



Sinemada İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranışın Temsilleri: Örnek Olay Çalışması*

Representations of Human Resources Management and Organizational Behavior in Cinema: Case Study Research

Fatma Zehra Yıldız** - Emine Gündoğmuş*** - Birsen Yener Aydın**** - Emine Atalay*****

Abstract: The meaning that people attribute to work has emerged in various artistic representations since the paintings drawn on the cave wall long ago. When artistic representations are accepted as the meaning placed by a society, the discourses of symbolic interactionism theory are effective. Symbols are important in terms of having the same meaning for a certain society. The facts of a society, which cannot be reached by different research methods, are revealed with the study of artistic representations. In this study, it was aimed to examine the representations of human resources management and organizational behavior in cinema films and make meaningful inferences within the framework of these disciplines. The problems sought in the research are as follows: “How is human resources management and organizational behavior represented in cinema? What meanings can be derived from these disciplines?” Various meanings were tried to be taken by looking at cinema in terms of human resources management and organizational behavior disciplines. The

* Bu metin, 2-3 Kasım 2018 tarihlerinde Süleyman Demirel Üniversitesi tarafından Isparta’da düzenlenen 6. Örgütsel Davranış kongresinde “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranışın Sinemaya Yansımaları: Örnek Olay Çalışması” başlığı ile sunulan bildirinin genişletilerek gözden geçirilmiş halidir.

** Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi
Doctoral Student, Istanbul University, Institute of Social Sciences, Human Resources Management
ORCID 0000-0002-0631-6589

fatmazehra.yildiz@ogr.iu.edu.tr

*** Arş. Gör., İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi
Res. Asst, Istanbul Medipol University, Faculty of Business and Management Sciences, Human Resources Management
ORCID 0000-0001-5278-8694

egundogmus@medipol.edu.tr

**** Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi
Doctoral Student, Istanbul University, Institute of Social Sciences, Human Resources Management
ORCID 0000-0002-6395-0252

birsenaydin@beylikduzu.istanbul

***** Öğr. Gör., Tarsus Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Lect., Tarsus University, Vocational School of Health Services

ORCID 0000-0002-1911-4951

emineatalay@tarsus.edu.tr

Cite as/ Atf: Yıldız, F. Z., Gündoğmuş, E., Yener Aydın, B., Atalay, E. (2020). Sinemada insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışın temsilleri: örnek olay çalışması, *Turkish Studies - Social*, 15(3), 1681-1699.
<https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.42166>

Received/Geliş: 16 March/Mart 2020

Accepted/Kabul: 25 April/Nisan 2020

Copyright © INTAC LTD, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 30 April/Nisan 2020

CC BY-NC 4.0

research was built on a case study method with a qualitative approach. A selective and critical approach was adopted in the selection of case studies. The cinema films that were produced between 2006 and 2015, which were made in America or French and have the qualities that can answer the research problem, were taken into consideration by paying attention to the fact that they have a strong representation power in working life. The data obtained were analyzed with content analysis technique and presented as themes. As a result of the study, it has been revealed that aesthetic labor can be important in recruitment interviews, the contribution of reverse mentoring and innovative business practices to the success of the company, the negative effects of electronically dismissal interviews and the ineffective and beneficial role of human resource management.

Structured Abstract: The studies of artistic representations catalyze the subject to be expressed through an artistic work in cases where it is difficult to research with traditional research methods (Strangleman & Warren, 2015: 74, 76). The cinema films, which are artistic works, are important in terms of making various meanings in different societies. In this study, it was aimed to examine the representations of human resources management and organizational behavior in cinema films and make meaningful inferences within the framework of these disciplines. The research problems were determined as follows: “How is human resources management and organizational behavior represented in cinema? What meanings can be derived from these disciplines?” In previous studies, it was seen that cinema film samples were generally limited to a single subject and examined. In the current study, case studies selected from cinema films were examined with various concepts within the framework of human resources management and organizational behavior disciplines.

Artistic representations are a reflection of the era with written, visual and audio representations. It is necessary to mention Lewis Hine, the important name of the tradition of labor photography in visual representations (Strangleman and Warren, 2015: 76-80, 90, 93). Lewis Hine describes the child labor of the period with photographs which he took (Dimock, 1993). On the other hand, Charlie Chaplin's Modern Times film (1936) presents the working relations and conditions of the period when the workers turned into a part of the machine with a critical approach (Orhan, 2010). In the context of all this, it was study to giving various meanings by looking at cinema in terms of human resources management and organizational behavior disciplines.

It is possible to define the case study method in very different ways. According to one of these definitions, the case study method is a systematic review of one or more events in order to identify and explain the phenomenon. This case study method also makes use of theories and contributes to the theories (Berg and Lune, 2015: 354). Case studies are based on one or more examples, phenomena (Blatter, 2008: 68).

In qualitative research, the use of cinema films and videos by researchers as a data collection tool and source of information has gained acceleration in the digital age (Shrum and Duque, 2008: 348). In this study, cinema films, which are secondary data, were preferred as the data collection method. Within the scope of the research, four films that can make inferences about human resources management and organizational behavior have been identified as case studies. The main purpose of the research was taken into consideration in the selection of case studies.

The data obtained were analyzed by content analysis method. Content analysis is the process of identifying meanings as themes by systematic review and interpretation of data. The case studies determined in this context were presented as themes. (Berg and Lune, 2015: 380). The films identified as case studies within the scope of the study are as follows: *The Devil Wears Prada*, *The Intern*, *Up in The Air*, *Bowling*.

The first case study in which *The Devil Wears Prada* was examined presents the importance of organizational culture and person organization fit in a way that reflects the working relationships of the period. In the case study, the themes of aesthetic labor, erotic capital, organizational fanaticism and toxic leadership were determined.

In the second case study in which the *Intern* was examined, the themes of working conditions with flexible working hours, organizational dedication, reverse mentoring, team organization are presented.

In the third case study where *Up in the Air* was examined, the issue of exit interviews was discussed. Experiencing unpleasant events as a result of exit interviews starting in the virtual environment requires the transition to the old system. In the case study, the themes of digital HRM, face to face communication were evaluated.

In the fourth case study in which the Bowling was examined, the new human resources manager is trying to cope with a challenging process, and their relationship with the employees in this process is the main theme of the film. In the case study, the themes of hard human resources management, autocratic leadership and exclusion were determined.

The dark and bright face of the organizations express the meanings that people attribute to the situations. The meaning of things is the result of human social interaction with other people (Blumer, 1986: 2-6). In this study, where the representations of human resources management and organizational behavior in cinema were examined, it was seen that the dark and bright face of the organizations changes according to the meanings that individuals give meaning on things. The cinema films, which are analyzed with the case study method, reflect the working life realities of the period and make it easy to obtain information that is difficult to obtain with many research methods by shedding light on the organizational cultures.

There is also no claim that the approach adopted in this study is better than traditional research methods. In addition to all these, it was aimed to gain new perspectives on human resources management and organizational behavior areas and to deepen our understanding. There are various limitations in the study, such as the films examined within the scope of the case study, based on fiction. However, cinema films and photographs are preferred by researchers as data sources in terms of providing rich descriptions that are difficult to reach with different research methods. For later researches, it is recommended to examine cinema works of different cultures.

Keywords: Human Resources Management, Organizational Behavior, Cinema, Case Study Method

Öz: İnsanların çalışmaya yükledikleri anlam, çok önceleri mağara duvarına çizilen resimlerden bu yana çeşitli sanatsal temsillerde ortaya çıkmaktadır. Sanatsal temsiller bir toplumun gerçeğe yükledikleri anlam olarak kabul edildiğinde, simgesel etkileşimcilik kuramının söylemleri etkilidir. Simgeler, belli bir toplum için aynı anlamı taşıması bakımından önemliyken sanatsal temsiller incelemesiyle farklı araştırma metodlarıyla ulaşılamayan, bir topluma ait gerçekler gün yüzüne çıkarılmaktadır. İşte bu çalışmada, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışın sinema filmlerindeki temsillerinin incelenmesi ve bu disiplinler çerçevesinde anlamlı çıkarımlar yapmak amaçlanmaktadır. “İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışın sinemada nasıl temsil edilmektedir? Bu disiplinler çerçevesinde hangi anlamlar çıkarılabilir?” problemlerine cevap aranmaktadır. Sinemaya insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplinleri açısından bakılarak çeşitli anlamlar yüklenmeye çalışılmaktadır. Araştırma nitel bir yaklaşımla örnek olay yöntemi üzerine inşa edilmiştir. Örnek olayların seçiminde elemeci ve eleştirel bir yaklaşım benimsenmiştir. Araştırma problemine cevap verebilecek niteliklere sahip 2006-2015 yılları arasında Amerika veya Fransa yapımı olan filmler çalışma hayatını temsil gücünün fazla olmasına özen gösterilerek değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilerek temalar halinde sunulmuştur. Çalışmanın sonucunda estetik emeğin işe alım mülakatlarında önemli olabileceği, tersine mentorluğun ve yenilikçi iş uygulamalarının işletme başarısına katkısı, elektronik olarak yapılan işten çıkarma mülakatlarının olumsuz etkileri ve insan kaynakları yönetiminin etkisiz ve çıkarıcı rolü ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış, Sinema, Örnek Olay Yöntemi

