

Damgalamanın İzi: Örgütsel Damga Kavramına İlişkin Kuramsal Bir Çerçeve¹

Meltem Dil Şahin

Doç. Dr., Kültahya Dumlupınar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret ve Finans Bölümü, meltem.sahin@dpu.edu.tr,
ORCID: orcid.org/0000-0003-0716-1301

Makale Bilgisi

Makale Tarihsel Süreci:
Geliş Tarihi:29/04/2024
Düzeltilme Tarihi:04/06/2024
Kabul Tarihi: 30/06/2024

Anahtar Kelimeler: Damga,
Bireysel Damga, Örgütsel
Damga, Örgütsel Damgalama

JEL Kodları: M10, L 20

Özet

Damga kavramı, 1963'te Goffman'la birlikte ortaya çıkmasına rağmen, örgütsel açıdan ele alınması 2000'li yıllarda gündeme gelmiştir. Damga kavramının hem örgütsel hem de bireysel açıdan olumsuz sonuçları olmakla birlikte, özellikle örgütlerin yaşamını devam ettirmesinin önünde önemli bir engel oluşturabilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, örgütsel damga kavramının tanımlanarak ve yapılan araştırmalar ışığında açıklanarak alanyazına kazandırılması ile gelecekte bu konuda yapılacak araştırmalara temel oluşturmaktır. Bu amaçla araştırmada örgütsel damga kavramına yönelik alanyazın taraması ve örnek olay yöntemi izlenmiştir.

Trace of Stigma: A Theoretical Framework for the Concept of Organizational Stigma

Article Info

Article history:
Received: 29/04/2024
Revised: 04/06/2024
Accepted: 30/06/2024

Keywords: Stigma, Individual
Stigma, Organizational Stigm,
Organizational Stigmatizing

JEL Codes: M10, L20

Abstract

The concept of stigma was examined by Goffman in 1963, and its organizational perspective came up in the 2000s. Although the concept of stigma has negative consequences both organizationally and individually, it can be a significant obstacle to the survival of organizations. In this context, the aim of the research is to define the concept of organizational stigma and introduce it to the literature by explaining it in the light of the research conducted, thus laying the foundation for future research on this subject. For this purpose, a literature review and case study method regarding the concept of organizational stigma was followed in the research.

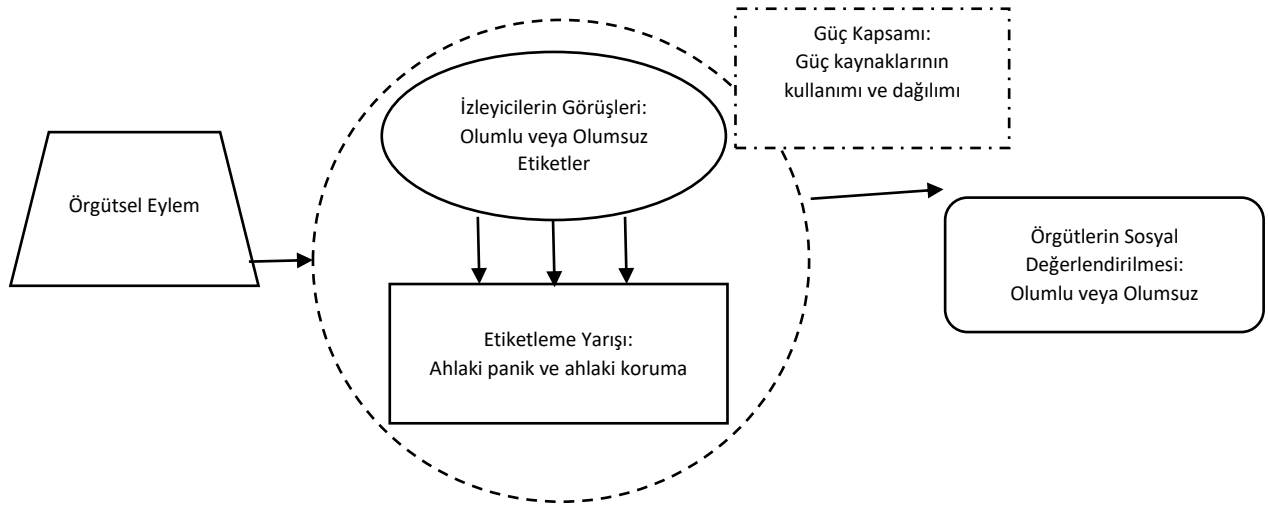
¹ Dil Şahin, M. (2024). Damgalamanın izi: örgütsel damga kavramına ilişkin kuramsal bir çerçeve, *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 5(1),98-113, DOI: 10.62001/gsijses.1475282

GİRİŞ

Örgütlerin temel amaçlarından biri yaşamını devam ettirmek olup, bu süreç içerisinde açık sistemler olarak çevreyle sürekli etkileşim halinde olmaları ve çevreyle uyum içinde faaliyet göstermeleri önemlidir. Çevreyle uyum denildiğinde örgütlerin paydaşlar tarafından değerlendirilerek sosyal açıdan onaylanması ve meşruiyet kazanması istenen bir durumdur. Ancak, pratik yaşam içerisinde örgütler de tıpkı insanlar gibi istenen durumlara her zaman ulaşamayabilir ve çevreyle yaşanan uyumsuzluğun içeriğine ve etkisine göre sosyal dışlanma ile meşruiyetinin olumsuz etkilenmesi sonuçlarıyla karşılaşabilir. Bu durum, genellikle doğrudan örgütün kimliğine yönelik etiketleme veya örgütün istenmeyen bir olayla karşılaşması, olumsuz bir faaliyette bulunması gibi belirli bir duruma ilişkin olarak etiketlenmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Örgütsel alanyazında örgütün etiketlenmesi damgalama süreciyle açıklanırken, bu etiketleme sonucu örgütün yüklendiği olumsuz durum örgütsel damga olarak ele alınmaktadır.

Örgütlerin sosyal açıdan değerlendirilmesinde meşruiyet, statü, itibar ve bilinirlik gibi damgalama konusu da örgütsel araştırmanın temel alanlarını oluşturmaktadır. Bu tip örgütsel değerlendirmeler hem etik hem gücün kullanımı açısından örgütleri ve örgütte görev alan çalışanları olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Sosyal değerlendirme sonucu örgütü izleyen çeşitli tarafların damgalanmış bir örgütü nasıl ele aldığı ve onunla nasıl müzakere ettiği önemli bir konu haline gelmektedir (Kvale, Murdoch, 2022: 675).

Şekil 1. Örgütlerin Sosyal Değerlendirilmesi Süreci



Kaynak: Kvale, Murdoch, 2022: 679

Goffman (1963), toplumdaki paydaşların bazı sosyal aktörleri itibarsızlaştırdığında muhtemelen başkalarının yararına olacak şekilde damgalanmanın ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu süreç mevcut toplumsal düzene karşı bir kişi veya kuruluşun tehditkâr veya sapkın olarak algılanmasına yol açmaktadır (Kvale, Murdoch, 2022: 675). Buna göre damgalama bir kişiye veya bir kuruluşa yönelik gerçekleştirilebilmektedir. Damgalama ve sosyal damgaya ilişkin yürütülen araştırmalar başlarda sağlık veya kişisel tercihleri sebebiyle dışlanan çalışanlara odaklanmakta olup damgayı bireysel açıdan ele almaktalardı. Daha sonra araştırmacılar, örgütsel düzeyde damgalama konusuna eğilmeye başlamışlardır. Örgütsel damgaya ilişkin yapılan bu araştırmalara kısaca şu şekilde değinilebilir; Asforth ve arkadaşları, 2007’de damgalanmış yöneticilere ilişkin araştırmalarında “gayrimeşru iş” ve “mesleki leke” kavramlarını kullanmış; 2009’da Devers ve arkadaşları diğer örgütsel düzeylerden farklı

biçimde “örgütsel damga” kavramını öne sürmüştü; Hudson 2008’te “çekirdek/temel damga” kavramını kullanmış ve Hannem ise 2012’de damga kavramını kurumsal ve durum belirtisi açısından ele alarak “yapısal damga” kavramını ortaya koymuştur (Law, 2016:1).

