



Eğitim Yönetiminde İşe Yabancılaşmanın Eğitim Kurumları alışanları Yönünden İncelenmesi

Duran Altay

MEB Eğitim Yöneticisi

duranaltay@hotmail.com, ORCID:0000-0002-8410-0232

Bülent Yılmaz

MEB Eğitim Yöneticisi

bulentkagan@hotmail.com, ORCID:0000-0002-7219-0665

Elif Üreten

MEB Eğitim Yöneticisi

elifureten@hotmail.com, ORCID:0000-0002-1867-0439

Özet

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda işe yabancılaşma, kurum mekanında hedef seçilen bir çalışana üstleri, asları ve eşit statüdeki çalışanlar tarafından sistematik ölçüde uygulanan, aşağılama, bezdirme, izole etme, önleme ve alay etme gibi ahlak dışı davranımları betimlemek için kullanılan bir kavramdır. İş yaşamında her türden farklılığı gözetmeksizin tüm örgütlerde ve tüm ülkelerde görülebilen işe yabancılaşma, her iş görenin başına gelebilecek bir iş yeri sorunudur. Eğitim yönetiminde kurumlarda işe yabancılaşmanın, kişisel, toplumsal ve mali bakımdan doğuracağı neticeler, tüm toplumun katlanmak

zorunda kalacağı yoğun maliyetler ortaya çıkaracaktır. Çalıştığı kurumda işe yabancılaşmaya başlayan kişilerde işlevsel yoğunluk kaybı, iş tatminsizliği, eğitim yönetiminde kurumsal bağlılıkta düşüş gibi negatif neticeler görünmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Eğitim Kurumları, İşe Yabancılaşma

Examination of Job Alienation in Education Management from the Point of View of Employees of Educational Institutions

Abstract

Alienation from work in corporate life in educational management is a concept used to describe immoral behaviors such as humiliation, harassment, isolation, prevention and ridicule that are systematically applied by superiors, subordinates and employees of equal status to an employee who is selected as a target in the corporate space. Alienation from work, which can appear in all organizations and in all countries regardless of all kinds of differences in business life, is a workplace problem that can happen to every employee. The consequences of alienation from work in educational management institutions in personal, social and financial terms will have intense costs that the entire society will have to bear. Negative consequences such as loss of functional intensity, job dissatisfaction, and a decrease in corporate commitment in educational management appear in people who begin to feel alienated from work in the institution where they work.

Key Words: Educational Management, Educational Institutions, Job Alienation

Giriş

İşe yabancılaşmanın alanyazında sıklıkla görüldüğü yönetimlere ilişkin çalışmalar mevcuttur. Leymann (1993)'a göre yıldırmanın en sıkça görüldüğü örgütler, eğitim, yönetim yönetimleri, istihlal ve ticaret yönetimleridir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann ve Gustafsson (1996), işe yabancılaşmanın kamu, toplumsal ve sağlık yönetimlerinde, endüstriyel yönetimlere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadırlar (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda sıkça karşılaşılmasına ve uluslararası alanyazında büyük yer bulmasına karşın, ülkemizde işe yabancılaşma olgusunun yeterince anlaşıldığı ve özellikle

eğitim alanındaki çalışmalarda arzu edilen ölçüde yer bulduğu söylenemez.

İşe yabancılaşmanın kamu kurumlarında hukuki olarak tanınması ve bu konuda resmi yaptırımların dile getirilmesi bile oldukça yakın bir geçmişe dayanır (Başbakanlık Genelgesi, 2011).

Kişisel, eğitim yönetiminde kurumsal ve ekonomik bakımdan negatif etkilere neden olan, iş görenlerin yaşadığı stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliğinin yanında, işe yabancılaşmanın da altında yatan nedenlerden birisi olarak gösterilen ve uygulandığında suç teşkil eden işe yabancılaşma, eğitim kurumlarının üstünde durmaları gerekli mühim kavramlardan biridir.

Modern yaşamın beraberinde getirdiği temel sorunlardan birisi olan işe yabancılaşmanın neticeleri ve etki alanı oldukça geniştir (TBMM 2011. Kadın erkek eşitliği komisyonu yayınları no:6).

İşe yabancılaşma ile alakalı geliştirilmiş kuramsal modellerin bazılarında yıldırmanın öncelikle kişisel unsurlarına dikkat çekilirken bazılarında eğitim yönetiminde kurumsal boyutları üstünde yoğunlaşılmaktadır (Carlo, 2006; Tınaz vd., 2008).

