



Filmlerle Yönetim Bilimi Teori ve Kavramlarının Öğretimi¹

Teaching Theory and Concepts of Management Science with Films

Sabrina Kayıkcı²

¹Bu metin, *International Management Research Congress (InMar Congress)* çerçevesinde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

²Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü. skayikci@mehmetakif.edu.tr.

ANAHTAR KELİMELEER

*Yönetim bilimi,
Eğitim,
Film.*

Ö Z E T

Yönetim bilimi öğretiminde yazılı materyal (ders kitabı vb.) kullanılabilceği gibi, sözlü bir şekilde de bilgi aktarımı sağlanabilir. Bununla birlikte, bir kuramı veya kavramı öğrenme onun görsel olarak algılanması ile de bağımlıdır. Eğer bir öğrenciye, bir kavramı veya kuramı kalıcı bir şekilde öğretmek istiyorsak bu kavramların veya kuramların problem çözümleri ile uygulanışını göstermek başlıca yollardan biri olabilir. Bu yollardan en önemlilerinden biri de filmlerdir. Teorik bilgi aktarımı yanı sıra teorinin görsel materyalle desteklenmesine örnek olarak filmler, belgeseller gösterilebilir. Filmlerdeki karakterler, yönetimdeki pek çok kavramın eğlenceli ve dramatik örnekleridir. Bu çalışmanın amacı, yönetim bilimi eğitimi aracı olarak filmlerin nasıl kullanılabilceğini ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için ele alınan filmler yönetimin özü olan işbölümü, otorite, hiyerarşi kavramları ve yönetim örgüt kuramları açısından incelenmiştir. Çalışmada bir yandan bu kavramlara ve kuramlara ilişkin teorik bilgi aktarılmış diğer yandan bu bilgilerin filmlerdeki yerlerine vurgu yapılarak, öğrencilerin gördükleri ile bildiklerini nasıl analiz edebileceklerine yönelik sonuçlar çıkarılmıştır. Filmler aracılığıyla yönetim bilimi eğitiminin nasıl gerçekleştirilebileceği Modern Zamanlar ve Karınca Z filmleri üzerinden anlatılmıştır. Çalışma, literatür taramasının yanı sıra filmlerin araç olarak kullanılması ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma ile varılan sonuç, yönetim bilimi öğretiminde teorik bilginin öğrencinin zihninde kalıcılaştırılmasında filmlerin önemli birer araç olarak kullanılabilceğidir.

KEYWORDS

*Management science,
Education,
Film.*

ABSTRACT

Written material (textbooks, etc.) can be used in management science education. In addition to it, the information transfer can be provided orally. However, one theory or concept can be learned by visually perceive. If you want give a permanent information to your students, you can be use films as a material. If you want to teach to illustrate the application of these concepts or theories, this visual material is a good instrument. The characters in movies are fun and dramatic example of the many concepts in management. The aim of this study is to demonstrate how films can be used as a management science education tool. For this purpose, films were examined in terms of organization and management theory and the division of labor, authority, hierarchy concepts. How to perform management science education through film? We can use Modern Times and Ant Z. The study was carried out using the literature as well as films of the vehicle. The conclusions reached by the study, films can be used as an important tool for teaching theoretical knowledge in management science.

Yönetim bilimi öğretiminde yazılı materyal (ders kitabı vb.) kullanılabilceği gibi, sözlü bir şekilde de bilgi aktarımı sağlanabilir. Bununla birlikte, bir kuramı veya kavramı öğrenme onun görsel olarak algılanması ile de bağımlıdır. Eğer bir öğrenciye, bir kavramı veya kuramı kalıcı bir şekilde öğretmek istiyorsak bu kavramların veya kuramların problem çözümleri ile uygulanışını

göstermek başlıca yollardan biri olabilir. Bu yollardan en önemlilerinden biri de filmlerdir. Teorik bilgi aktarımı yanı sıra teorinin görsel materyalle desteklenmesine örnek olarak, filmler ve belgeseller gösterilebilir. İlgili filmlerdeki sahneler¹, yönetim bilimindeki pek çok kavramın eğlenceli ve dramatik örnekleridir.