Giriş

Sanatsal temsillerin incelenmesi, geleneksel araştırma metodlarıyla araştırmanın zor olduğu durumlarda konunun sanatsal bir çalışmayla ifade edilebilmesine imkân tanımaktadır (Strangleman ve Warren, 2015: 74,76). Sanatsal bir yapıt olan sinema filmleri farklı toplumlarda çeşitli anlamlar çıkarılması bakımından önem taşımaktadır. Bu çalışmada, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışın sinema filmlerindeki temsillerinin incelenmesi ve bu disiplinler çerçevesinde anlamlı çıkarımlar yapmak amaçlanmaktadır. “İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış sinemada nasıl temsil edilmektedir? Bu disiplinler çerçevesinde hangi anlamlar çıkarılabilir?” problemlerine cevap aranmaktadır. Önceki çalışmalarda sinema filmi örneklerinin genellikle tek bir konuyla sınırlandırılarak incelendiği görülmüştür. Mevcut çalışmada sinema filmlerinden seçilen örnek

olaylar, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplinleri çerçevesinde çeşitli kavramlarla incelenmektedir.

Tüm bunlara bağlı olarak, çalışmada ilk olarak anlamlar ve temsiller odağında simgesel etkileşimcilik kuramına yer verilmiş, sanatsal temsillerin çeşitli örneklerine değinilmiştir. Yöntem kısmında bir nitel araştırma yaklaşımı olan örnek olay hakkında bilgiler ifade edilmiştir. Bulgular kısmında yapılan içerik analizi sunularak örnek olaylardan elde edilen veriler temalarla ortaya konmuştur. Sonuç ve tartışma kısmıyla çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılarak sonraki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Kuramsal Çerçeve

Blumer, “Man and Society” adlı çalışmasında, simgesel etkileşimciliğin temel taşı bir topluluktaki insanların paylaştıkları “ortak simgeler ve anlayışlar takımı” olarak ifade etmektedir. Gündelik hayatta, kadın-erkek, genç- yaşlı, işçi sınıfının farklı kesimleri belli bir toplum kümesini oluşturmaktadır. İnsanlar haberleri, bir filmdeki hikâyeyi ya da spor olaylarını çeşitli şekillerde yorumlayarak farklı anlamlar yüklemektedirler (Wallace ve Wolf, 2015: 268, 273, 285).

Blumer, insan eyleminde anlamın önemi, anlamın kaynağı ve yorumlamada anlamın rolünü üç önermeyle ifade etmektedir (Wallace ve Wolf, 2015: 291). İlk olarak insanlar şeylere, şeylerin onlar için ifade ettiği anlama göre davranmaktadırlar. Ağaçlar, diğer insanlar, anne, okul, dürüstlük gibi insanların kendi dünyalarına ilişkin her şey bu önermeyi içermektedir. İkinci önermede, şeylerin anlamının insanların diğer insanlarla kurduğu sosyal etkileşimden ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Simgesel etkileşimcilik kuramına göre anlam, sosyal bir ürün olarak görülmektedir. Son önerme ise şeylerin anlamının değiştirildiği bir yorum sürecine dayanmaktadır (Blumer, 1986: 2-6).

İşte sanatsal temsiller de bir toplumun gerçeği anlamlandırması olarak kabul edilebilmektedir. Sanatın ve felsefenin konusu olan gerçek ve gerçeklik insanlar tarafından yüzyıllar boyunca sorgulanmıştır. İnsanlar, kendi gözlerinin gerçekliğinde gözlemlediği dış dünyanın yansımalarını mağara duvarlarına çizerek kendilerini resimle ifade etmişlerdir (Gök, 2007: 113). Bu pencereden bakıldığında insanların çalışmaya yükledikleri anlam, çok önceleri mağara duvarlarına çizilen resimlerde, avcı ve toplayıcı toplumların çalışma olarak kabul ettikleri tasvirlerde ortaya çıkmaktadır. Çalışma, geçmişten günümüze sanatsal temsillerde yer alarak içinde bulunulan dönemi tüm gerçekliğiyle yansıtmaktadır. Sanattan yararlanılarak yapılan araştırmalarda hem zayıf hem de güçlü yönü temsil eden ayrım bulunmaktadır. Sanatın gerçek olmayan ve tüm hikâyeyi anlatmayan bir kurgu ve yaratım eylemi olması bu çalışmalarda dikkat edilmesi gereken bir yöndür. Öte yandan sanatsal temsiller, belli problemlere ve durumlara yeni bakış açıları kazandırmaya imkân tanımaktadır. Sanatçılar, “geleneksel araştırma metodlarıyla araştırmanın ve sosyal bilim metni şeklinde yazmanın zor olduğu konuları” çalışmalarıyla inceleyebilmektedirler. Ortaya çıkan bu sanatsal temsiller, farklı toplumların farklı dönemlerde çalışmaya ilişkin düşüncelerini gün yüzüne çıkarmaktadır (Strangleman ve Warren, 2015: 74, 76, 97).

Sanatsal temsiller; yazılı, görsel ve işitsel temsillerle bulunduğu çağın bir yansımasıdır. Görsel temsillerde emek fotoğrafçılığı geleneğinin önemli ismi Lewis Hine’a değinmek gerekmektedir (Strangleman ve Warren, 2015: 76-80, 90, 93). Lewis Hine, dönemin çocuk emeğini çektiği fotoğraflarla anlatmaktadır (Dimock, 1993). Charlie Chaplin’in Modern Zamanlar filmi (1936) ise işçilerin makinenin bir parçasına dönüştüğü dönemin çalışma ilişkilerini ve koşullarını eleştirel bir yaklaşımla sunmaktadır (Orhan, 2010). Tüm bunlardan hareketle mevcut çalışmada, sinemaya insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplinleri açısından bakılarak çeşitli anlamlar yüklenmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Yöntemin belirlenmede araştırmanın kendi doğasına uygun seçimin yapılması önem arz etmektedir. Nitel araştırma, kuramsal temelleri sosyoloji ve felsefe disiplinlerine dayanması bakımından bu çalışmanın ruhuna uygun görünmektedir. Bir nitel araştırma yaklaşımı olarak örnek olay yöntemini çok farklı şekillerde tanımlamak mümkündür. Bu tanımlardan birine göre örnek olay çalışması yöntemi, bir ya da birden fazla olayın olguları tanımlamak ve açıklamak amacı çerçevesinde sistematik bir şekilde incelenmesidir. Yine bu örnek olay yöntemi, anlamlı bir şekilde kuramlardan faydalanmakta ve kuramlara katkı sağlamaktadır (Berg ve Lune, 2015: 354). Örnek olay çalışmaları, bir ya da birkaç örneğe, fenomene dayanmaktadır (Blatter, 2008: 68). Bu çalışmalarda sınırlı bir sistem derinlemesine betimlenmekte ve incelenmektedir (Merriam, 2015: 40).

Nitel araştırmalarda, film ve videoların araştırmacılar tarafından veri toplama aracı, bilgi kaynağı olarak kullanılması dijital çağda ivme kazanmıştır (Shrum ve Duque, 2008: 348). Bu çalışmada da veri toplama yöntemi olarak ikincil veriler olan sinema filmleri tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış konularına ilişkin çıkarımlarda bulunulabilecek dört film örnek olay olarak belirlenmiştir. Örnek olayların seçiminde, araştırmanın ana amacı dikkate alınmıştır. 2006-2015 yılları arasında Amerika veya Fransa yapımı olan filmler çalışma hayatını temsil gücünün fazla olmasına özen gösterilerek değerlendirmeye alınmıştır.

Örnek olayların belirlenmesinde esas alınan kriterler ise şu şekildedir:

- Araştırmanın ana amacı
- Verilerin nitelik ve nicelik açısından uygunluğu
- Elemeci ve eleştirel yaklaşım
- Çalışma hayatını temsil

Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi, verilerin sistematik bir şekilde incelenmesi ve yorumlanmasıyla anlamları temalar olarak tespit etme sürecidir. Bu kapsamda belirlenen örnek olaylar temalar halinde sunulmuştur. (Berg ve Lune, 2015: 380). Temalar, ortak bir fikir oluşturma amacıyla geniş bilgi birimlerinin bir araya getirilmesidir ve genellikle birkaç koddan oluşmaktadır (Creswell, 2018: 186).