İşe yabancılaşmayla ilgili çalışmacıların çoğunluğu (Nocifora 2006, Spano vd. 2005, Ege 2002, Mikkelsen ve Einarsen 2001, Einarsen 2000, Leymann 1996), işe yabancılaşmanın hem kişisel hem de eğitim yönetiminde kurumsal ölçüde ele alınıp incelenmesi gerekli bir olgu olduğu konusunda aynı fikirdedirler (Tınaz vd., 2008).

Konu ile alakalı yapılan çalışmalar işe yabancılaşma uygulayan kişinin genellikle bu tür eylemlere maruz kalan kişilerden daha üst statüde olduklarını, hatta söz konusu eylemlerin bizzat bağlı oldukları amirler tarafından yapıldıklarını göstermektedir (Namie, 2002; İnce Ayaydın 2012).

İşe Yabancılaşmanın Kavramsal erevesi

Eğitim kurumları başta olmak üzere farklı kurumlarda çalışanların işini anlamsız bulması, kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız ve yetersiz görmesi, geleceğe dönük umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir arkı gibi algılamasıdır (Elma, 2003).

Değişik disiplinlerde değişik şekillerde ifade edilen kavram kargaşası, işe yabancılaşma kavramının tanımlanmasında yaşanmamaktadır. Yabancılaşma kişinin kendi benliğine veya

benliğinin çeŖitli kısımlarına dönük olabileceği gibi baŖkasına dönük de olabilir (Yapıcı, 2004).

İŖe yabancılaŖma, temel bir problem kaynağı olarak kiŖinin kurumdaki konumu ile alakalı yaŖadıđı hayal kırıklığının yarattığı duygunun yansıması olarak da ifade edilmektedir (İnce Ayaydın 2012).

İŖe yabancılaŖma ayrıca, iŖin; kiŖinin değerini ortaya koyan özelliklerini (sorumluluk, toplumsal iletişim, öz değerleme yaklaŖı gibi) ortaya koyan Ŗartların sağlanamaması olarak da tanımlanmaktadır (Elma 2003).

İŖe YabancılaŖmanın Nedenleri

İŖe yabancılaŖma toplumsal ve örgütsel farklılıklar gözetmeksizin tüm kurumlarda olduğu gibi en baŖta da belki eğitim kurumları özelinde ortaya çıkabilen bir olgudur maalesef (Tınaz vd., 2008).

İŖe yabancılaŖmanın sebep ve sonuçları özelinde yapılan ÇalıŖma neticelerine göre, eğitim yönetiminde kurumsal yaŖamda yıldırma davranımları tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaŖıktır.

İŖe yabancılaŖma durumuna alıŖan herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti, dini, dili, yaŖı, ırkı veya statüsü ne olursa olsun her birey iŖe yabancılaŖma eylemlerine kurban olarak seçilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Bir eylemin bütünsel sonucu itibariyle iŖe yabancılaŖmaya dönüşmesi ve bu Ŗekilde adlandırılabilmesi için öncelikle bu eylemin ne kadar zaman boyunca ve ne sıklıkla uygulandığının tespit edilmesi gerekmektedir.

Leymann (1996), bu tür eylemlerin yıldırma sayılabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanmasının gerektiğini belirtmiŖtir. Ancak bu durum her iŖe yabancılaŖma davranımını kapsamamaktadır.

KiŖi hakkında örneğin, asılsız söylentiler çıkarılması mağdurun iŖ yaŖamına ve ÇalıŖma kariyerine zarar veren bir yıldırma davranımını iken, yıldırma sayılması için her hafta uygulanması gerekmemektedir.

Mühim olan nokta burada iŖe yabancılaŖmanın sürekli uygulanmasından çok mağdura daimi olarak uygulanmasıdır. Buradaki temel ölçüt, yıldırma davranımlarının tekrarlı ve devamlı

uygulanmasıdır (Einarsen vd., 2003; Mehmetoğlu Güneri 2010).

İŖe yabancılaşmanın sıkça görüldüğü yönetimlere ilişkin çalışmalar mevcuttur. Leymann (1993)'a göre yıldırmanın en sıkça görüldüğü örgütler, eğitim, yönetim yönetimleri, istihsal ve ticaret yönetimleridir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann ve Gustafsson (1996), işe yabancılaşmanın kamu, toplumsal ve sağlıkla alakalı yönetimlerde, endüstriyel yönetimlere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadırlar (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann (1993), insanların kendi bünyelerinde mevcut bulunan ve taşıdıkları eksikliklerini telafi etmek için işe yabancılaşmaya başladıklarını ve böyle bir savunma mekanizmasına başvurduklarını belirtmiştir.