Kısaca örgütsel damga kavramı, örgüt üyelerinin, örgütsel faaliyetlerin veya bizzat örgütün kendisinin itibarsızlaştırılmasını içermektedir (Hudson, Okhuysen, 2014:242). Bu açıdan örgütsel damgalama örgüt içerisinde bireyin sahip olduğu çeşitli özellikler nedeniyle etiketlenmesi şeklinde bireysel olarak çalışana yönelik olabileceği gibi, kurumsal açıdan belli bir örgüte yönelik olarak da gerçekleşebilmektedir. Ayrıca örgütün damgalanması sonucu, damga transferi ile örgüt üyelerinin de damgalanması söz konusu olabilmektedir.

Örgütsel damga ve damgalama kavramlarının incelenmesi ile meşruiyetin yokluğu, negatif meşruiyet gibi kavramlar da anlaşılabilir. Aynı zamanda sosyal onayın örgütler için hem ne kadar önemli hem de ne kadar zor olduğunu da ortaya koymaktadır. Bununla birlikte örgütsel damga konusundaki çalışmalar, örgütün çevresindeki çekişmeli sosyal taraflara dikkat edilmesi, güç odaklarının kontrol edilmesi, örgütü izleyen paydaşların önemi gibi konulara da odaklanılmasına yol açmaktadır. Ayrıca örgütsel damgaya ilişkin araştırmalar, etik dışı örgütsel davranışların ve örgütsel suistimallerin incelenmesine de katkı sağlayabilmektedir (Hudson, Okhuysen, 2014: 243-244). Dolayısıyla örgütsel damga kavramının incelenmesi, hem araştırmacılara farklı bakış açılarının sunulmasını sağlamakta, hem de yaşamını devam ettirmeyi amaçlayan örgütlerin, bu amaçlarını tehdit edebilecek özelliklere veya durumlara dikkat çekilerek bunlarla baş etme yolları geliştirilebilmelerine destek olabilmektedir. Bu nedenle araştırmaya değer bulunan örgütsel damga kavramına yönelik yapılan bu çalışmada öncelikle araştırmayla ilgili genel bilgiler kapsamında araştırmanın amacı, araştırma soruları, sınırlılıkları ve araştırma yöntemi kısımlarına yer verilmektedir. Ardından bireysel damga ve örgütsel damga kavramları açıklanacak olup, örgütsel damga türlerine, örgütsel damgalamanın sonuçları ile örgütlerin çözüm stratejilerine yer verilmektedir.

ARAŞTIRMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın genel çerçevesi kapsamında, araştırmanın amacı, araştırma soruları, araştırma sınırlılıkları ve yöntemine yer verilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı örgütsel damga kavramının tanımlanması ve yapılan araştırmalar ışığında açıklanarak alanyazına kazandırılması ve böylelikle örgütsel damga konusunda gelecekte yapılacak araştırmalara temel oluşturulmasıdır. Araştırma amacı doğrultusunda araştırma soruları hazırlanmış ve yöntemi belirlenmiştir.

Araştırma Soruları

Araştırmanın ana sorusu, örgütsel damgaya ilişkin olup, bu kavramın anlaşılabilmesi için diğer kavramlar da alt sorular olarak ele alınmaktadır. Buna göre araştırmanın ana sorusu: “Örgütsel damga kavramı ne anlama gelmektedir?” olarak ifade edilebilir. Buna bağlı olarak alt sorular ise:

- Damga kavramı nedir? Damgalama kavramı ile farkı nasıl ifade edilebilir?
- Damga transferi kavramı ne anlama gelmektedir?
- Bireysel damga kavramı neyi ifade etmektedir? Çalışanları nasıl etkiler?
- Temel olarak örgütsel damga türleri hangileridir?

-Örgütsel damganın sonuçları nelerdir? Örgütsel damgalamaya yönelik örgütler hangi çözüm stratejilerini geliştirmiştir?

Araştırma Sınırlılıkları

Örgütsel damgaya ilişkin bu araştırmanın en önemli sınırlılığı, alanyazın taramasına dayandığı için nicel verilerin kullanılmamasıdır. Buna göre daha önce yapılmış olan araştırmaların kapsamı, bu araştırmanın sınırını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada kullanılan kaynakların büyük çoğunluğunun yabancı dilde yazılmış olması ve yerel dilde sadece bir çalışmanın mevcut olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacına uygun olarak Örgütsel Damga kavramının açıklanması ve keşfedilmesi için nitel araştırma yöntemi olan alanyazın/literatür taraması ve örnek olay yöntemlerine yer verilmektedir.

DAMGA KAVRAMININ GELİŞİMİ VE DAMGAYLA İLGİLİ TEORİLER

Damga ve damgalama kavramları, 1963'te Erving Goffman'ın Stigma Notes on the Management of Spoiled Identity adlı eserinde (ilk basım 1963; Goffman, 1986) kimlik kavramı çerçevesinde ele alınmıştır. Örgütsel alana damga kavramının kazandırılması ise 1987'de Sutton ve Callahan'ın iflas sonucu damgalamayı konu alan 'The stigma of bankruptcy: spoiled organizational image and its management' başlıklı çalışmasıyla gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra 2008'de Academy of Management Review dergisinin özel konu olarak örgütsel damga kavramını seçmesiyle birlikte, örgütsel damga konusu araştırmaların odak noktası haline gelmiş ve bu konudaki araştırmalarda artış görülmüştür (Hudson vd., 2022:1900).

Örgütsel damga ile yapılan araştırmaların kuramsal temeline bakıldığında Sosyal Kimlik Teorisi, Benzerlik Teorisi, Damga Teorisi, Etiketleme Teorisi çerçevesinin (Goffman, 1986; Thomson 2015; Devers vd. 2009) kullanıldığı görülmektedir. Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin kendilerini ve diğer kişileri çeşitli gruplara ait olarak algılama eğiliminde olduğunu ifade eder. Bireyler sosyal sınıflandırma yaparak, aynı grubun üyesi olan kişileri aynı kabul ederek aynı sınıfa yerleştirir. Böylece bireyler kendi gruplarındaki bireylerde aralarındaki farkı daha az, diğer grup üyeleriyle aralarındaki farkı daha fazla olarak değerlendirme eğiliminde olur (Akgündüz, 2021:159). Sosyal karşılaştırma süreci sonucunda bireyler sosyal kimlik oluştururlar ve bu sosyal kimliği korumaya çalışırlar (Tak Meydan, 2019:56).

Benzerlik Teorisi, bireyin kendisine benzeyen kişi veya grupları seçme eğiliminde olduğunu ifade eder (Ewest, 2016:98). Benzerliğin Çekiciliği Teorisi olarak da adlandırılan bu teoriye göre, bireyler için benzer kişiler veya gruplar çekici gelir ve benzer olanlarla daha fazla iletişim kurarak olumlu duygulara sahip olurlar. Çünkü bu benzerlik yoluyla bireyler kendi özelliklerinin ve görüşlerinin doğrulandığını algılayarak, sahip oldukları tutum, davranış ve inançlarının uygunluğunu olumlu olarak değerlendirirler. Ayrıca bireyler, diğer kişileri kendilerine benzer olarak algıladıklarında, yalnız kalmadıklarını düşünerek ait olma ihtiyaçlarını kısmen giderirler ve kendilerini daha güçlü hissederler (Akgündüz, 2021: 183-185).

Damga Teorisi ise, sosyal bağlamda başkaları tarafından kişisel bir kusur olarak görülen bireysel bir özelliğe açıklama getirmektedir. Toplumun sahip olduğu algılar bir sosyal bağlam oluşturur ve bu bağlam kapsamında bireyleri değerlendirerek damgalayabilirler. Damgalanan taraf da damgaya karşı stratejik bir cevap oluşturarak çevreye uyum sağlamaya çalışır (Ewest, 2016:98). Goffman'ın ele aldığı bireysel damga kavramına açıklık getiren Damga Teorisi, daha

sonra yapılan araştırmalar doğrultusunda örgütsel damga kavramının incelenmesine katkı sağlamıştır.