Bulgular

Çalışmanın bulgular kısmında yapılan içerik analizine yer verilerek örnek olaylar sunulacaktır.

Tablo 1: Örnek Olay Olarak İncelenen Filmler

Filmin Adı	Filmin Yapım Yılı	Ülke	Yönetmen
Şeytan Marka Giyer (The Devil Wears Prada)	2006	Amerika	David Frankel
Stajyer (The Intern)	2015	Amerika	Nancy Meyers
Aklı Havada (Up in The Air)	2009	Amerika	Jason Reitman
Bowling	2012	Fransa	Marie-Castille Mention-Schaar

Örnek Olay 1: Şeytan Marka Giyer Filmi

“Doğru adayı doğru pozisyona yerleştirme” konusu özellikle insan kaynakları yönetimi için önemli bir stratejidir. Yine kişiye uygun iş, kişi-örgüt uyumu gibi psikolojik ve sosyolojik unsurlar performans, verimlilik kavramlarının çok ön planda olmasına da bağlı olarak daha soyut kavramlar

olarak düşünülmektedir. Ancak bu soyut kavramlar, doğru kişiyi işe alma ve nihayetinde yeteneğin elde tutulmasında anahtar unsurlardır. İşte, yukarıda bahsedilen anahtar unsurları odağına alan “Şeytan Marka Giyer” filmi, örgüt kültürü ve çalışan uyumunun önemini dönemin çalışma ilişkilerini de yansıtacak şekilde sunmaktadır.

Gazetecilik mezunu Andrea'nın, Runway dergisinin baş editörü Miranda Priestly'nin asistanı olmak için iş başvurusu yapmasıyla başlayan hikâye, örgüt kültürüne uyumlu olmadığı gerçeğini fark etmesiyle devam etmektedir (Cebula ve Comer, 2007).

Tablo 1: Şeytan Marka Giyer Filmine İlişkin İçerik Analizi

Filmdeki Sahneler	Tema	Kodlar
Runway dergisinin baş editörü Miranda Priestly'nin asistanı olmak için iş başvurusu yapan Andrea, modadan bir hayli uzak görünmektedir. Mülakatı yapan baş editör: “Ben temiz, atletik, güler yüzlü birini istemişim. Oysa bana yorgun, hımbıl ve asık suratlı birini göndermiş” diyerek asistanı azarlar. Aday “Siz haklısınız, buraya göre biri değilim, narin biri değilim, göz alıcı değilim, modadan pek anlamam ama zeki biriyim, çok çalışkan biriyim” sözleriyle etkili bir konuşma yapar ve işe alınır. Pozisyon, “milyonlarca kız o iş için birbirini öldürür” şeklinde nitelendirilmektedir.	Estetik emek Erotik sermaye	Temiz Atletik Güler yüzlü Hımbıl Göz Alıcı
Andrea, patronundan bahseder: “O mutsuz biri. Etrafındakilerse sadece mutsuz değil intihara meyilliler. Ve o taktakçılar ona tapıyor.”	Örgütsel fanatiklik	
“Benden nefret ediyor. Ben başka ne yapabilirim gerçekten bilmiyorum. Bir şeyi doğru yaptığımda bunu görmüyor bile teşekkür etmiyor. Ama ne zaman yanlış bir şey yapsam acımasızca saldırıyor.”	Zehirli liderlik	Tapmak Nefret Teşekkür etmemek Acımasızca saldırmak

Kaynak: David Frankel, “The Devil Wears Prada”, 2006.

Değerlendirme

“Güzel olan iyidir” dürtüsünün önemli olduğu belli sektörlerde işverenler, çalışanlarından teknik becerilerden ziyade belli estetik niteliklere sahip olmalarını beklemektedir (Dashper, 2013:

142). “İyi görünmek ve doğru konuşmak” şeklinde formüle edilen estetik emek kavramı ilk kez Chris Warhurst, Dennis Nickson, Anne Witz ve Cullen adlı araştırmacıların “Aesthetic Labour in Interactive Service Work: Some Case Study Evidence from the ‘New’ Glasgow” (2000) adlı çalışmalarıyla literatürde yer edinmiştir (Karlsson, 2011: 51). Estetik emek, çalışanların sahip olduğu “şekillendirilmiş kapasite ve nitelikler” olarak tanımlanmaktadır. Bir kişinin iş başvurusu yapma sürecinden itibaren sergilediği bedene ait özellikleri ve davranışlarını içermektedir (Nickson, Warhurst ve Dutton, 2005: 195-197). Dış görünüş, konuşma, giyim tarzı gibi estetik kodlar özellikle işe alımda adaylardan sergilemesi beklenen estetik emek performansı olarak ifade edilmektedir (Warhurst ve diğ. 2000: 11-12). Andrea, moda dünyasının göz alıcı ışıkları arasında estetiğin ön planda yer aldığı bir işe başvurmuştur. Dolayısıyla, derginin baş editörü Miranda Priestly’nin estetik açıdan göze ve kulağa hoş gelen atletik, güler yüzlü birisini işe alma düşüncesi anlaşılabilir bir durumdur.

Andrea’nın işe yeni başladığı zamanlarda, çalışma arkadaşlarının onun görünümü ile ilgili yaptıkları şakalar ve dedikodular örgüt kültürünün simgesel unsurlarından biri olan kullanılan dilin betimlenmesini de mümkün kılmaktadır. Filmden Andrea’nın çalışma arkadaşlarının dedikodu sahnesinde geçen “Şaka yaptığımı sanmıştım... Giydiği şey ne?”, “Büyükannesinin etekliği” şeklindeki ifadeleri görünümünün örgüte uyumsuzluğunu ve alaycı örgüt dilini işaret etmektedir (Cengiz, 2019: 117-118).

Öte yandan örnek olay; toplum tarafından algılanan estetik, görsel, fiziksel, sosyal ve cinsel çekiciliğin bir birleşimini ifade eden erotik sermayenin çalışma hayatındaki görünürlüğü gerçekçi kılan bir örüntüye sahiptir. Bourdieu’nun sosyal, ekonomik ve kültürel sermaye sınıflandırmasına Hakim, dördüncü bir sermaye biçimi olan erotik sermayeyi eklemiştir. Erotik sermaye kuramını ortaya koyan Hakim (2010)’ a göre, bu sermayenin altı unsuru bulunmaktadır. Güzelliğin tanımının ne olduğuyla ilgili bölgesel olarak farklılıklar olsa da güzellik, erotik sermayenin ilk unsurunu oluşturmaktadır. Güzellik unsuru evrensel olarak değer belirleyicidir. Bir diğer unsur kişinin sosyal sunumudur. Giyim tarzı, makyaj, kullanılan parfüm, takılar, saç tarzı insanların sosyal hayattaki statülerinin göstergeleridir. Erotik sermaye, çalışma hayatında “doğru adayı doğru pozisyona yerleştirme” noktasında anahtar rol oynamaktadır. Örnek olaydaki “Siz haklısınız, buraya göre biri değilim, narin biri değilim, göz alıcı değilim, modadan pek anlamam” ifadesi bunun önemli bir göstergesidir (Hakim, 2011: 16-17; Hakim, 2010: 500-501).

Çalışma hayatında “tapmak” elbette pek çok anlamı içinde barındırmaktadır. Örgütsel davranış söylemleri çerçevesinde, kavramın fanatiklik kavramıyla aynı anlama gelmesi de benzeştiğini söylemek mümkündür. Örgütsel fanatiklik, bir kişi, kurum veya fikre ilişkin aşırı sevgi ve sempati ile bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bağlı oldukları kişi ya da kuruma karşı eleştiriye tahammül edemeyen fanatik bir davranış ortaya çıkmaktadır (Koçel, 2015: 537). Örnek olayda, çalışanların yöneticilerine karşı örgütsel fanatiklik davranışı sergilediği görülmektedir. Çalışma hayatında, bir kişiye olan aşırı sevgi ve bağlılık zamanla tehlikeli bir boyuta taşınabilir. Örnek olayda, bu davranışı gösterenlerin intihara meyilli olarak nitelendirilmesi dikkat çeken ifadelerdendir.