Bu çalışmanın amacı, yönetim bilimi eğitimi aracı olarak filmlerin nasıl kullanılabilirliğini ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için ele alınan filmler yönetim ve örgüt kuramları ile yönetimin özü olan işbölümü, otorite, hiyerarşi kavramları açısından incelenmiştir. Çalışmada bir yandan bu kavramlara ve kuramlara ilişkin teorik bilgi aktarılmış diğer yandan bu bilgilerin filmlerdeki yerlerine vurgu yapılarak, öğrencilerin gördükleri ile bildiklerini nasıl analiz edebileceklerine yönelik sonuçlar çıkarılmıştır. Filmler aracılığıyla yönetim bilimi eğitiminin nasıl gerçekleştirilebileceği “Modern Zamanlar” ve “Karinca Z” filmleri üzerinden anlatılmıştır. Çalışma, literatür taramasının yanı sıra filmlerin araç olarak kullanılması ile gerçekleştirilmiştir.

FİLMİN BİR ÖĞRETİM ARACI OLARAK KULLANIMI

Teorik bilgi pek çok farklı yöntemle öğrencilere aktarılabilir. Basılı kaynaklardan yararlanma, sözlü sunum gerçekleştirme veya görsel materyal kullanma bunlardan bazılarıdır. Bir görsel materyal olan filmi öğretim aracı olarak kullanma, bir mesajın yazılı veya sözlü kelimelerden daha iyi aktarılması ile sonuçlanabilir.

Film, bir yandan izleyicisini eğlendirirken diğer yandan başka fonksiyonları da yerine getirir. Bunlardan bazıları;

- Eğitim bağlamında yeni örnekler verme
- Bir problemi teşhis etme ve bir durumu açıklığa kavuşturma imkanı izleyicilere sunma
- Bir gruba, kolektif bir duruş sergileme konusunda yardım etme
- Uyum ve dayanışma sağlama, kolektif değerleri yayma, grup üyeliğini onaylama
- Geçmişe bakma ve onu değerlendirme yolu sağlama
- Tarih ve ilerleme duygusunu yaymak
- Düşünceleri kısırtarak sosyal ve ahlaki kontrolü uygulamak
- İkna edebilmek için iddiaların destekleyicisi fonksiyonu görme
- Mesleki kimliğin oluşmasına, kim olduğuna ve kim olmak istediğine ilişkin duygu yaratmaya katkıda bulunmak.
- Olayları nedensellik çerçevesinde yorumlama (Hassard ve Buchanan, 2009: 624).

Filmlerin genel olarak yerine getirdikleri bu fonksiyonlar dışında bir eğitim aracı olarak da şu katkıları olduğu söylenebilir. Eğitimde film kullanımı, eğitim sürecini güçlendirir, teorinin geliştirilmesine ve örneklenmesine yardımcı olur, kavramların bir bağlam içine oturtulmasını sağlar, eleştirel düşünmeyi geliştirir, aktif öğrenmeyi teşvik eder. Film, eğitimde geleneksel eğitim yöntem ve araçlarının yerine değil onlara destek sağlayıcı şekilde kullanıldığında eğitim sürecini geliştirici olur. Burada film, teorik bilgiyi örneklemek, pratikteki uygulamalara dikkat çekmek, analiz ve tartışma ortamını oluşturmak için kullanılır. Filmlerin eğitim aracı olarak kullanımı öğrencilerin kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu almalarını ifade eden aktif öğrenmeyi de sağlar (Billsberry vd., 2012: xi, xiv).