Psikolojik bir bütünselliğin sonucu olarak ortaya çıkan korku ve güvensizlik duyguları, zorbaları kurbanlarına karşı küçültücü davranımlar sergilemeye itmektedir (Göktürk ve Bulut, 2012).

İşe yabancılaşma ile alakalı yapılan çalışmalar; yaratıcılıkları fazla olan iş görenlerin, engeli veya düşük yetenekli kişilerin, kültürel olarak değişik insanların, yabancı işçilerin, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranımlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir (Falco, 2005; Tınaz 2008).

Leymann (1993)'a göre insanların yıldırma eylemlerine başvurmasının bir çok nedeni vardır (Davenport vd., 2003);

- 1.Kendi normlarını eğitim yönetiminde kurumsal kural olarak başkasına kabul ettirmeye zorlama.
- 2.Düşmanlıktan hoşlanma.
- 3.Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
- 4.Önyargıları pekiştirme.
- 5.Duyguları bastırma.
- 6.Travmatik süreçlerin yaşanması.
- 7.İlgi eksikliği.
- 8.Ben duygusunun aşırıya kaçması.
- 9.Sevgisizliğin yoğun yaşanması.

10.Özgüven eksikliği.

11.Saygısızlığı önemseme.

12.Kin ve öfke duyulması.

İŖe YabancılaŖmanın Sonuçları

Günümüzde biliŖim çağına yönelik yoğun tempolu yaŖamın beraberinde getirdiği temel sorunlardan birisi olan iŖe yabancılaŖmanın neticeleri ve etki alanı oldukça geniŖtir (TBMM 2011. Kadın erkek eŖitliđi komisyonu yayınları no:6).

İŖe yabancılaŖma ile alakalı geliŖtirilmiŖ kuramsal modellerin bazılarında yıldırmanın öncelikle kiŖisel unsurlarına dikkat çekilirken bazılarında eğitim yönetiminde kurumsal boyutları üstünde yoğunlaŖılmaktadır (Carlo, 2006; Tınaz vd., 2008).

ÇalıŖmacıların çoğunluğu (Nocifora 2006, Spano vd. 2005, Ege 2002, Mikkelsen ve Einarsen 2001, Einarsen 2000, Leymann 1996), iŖe yabancılaŖmanın hem kiŖisel hem de eğitim yönetiminde kurumsal ölçüde ele alınıp incelenmesi gerekli bir olđu konusunda aynı fikirdedirler (Tınaz vd., 2008).

İŖe YabancılaŖma ÇeŖitleri

Konu ile alakalı yapılan çalıŖmalar iŖe yabancılaŖma uygulayan kiŖinin genellikle bu tür eylemlere maruz kalan kiŖilerden daha üst statüde olduklarını, hatta söz konusu eylemlerin bizzat bağlı oldukları amirler tarafından yapıldıklarını göstermektedir (Namie, 2002; İnce Ayaydın 2012).

İŖe yabancılaŖma, kurum yapısı içerisinde incelendiğinde dikey iŖe yabancılaŖma ve yatay iŖe yabancılaŖma olmak üzere ikiye ayrılır.

Dikey iŖe yabancılaŖmada, üstler astlarına (yukarıdan aŖađıya doğru) veya astlar üstlerine (aŖađıdan yukarıya doğru) iŖe yabancılaŖma uygular. Yatay iŖe yabancılaŖmada ise birbirleriyle fonksiyonel iliŖki içerisinde bulunan kiŖiler birbirlerine yıldırma eylemi uygular (Tutar, 2004).

1.Dikey İŖe YabancılaŖma

Dikey iŖe yabancılaŖma, yukarıdan aŖađıya doğru iŖe yabancılaŖma ve aŖađıdan yukarıya doğru iŖe yabancılaŖma olmak üzere ikiye ayrılır.

a.Yukarıdan AŖađıya Doğru İŖe YabancılaŖma

Bu tür yıldırma, yönetici veya amir konumundaki bir kiŖinin mesleki statüsünden yararlanarak astlarına uyguladığı yıldırma türüdür. KiŖi iŖini kaybetmemek için yöneticisinin verdiği tüm görevleri yerine getirmek zorunda olduğu duygusunu taŖır.