Filmin bir başka odak noktası, Miranda’nın özellikle astlarına karşı olan zehirli liderlik kavramıyla açıklanabilecek davranışları ve ifadeleridir. Zehirli liderlik, çalışanların motivasyonlarını düşürerek verimliliği azaltan yıkıcı bir liderlik türüdür (Schmidt, 2008: 3). Örnek olayda, çalışana özellikle olumsuz geri bildirim verildiği ve bu durumun da çalışana çaresiz bıraktığı görülmektedir. Tüm bunlardan hareketle, zehirli liderlik ve olumsuz geri bildirim davranışı arasında bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Filmin ana temalarına genel olarak bakıldığında, Andrea’nın kendi değerleriyle örgüt kültürü arasında çelişki yaşadığı görülmektedir. Miranda’nın çalışanlarına karşı tavrı, aşağılayıcı söylemleri ve buna rağmen çalışanlarının onu fanatik bir şekilde bağlı olması örgütte hüküm süren güç kültürünün bir yansımasıdır (Cengiz, 2019: 100).

“Şeytan Marka Giyer” filmini mobbing (Özdemir, 2019), işten ayrılma davranışı (Cengiz, 2019), motivasyon (Kayyım, 2018), cinsiyet ve güç (Spiker, 2012) çerçevesinde inceleyen araştırmacılar insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında çeşitli çıkarımlarda bulunmuşlardır. Burada ise Şeytan Marka Giyer filmi diğer çalışmalardan farklı olarak estetik emek, erotik sermaye, örgütsel fanatiklik, zehirli liderlik gibi kavramlarla incelenmiştir. Dolayısıyla hem filme ilişkin yeni bakış açıları kazandırılmış hem de simgesel etkileşimcilik kuramı bağlamında farklı anlamlar çıkarılmıştır.

Örnek Olay 2: Stajyer Filmi

“Sevgi ve iş, iş ve sevgi... Söylenebilecek başka bir şey yok” Freud’un bu sözüyle başlayan “Stajyer” filmi, örgütsel sadakat/bağlılığı, örgütsel tutkunluğu yansıtan ve yeni örgüt yapısıyla yatay yapılanmayı bizlere sunan bir film olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başarılı bir şirket olan “About The Fit” adlı moda sitesinin sahibi olan “Jules Ostin” danışmanlarından birinin tavsiyesi ile yeni bir sosyal yardım programı başlatarak kıdemli stajyer alımına karar verir. Kıdemli stajyerlerden biri olan 70 yaşındaki “Ben Whittaker” ise bu programa başlayan şanslı adaylardan biri olarak karşımıza çıkan hikâyenin ana karakteridir. Ben, direkt şirketin kurucusu Jules ile bir arada çalışma şansı bulmuştur. Başta kıdemli stajyer olayına pekte sıcak bakmayan Jules, zamanla herkesin gözdesi olan Ben’in uyumuna, istekliliğine ve sadakatine gözlerini kapayamayıp Ben ile iyi bir ilişki kurarak çalışmaya devam etmektedir.

Tablo 2: Stajyer Filmine İlişkin İçerik Analizi

Filmdeki Sahneler	Tema	Kodlar
“About the Fit” isimli moda sitesinin kurucusu Jules’un şirketi; hiçbir çalışanın özel odasının olmadığı, herkesin tek bir katta sıfır hiyerarşi ile çalıştığı, ofisin kurucusunun bisikleti ile ofisin içinde rahatça dolaştığı, şirket için güzel gelişmeler olduğunda kırmızı bir çan ile bunun duyurulduğu bir yerdir. Yine alkışlar içerisinde başarıların kutlandığı, çalışanları kendilerini yorgun hissettiklerinde dinlenmek için masaj odasında rahatlayabildikleri, klasik çalışma şartlarında olmayan ve görece esnek çalışma saatleri olan, sohbet tadında işe alım mülakatlarının yapıldığı yenilikçi özelliklere sahiptir.	Çalışma koşulları	Esnek çalışma saatleri Yenilikçi özellikler Başarıların kutlanması İşine aşık

<p>Jules işine âşık hayallerinin peşinden koşan, işiyle fazlasıyla ilgili; giysilerin nasıl katlanıp koyulması gerektiğinden, müşterilerin şikâyet telefonlarına cevap vererek çözümler bulmaya çalışan kısacası sitenin kurulumuna, ürünlerin üretimden tedarikine ve müşteri ilişkilerine kadar tüm ayrıntılarla ilgilenen bir şirket sahibidir. Ben şirketin kurucundan bahsederken: “Tam bir sert çocuk, internet sansasyonu yaratmasının nedeni de bu erkek egemen teknoloji dünyasında başarılı biri” şeklinde yorum yapar. Jules'un kendisine ise şöyle söyler, "Seni izledim, hiç kimse şirketine senin gösterdiğin gibi bağlılık göstermez; şirketin sana senin de şirkete ihtiyacın var daha deneyimli biri işlerin başına geçebilir ama senin bildiğini asla bilmez.”</p>	<p>Örgütsel adanmışlık</p> <p>Tersine mentorluk</p>	<p>Bağlılık</p>
<p>Bu filmde çalışanların birbirleriyle ve çalışanların şirketin sahibi ile olan uyumu da dikkat çekmektedir. İşveren-işçi ilişkisi oldukça iyi ve kararların alınmasında dikey bir hiyerarşik mekanizma yerine işbirlikçi anlayış göze çarpmaktadır. Toplantılarda tüm çalışanlar söz sahibi ve siteyle ilgili gelişmelerde, iyileştirmelerde tüm ekip istekli bir şekilde çalışmaktadır.</p>	<p>Ekip-takım organizasyonu</p>	<p>Uyum</p> <p>İşbirlikçi anlayış</p> <p>Çalışanlar söz sahibi</p>

Kaynak: Nancy Meyers "The Intern", 2015.

Değerlendirme

İşletmeler açısından inovasyon kavramı; işletmenin piyasaya yeni sunduğu veya önemli ölçüde geliştirilmiş ürün (mal ve hizmet) ya da yöntemi rakiplerine üstünlük sağlamak amacıyla pazara sunmasıdır (Porter, 1990: 73-93). İnovasyon çeşitlerinden, deneyim inovasyonu firmanın benimsediği yaklaşımdır. Buna göre; şirket müşterilere sıradan olmayan, "daha önce uygulanmamış ancak uygulandığında müşterileri şaşkın bir hayranlık içinde bırakacak yeni deneyimler yaşatmak amacıyla işletmenin ürünlerini, ürünlerini sunuş şeklini farklılaştırarak rekabet üstünlüğü sağlayan" bir yaklaşım benimsemiştir (Kastan, 2016: 50). Jules'un söylemleri de bu yaklaşımı göstermektedir. Jules bir şeyin farkındadır; her kadın eline kahvesini alıp alışveriş yapmaya bayılır, onlara aldıkları ürünün kendilerine uygun olacağı garantisini vererek bir farklılık yaratmış ve sektörde büyük firmaların da dikkatini çekmeyi başarmıştır. Bu yenilikçi tutumların çalışanların çalışma koşullarında da sürdürüldüğü görülmektedir. Çalışanların kendilerini yorgun hissettiklerinde rahatlamak için masaj odalarına gidebilmeleri bunun bir göstergesidir.

Örgütsel adanmışlığa bakıldığında, adanmışlık bir kişinin bütün çabasını ve gücünü belli bir hedefe yöneltmesi ve o hedef için çalışması anlamına gelmektedir (Koçel, 2015: 534). Allen ve Meyer (1990) tarafından örgütsel adanmışlık; duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı, normatif adanmışlık olmak üzere 3 boyutta değerlendirilmiştir. Duygusal adanmışlıkta; bireyler kendi istek ve arzularıyla örgüt içerisinde bulunmaya devam ederken; devam adanmışlığında, gereksinim duydukları için; son olarak normatif adanmışlıkta ise, yükümlülük hissettikleri için bireyler örgüt içerisinde bulunurlar. Burada Jules'in şirketi hedeflerine taşımak için 2 yıldır düzenli uyku uyumadan çalıştığı görülmektedir. Jules'un örgüte duygusal adanmışlıkla bağlı olduğu göze çarpmaktadır. Aynı zamanda Jules'un örgüte tutkunluğu da dikkat çekmektedir. Tüm becerisini,

enerjisini, bilgisini şirketin hedeflerine ulaşması için harcamakta örgütün başarısını ön planda tutmaktadır.

Bu filmde çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri de göze çarpmaktadır. Bireyci değil toplulukçu bir yapılanma olmasıyla birlikte düşük güç mesafesi patron işçi ilişkisi yerine kendini takım çalışmasına bırakmış, altüst ilişkisi olmadan doğrudan şirketin kurucusuna ulaşılması ve Jules'un çalışanlardan kendini soyutlamadan işin içerisinde olması birçok problemin direkt çözümünü sağlamıştır. Şirketin toplantılarında tüm çalışanlar söz sahibi olmakta ve çözümcü politikalar izlenmekte bu durum sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır.