Filmler, bir teorinin hikayeleştirilerek olay ve faaliyetler örgüsü içinde sonuçlara ulaşan ve gerçekliği yansıtan eserler (Huczynski ve Buchanan, 2004: 708) olarak değerlendirilebilir. Film, bu özellikleri sayesinde etkili bir öğretim aracı olabilir. Dersin sorumlusu olan akademisyenler tarafından filmin ne zaman ve nasıl kullanılacağı tespit edilir. Öğrencinin bilgi ve ilgi düzeyi göz önünde bulundurularak filmin, teorik bilgi aktarılmadan önce mi yoksa teori ve kavramlar aktarıldıktan sonra mı izletileceğine karar verilir. Sınıftaki öğrenci düzeyi temel yönetim bilimi bilgisine sahip ise önce film izletilip, öğrenciyi film ile ilgili sorular yöneltebilir. Temel yönetim bilimi bilgisine sahip olmayan bir öğrenci profili söz konusu ise önce teorik bilgi aktarılıp arkasından film gösterimi ile teorik bilginin somutlaştırılması sağlanabilir. Böylece, öğrencilerin öğrendiklerini uygulamada analitik becerilerini geliştirmeleri teşvik edilir. Öğrenciler, teori ve kavramları daha keyifli bir şekilde öğrenme imkanı bulur (Champoux, 1999: 212, 213).

YÖNETİM VE ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN MODERN ZAMANLAR VE KARINCA Z FİLMİ

Klasik Yönetim Kuramı

Yönetimi bir bilim olarak ele alan teorik yaklaşımlardan ilki olan klasik yönetim kuramıdır. Klasik yönetim kuramı, temelinde verimlilik artışının nasıl sağlanabileceği arayışı bulunan, bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetsel teori ve bürokrasi teorisini içinde barındıran bir kuramdır.

¹ Yönetim Bilimi Anabilim Dalı derslerinde kullanılacak filmlere örnek olarak bkz. EK I.

Yönetim bir bilim dalı olarak incelenmeden önce filozofların² yöneticilere öğüt vermesi şeklinde ele alınmış, Sanayi Devrimi ile birlikte yönetim konusunda iki temel değişiklik gerçekleşmiştir. Bunlardan birisi sermaye sahibi ile yöneticinin ayrılarak yöneticiliğin uzmanlaşması anlamında yönetsel devrim diğeri de fabrikaların ev tipi üretimin yerine geçerek gerçekleştirdiği örgütsel devrimdir (Baransel, 1993: 106). Sanayi Devrimi ile birlikte büyük bir hızla gelişen montaj hattı bir yandan kitlesel üretimin önünü açmış diğeri yandan da örgüt içinde verimliliğin nasıl daha çok artırılacağına ilişkin sorulara çözüm aranmaya başlanmasına yol açmıştır.

Bilimsel Yönetim Teorisi

Çözüm arayışlarına en etkili cevaplardan biri söz konusu dönemde makine mühendisi olarak çalışan Frederick W. Taylor'dan gelmiştir. Taylor, işyerindeki gözlemlerinden yola çıkarak örgütlerde çok fazla israf olduğu tespitini yapmış ve bu israfları önleyerek verimlilik artışı sağlamanın yolu olarak da işin her aşamasında bilimsel yöntemlerin kullanılmasını önermiştir. Bu önerisi nedeniyle de geliştirmiş olduğu yaklaşım Bilimsel Yönetim Yaklaşımı adını almıştır. Taylor, hareket ve zaman etüdüleri yaparak bir işin en kolay yapılma yöntemini, araçlarını ve o işi yapacak çalışanda olması gereken temel özellikleri saptayarak işin yanlış yapılmasının önüne geçilmesini ve bundan kaynaklı zaman kayıplarını engellemeyi amaçlamıştır.

Taylor, bilimsel yönetimi sağlaması için yönetimin dört temel görevi olduğunu belirtmiştir. Bunlar:

- Eski yöntemlerin yerine, bilimsel bir yaklaşım geliştirilmeli,
- Yöneticiler, çalışanı bilimsel yöntemlerle seçmeli, eğitmeli ve geliştirmelidirler,
- İşin bilimsel ilkelere uygun olarak gerçekleştirilmesi için yönetici ile çalışan işbirliği yapmalıdır,
- Yönetici ile çalışan arasında iş ve sorumluluk bölümü olmalıdır (1919: 36).