ABD’de yapılan bir ÇalıŖma neticelerına göre, yöneticilerin astlarına uyguladığı iŖe yabancılaŖma yüzde 85,5 iken, eŖit statüde olan eğitim kurumu çalıŖanlarının birbirlerine uyguladığı iŖe yabancılaŖmanın yüzde 15,7 olduğu tespit edilmiŖtir.

Bu neticeler kendi kurumlarında yönetici konumunda bulunanlarda iŖe yabancılaŖmanın eğitim yönetiminde kurumsal güçle ve pozisyon gücüyle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir (Turan 2006).

Yukarıdan aŖađıya doğru yıldırma, bir takım nedenlerden dolayı bir yönetici tarafından doğrudan mağdura dönük, ağır ve saldırganca davranımların uygulanmasıdır (Tınaz, 2006).

,Bunlara paralel olarak yukarıdan aŖađıda iŖe yabancılaŖmanın nedenleri Ŗöyle sıralanabilir (Tınaz, 2006);

1.Toplumsal imajın tehdit edilmesi, amirinden daha fazla alıŖan ve başarılı bir astın varlığı hâlinde meydana gelen durumdur.

2.YaŖ farkı, kendisinden daha genç bir astın varlığı, amir için bir tehdit nedenidir.

3.Politik nedenler, astın politik görüşünün amirinkinden deđiŖik olması.

Belli durumlarda iŖe yabancılaŖma davranımı bir kiŖiden değil bir yönetim stratejisi olarak üst yönetimden belli bir alıŖan grubuna (örneğin sendikalı alıŖanlara) ya da eğitim yönetiminde

kurumlardaki tüm alıŖanlara yönlendirilmektedir.

Kurumlar iŖe yabancılaŖmayı bir yönetim biçimine dönüŖtürebilmektedir. Kurum ortamının kiŖiler için dayanılmaz hâle getirilmesi, tehditler, agresif tutumlar, azarlamalar ve bazen de kanıtlanması çok zor olan sabotajlar kurumun kullandığı yöntemlerden bazılarıdır.

Kurumların iŖe yabancılaŖmaya yönelik bu tür uygulamalar, kurumun toplumsal imajını da zedelemekte ve yeni istihdam edilecek olan alıŖanlar için kurumun çekiciliğini azaltmaktadır (Akgeyik, Güngör, UŖen ve Omay, 2010).

b.AŖađıdan Yukarıya Doğru İŖe YabancılaŖma

AŖađıdan yukarıya doğru iŖe yabancılaŖma, üstlerin temel yeterlilik ve yetkinliklerinin tartiŖılmaya baŖladığı anda meydana gelir. AŖađıdan yukarıya doğru iŖe yabancılaŖmada genellikle grup hâlinde hareket edilir.

AŖađıdan yukarıya doğru iŖe yabancılaŖma eylemleri genellikle; dedikodu arkının çevrilmesi, yapılan pozitif alıŖmaları üst birimlere iletmeme, sürekli negatif geri bildirimler, iŖ yavaŖlatma ve iŖi sabote etme Ŗeklinde gerekleŖir (Tutar, 2004).

2.Yatay İŖe YabancılaŖma

Yatay iŖe yabancılaŖma, birbirleri ile eŖit statüde bulunan ve aralarında fonksiyonel iliŖkinin olduğu kiŖilerin birbirlerine farklı sebep ve gerekçelere dayanmak suretiyle uyguladığı bir psikolojik durumun sonucudur (Tutar, 2004).

Yapılan bir ÇalıŖma, iŖe yabancılaŖmanın yüzde 44'ünün eŖit statüde alıŖan kiŖiler arasında yaŖandıđını ve yatay doğrultuda iŖe yabancılaŖmanın yaygın olduğunu ortaya ıkarmıŖtır (Aydın ve Özkul, 2007).

Yukarıdan aŖađıya doğru yapılan iŖe yabancılaŖma yüzde 37 oranında gerekleŖirken, aŖađıdan yukarı doğru yapılan iŖe yabancılaŖma ise yüzde 9 oranında gerekleŖmiŖtir. Olguların yüzde

10'unda ise yatay ve dikey işe yabancılaşmanın karışımı mevcuttur (Aydın ve Özkul, 2007).

Sonuç

İşe yabancılaşma bir çok farklı ve tutarsız olabilecek değişken ile ilişkili olan bir kavramdır. Eğitim kurumlarında işe yabancılaşma özellikle toplumsal katkıya hizmet sunan eğitim kurumu çalışanlarının mesleklerine yabancılaşması, eğitim sisteminin mühim bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim kurumlarında görevli çalışanların mesleğine yabancılaşması kabul edilemez bir durumdur. Bu durum eğitimin niteliğini, kalitesini ve verimliliğini doğrudan etkileyen bir süreçtir.