Aynı zamanda bu filmde teknolojik değişim ve küreselleşme sebebiyle; geleneksel mentorluğun yerini alan tersine mentorluk olgusunu da görülmektedir. Tersine mentorluk, teknolojik bilgi ve donanımı yüksek genç kişilerin kıdemli, olgun kişilerin mentorları olarak hareket etmesidir (Harvey vd., 2009: 1344). Yaşça oldukça olgun olan ve stajyer olarak kuruma başlayan Ben'in yanına henüz 18 yaşlarında, sosyal medya kullanımı aktif, mobil teknolojik bilgisi oldukça yüksek bir mentor verilir. Bu süreç içerisinde mentor ve mentee karşılıklı olarak birbirlerine geri bildirimler ve tavsiyeler vermişlerdir.

Örnek Olay 3: Akli Havada Filmi

Filmin ana konusu olan "işten ayrılma mülakatı", kendi isteği ile istifa eden ya da işveren tarafından işten çıkartılan çalışanın işverenin görevlendirdiği bir yetkiliyle görüşmesidir. Ryan, işsizlik ve kriz durumlarında işten çıkartılacak olan kişilere neler yapması gerektiğini ve onları nasıl bir hayatın beklediği konusunda bilgilendirme yapmaktadır. Akli havada filmi, işten ayrılma mülakatlarının yüz yüze mi yoksa ekran arkasında mı yapılması gerektiğini konu alınmıştır. Sanal ortamda başlayan çıkış mülakatları sonucunda tatsız olayların yaşanması eski sisteme geçişi gerektirmektedir.

Tablo 3: Akli Havada Filmine İlişkin İçerik Analizi

Filmdeki Sahneler	Tema	Kodlar
Filmde işveren işten çıkarma mülakatlarının ekonomik nedenlerden dolayı online olarak başlamasını ister. Sonrasında Natalie işe başlar ve sistem başarılı görünmektedir. Artık işten çıkarmaların bu şekilde olmasına karar verilir ve artık işten çıkarmalar merkezden yapılacak ve maliyet azalacaktır. Şirkete yeni bir fikirle gelen Natalie Keener, strateji paketlerinin önceden gönderileceğini, sadece internet maliyeti ile birçok maliyetten tasarruf edeceğini ve bu şekilde işten çıkarmanın rahatlıkla gerçekleştirilebileceğini savunuyor. Ryan Bingham bu sektör hakkında bir devrim yaratmak isteniyorsa sektörün bilinmesi ve tecrübe edinilmesi gerektiğini dile getirir. Merkezde işten çıkarma iş akış şemasına göre işten çıkarma işlemlerini yürüten işten çıkarma yetkilileri için bir ofis oluşturulur. Deneme ve testler	Dijital İKY	İşten çıkarma mülakatı Online

başlar. Görülen iletişim eksikleri düzeltilir. Sistem işlemeye başlar.		
Ryan, ofisinde otururken işveren gelir ve işten çıkartılanlardan bir kişinin intihar ettiğini söyler. Ana merkez derhal online çıkartmaları durdurduğunu ve eski sisteme döndüklerini bildirmenin yanında Ryan'a yola çıkması için hazırlanması gerektiğini söyler.	Yüz yüze iletişim	İntihar Online işten çıkarma
Natalie, yaşanan bu üzücü olayın ardından farklı bir işyerine başvuruda bulunur. Ryan, onun ile ilgili güven içeren bir referans mektubu yazar ve Natalie yeni işine başlar.	Çalışan potansiyeli	Referans mektubu Yeni iş

Kaynak: Jason Reitman, "Up in The Air", 2009.

Değerlendirme

Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi literatürde E-İK veya E-İKY olarak ifade edilir. İnsan kaynakları fonksiyonlarının web tabanlı bilgisayarlardan sağlanmasına elektronik insan kaynakları yönetimi denir (Doğan, 2011). Örnek olayda işveren işten çıkarma mülakatlarının ekonomik nedenlerden dolayı online olarak başlamasını ister. Sonrasında Natalie işe başlar ve sistem başarılı görünmektedir. Artık işten çıkarmaların bu şekilde olmasına karar verilir artık işten çıkarmalar merkezden yapılacak ve maliyet azalacaktır.

Yüz yüze görüşme çok güçlü bir iletişim yöntemidir. Yüz yüze görüşmede bilgi birçok kaynakla karşı tarafa iletilir. Örneğin jestler, mimikler, kelimeler, ses tonu gibi. Bir konuda sessiz de kalsanız karşı taraf sizin ne düşündüğünüzü anlayabilecektir. İletişim kanallarının bilgi zenginliği değerlendirmelerinde yüz yüze görüşmeler yüksek kanal zenginliğinde ilk sıralamayı almıştır. (Robbins ve Judge, 2017: 358) Örnek olayda Ryan ofisinde otururken işveren gelmekte ve işten çıkartılanlardan bir kişinin intihar ettiğini söylemektedir. Ana merkez derhal online çıkartmaları durdurduğunu ve eski sisteme döndüklerini bildirmektedir. Ryan'ın yola çıkması için hazırlanması gerektiğini bildirmektedir. İşten çıkış mülakatı gibi önemli bir konuda yüksek kanal zenginliği olan yüz yüze görüşmenin daha sağlıklı olacağı görülmektedir.

Çalışanların performanslarını değerlendirerek geleceklerindeki başarılarını ve öngörü sisteminin iyi çalışması için önemli bir yapı taşı oluşturulması çalışanların değerlendirilmesi kavramını oluşturmaktadır. Çalışanın güçlü ve zayıf yönleri ile birlikte, aidiyeti, konsantrasyonu, davranış biçimleri gibi yönleri değerlendirilir. Kişinin potansiyeli bu değerlendirme çerçevesinde önemli unsurlardandır. (Sadullah vd. 2013: 279). Örnek olayda Natalie'nin çalışkanlığı, azmi, üretkenliği, iş disiplini Ryan'ın gözünden kaçmamıştır. İşten ayrıldıktan sonra yaşadığı yere geri dönen Natalie yaptığı iş başvurusunda Ryan'ı referans göstermiş ve Ryan'ın referansı onun gelecekteki kariyerini etkilemiştir.

Örnek Olay 4: Bowling Filmi

Bowling filminde, kadın doğum bölümü kar etmediğinden hastane yönetimi tarafından kapatılmak istenmektedir. İşe yeni başlayan insan kaynakları müdürü de bu zorlu süreçle baş etmeye çalışmaktadır ve bu süreçte çalışanlarla olan ilişkileri filmin ana temasını oluşturmaktadır. Filmde çalışanların bowling turnuvası yapması ve İK (insan kaynakları) müdürünün de bu

turnuvaya dâhil olması ile çalışanlarla ilişkileri gelişmiş ve işe alınma sebebi olan kadın doğum bölümünün kapatılması yerine çalışanların yanında yer alarak bu bölümün kapatılmasına karşı mücadeleye destek olmuştur.

Tablo 4: Bowling Filmine İlişkin İçerik Analizi

Filmdeki Sahneler	Tema	Kodlar
Hastane yöneticisinin İK müdürü ile diyalogu şu şekildedir: “Bowlinge başlamışsınız. Personel ile yakınlaşmak için iyi bir yoldur. Yararlı olabilir. Hem yapacak başka bir şey yok değil mi?” İK müdürünün çalışanı odasından çıkarırken “kapım her zaman sana açık” demesi ve çalışanın odadan çıkmasıyla kapıyı hemen yüzüne kapaması	Söyleme dayalı İKY	Yapacak bir şey yok
Hastane yöneticisinin bütün hastane personeline kadın doğum bölümünün kapatılacağını söylediğinde İK müdürünün hiç söz hakkının olmaması ve tepkisiz kalması	Çıkarıcı İKY “Koyun postuna bürünmüş kurt”	Kapım her zaman açık Kapıyı yüzüne kapaması
Doktorun İK müdürü ile diyalogu şu şekilde gelişir: “Sen bizim açımızdan bakıyor musun? Bizler büyük atışta devrilecek kuklalar gibiyiz. Oradan oraya sürüklenen piyonlarız.”	Etkisiz İKY	Söz hakkının olmaması Tepkisizlik
İK müdürünün sağlık personeli ile diyalogunda şunlar dikkat çekmektedir: “Bölümünüzde bir sorun var mı? Her güne 1 doğum düşüyor. Ama 4 hemşire var. Bütün gün ne yapıyorsunuz?” Çalışan ise “Bu da ne demek oluyor? Ellerimizi bağlayıp oturmuyoruz. Bebeklerle ilgileniyoruz. Anne babalara yardımcı oluyoruz” şeklinde cevap vermektedir.	Çalışanların araç olarak görülmesi	Kuklalar gibiyiz Piyonlarız
	Katı İKY	Bütün gün ne yapıyorsunuz Ellerimizi bağlayıp oturmuyoruz
Hastane yöneticisi, bütün hastane personeline kadın doğum bölümünün kapatılacağını söylediğinde çalışanlar söylediklerini önemsemezler ve yönetici tepkilerine çok sert bir dille cevap vererek odayı terk eder.	Otokratik liderlik	Çalışanların umursanmaması
Hastane yöneticisi İK müdürüne şunları ifade eder: “Genel müdürlük baskı yapıyor. Ağacı kurtarmak için bir dalı keseceğiz o kadar. Bu karmaşa kısa sürede sona erecektir. İnsanlar biraz dağılır. Ben bir süreliğine tatile çıkacağım.”		Bencilik
Hastane yöneticisinin İK müdürünün yaptığı önerileri dinlemez ve “Sizi tek bir görev için kadın doğum servisini kapatmak için işe almıştım. Durumdan vazife çıkarmayın. Kadın doğum		