Etiketleme Teorisi ise örgütsel damgalanmanın teorik temeli olarak öne sürülmüş olup, olumsuz etiketlenenin, etiketlenen kişi veya grubun doğasında olan özellikleri veya eylemlerinden ziyade normlardan sapmayla ilişkili olduğunu öne süren bir yaklaşım sunmaktadır (Roulet, 2015:391).

Sonuçta damga kavramı etiketleme veya damgalama süreci sonucunda ortaya çıkan durumdur. Damgalama kavramı ise, damgayı sosyal olarak hayata geçirmeye, damgayı toplumsal bir gerçeklik haline getirmeye yönelik kollektif ve toplumsal bir süreç olup damgalama eylemine işaret etmektedir. Damgalama, endüstrilerin veya örgütlerin kötülenmesi, değersizleştirilmesi, ayrıştırılması yollarına dayanır (Devers vd., 2009; Hudson vd. 2022:1902). Süreç olarak bakıldığında damgalamada iki unsur dikkat çekmektedir; Birincisi etiketleme iken, ikincisi bireyleri veya örgütleri uygunluğa teşvik etmeye veya örgütün yoldan çekilmesine yarayan damgalama kurallarıdır. Böylelikle damgalama, hem damganın ortaya çıkmasını kolaylaştıran etiketleme sürecini; hem de süregelen damgalama doğrultusunda sosyal normların ve sosyal düzenin yeniden güçlenmesi ve kurulmasını sağlayan sonraki süreçleri ve uygulamaları içerir (Hudson vd. 2022:1902-1903).

Damga Transferi

Damga kavramı açıklandıktan sonra, damganın oluşmasına neden olabilecek bir diğer kavram olan damga transferine yer verilmesi uygun olmaktadır. Damga transferi kavramı ilk defa Goffman tarafından 'nezaket damgası' şeklinde kavramsallaştırılarak ele alınmıştır. Goffman'a göre, damgalanan grubun doğrudan üyesi olmayan, hatta damgalanan özellikleri taşımayan, bir diğer deyişle toplum tarafından normal kabul edilen bir kişi, sempati duyduğu, anlayış gösterdiği, yakın olduğu kişilerin veya grupların damgalanması sonucu bu damgayla lekelenmekte ve ilişkili oldukları damgalanmış kişinin/grubun itibarsızlığını paylaşmak zorunda kalmaktadır. Damganın transfer edilmesi bireyden bireye, bireyden örgüte, örgütten bireye doğru farklı yönlerde gerçekleşebilmektedir. Dolayısıyla damganın bulaşıcılığı ve yayılması durumu damga transferi olarak adlandırılmaktadır (Goffman, 1986:27-30; Hudson vd., 202:1903).

Bu nedenle damgalanmış kişi veya örgütlerle ilişki içinde olan bireyler veya gruplar da damga transferi ile kendilerinin de damgalanabileceğini ve itibarlarının zedeleneceğini düşünerek, kendilerini korumak için damgalanan kişi veya örgütten uzak durmayı tercih edebilirler. Böyle bir durum da damgalanan tarafın yalnızlaştırılmasına ve destek alamamasına neden olabilir.

BİREYSEL DAMGA

Goffman (1963, 1986), damga kavramını bireysel açıdan ele alarak, bireyin diğer kişilerden farklı bir özelliğe sahip olması ve bu özelliğinin istenmeyen, olumsuz olarak değerlendirilmesi sonucu itibarsızlaştırılması durumu olarak ifade etmektedir. Damgada önemli olan nitelikten çok, niteliğin sosyal açıdan ifade edilme şeklidir. Dolayısıyla damga kavramı, bireyi itibarsızlaştıran bir niteliğe atıfta bulunmaktadır (Goffman, 1986:3). Bu bireysel damgaları Goffman üç türe ayırarak sınıflandırmaktadır; İlk olarak çeşitli fiziksel deformasyonlar gibi bedensel farklılıklar; ikincisi bağımlılık, farklı cinsel tercihler, işsizlik, radikal politik davranışlar gibi bireysel karakter farklılıkları; üçüncü olarak soylar yoluyla aktarılan ve tüm aile üyelerine bulaşabilen ırk, ulus ve din gibi kabilesel damgalardır (Goffman, 1986:4).

Ayrıca Goffman (1986) toplumsal yaşamın tüm alanlarındaki damgalamayı ele alarak, damgalama açısından kişileri “kendisi”, “bilge kişiler” ve “normaller” olarak kavramsallaştırmıştır. Kendisi olarak ifade edilenler, damgalanmış bir örgütteki iş arkadaşları veya tedarikçileri gibi damgalanma transferinden muzdarip olan kişilerdir. Bilge kişiler, damgalanma transferine maruz kalmayan, ancak 'özel durumları nedeniyle damgalanmış bireyin gizli yaşamını yakından bilen ve ona sempati duyan' kişilerdir. Bilge kişi yakın arkadaşlar, aile, uzmanlar veya söz konusu kişiyi ve onun damgasını bilen diğer kişiler olabilir. Burns'e göre (1992), bilgeler "damgalanma ile normallik arasındaki sosyal sınırdadırlar" ve aynı zamanda Goffman'ın (1963, 1986) nezaket damgalaması dediği damga transferine karşı belki de en savunmasız olanlardır. Goffman'ın normal olarak adlandırdığı kişiler ise, 'söz konusu belirli sosyal beklentilerden olumsuz yönde sapmayanlar' olarak ele alınmaktadır. Bu sınıflandırma, yabancıların ve yüzeysel tanıdıkların ötesinde potansiyel olarak aile ve arkadaşları da içerebilecek geniş bir kategori oluşturmaktadır (Goffman, 1986; Jensen, Sandström, 2015:128-129).

Örgüt üyeleri, örgüt içinde veya örgüt tarafından ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, fiziksel yetenekler, ailesel yükümlülükler veya diğer kişisel nedenlerle damgalandığında, o ortamda yaşamını sürdürme şansı azalmaktadır. Ayrıca örgüt üyeleri, belirli kurumsal faaliyetler damgalandığında ve bazen çalışanlar için gayrimeşru iş oluşturduğunda da sorun yaşayabilirler. Buna ek olarak örgüt üyeleri, bir kuruluşla olan ilişkileri nedeniyle damga aktarımı yoluyla damgalandığı durumda kaynaklara erişimi kısıtlandığı ve örgütsel yaşamı sürdürmeye tehdit oluşturduğu için de olumsuz durumlarla karşılaşabilirler. Örgütsel damgalama kaynakları azalttığından, işletme sahipleri, yöneticiler ve çalışanlar için faydaların, ücretlerin, istihdamın ve dostluk bağlarının kaybıyla sonuçlanabilir. Damgalanmış örgütlerle özdeşleşen veya onların içinde kendilerine anlam bulan kişiler de kendi kimliklerine ve anlam duygularına yönelik oluşan zorluklar nedeniyle bu damgalanmadan zarar görebilirler ve bu zarar veren sonuçlar örgütün tedarikçileri ve müşterileri gibi dış paydaşlarına da yansiyabilir (Hudson, Okhuysen, 2014:243). Damganın etki alanının genişlemesi ve diğer taraflara yayılması durumu 'damga transferi' kapsamında açıklanmaktadır. Burada önemli olan, kişisel özellikler nedeniyle bireysel damga oluşabileceği gibi, yakın olunan kişi veya gruplar sebebiyle de kişiler bireysel damgalanmaya maruz kalabilecektir. Ayrıca bireyler, davranışları nedeniyle de damgalanabilirler. Davranış damgalaması, bireysel düzeyde toplumsal normları ihlal ettiği düşünülen kasıtlı eylemlerden kaynaklanmaktadır (Grosman vd., 2023:2).