Taylor'un bilimsellik tavrı, çalışanı makinenin bir parçası olarak, örgütü de sadece iç unsurları ile geliştirilebilecek bir yapı olarak algılamasını beraberinde getirmiş ve bu durum onun eleştirilmesinin yolunu açmıştır.³

Yönetsel Teori

Yönetsel teori, yine bir mühendis olan Henry Fayol tarafından geliştirilmiştir. Fayol, Taylor'dan farklı olarak, deneysel bir çalışma yürütmemiş fakat çalışmalarında onunla aynı şeyi hedeflemiştir: verimliliği arttırmak.

Fayol, yönetimin ne olduğunu tanımladıktan sonra ilkelerinin ne olması gerektiği üzerinde durmuştur. Ona göre yönetim, planlama, örgütlenme, yönlendirme, eşgüdüm ve denetleme (1939: 13) fonksiyonlarından oluşan süreçtir. Fayol'un bu tanımı daha sonra 1937 yılında Gulick ve Urwick'in "yönetici ne iş yapar?" sorusuna verdikleri cevap olarak geliştirilmiş ve onlar tarafından POSDCORB (Planlama, Örgütlenme, Personel Alma, Yönlendirme, Eşgüdüm, Denetleme, Bütçeleme) formüle edilmiştir.

Fayol'un alana diğer katkısı da geliştirmiş olduğu yönetim ilkeleridir. Bunlar (Baransel, 1993: 136);

- İşbölümü
- Otorite
- Disiplin
- Kumanda birliği
- Yönetim birliği
- Genel çıkarların kişisel çıkarlara üstünlüğü
- Merkezilik
- Yetki ve sorumluluk
- Hiyerarşi ilkesi
- Adil ve eşit muamele
- Maaş ve ücretler
- Düzen
- İnisiyatif
- Birlik ve beraberlik ruhu

² Platon, Aristo, Machiavelli, Nizamülmülk, Koçi Bey bunlardan sadece bazılarıdır.

³ Taylor, bakış açısı nedeniyle eleştirilere maruz kalmış olmakla birlikte günümüzde hayatımızın pek çok alanında hala onun savunduklarının geçerli olduğunun görülmesi yönetim uygulamalarına katkısının önemini ortaya koymaktadır. Bu durumu ortaya koyan önemli bir kaynak olarak bkz. Ritzer, 2011.

- Personelin devamlılığı

Fayol'un geliştirmiş olduğu bu ilkelerin, evrensel olduğu her yer ve zamanda geçerli olduğu savunulmuş ve bu savunu nedeniyle klasik yönetim yaklaşımı eleştiriyeye uğramıştır. Bu konudaki en önemli eleştirisi Herbert Simon'dan "İdaredeki Atasözleri" (1956) başlıklı makalesi ile gelmiştir.

Bürokrasi Teorisi

Bu teori, diğer iki yaklaşımın teorisyenlerinin mühendis olmasından farklı olarak bir sosyolog olan Max Weber tarafından geliştirilmiştir. Weber'in yönetim bilimine iki temel katkısı olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki, yasal ussal egemenlik tanımlaması, diğeri de bu egemenliğin kamu kurumlarında görünen yansıması olarak bürokrasidir.

Weber, üç egemenlik türü belirtir. Geleneksel egemenlik, otoritenin kaynağının gelenekler olduğu, otoriteye itaat eden kişinin bu gerekçeyle itaat ettiği egemenlik türüdür. Karizmatik egemenlik, otorite olarak kabul edilen kişinin sahip olduğu kişisel özelliklerinden dolayı itaat edildiği egemenliktir. Yasal ussal egemenlik türünde ise otorite olarak kabul edilen kişi, otoritesini işgal ettiği mevkiinin yasalarından almaktadır. Bu kişiye itaat edilmesinin gerekçesi sahip olduğu yasal yetkidir. Weber, bu sınıflandırmayı yapmış, yasal ussal egemenlik türünün yönetim biçimi olarak da ideal bürokrasi tanımlaması geliştirmiştir.