<p>personeline yapacakları yeni işler bulun. Nokta.” diyerek tepki gösterir.</p> <p>İK müdürünün hastane yöneticisine “Doktorlara ve hemşirelere gerekli saygıyı göstermiyorsunuz. Personele son derece kötü davranıyorsunuz. Size en çok ihtiyaçları duydukları anda korkakça kaçıp tatile çıkıyorsunuz. Siz bu hastaneyi hak etmiyorsunuz” cümlelerini kullanır.</p> <p>İK müdürünün hastane yöneticisi ile diyalogu şu şekilde gelişir: “Sizinle koşullarımız eşit. İkimizde nitelikli elemanlarız. Sakın bana ders vermeye kalkmayın. Hastaneyi tek başınıza yönetin. Genel müdürlüğe hakkınızda kapsamlı bir rapor hazırlayacağım.”</p>		Kötü muamele
<p>Bir hemşire hastane dışındayken İK müdürü hakkında “Bu kadın neden burada, fazla mesai mi yapıyor?” ifadelerini kullanır.</p>	Dışlanma	Neden burada
<p>Bir doktorun İK müdürü ile diyalogu şu şekildedir: “Büyük grupların hayatta kalabilmesi için bir tek şey gerekir. O da değişimdir. Araba markalarını düşünün. Hastanelerde aynı böyledir.”</p>	Değişim yönetimi	Hayatta kalabilmek Değişim
<p>Doktorun kocası ile kadın doğum bölümün kapatılması hakkındaki konuşma ise “Gazetelere haber vermeliyiz. Kendi değerlerimizi savunmak için, seçme şansı, özgürlük ve mücadele etmek için. Sessizce oturamayız” ifadeleri ile gerçekleşir.</p>	EVLN Modeli	Savunmak için Mücadele etmek için Sessizce oturamayız
<p>İK müdürü sağlık personeline “Anne babalara isimleri ile mi hitap ediyorsunuz? Bazı hastalar bebeklerini emzirmedeğinde ve bu onlara söylendiğinde şaşırıldıklarını söylüyorlar” der. Çalışan ise “Burası evimiz. Biz bir aileyiz. Arkadaşız” diyerek tepki gösterir.</p>	Örgütsel vatandaşlık	Burası evimiz Biz bir aileyiz

Kaynak: Marie-Castille Mention Schaar, “Bowling”, 2012.

Değerlendirme

İnsan kaynakları yönetimine eleştirel yaklaşımın temel söylemleri özellikle çalışanların bir “araç” olarak görülmesine odaklanmaktadır (Gill, 2007). Örnek olayda çalışanın kendisini “piyona” benzetmesi bunun bir göstergesidir. Yine insan kaynakları müdürünün çalışana hem her zaman kapım açık demesi hem de çalışan çıkar çıkmaz kapıyı yüzüne kapatmasını Keenoy’un 1990’lı yıllarda söylediği meşhur sözle ifade etmek mümkündür. Keenoy’un “Koyun postuna bürünmüş kurt” sözü, İKY’nin katı gerçekliğini gizlemek adına yumuşak söylemi kullanmasının eleştirisidir (Legge, 1995; aktaran; Greenwood, 2002: 264).

İnsan kaynakları yönetimi kendi içinde “yumuşak” (‘Harvard’ Modeli) ve “sert” (Michigan Okulu) İKY olarak kategorize edilen farklı yaklaşımlara sahiptir. Basit bir ifadeyle, sert İKY, maliyetlerin doğrudan yönetimi yoluyla kâra öncelik vermekte, çalışanlar yalnızca çalışan sayısı

olarak kaydedilmekte ve örgütte yalnızca üretkenlik potansiyelleri için bulunmaktadırlar. Yumuşak İKY, kıymetli bir varlık olarak gördüğü insan kaynağına daha fazla değer vermekte ve motivasyonları ve bağlılıklarını önemsemekte, çalışanların işle ilgili ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaktadır (Bolton, 2011: 1). Buradan hareketle örnek olayda İK müdürünün gün başına düşen doğum sayısını hesaplayıp çalışanların işlerini sadece sayısal olarak değerlendirmesi ve çalışanın bunun haricinde bir işi olmadığını düşünmesi katı İKY'nin varlığını göstermektedir.

İnsan kaynaklarında eleştirel yaklaşım, 1980'li yıllarda İKY'deki katı ve yumuşak yaklaşımların eleştirilmesi ile ortaya çıkmış bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre sert ve yumuşak yaklaşımlar olarak isimlendirilen İnsan Kaynakları modelleri, kendi içinde çelişkiler barındırmaktadır. Bu çelişkiler, İKY uygulamalarında söylemler ile gerçek uygulamalar arasında farklılığın olmasından kaynaklanmaktadır. Katı İKY, işlerin yoğun olmasına ve iş güvencesizliğine neden olmaktadır. Yumuşak İKY söylemi ile de bu durum gizlenmeye ve çalışanların örgüte bağlılıkları kazanılmaya çalışılmaktadır. (Uyargil vd., 2017). Örnek olayda da insan kaynakları müdürünün hastane müdürü tarafından talep edilen raporları hazırlaması ve kapatılan kadın doğum bölümü için çeşitli çözüm önerileri bulma çabalarına rağmen sadece üst yönetimin kararlarının uygulanması, insan kaynaklarının sadece söylemde kalması ve önemli kararlarda söz hakkının dahi olmaması bu bilgileri destekler niteliktedir.

Çalışanları örgütle bütünleştirme girişimlerinin Foucault'un yönetimsellik ve özneleştirme düşüncesi açısından "insanları özneye dönüştürdüğü" düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle, modern örgütler, yeniliğe, girişimciliğe ve gönüllü uyuma güvenmektedirler. Bu nedenle yumuşak İKY, örgütsel amaçlara ulaşmada sadakat ve bağlılığın oluşması için bir araç olarak kullanılmaktadır. Son 30 yılda ekonomik büyümelere ve insan kaynakları uygulamalarının gelişmesi için yapılan büyük yatırımlara rağmen, iş tatminsizliğinde, ekonomik ve sosyal eşitsizlikte ve iş güvencesizliğinde artış yaşandığı belirlenmiştir. Buradan yola çıkarak, İKY uygulamaları bu şekilde kavramsallaştırılırken İKY'nin hem kısıtlamalara hem de fırsatlara sahip olduğunu ve İKY'nin neden eleştirilerin odak noktası olmaya devam edeceğini bu şekilde açıklamak mümkündür (Bolton, 2011: 3).

Örgütsel dışlanma, kişilerin başkaları tarafından önemsenmemesi veya dışlanması olarak tanımlanabilir. (Leung, Wu, Chen ve Yang, 2011: 837). Dışlanma ile kaşı karşıya kalan kişiler, çalışma arkadaşları tarafından görmezden gelinmekte, bu kişilerle iletişim kurulmamakta ve kendilerinden bilgi saklanmaktadır (Mlika vd., 2017: 400). Örnek olayda da hastane personelinin İK müdürünü gördüğünde ondan rahatsız olması ve varlığını sorgulaması bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Filmin bir başka odak noktası ise örgütsel değişimle ilgilidir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için çevrelerinde meydana gelen değişimlere duyarsız kalmamaları gerekmektedir. Örgütler, çevresel değişimleri takip ederek yeni durumlara kolay uyum sağlayabilmekte, gelişimlerini hızlandırabilmekte, yeni teknolojilerden yararlanabilmekte ve rekabet güçlerini arttırabilmektedirler (Trahan vd., 1997: 17). Örnek olayda hastane müdürü büyük grupların hayatta kalması için değişimin gerekliliğine işaret etmiştir.