Bireysel damgaya yönelik olarak kişilerin damgayı nasıl algıladıkları ve damgaya ilişkin tepkileri kişiden kişiye ve damganın kapsamına göre değişebilmektedir. Örneğin; sağlık odaklı liderlik ve damgalanmanın, çalışanın zihinsel sağlık sorunlarını ifşa etmesini kolaylaştırması veya engellenmesine ilişkin yapılan bir araştırmada, sağlık odaklı liderliğin dönüşümsel liderlerden daha fazla çalışanların sağlık sorunlarını ifşa etmesini desteklediği; buna karşın yüksek örgütsel damgalanmanın ise çalışanların kendini açıklamasının önünde bir engel oluşturduğu bulunmuştur. Damga teorisine göre, örgütsel damgalanmanın farkında olan bireyler, liderleri personel bakımına dikkat etse bile, önemli bir sosyal riskle karşılaşabilmeleri nedeniyle eninde sonunda sorunlarını gizlemeye karar verebilirler. Çünkü algılanan damgalanma, ifşaatın önemli bir öncülüdür ve çalışanlar, işyerlerinde sosyal damgalanma ve ayrımcılık algılsa daha dikkatli olacaktırlar. Sosyal bilişsel öğrenme teorisine göre ise, liderler çalışanların sağlığına değer katacak davranışlar sergileyerek, personelin sağlığına ilişkin uyarılara dikkat ederek, sağlıkla ilişkili konularda açık iletişime yönlendirerek ve

sağlığı teşvik edici davranışlarda bulunarak çalışanlara kabul edilebilir davranışların neler olduğu konusunda rehber ve rol model olurlar. Bu nedenle, çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel damgalanma algılasalar bile, zihinsel sorunlarını gizli tutacaklarına güvendikleri için liderleriyle sağlıkları hakkında açıkça konuşabilirler (Pischel, Felfe, 2023:74-75). Ayrıca personel bakımına değer verildiğinde, damgalanmanın kendini ifşa etme üzerindeki negatif etkisinin azaltıldığı bulunmuştur. Buna göre örgütteki damgalanma yüksek bile olsa, liderler personel bakımına yüksek düzeyde önem veriyorsa çalışanların ifşa etme niyetleri de artmaktadır (Pischel, Felfe, 2023:82). Dolayısıyla, yöneticilerin desteği diğer örgütsel tutum ve davranışlarda olduğu gibi bireysel damgalanma konusunda da çalışanlara önemli bir rehber oluşturmaktadır. Bir diğer örnekte ise işyerlerindeki dini farklılıklara ilişkin damga konusu ele alınmakta olup bireylerin örgüt politikaları ve kültürünü algılamasına göre damgalamaya yönelik kişisel stratejiler oluşturduğu ifade edilmektedir. Bu kişisel stratejiler, işyerinde inançlarını ifade etmekten kaçınmak, inançlarını işyerindeki inançla özümsemek, dini inançlarını örgüte fayda sağlayacak şekilde bütünleştirmek ya da dini çeşitliliği açıkça kabul etme şeklinde olabilir (Ewest, 2016:99).

Buna bağlı olarak çalışanların örgütle ilgili olumsuz olaylara veya iş tatminsizliklerini ortaya çıkaran durumlara ilişkin oluşturdukları tepkileri, doğrudan kendilerine yönelik bireysel damgayla veya çalıştıkları örgüte yönelik örgütsel damgayla karşılaştıklarında da verebilecekleri öne sürülebilir. Bu durumda çalışanlar sık sık işe gelmeme, yeni bir iş arama ve istifa etmeyi, örgüt üyeliğini sonlandırmayı içeren ayrılma veya çıkış tepkisi gösterebilirler. Bir diğer tepki olarak, durumu düzeltmek, ortam koşullarını iyileştirmek için iş arkadaşları veya yöneticilerle bir araya gelerek çözüm önerileri geliştirilmesini içeren söz hakkı veya sesini yükseltme tepkisidir. Üçüncü durum ise sadakat veya bağlılık olarak adlandırılan, pasif ve iyimser bir biçimde durumun iyileşeceğini bekleme, eleştirilere karşı örgüt lehine konuşma, örgüte ve yönetimine doğru şeyleri yapacağına dair güven duyma şeklindeki tepkidir. Son olarak, bireylerin olumsuz durumdan bilişsel olarak uzaklaşma, koşulların daha da kötü olmasını bekleme, çabanın azaltılması, işe geç kalma gibi davranışlarını içeren ihmal veya kayıtsızlık tepkisi yer almaktadır (Robbins, Judge, 2015:83-84; Özkalp, Kırel, 2016: 673).

Dolayısıyla bireyler iş veya özel yaşamlarındaki sosyal etkileşimlerde kendilerini damgalamadan koruyabilmek için çeşitli duygusal ayrılma stratejileri uygulayabilirler. Özellikle damga transferi ile örgütsel damganın bireysel olarak aktarılması durumunda, çalışanların damganın duygusal zararlarını azaltmak için 'damga kalkanı' adı verdikleri bir yöntem kullandıkları görülmüştür. Damga kalkanı, sosyal etkileşimlerde bir duygusal zırh işlevi görmektedir. Duygusal zırhı kullanırken, birey başkalarından çok az şey bekler, kaygısız görünür ve kendini hatasız hissetmeye çalışır. Damga kalkanı da savaşlarda saldırılara karşı korumayı sağlayan bir kalkan kullanma gibi, damgalama durumunda bireylerin diğer insanların iftiralarına karşı korunma ve örgütlerini savunmalarına yardımcı olan 'kalın bir deri ve sertliğe sahip olma' ile ifade ettikleri bir strateji olup, bireyleri damgalanmanın olumsuz duygularından uzaklaştırdığı ifade edilmektedir. (Frandsen, Morsing, 2022:1989,2000). Damgalamanın oluşturduğu kimlik tehdidini bertaraf edebilmek için de benlik açısından olayın önemini küçümseme şeklinde kimliğin belli bir yanını değiştirme örneğindeki gibi, kimliği yeniden yapılandırma stratejisi güdülebilir. Ancak yapılan bir çalışmada bireylerin tehdit kaynağına saldırmak gibi kimlik koruma stratejisini öncelikle tercih ettikleri öne sürülmektedir (Frandsen, Morsing, 2022:1989, 2016). Bu açıdan bireysel damgaya yönelik bireylerin benlik motivasyonları ve kimlik koruma stratejileri de bireysel damga yönetiminde önemli olmaktadır.

Sonuç olarak bireyler, damgalamayı kişisel, duygusal, varoluşsal açıdan zarar verici bir şekilde deneyimleyebilirler. Diğer insanların olumsuz sosyal değerlendirmeleri sonucu utanç, mahcubiyet, rezillik gibi güçlü olumsuz duygular hissedilebilir. Ayrıca damgalar, örgütsel alanda çalışanların işten uzaklaşması, iş tatmininin azalması, işe bağlılığın düşmesi, işten ayrılma niyetinin artması gibi sorunlara yol açabilen kimlik tehdidi ile de yakından ilişkilidir (Frandsen, Morsing, 2022:1988).

ÖRGÜTSEL DAMGA

Örgütsel damga, kolektif bir paydaş grubunun örgütün temelinde ve derinlerinde bir kusura sahip olduğu yönündeki algıları sonucunda oluşturulmuş, örgütü kimliksizleştiren ve itibarsızlaştıran bir etikettir. Bu açıdan örgütsel damga, sosyal dışlanma ve marjinalleştirme gibi ahlaki temelleri olan olumsuz bir sosyal değerlendirme içerir (Kvale, Murdoch, 2022: 675-676). Dolayısıyla örgütsel damgalama, bir veya daha fazla paydaş tarafından gayri meşru olduğuna inanılan örgütsel eylemlerden kaynaklanır (Grosman vd., 2023:2). Bir örgüt, onu izleyenler veya paydaşları tarafından işaretlendiğinde, faaliyetlerini son derece uygunsuz olarak görüp alenen utandırdığında ve onu bir ahlaki açıdan onaylamadığını ifade ettiğinde damgalanmış hale gelir (Hampel, Tracey, 2017:2175).

