary schools, 30% were working in secondary schools, 18 % were working in vocational high schools and 19 % were working in high schools, 21 % have 1-5 years of seniority, 28 % have 6-10 years of seniority, 19 % have 11-15 years of seniority, 13 % have 16-20 years of seniority, 9 % have 21 years of seniority and over 21 years of seniority. Approximately 79 % of the respondents were married, 21 % were single.

The "Stigma Scale" developed by Yaman and Güngör (2013) and "Organizational Justice Scale" developed by Hoy and Tarter (2004) were used to gather data. The data was analyzed by using Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Descriptive Statistics (frequency, percentage, arithmetic average, standard deviation), and multiple regression analysis techniques.

In this study, teachers' stigma level and teacher's organizational justice perception was analyzed. In addition, relationship between teachers' stigma level and teacher's organizational justice perception became the subject of the research. It was found out that school teachers have positive perceptions about organizational justice and they have negative perceptions about stigma. According to this study stigma level of the teachers is moderate and it can be described as low. In the research which is studied Yaman and Gungor (2013), they found that stigma level of the teachers moderate. So we can say that teachers who work in public school do not show stigma behaviours. Besides, it was found out that teachers' organizational justice perception is positive and can be described as high. Oguz (2011), Yılmaz and Tasdan (2009) also discovered that teachers' organization justice perception mean correspond to "I agree" answer. In this field,

Polat and Kazak (2014), Bas ve Senturk (2011), Imamoglu (2011), Yılmaz (2010), Titrek (2009), Polat and Celep (2008) studies supports teachers' positive organization justice perception.

In the study, it was discovered that there was a negative, significant and meaningful relationship between teachers' stigma level and teacher's organizational justice perception and also stigma level of teachers a significant predictor of organizational justice perception of the teachers.

It was also seen, there was a negative, meaningful relationship between sub-scales of teachers' stigma level and teacher organizational justice perception. In particular, prejudice size was a strong predictor of organizational justice. Yaman and Gungor (2013) also revealed that prejudice size of teachers' stigma is higher than other sizes in their researches. Besides these, Yegen (2014) have found that prejudice occurs with helping media to individuals who are fragile to stigmatization. In "labelling" and "prejudice" sub-scales, stigma behaviours to old people were common. Teachers who attended research show most stigma tendency in these items: "Seniors like making pressure to young workers" and "The performance of seniors are very low in working areas" In accordance with these, Sesen (2006) noted that there was discrimination to old people and age was significant factor of recruitments. In addition to that Yaman and Gungor (2013) also found that teachers and administrators' stigma levels to old people were high and these results supports this research.

In this study, teachers showed most positive attitude to organizational justice in these items: "Students in this school are treated fairly" and "The principal adheres to high ethical standards". Oguz (2011) noted that elementary school teachers agreed mostly "Students in this school are treated fairly" factor. Teachers generally feel that their schools are fair enough.

Consequently, as a result of stigma behaviours, individuals feel abasement, humiliation, shame and they can not live in their society. If stigma attitudes become more apparent, organizational justice perception suffers and motivation of people decreases. Principals must prevent stigma tendencies to provide organizational health.