Weber'in İdeal bürokrasisi bireysel görevliler eliyle yürütülür ve bunlar bir takım özelliklere sahiptir. Çalışanın amirine karşı, sadece işinden dolayı sorumlu ve onun dışında özgür bir birey olması; çalışanların hiyerarşi içinde örgütlenmeleri, her görevin yasalarla belirlenmiş sınırlar içinde yürütülmesi; çalışanın işe özgür iradesi ile ve adil bir seçme süreciyle başlaması, göreve alınacak olanların belli bir diplomaya sahip olanlar arasından sınavla alınması; çalışanların çalışmaları karşılığında para kazanmaları, çalışanın işini bir meslek olarak yapması, hiyerarşik kademelerde yükselme imkanının olması ve çalışanın işini yaparken kullandığı araçları sahiplenememesi ideal bürokraside yer alan çalışanların temel özellikleridir (Weber, 1995: 322).

Weber de Taylor ve Fayol gibi, geliştirmiş olduğu teoriden dolayı eleştirilmiştir. Weber'in çalışana makine gibi algılayarak, oluşturduğu yapıda çalışanın psiko-sosyal özelliklerini hesaba katmadığı ve gerçekte böyle bir yapının oluşturulamayacağı yönünde eleştiriler ön plana çıkmıştır.

Bilimsel yönetim teorisi, yönetsel teori ve Weber'in bürokrasi teorisi bir arada ele alındığında üçünün de çalışana akılcı-iktisadi insan, sadece maddi teşviklerle güdülenebilen bir varlık ve makinenin diğer parçalarından farkı olmayan bir parça olarak gördüğü tespit edilebilir. Standart bir çalışma ortamı, standart çalışma ilkeleri ve standart bir çalışan oluşturma, böyle bir yapıyı kurarken de rasyonalizasyonu temel alma her üç yaklaşımın da temel odak noktasıdır. Çalışana bu şekilde yaklaşan bu teoriler, örgütü de dış çevresinden etkilenmeyen kapalı bir yapı olarak ele alır, temel amaç olan verimliliği artırmanın örgüt içi düzenlemelerle gerçekleştirilebileceğini savunan bir bakış açısına sahiptir. İnsana ve örgüte bu bakış açısı, klasik örgüt kuramına yöneltilen temel eleştirisi noktaları olmuş ve yeni bir teorik yaklaşımın oluşma zeminini sağlamıştır.

İnsan İlişkileri Okulu

İnsan ilişkileri okulu tarihsel olarak, bilimsel yönetim yaklaşımından sonra onun eleştirisi üzerine doğmuş bir yaklaşımdır. Klasik yönetim kuramı, çalışana makinenin bir parçası olarak görmüş, onun sadece maddi güdüleyicilerle teşvik edilebileceğini düşünmüş ve çalışanın psikolojik sosyal yapısını göz ardı etmiştir. Bu bakış açısı nedeniyle bu kuram eleştirilmiş ve çalışanın psiko-sosyal yapısının incelenerek örgüt verimliliğinin artırılabilceğini savunan insan ilişkileri okulu gelişmiştir.

Bu okul, klasik yönetim kuramından farklı olarak deneysel çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalardan Hawthorne araştırmaları, önderlik ve grup yaşamı araştırması, modern fabrikanın sosyal sistemi "Yankee city" araştırması, Harwood araştırmaları, Tavistock enstitüsü kömür ocakları araştırması insan ilişkileri okulunun gelişmesini sağlayan çalışmalar olmuştur. Bu çalışmalarla, insan ilişkileri okulu, klasik yönetim kuramının insana bakış açısını eleştirerek çalışanın örgüte psiko-sosyal özellikleri ile beraber geldiğini dolayısıyla onu makinenin bir parçası olarak görmeyi yanlış olduğunu vurgulamıştır. Böylece klasik kuramın akılcı iktisadi insan varsayımı yerine "sosyal insan" yaklaşımını getirmiştir. Yapılan araştırmalarla örgütün sosyal bir ortam olduğu, informal yapının çalışan üzerinde etkide bulunduğu, önderliğin grup davranışlarını biçimlendirdiği, yönetime katılmanın verimlilik artışı üzerinde olumlu etki yaptığı ortaya çıkmıştır (Baransel, 1993).