İşini anlamsız ve tek düze bulan, bu tutumu öğretme ve öğrenme sürecini negatif yönde etkileyen ve dolayısı ile eğitim kurumlarında öğretme sürecine aktif olarak katılan verimliliğini ve etkililiğini azaltan bir olgu ile karşı karşıya gelinmektedir.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda işe yabancılaşma, kurum mekanında hedef seçilen çalışanların üstleri, astları ve eşit statüdeki çalışanlar tarafından sistematik ölçüde uygulanan, aşağılama, bezdirme, izole etme, önleme ve alay etme gibi ahlak dışı davranımları betimlemek için kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe yabancılaşma iş hayatında dil, din, ırk, hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ve tüm ülkelerde görünebilen bir durumdur. Doğal olarak her iş görenin başına gelebilecek bir iş yeri terörünün sonucudur.

Eğitim yönetiminde kurumlarda işe yabancılaşmanın, kişisel, toplumsal ve ekonomik bakımdan doğuracağı neticeler, tüm toplumun katlanmak zorunda kalacağı ağır maliyetler ortaya çıkaracaktır.

İşe yabancılaşmaya çalıştığı kurumda maruz kalan kişilerde performans kaybı, iş tatminsizliği, eğitim yönetiminde kurumsal bağlılıkta düşüş gibi negatif neticeler görünmektedir.

Eğitim yönetiminde kurumsal yaşamda kişiler arasında güven kaybı, iletişimsizlik, eğitim yönetiminde kurumsal çöküntü ve çalışma barışının bozulması gibi negatif neticeler neden olan işe yabancılaşma, aynı zamanda kişilerin işe yabancılaşmalarına da neden olmaktadır.

Kaynakça

Akgeyik, T., Güngör, M., UŖen, Ŗ. ve Omay, U. (2009). İŖ yerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Toplumsal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 91-150.

Akgün, İ. (2013). ÇalıŖma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalıŖtayını bildiriler kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Arıkan, R. (2004). ÇalıŖma teknikleri ve rapor hazırlama. Ankara: Asil Yayın.

Bayrak Kök, S. (2006). İŖ yaşamında psiko-Ŗiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. Atatürk Üniversitesi İBBF bildirisini, Erzurum.

Cemaloğlu ve Ertürk,(2007). Eğitim kurumu çalıŖanlarının maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362

Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile eğitim kurumu çalıŖanlarının yıldırma yaşama düzeyleri arasındaki iliŖki. *UŖak Üniversitesi Toplumsal Bilimler Dergisi*, 5(3), 214-239.

Centel, T. (2013). ÇalıŖma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalıŖtayını bildiriler kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

ÇalıŖır, İ.(2006). İlköğretim okulu eğitim kurumu çalıŖanlarının işe yabancılaŖması (Bolu ili örneği). (Fazda lisans tezi). A.İ.B.Ü. Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Doğan, M. A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik Ŗiddetin iş doyumuna etkisi. Ankara ili Sincan ilçesi örneği. (YayınlanmamıŖ fazda lisans tezi). Atılım Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Duygulu, E. (1999). YabancılaŖma olgusuna dönük karşılaŖtırmalı bir inceleme.

Dokuz Eylül Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(3).

Eğriboz, D. (2018). Kurumlarda bir problem: İŖe yabancılaŖma. İstanbul Üniversitesi Toplumsal Bilimler Dergisi, 48, 45-49.

Elma, C. (2003). İlköğretim okulu eğitim kurumu çalıŖanlarının işe yabancılaŖması (Ankara ili

örneği). (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hâlaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi. (Yayınlanmamış fazda lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuş, M. ve Çankaya, İ. (2012). Eğitim kurumu çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42, 225-237.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(3), 139-161.

Kılıç, T. (2007). Mobbing (eğitim yönetiminde kurumlarda psikolojik şiddet) sanayi yönetimünde yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, eğitim yönetiminde kurumsal ve toplumsal maliyetleri. (Yayınlanmamış Fazda lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özen, S. (2007). Eğitim yönetiminde kurumlarda psikolojik şiddet ve nedenleri. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3), 107-134.

Palaz, S. Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., Akkurt, Ö. (2008). Eğitim yönetiminde kurumlarda istismar davranımlarının psiko-toplumsal boyutu ve bir uygulama (Bandırma örneği). İş Güç Endüstri İlişkile