Örgütsel damga, statü ve güç farklılıkları açısından da ele alınabilir. Örneğin; örgütsel damganın yayılmasını Devers vd. (2009), paydaşların statüsüyle ilişkili olarak açıklamaktadır. Paydaşların statüsü arttıkça damganın daha yaygın hale geleceğini ifade etmektedirler. Bu açıdan damgalar, güç farklılıklarıyla ilişkili ele alınabilir (Law, 2016:3). Sosyal değerlendirmede baskın normlar daha güçlü olduğu için damga olarak yansımaları ve yayılmaları da daha olasıdır.

Süreç olarak örgütsel damgalama incelendiğinde belirli aşamalar itibariyle açıklanabilir. Örgütsel damgalama sürecinin aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır (Devers vd., 2005):

- 1- Örgütsel damgalama sürecinin ilk aşaması, örgütsel hedef kitlelerin karşılaştığı, meşruiyeti tehdit eden bir konudur. Bu durum, dış hedef kitle tarafından örgütün olumsuz tetikleyici bir olaya veya beklenen davranıştan sapmaya işaret eden bir duruma karışmasının sorumluluğunu yüklemesi ile başlar.
- 2- İkinci aşamada, örgüt temsilcilerinin açıklamaları meşruiyet tehdidini hafifletmekte başarısız olur ve bu durum, bir çatışma yaratarak dış hedef kitlenin, örgütün gelecekteki eylemlerinin güvenilirliği konusunda belirsizlik hissetmesine neden olur.
- 3- Üçüncü aşamada, dış hedef kitle bir anlamlandırma süreci başlatır. Bu süreçte hedef kitle üyeleri, örgütün sapkın, istenmeyen ve mantık dışı özelliklerini göstermelerini sağlayacak şekilde örgütü kategorize eder ve etiketlerler.
- 4- Dördüncü aşama sosyal kontrol kapsamında güçlü ve düşmanca hareket eden bir hedef kitlenin örgüte tek bir etiketi empoze etmesidir.
- 5- Örgütsel damgalama sürecinin beşinci aşamasında, dış hedef kitle tek bir gayri meşru imajı örgütün belirgin ve evrensel temsili olarak algılarlar. Bu gayri meşru imaj, örgütün sahip olduğu diğer imajlarını gölgeler ve böylece örgütün sahip olduğu statüsü ve değeri itibarsızlaştırır, ki bu durum örgütsel damgalanmanın gerçekleştiğini gösterir.
- 6- Son aşama ise, damga iradesini ve bu davranışların arkasındaki motivasyonu içerir.

Örgütsel zeminde damga ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, bu araştırmalar kürtaj klinikleri, finansal hizmet şirketleri, nükleer enerji işletmeleri, dövüş sanatları, alkol, tütün, kumar benzeri bağımlılık yapan ürün üreten işletmeler gibi doğrudan toplumun tepkisini çeken örgütlere ilişkin yapılmasının yanısıra, hayat sigortaları, turizm acenteleri benzeri günlük hizmet ve ürünlere yönelik damgalamalarla birlikte iflas, suistimal, skandallar gibi travmatik örgütsel olayları da kapsamaktadır (Sadri vd., 2023:2491; Coslor vd., 2020:299; Grougiou vd. 2016:906).

Örgütsel Damga Türleri

Örgütsel damga, temel olarak olay damgası ve çekirdek damga olarak ikiye ayrılmakta olup, bu sınıflandırmayı ilk olarak Hudson (2008) öne sürmektedir. Ona göre ayrık, anormal, aralıklı olaylardan kaynaklanan damga olay damgasıdır. Olay damgalamasından farklı olarak çekirdek damga ise, yalnızca anormal olumsuz bir olay nedeniyle değil, bir örgütün temel niteliklerinin (kim olduğu, ne yaptığı ve kime hizmet ettiği) doğasından kaynaklanmaktadır (Hudson, 2008:253).

Bir diğer ifadeyle çekirdek damga, bir grup paydaşın damgalanmış sektörlerde yer alan örgütlerin çıktıkları, rutinleri, eylemleri ve operasyonları ile ilgili olumsuz değerlendirmeleri sonucu oluşur. Sektörel ve örgütsel olarak istenmeyen, topluma uygun olmayan bir iş yapıldığı algısı bulunmaktadır. Çekirdek damgalar, örgüt faaliyetlerinin uyumsuz olduğu algısını yaratan bozulmuş kurumsal değerlere dayandığından kalıcı niteliktedir. Olay damgası ise, dönemsel olarak ortaya çıkan olumsuz durumlar sonucu oluşur ve kısmen geçici nitelik taşır (Grougiou vd. 2016: 905-906). Dolayısıyla olay damgası, örgütün tek bir anormal ihlali sonucu ortaya çıkarken, çekirdek damga bir veya daha fazla hedef kitle tarafından bir örgütün temel operasyonlarında yer alan büyük bir kusurun algılanması nedeniyle ortaya çıkar. Buna göre çekirdek damga diğer damga türlerine göre daha hassas olup, doğrudan örgütün özünü hedef aldığı için örgüte daha fazla baskı yaparak damgalanmış özelliğini tamamen bırakmasını sağlayabilir (Hampel, Tracey:2176-2177).

Bu açıklamalar ışığında, çekirdek damgaların toplum açısından istenmeyen örgütlere yönelik olarak doğrudan örgütün kimliği, varoluşu gibi değişmesi zor olan unsurlarına ilişkin olduğu görülmektedir. Bu yüzden çekirdek damgalar, belirli sektörleri veya iş gruplarını hedef almaktadır. Olay damgası ise, olağanüstü, beklenmeyen, istenmeyen bir faaliyetin, olayın, durumun ortaya çıkması sonucu oluşur ve herhangi bir örgütün başına gelebilecek bir damga olarak görülebilir. Bu açıdan çekirdek ve olay damgalamasına yönelik izlenebilecek stratejiler de farklılaşabilecektir.

Örgütsel Damgalamanın Sonuçları ve Çözüm Stratejileri

Örgütsel damga, çeşitli benzersiz zorluklarla ve negatif ekonomik dışsallıklarla ilişkili olduğu için örgütler açısından zararlıdır. Hatta örgütsel damgalama örgütlerin işleyişini, performansını ve ekonomik değerini etkileyebilecektir (Sadri vd.,2023:2490). Örgütler için damgalanmanın sonuçları, yasal kovuşturma, davaya taraf olma gibi yasal olabileceği gibi hisse senedi fiyatlarındaki düşüş gibi ekonomik sonuçları da olmaktadır. Damgalanmanın ekonomik olmayan sonuçları ise örgütün ve örgüt üyelerinin sosyal açıdan uzun bir süreye yayılan olumsuz değerlendirilmesi, örgütsel imajın bozulması, kurumsal kimliğe ilişkin iç gerilimlere sebep vermesi ve paydaşların örgütten kopması şeklinde ifade edilebilir (Frandsen, Morsing, 2022:1990). Yatırımcılar, müşteriler ve potansiyel çalışanlar gibi kilit paydaşlar, diğerleri tarafından damgalanmaktan korktukları için örgütten kaçınabilir ve ilişkilerini kesebilirler. Bu

da örgütsel izolasyona yol açabilir ve örgütü gerekli kaynaklardan yoksun bırakabilir (Hampel, Tracey, 2017:2175).