1970 yılında Hirschman tarafından geliştirilen ve "exit (çıkış), voice (konuşma), loyalty (sadakat) ve neglect (ihmal)" kelimelerinden oluşan EVLN modeli, çeşitli aktörlerin çeşitli kuruluşlarda iş tatminsizliğine sebep olan koşullara ne şekilde tepki vereceğini açıklamak için oluşturulmuştur (Sverke ve Hellgren, 2001: 170). Modeldeki 4 tepkiden biri olan voice (konuşma), çalışanın durumu değiştirmeye ve iyileştirmeye çalışması ile ilgilidir. Örnek olayda da kapatılan kadın doğum bölümünde çalışan doktor, durumu basın organlarına haber vermekte ve bir dış bağlantıdan yardım arayarak sorunu çözmeye çalışmaktadır (Aydın, 2019: 19).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi ödüllendirme sistemine bakmadan, işlerin verimli ve etkin olmasını sağlayan ve çalışanların kendi iradelerine bağlı olarak sergiledikleri

bireysel davranışlardır (Organ, 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili en çok Organ (1988) tarafından yapılan ve “özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem” boyutlarından oluşan sınıflandırma kullanılmaktadır. Özgecilik boyutu, çalışanların çalıştıkları kurumdaki işlerinde veya karşılaştıkları sorunlarda diğer çalışanlara yardım etmek amacıyla doğrudan ya da dolaylı olarak sergilemiş oldukları gönüllü davranışlardır (Organ, 1988). Film bu bağlamda değerlendirildiğinde, hastane personelinin çalıştığı kurumu kendi evi gibi ve iş arkadaşlarını da ailesi gibi görmesi, hatta hastalarla da yapması gerekenden daha fazla ilgi göstermesi örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik davranışı sergilediğini göstermektedir.

Otokratik liderlik, kararların yalnızca yönetici tarafından alındığı, yöneticinin otoritesinin mevkisinden kaynaklandığı, görev ve sonuç odaklı liderlik türüdür (Çoroğlu, 2003: 27). Bu tür liderlik, otokratik ve bürokratik toplumlarda yer alan grup üyelerinin beklentilerine uygun bir liderlik tarzıdır. Bu nedenle, lidere bağımsız hareket etme inancı ve güvenini vermekte, daha etkin ve daha hızlı karar verme imkânı sağlamaktadır. Ancak bu durum, liderin aşırı derecede bencil davranmasına, grup üyelerine söz hakkı tanımayarak onların iş tatmininin, motivasyonlarının ve yaratıcılıklarının azalmasına yol açmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 75). Örnek olayda hastane yöneticisinin çalışanlara kötü muamelede bulunması iş tatminsizliği, moral bozukluğu ve elverişsiz çalışma ortamına neden olmaktadır. Hastane yöneticisinin kapatılan kadın doğum bölümündeki çalışanların geleceğini umursamaması otokratik liderliğin varlığına işaret etmektedir. Aynı şekilde hastane yöneticisinin kadın doğum bölümünün kapatılacağını söylediğinde çalışanların tepkilerini görmezden gelmesi ve düşüncelerini önemsememesi otokratik liderlikte sıklıkla görülen grup üyelerine söz hakkı verilmemesi durumunun yaşandığının göstergesidir.

Baskıcı ve saldırgan özelliğe sahip olan otokratik lider, kesin bir emir vermeden kimse bir şey yapamamaktadır. Otokratik lider tek karar alıcıdır ve bu nedenle emirleri kendi vermekte, örgüt üyeleri de itaat etmektedirler. Bu liderlik türünde, korku, tehdit ve ceza sistemi hakimdir. Bilgi akışının yukarıdan aşağı doğru olmasına itimat edilmekte fakat ters bir durum olması halinde kuşku hâkim olmaktadır. Bu sebeple, otokratik liderin sürekli işin başında olması gerekmektedir. Bunun en önemli sakıncası ise liderin aşırı bencil davranışı sonucunda, örgüt üyelerinin duyguları ve inançları dikkate alınmamakta, çalışanların yönetime karşı zamanla nefret beslemesine sebep olmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 122). Örnek olayda hastane yöneticisinin çalışanlara gerekli saygıyı göstermemesi ve onlara kötü davranması, çalışanların kendisine en çok ihtiyaç duydukları anda tatile çıkması otokratik liderin bencil davranışının göstergesidir.

Bu tür liderlik tarzında amaçlar ve politikaların belirlenmesinde çalışanların hiçbir söz hakkı bulunmamaktadır. Çalışanlar sadece liderlerinden aldıkları emirleri yerine getirmektedir. Otokratik lider, yönetim yetkisinin tamamını elinde toplamaktadır. Bu durum ise merkezi kontrol, ödüllendirme, cezalandırma, övme veya eleştiri sonucunu doğurmaktadır. Otokratik lider, bir politika belirleyerek bu politikaya uygun örgütsel çatıyı oluşturur. Faaliyet biçimini tayin eder, çalışanlardan da belirlenenleri yapmaları ister (Tengilimoğlu, 2005: 7). Örnek olayda da hastane yöneticisinin İK müdürünün önerilerini dikkate almayarak sadece kadın doğum bölümünün kapatılması için işe alındığını vurgulaması otokratik liderlerin çalışanlara söz hakkı vermediğini işaret etmektedir. Ayrıca, hastane yöneticisinin kadın doğum bölümünün kapatılmasının ağacın bir dalının kesilmesi kadar basit görüp çalışanların fikirlerini önemsemeyip onlara söz hakkı bile tanımaması, yönetim yetkisinin tamamen elinde olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Örgütlerin karanlık ve aydınlık yüzü, kişilerin durumlara yükledikleri anlamları ifade etmektedir. Şeylerin anlamı, insanın diğer insanlarla oluşturduğu toplumsal etkileşimin bir sonucudur (Blumer, 1986: 2-6). İnsan kaynakları yönetiminin ve örgütsel davranışın sinemadaki temsillerinin incelendiği bu çalışmada, örgütlerin karanlık ve aydınlık yüzünün bireylerin şeylere yükledikleri anlamlara göre değiştiği görülmektedir. Örnek olay çalışması yöntemiyle incelenen

sinema filmleri, dönemin çalışma hayatı gerçeklerini de yansıtmakta, örgüt kültürlerine ışık tutarak pek çok araştırma yöntemiyle elde edilmesi zor bilgileri elde etmeyi kolaylaştırmaktadır.

“Şeytan Marka Giyer” filminin analiz edildiği ilk örnek olayda doğru adayı doğru pozisyona yerleştirmenin önemi ve örgüt kültürü ön plana çıkmaktadır. Bir moda dergisi olan Runway’de, güzel giyimli, şık, bakımlı insanlar çalışmaktadır. İşe alım mülakatında da estetik unsurlar dikkate alınmaktadır. Öte yandan, Miranda’nın inşa ettiği güç kültüründe zehirli liderlik davranışları sergilemesine rağmen çalışanların taparcasına onu sevmeye devam etmeleri dikkat çeken bir bulgudur.

“Stajyer” filmi ise “başka” bir çalışma hayatının mümkün olduğunu göstermektedir. Aslında burada başka kelimesini biraz açmak gerekmektedir. Esnek çalışma saatlerinin, çalışanların başarılarının kutlanılmasının, çalışanlara söz hakkı verilmesinin hem sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturduğu hem de işletmenin başarısına katkı sağladığı görülmektedir. Başarılı bir şirket olan “About The Fit” adlı moda sitesinin sahibi olan Jules Ostin’in işine aşık olması, çalışanlarını da olumlu etkilemektedir. Örnek olay tersine mentorluk bağlamında değerlendirildiğinde tecrübeli insanların yeniden çalışma hayatına kazandırılarak onların tecrübelerinden yararlanılmasının olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir.