Örgütlerin algıladıkları, yorumladıkları ve zarar gördükleri damgalama, örgüt içi süreçleri ve sonuçları açısından ele alındığında deneyimlenen örgütsel damga kavramı ortaya atılmıştır. Deneyimlenen örgütsel damgaya satışların düşmesi veya örgütsel damga nedeniyle personelin huzursuz olması örnek olarak verilebilir. Örgütü izleyenlerin damgalaması ile örgütün bu damgalamayı nasıl algıladığı arasında ayırım yapmak gerekebilir. Çünkü damgalamayı başlatan taraflarla, damgalanmaya maruz kalan tarafların algıları birbirinden farklı olabilir. Örgütler damgalanmaya maruz kaldıklarında, direnme, görmezden gelme veya damgayı kabullenme yollarından birini tercih edebilir. Örgütlerin deneyimlenen damgayı nasıl karşıladıklarına odaklanıldığında, özellikle damganın iç paydaşların günlük uygulamaları, kuruluşun genel stratejileri, çalışanlarını nasıl yönetildiği gibi örgütün iç dinamiklerini ne yönde etkilediği konuları dikkat çekmektedir. Bir örgüt tarafından ne ölçüde damgalanmanın yaşandığı, büyük ölçüde damgalayan tarafların damgalanan taraflar üzerindeki güce bağlı olmaktadır (Hudson vd., 2022:1904).

Çalışanlar ve yöneticiler açısından bakıldığında, kurumsal başarısızlıklar sonucu oluşan örgütsel damga çalışanların ve yöneticilerin kariyerleri ile hakları üzerinde de önemli sonuçlar doğurabilir (Grosman vd., 2023:2). Geçmişte iflas etmiş olan finans sektöründe yer alan bir işletmenin çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada, çalışanların daha sonraki işlerinde daha üst düzeye terfi etmesinde, yönetici pozisyonuna getirilmesinde ve ücret karşılıklarında örgütsel damganın uzun vadeli olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel damganın, damgalanmış kişilerin yeteneklerine ve ahlak anlayışlarına güvensizlik oluşturduğu ifade edilmiştir (Grosman vd. 2023).

Bu açıklamalar ışığında örgütsel damganın örgütle birlikte örgüt üyelerini de etkilediği ve bununla birlikte yayılma etkisi olarak ele alınabilecek damga transferi doğrultusunda örgütle ilişkili diğer taraflara da zararı olduğu söylenebilir. Örgüt açısından damgalanmanın ortaya çıkardığı tehditleri ve zararları en aza indirmek veya ortadan kaldırmak için sürecin etkili bir şekilde yönetilmesi gerekir. Bunun için örgütlerin örgütsel damgaya ilişkin stratejiler oluşturması önemlidir.

Örgütsel suiistimler ve skandallarla ilgili alanyazında, örgütün dış paydaşlar nezdinde bozulan imajını onarmak ve meşruiyetini yeniden tesis etmek için örgütsel stratejilerin belirlenmesi gerektiği öne sürülmektedir. Bu stratejiler, 'bir kuruluşun imajı, kimliği veya itibarına ilişkin algıları etkilemek için tasarlanmış taktikleri' içeren izlenim yönetimi çabalarını ve örgütsel adalet ile örgütsel yenilenmeyi sağlamak için örgütsel uygulamalardaki değişiklikleri içerir. Buna yönelik olarak Sutton ve Callahan (1987, yöneticilerin damgalanmayla başa çıkmak için kullandıkları altı stratejiyi belirlemişlerdir: olayla ilgili bilgiyi gizlemek, olumlu kurumsal özellikleri vurgulamak, örgütün hedef kitlesi için durumu yeniden tanımlamak, örgütün hedef kitlesinden geri çekilmek ve olayın sorumluluğunu kabul etmek veya reddetmek (Frandsen, Morsing, 2022:1990,1991).

Damgalanmış bir alanda faaliyet gösteren örgütlere ise, öncelikle resmi kurumlar, mesleki veya endüstri standartlarına yönelik kurumlar veya sektör grubu gibi kapsayıcı bir organ tarafından resmi olarak tanınmaya çalışma şeklinde bir strateji önerilmektedir. Böylece resmi kurumların onayı alındığı takdirde, damgalanmamış normal örgütler gibi damgaya sahip olan örgüt faaliyetlerini yürütebilecektir. Bu tür örgütlerin resmi olarak tanınması, örgütün benimsediği temel damgalanmış faaliyetlerden vazgeçmesini gerektirmeden meşrulaştırma sürecinin bir

parçası olabilir. (Coslor vd., 2020:299-300). Örgütler, sadece damgalamayı yönetmek için stratejiler geliştirmekle kalmamakta, aynı zamanda damgalamayı tamamen ortadan kaldırarak başlangıçta onları damgalayan tarafların gözünde meşru bir örgüt haline de gelmeye çalışırlar (Hampel, Tracey, 2017:2175).

Genel olarak, örgütsel damgayı veya damgalamayı yönetme stratejileri, izlenim yönetimi stratejileri ile yakından ilişkili olup, örgütlerin özelliklerine, faaliyetlerine ve duruma göre oldukça çeşitli olabilecektir. Buna dayanarak, örgütsel damgaya ilişkin stratejik yaklaşımlar gelecekteki araştırmalara örnek olması açısından aşağıdaki tabloda özet halinde sunulmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Damgaya İlişkin Yaklaşımlar

Yaklaşım	Perdeleme/Koruma	Mesafeyi Ayarlama	Ortak Seçme	Damgasızlaştırma
Damgalamanın örgütsel yönetimi	Örgütsel sınırların yönetimi	Damgalanmayı azaltmak için damgalanan ve damgalanmayan sınıfları bulanıklaştırma	Dikkat çekmek ve olumsuz görüşleri yumuşatmak için damganın kullanılması	Örgütün yararlı olduğu ve tehditkar olmadığını topluma gösterme
Damgaya yönelik tepki	Varlığını kabul etme	Varlığını kabul etme	Varlığını kabul etme	Varlığını kabul etmeyi reddetme
Damgalayanlarla etkileşim	Olabildiğince kaçınma	En aza indirme	Dikkat çekme ve görüşleri yumuşatmak için kullanma	Proaktif ve iddialı bir biçimde etkileşime geçme
Örgütsel Sonuçlar	Örgüt iyi korunursa daha az onaylanmama (gayri-meşruluk) ile karşılaşır	Onaylanmamanın/gayri-meşruluğun azalması	Onaylanmamanın azalması ve yeni izleyicilerin desteği	Eski ve yeni izleyiciler tarafından yaygın bir onaylanma
Zaman içerisinde eleştiriler içerisinde damganın varlığı	Aynı güçle devam eder	Aynı güçle devam eder	Daha az güçle devam eder	Damga söylemsel olarak kaybolur
Görgül Araştırma Örneği	Hudson, Okhuysen, 2009.	Vergne, 2012	Helms, Patterson, 2014	Hampel, Tracey, 2017

Kaynak: Hampel, Tracey, 2017: 2199.

İster damganın etkisini azaltma ister damgayı tamamen ortadan kaldırma amacı güdülsün, genel olarak damga yönetimi teknikleri, iki grup halinde sınıflandırılarak ele alınabilir (Goodrick vd., 2022:2070-2072):

1) Davranışsal damga yönetimi: damgalamayı önlemeye veya iyileştirmeye yönelik pragmatik ve maddi çabaları içermektedir. Örgütlerin olumsuz sosyal değerlendirmelere karşı oluşturduğu yaygın bir yolu, damgalama atıflarının gizlenmesi veya maskelenmesini içeren gizleme stratejileridir. İkinci davranışsal teknik ise damgalanmanın kaynağını gizlemek yerine hafifletmeye yönelik doğrudan harekete geçmektir. Bunun için, örgüte yönelik saldırgan faaliyetleri değiştirmeye yönelik düzeltici eylemlere yer verilmesidir. Son olarak damgalanma, damgalanmanın kaynağından ayrılma yoluyla yönetilebilir. Bu durumda örgütler suçu veya olumsuz durumu oluşturan iş birimleri, çalışanlar veya paydaşlarla yollarını ayırarak damga transferini önlemeyi tercih edebilir.

2) Söylemsel damga yönetimi: olumsuz sosyal değerlendirmenin söylemsel eylem yoluyla nasıl hafifletildiği veya önlendiğini içerir. Damgalar genellikle söylemsel olarak oluşturulur, iletilir ve yayılır. Bu açıdan örgütsel damganın söylemsel açıdan yönetilmesi de oldukça önemlidir.

Söylemsel açıdan yürütülen stratejiler, damganın değerini, anlamını, yorumunu yeniden şekillendirerek damgalama algısını değiştirmeyi amaçlar. Söylemsel stratejilerden biri, örgütsel aktörlerin örgütün kendisini, niteliklerini ve eylemlerini normatif, doğru ve ahlaki olarak şekillendirerek damgalanmış olan çekirdek özelliklerini veya lekelenmiş faaliyetlerini yeniden çerçevelemesidir. Bir diğer söylemsel damga yönetimi tekniği olarak, lekeyi hafifletmek veya ortadan kaldırmak amacıyla toplumsal dikkatin örgüt operasyonlarının damgalanmayan yönlerine kaydırılması olarak ele alınabilir. Yeniden çerçeveleme, damgalanmış özellikleri aktif olarak dönüştürmeye çalışırken, damgalanmamış özelliklerin vurgulanması ise damgalanmış özellikleri aktif olarak gözden kaçırma etkisi oluşturacaktır. Örneğin; içki, tütün, kumar gibi olumsuz karşılanan endüstrilerde faaliyet gösteren işletmelerin, damgalanmamış işletmelere kıyasla daha fazla sosyal sorumluluk raporları sunması gibi. Ayrıca örgütler, kendilerini diğer örgütlerle sosyal açıdan karşılaştırma yaparak da damga yönetimini gerçekleştirebilirler. Karşılaştırma yaparken daha fazla damgalanmaya maruz kalmış diğer örgütlere söylemsel olarak dikkat çekerek, kendi üzerlerindeki damgalanmanın lekesini hafifletmeye çalışırlar.

Örgütsel Damgaya Yönelik Bir Örnek Olay

1951 yılında kurulan ve kalite belgeleri bulunan baklava işletmesi, işletme sahip-yöneticilerinin trafikte yaşanan anlaşmazlık ve saldırı nedeniyle hem ceza davasına hem de ticaret davasına konu olmuştur. 6 Temmuz 2019`da kendilerine yol vermediği için içerisinde hamile bir kadın bulunan araca yapılan saldırı görüntüleri sosyal medyada hızla yayılmış ve sosyal medyada saldırıda bulunan kişilerin Seydioğlu Baklava`nın sahipleri oldukları ifade edilmiştir. 8 Temmuz`da Seydioğlu Baklavaları sahibi olayla ilgili basın açıklaması yaparak, kendi bakış açılarıyla olayı anlatmış ve haksız haber olduğunu ifade etmiştir. Ancak olay hem ana haberlerde hem de gazetelerde yer almış ve özellikle sosyal medyada linçleme etkisi ile yayılmıştır. Hatta sosyal medyada ve gazete haberlerine yapılan yorumlarda işletmenin ürünlerini almayacağını ifade eden müşteri boykotu yürütülmüştür.

Ceza davasının yanısıra benzer isme sahip Seydioğlu Baklavaları işletmesi de marka değerlerine zarar verildiği, bir harf farklılığı nedeniyle sosyal medyada infial yaratan olayın tepkilerinin yanlılıkla kendi işletmelerine yöneldiği ve itibarlarının zedelendiği gerekçesiyle Seydioğlu İşletmesi`ne dava açmıştır. Ayrıca Seydioğlu İşletmesi ile isim benzerliği olduğu ve yaşanan olayla herhangi bir ilişkileri olmadığına yönelik basın açıklaması yapmıştır. Dava sonrası Seydioğlu Baklavaları`nın tabelaları dükkanlarından kaldırılmış ve müşterilerin boykotu sebebiyle bazı dükkanlarını kapatmak zorunda kalmıştır. Eylül ayında ise Seydioğlu Baklava İşletmesi`nin isim değişikliğine gittiği haberi yapılmıştır.

Örnek olay incelendiğinde, işletmenin ürünleriyle veya verdiği hizmetle ilişkisi olmayan bir olayın, olumsuz sosyal değerlendirme sonucu işletmenin damgalanması görülmektedir. İşletmenin ürünlerine yönelik boykot çağrısı, müşterilerin olaya taraf olan işletmeyi benzer isme sahip işletmeyle karıştırması sonucu, olayla ilişkisi olmayan bir diğer işletme de damga transferi sonucu itibar zedelenmesi yaşamıştır. Benzer isme sahip işletme, hem dava yoluna giderek haklılığını meşru hale getirmiş hem de konuyla ilgili basın açıklaması yapmıştır. Bununla birlikte olaya taraf olan ve damgalanan işletme de basın açıklaması yapmayı ve isim değişikliğine gitmeyi tercih etmiştir. Dolayısıyla hem damgalanan işletmenin hem de damga transferine maruz kalan işletmenin söylemsel ve davranışsal damga yönetimi stratejilerini bir arada kullandığı görülmektedir.

Örnek Olay Kaynakça

<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/son-dakika-pendikte-hamile-kadina-dehseti-yasatmisti-flas-gelisme-41267047>

<https://www.ogunhaber.com/yere/seydioglu-baklavalardan-olayla-ilgili-aciklama-1139182h.html>

<https://www.ahaber.com.tr/gundem/2019/07/11/seydioglu-baklavalarinin-tedbir-talebi-kabul-edildi>

<https://www.haberturk.com/seydioglu-baklavacisi-mi-seydioglu-baklavacisi-mi-herkesin-kafasini-karistir-an-soru-2502272?page=5>

<https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/seydioglu-baklavanin-tabelalari-indiriliyor-1520534>

<https://www.medyaradar.com/baklavaci-kardesler-isim-degisikligine-gitti-haberi-2014417>

SONUÇ

Örgütler, ortak amaçlara ulaşmak için insanların oluşturdukları sosyal yapılardır. Bu nedenle insanlardan ve toplumdan ayrı, soyut bir kavram olarak ele alınmaları yanlış olacaktır. Topluma hizmet eden, toplumu etkileyen ve toplumun da şekillendirdiği bu sosyal varlıklar, her zaman sosyal değerlendirmeye açık bir biçimde varlıklarını sürdürürler. Olumlu sosyal değerlendirmeler, örgütlerin itibarını, prestijini artırabileceği, kimliğini koruyabileceği gibi yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürmelerini de sağlar. Buna karşın olumsuz sosyal değerlendirmeler, örgütlerin itibarını zedeleyebilecek, prestijini azaltabileceği gibi, meşruiyetine ve yaşamına da bir tehdit oluşturabilecektir. Olumsuz sosyal değerlendirmeler sonucu örgütlerin itibarlarının zedelenmesi ve meşruiyetinin sorgulanması süreci örgütsel damgalanma, bu süreç sonucunda örgütün olumsuz, istenmeyen, gayrimeşru olarak algılanması doğrultusunda oluşan etiket, örgütsel damga olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel damga doğrudan işletmenin olağan faaliyetleri, bulunduğu sektör, sunduğu ürün ve hizmetler nedeniyle çekirdek damga şeklinde olabildiği gibi; örgütün iş yaşamı kapsamında olumsuz bir olay yaşaması, onaylanmayan bir durum içine girmesi ve hatta örnek olayda görüldüğü gibi örgüt üyelerinin örgütle doğrudan ilişkisi olmayan olumsuz bir olayla anılması gibi olay damgası olarak da ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca damga transferi ile bireyden örgüte, örgütten bireye ve örgütten örgüte de damganın yayılması görülebilmektedir.