“Akli havada” filminin incelendiği örnek olay, insan kaynakları yönetiminin geleceği ile ilgili tartışmalara farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Yenilikçi ve esnek iş uygulamalarının çalışanların motivasyonları ve işletme başarısı üzerindeki iyileştirici etkilerinden söz edilmiştir. Durumun her zaman böyle olmadığı, işten çıkarma mülakatının online olarak yapıldığı örnekte görülmektedir. Yüksek kanal zenginliği olan yüz yüze görüşme işten çıkarma uygulamalarında tercih edilmelidir. Her zaman E-İKY uygulamalarının olumlu sonuçlar doğurmayacağını da söylemek mümkündür. Dijital İK’nın meydana getirdiği dönüşüm örgütsel davranışı da etkileyerek, şekillendirmektedir. Özellikle dijital araçların kullanılmasıyla birlikte yüz yüze iletişimin azalması örgütsel bağlılığı da zayıflatarak işten çıkarma gibi önemli konularda çalışanları intihara bile sürükleyebilmektedir. Maliyet avantajı elde etme amacıyla yaşanan bu dönüşüm, çalışanların duygularını bir anlam da hesaba katmamaktadır.

Maliyetle ilgili konularda ilk akla gelen çalışanların işten çıkarılması uygulamasıdır. İşte Bowling filminin incelendiği örnek olayda eleştirel insan kaynakları yönetimiyle ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin etkisiz ve çıkarıcı bir rol üstlendiği örgütte otokratik liderin kararları söz konusu olmaktadır. Filmde insan kaynakları müdürünün çalışan ve üst yönetim arasında yaşadığı ikilem yoğun bir şekilde aktarılmaktadır.

Bu çalışmada benimsenen yaklaşımın, geleneksel araştırma metotlarından daha iyi olduğu gibi bir iddia da bulunulmamaktadır. Tüm bunlarla birlikte insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarına dair yeni bakış açılarının kazandırılması, kavrayışımızın derinleştirilmesi amacı güdülmüştür. Çalışmada, örnek olay kapsamında incelenen filmlerin kurguya dayalı olması gibi çeşitli sınırlılıklar da bulunmaktadır. Ancak farklı araştırma metotlarıyla ulaşılmalarının zor olduğu zengin betimlemeler sunması bakımından sinema filmleri, fotoğraflar veri kaynakları olarak araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir. Sonraki araştırmalar için farklı kültürlerle ait sinema yapıtlarının incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Aydın, N. (2019). Performansa Dayalı Ödeme ve Çalışanların Terketme, Konuşma, Sadakat ve İhmal Yanıtı. Sağlık Yönetimi Dergisi, 3(1), 17-29.
- Bakan, İ. ve Büyükebeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynakları” na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010(2), 73-84.

-
- Berg, B. L., Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (H. Aydın, Çev. Ed.) Konya: Eğitim Kitapevi.
- Blatter, J. K. (2008). "Case study." *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. (Ed.) Lisa M. Given. SAGE Publications.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Prentice-Hall.
- Bolton, S. (2011). *Critical Human Resource Management*, in Tadajewski, M., Maclaran, P., Parsons, E. and Parker, M. (eds.) *Key Concepts in Critical Management Studies*, Sage Publications.
- Bowling Filmi, 2012, <https://evrenselfilmlerim.net/bowling-2012-turkce-dublaj-full-izle.html> (Erişim Tarihi Ağustos, 2018)
- Cebula, R. & Comer, D. R. (2007). Career success at what cost? Work vs. personal life in the devil wears prada. *Regional Labor Review*, 10(1). 40-41.
- Cengiz, M. Ç. (2019). Çalışanların işten ayrılma davranışı göstermesinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın önemi: Şeytan marka giyer film analizi. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Creswell, J. W. (2018). "Veri analizi ve sunumu." *Nitel Araştırma Yöntemleri*. (Çev. Ed.) Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Siyasal Kitabevi. 179-212.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 111-132.
- Çoroğlu, Ç. (2003). *İş dünyasında geleceğin yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Dashper, K. (2013). "The "right" person for the job: Exploring the aesthetics of labor within the events industry." *Event Management*, 17: 135-144.
- Dimock, G. (1993). "Children of the Mills: Re-reading Lewis Hine's child-labour photographs." *Oxford Art Journal*, 16(2): 37-54.
- Doğan, A. (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 2, 51-80.
- Gill, C. 2007. A review of the critical perspective on human resource management. *MBS Working Paper*, 1-12.
- Gök, C. (2007). "Sinema ve gerçeklik." *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 112-123.
- Greenwood, M. R. (2002). Ethics and HRM: A review and conceptual analysis. *Journal of Business Ethics*, 36: 261-278.
- Hakim, C. (2010). "Erotic capital." *European Sociological Review*, 26(5), 499-518.
- Hakim, C. (2011). *Erotic capital: The power of attraction in the boardroom and the bedroom*, Basic Books.
- Harvey, M., McIntyre, N., Heames, J. T. ve Moeller, M. (2009). Mentoring global female managers in the global marketplace: traditional, reverse and reciprocal mentoring, *The International Journal of Human Resources Management*, 20(6): 1344-1361.
- Karlsson, J. C. (2011). "Looking good and sounding right: aesthetic labor". *Economic and Industrial Democracy*, 33(1): 51-64.

- Kastan, C. (2016). İşletmelerde rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik inovasyon stratejileri ve ürün inovasyonu modelleri: İstanbul ayakkabı endüstrisinde bir araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Kayım, N. (2018). "Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi örneği." *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 1: 31-45.
- Koçel, T. (2015). İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta yayınları.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4): 836-844.
- Man, F. (2017). Çalışma hayatında "fiziksel görüntü ve sosyal sermaye" ya da "dördüncü sermaye". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1). 46-61.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel Araştırma: Desen Ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Çev. Ed.) Selahattin Turan. Nobel.
- Mlika, M., Khelil, M. B. ve Salem, N. H. (2017) "Organizational Ostracism: A Potential Framework in Order to Deal with It", *Safety and Health at Work*, 8, 398-401.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior (human behavior at work)*. 9. ed., New York: McGraw-Hill.
- Nickson, D., Warhurst, C. ve Dutton, E. (2005). "The importance of attitude and appearance in the service encounter in retail and hospitality." *Managing Service Quality*, 15(2): 195-208.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA, Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis Of Organizational Citizenship Behaviour, *Research In Organizational Behaviour Journal*, 12: 43-72.
- Orhan, K. (2010). "Modern zamanlar" filmi ve dönemselsel bir çalışma ilişkileri yorumlaması." *Çalışma ve Toplum*, 1: 133-152.
- Özdemir, Ş. (2019). "Mobbing Perspektifiyle Transmedya Hikayeciliği ve Örgütsel Davranış: "Devil Wears Prada" Filmi Örneği", *Erciyes İletişim Dergisi*, 6(2): 1029-1044.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 73- 93.
- Robbins, P. V., & Judge, T. (2017). Örgütsel davranış. (İ. Erdem, Çev. Ed.) Nobel Yayınları.
- Sadullah, Ö. Z., Uyargil, C. B., Acar, A. C., Özçelik, A. O., DüNDAR, G., Atay, İ. D., Adal, Z., Tüzüner, V. L. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta.
- Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maryland Üniversitesi.
- Shrum, W., Duque, R. B. (2008). "Film and video in qualitative research." *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. (Ed.) Lisa M. Given. SAGE Publications.
- Spiker, J. A. (2012). "Gender and power in the Devil Wears Prada", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 16(26): 16-26.
- Stajyer Filmi, 2015, <https://720p-izle.com/izle/dublaj/the-intern.html> (Erişim Tarihi Ağustos, 2018)
- Strangleman, T., & Warren, T. 2015. Çalışma ve toplum: Sosyolojik yaklaşımlar, temalar ve yöntemler. (F. Man, Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.

-
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Şeytan Marka Giyer Filmi, 2006, <https://www.filmmodu.org/the-devil-wears-prada-turkce-dublaj-izle> (Erişim Tarihi Ağustos, 2018).
- Şimşek, S., Akgemci, T., & Çelik, A. (1998). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Trahant, B., Burke, W. W. ve Koonce, R. (1997). 12 Principles of Organizational Transformation. *Management Review*, 86(8), 17-22.
- Up In the Air, 2009, Netflix, (Ağustos, 2018).
- Uyargil, C., Tüzüner, L., Aydınli-Kulak, F. ve Elmas-Atay, S. (2017). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Bildirilerinin 1994-2016 Yılları Arasındaki Değişim ve Gelişimi: Çeşitli İKY Yaklaşımları Açısından Bir İnceleme, 25-27 Mayıs 2017, 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara, 1279-1288.
- Wallance, R. A., & Wolf, A. (2015). Çağdaş sosyoloji kuramları. (Leyla Elburuz & M. Rami Ayas, Çev.) Doğu Batı Yayınları.
- Warhurst C., Nickson D., Witz A., ve Cullen A., (2000). "Aesthetic labor in interactive service work: Some case study evidence from the "new" Glasgow." *Service Industries Journal*, 20(3): 1-18.