Bir örgüt olarak özellikle işletmelerin hem yasal meşruiyeti hem sosyal meşruiyeti için sosyal değerlendirmeleri dikkate alması, olumsuz değerlendirme sonucu maruz kaldığı örgütsel damgayı davranışsal ve söylemsel açıdan yöneterek izlenim yönetimi stratejilerine yer vermesi önemli hale gelmektedir. Özellikle sosyal medyanın linçleme etkisi nedeniyle, işletme sahip ve yöneticilerinin sosyal medyayı dikkatli kullanması, gerekirse bu konuda bir uzmandan yararlanması önerilebilir.

Araştırma açısından damgalama ve örgütsel damga konusu ise, güç farklılıkları, izlenim yönetimi stratejileri, sektörel farklılıklar, kültürel farklılıklar, çokuluslu işletmeler, mesleki damgalar, damga türlerinin çeşitliliği, sosyal meşruiyet, damga transferi süreci, örgüt üyelerine etkisi ve benzeri birçok konuyla ilişkilendirilerek incelenebileceği için zengin bir çalışma alanı oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akgündüz Y. (2021). Örgütsel davranış teorileri. *Nobel Akademik Yayıncılık*, Ankara.
- Coslor E.H., Crawford B., Brents B.G. (2020). Whips, chains, and books on campus: how emergent organizations with core stigma gain official recognition. *Journal of Management Inquiry*. 29(3), 299-316.
- Devers C.E., Dewett T., Belsito C.A. (2005). Falling out of favor: illegitimacy, social control, and the process of organizational stigmatization. *Academy of Management Best Conference Paper 2005 SIM: D1*.
- Devers C.E., Dewett T., Mishina Y., Belsito C.A. (2009). A general theory of organizational stigma. *Organization Science*. 20(1), 154-171.
- Ewest T. (2016). Book review, religion and organizational stigma at work. *Journal of Biblical Integration in Business*. 19,98-100.
- Frandsen S., Morsing M. (2022). Behind the stigma shield: frontline employees' emotional response to organizational event stigma at work and at home. *Journal of Management Studies*. 59(8),1987-2023.
- Goffman E. (1986). Stigma notes on the management of the spoiled identity. First Touchstone Edition, *Simon and Schuster, Inc.*, New York.
- Grougiou V., Dedoulis E., Leventis S. (2016). Corporate social responsibility reporting and organizational stigma: the case of “sin” industries. *Journal of Business Research*. 69,905-914
- Goodrick E., Bagdasarian J.L., Jarvis L.C. (2022). Not on skid row: stigma management in addiction treatment organizations. *Journal of Management Studies*. 59(8), 2067-2100.
- Grosman A., Enrico O., Tumlinson J. (2023). Dissecting organizational stigma: the case of lehman “orphans”. *10.13140/RG.2.2.28848.74249*.
- Hampel C.E., Tracey P. (2017). How organizations move from stigma to legitimacy: the case of cook's travel agency in victorian britain. *Academy of Management Journal*, 60(6),2175-2207.
- Helms, W., Patterson, K. (2014). Eliciting acceptance for “illicit” organizations: the positive implications of stigma for mma organizations. *Academy of Management Journal*. 57 (5), 1453-1484.
- Hudson B.A. (2008). Against all odds: a consideration of core-stigmatized organizations. *Academy of Management Review*. 33(1), 252-266.
- Hudson, B. A., Okhuysen, G. A. (2009). Not with a ten-foot pole: core stigma, stigma transfer, and improbable persistence of men's bathhouses. *Organization Science*. 20 (1), 134-153.
- Hudson B.A., Okhuysen G.A. (2014). Taboo topics: structural barriers to the study of organizational stigma, *Journal of Management Inquiry*. 23(3), 242-253.
- Hudson B.A. vd. (2022). Organizational stigma: taking stock and opening new areas for research. *Journal of Management Studies*. 59(8), 1899-1914.
- Jensen T., Sandström J. (2015). Normal deviants and erving goffman: extending the literature on organizational stigma. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 5(4),125-142.
- Kvale G., Murdoch Z. (2022). Making sense of stigmatized organizations: labelling contests and power dynamics in social evaluation processes. *Journal of Business Ethics*. 178, 675-693.

- Law T. (2016). Dirty work and theoretical disorder: toward a cohesive analysis of stigmatized organizations. *The International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies*, 11(1), 1-11.
- Özkalp E., Kirel Ç. (2016). Örgütsel davranış, *Ekin Yayınevi*, Bursa.
- Pischel S., Felfe J. (2023). “Should I tell my leader or not?”-health-oriented leadership and stigma as antecedents of employees' mental health information disclosure intentions at work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 65 (1), 85.
- Robbins S.P., Judge T.A. (2015). Örgütsel davranış. Çev.Edt. İnci Erdem, *Nobel Akademik Yayıncılık*, Ankara.
- Roulet T. (2015). “What good is wall street?” institutional contradiction and the diffusion of the stigma over the finance industry. *Journal of Business Ethics*. 130,389-402.
- Sadri M., Piazza A., Phung K., Helms W. (2023). The disparate economic outcomes of stigma: evidence from the arms industry. *Strategic Management Journal*. 44, 2489-2533.
- Tak Meydan, B. (2019). Sosyal kimlik kuramı. İçinde Örgütsel Davranış Kuramları. Edt. Senay Yürür, *Beta Basım Yayım Dağıtım*, İstanbul.
- Thomson S.B. (2015). Religion and organizational stigma at work. *Palgrave Macmillan*, New York.
- Vergne, J. P. (2012). Stigmatized categories and public disapproval of organizations: A mixed-methods study of the global arms industry, 1996–2007. *Academy of Management Journal*. 55 (5), 1027-1052.

EXTENDED ABSTRACT

One of the main purposes of organizations is to survive, and in this process, it is important for them to be in constant interaction with the environment as open systems and to operate in harmony with the environment. When it comes to environmental compliance, it is a desired situation for organizations to be evaluated by stakeholders and gain social approval and legitimacy. However, in practical life, organizations, just like people, may not always reach the desired situations and may face the consequences of social exclusion and a negative impact on their legitimacy, depending on the content and impact of the incompatibility with the environment. This situation can generally occur in the form of labeling directly related to the identity of the organization or labeling it in relation to a specific situation, such as the organization encountering an undesirable event or engaging in a negative activity. While the labeling of the organization is explained by the process of stigmatization in the organizational literature, the negative situation that the organization is burdened with as a result of this labeling is considered as organizational stigma.

Although the concept of stigma emerged with Goffman in 1963, its organizational perspective came to the fore in the 2000s. However the concept of stigma has negative consequences both organizationally and individually, it can be a significant obstacle to the survival of organizations. In this context, the aim of the research is to define the concept of organizational stigma and introduce it to the literature in Turkish by explaining it in the light of the research conducted, thus laying the foundation for future research on this subject. With this aim, the literature review and case study method regarding the concept of organizational stigma was followed in the research.

Ultimately organizations are social structures formed by people to achieve common goals. For this reason, it would be wrong to treat it as an abstract concept, separate from people and society. These social entities that serve the society, influence the society and are shaped by the society, always continue their existence in a way that is open to social evaluation. Positive social evaluations can increase the reputation and prestige of organizations, protect their identity, and also enable them to continue their lives in a balanced way. On the other hand, negative social evaluations can damage the reputation of organizations, reduce their prestige, and also pose a threat to their legitimacy and life. The process of damaging the reputation of organizations and questioning their legitimacy as a result of negative social evaluations is called organizational stigma, and the label formed as a result of this process in which the organization is perceived as negative, undesirable and illegitimate is called organizational stigma. As an organization, it becomes important for business corporations to take into account social evaluations for both their legal and social legitimacy, and to include impression management strategies by behaviorally and discursively managing the organizational stigma they are exposed to as a result of negative evaluation. Especially due to the lynching effect of social media, it may be recommended that business owners and managers use social media carefully and, if necessary, consult an expert on this subject.

Stigmatizing and organizational stigma issues for future research; It is recommended to explain it by relating it to many issues such as power differences, impression management strategies, sectoral differences, cultural differences, multinational enterprises, professional stigmas, diversity of stigma types, social legitimacy, stigma transfer process, impact on organizational members and many other similar issues.