İnsan ilişkileri yaklaşımı, klasik kuramın önemli bir eksikliğine vurgu yapmış ve çalışanın ihtiyaçlarını ön plana çıkarmıştır. Bununla birlikte o da bu çabayı, klasik kuramda olduğu gibi, verimlilik artışını sağlamak için göstermiş gözükmektedir. Amaç bağlamında aynı noktada bulunan bu iki kuram, inceleme alanı bakımından da aynı noktadadır, her ikisi de örgütü dış çevresinin etkisinden bağımsız kapalı bir sistem olarak görmektedir. Tabii ki bu gerekçelerle insan ilişkileri okulu da eleştirilecek ve günümüze kadar gelen kuramsal tartışmalar sürecektir. Bununla birlikte bu çalışmada ele aldığımız filmler açısından klasik kuram ve insan ilişkileri yaklaşımını ele almamız yeterli gözükmektedir.

FİLMLELERLE ÖRGÜT KURAMLARI

Modern Zamanlar filmi, Charlie Chaplin'in yapımcı, senaryo yazarı ve başrol oyuncusu olarak 1936 yılında çektiği bir filmidir. "İnsanoğlu makinelere karşı" repliği ile başlayan film, montaj hattının işçi üzerinde meydana getirdiği olumsuzluklara dikkat çekmesi açısından montaj hattının bir eleştirisi olarak değerlendirilebilir.

Hassard ve Buchanan, bu filmi, "erken Amerikan kapitalizminin ve Detroit üretim sisteminin insanlık dışı etkilerinin örnek bir çalışması" (2009: 620) olarak değerlendirir.

Filmin konusu şöyledir:

"bir fabrikada üretim hattında dur durak bilmeden çalıştırılan bir işçi (Charles Chaplin) bu çılgın tempoya ayak uyduramaz ve zamanla psikolojisi bozulur..... başından geçen çeşitli olaylar sonucunda fabrikanın patronları onun delirdiğine karar verir ve bir akıl hastanesine gönderirler. Hastaneden çıktığında da tesadüfen elinde salladığı kırmızı bir bayraktan ötürü komünist sanılarak hapishaneye gönderilir. Burada toplu bir firarı engellediği için serbest bırakılır" (Modern Zamanlar, Arka Kapak).

Champoux'a göre filmler birkaç şekilde kullanılabilir: örnek olay çalışması olarak, problem çözme aracı olarak, metaforu göstermek için, eleştirel abartmayı sağlamak için, sembolik olarak iletişim sağlamak için, kavramlara somutluk kazandırmak için, deneyimleri göstermek için ve tarihsel olayları örneklemek için (Champoux 2001a'dan aktaran Huczynski ve Buchanan, 2004: 708). Modern zamanlar filmi de pek çok açıdan kullanılabilir bir filmidir. Klasik kuram tarafından kullanılan bir metafor olan makineleşme, Chaplin karakterinde çok iyi bir şekilde görülebilir. Chaplin bu metaforu, trajikomik bir şekilde ele almaktadır. Champoux'un belirttiği kavramlara somutluk kazandırma fonksiyonu ise yönetim biliminin pek çok kavramına ilişkin sahnelerin var olmasıyla sağlanmaktadır. Film, bir yandan dönemin ekonomik ve toplumsal yapısına ışık tutarken (tarihsel olaylardan örnekler, ekonomik bunalım, işsizlik, sendikacılığın başlangıcı vb.) bir yandan da Chaplin'in herşeyi mimikleri ile anlatışındaki başarısı film izleyicisini heyecanlandırmaktadır.

Örgüt kuramları açısından ele alınacak olursa, Chaplin'in klasik yönetim yaklaşımının çalışanı makinenin bir parçası olarak görmesini ve işbölümünün çalışanı monotonlaştırmasını eleştirdiği söylenebilir. Bu duruma örnek olarak ustabaşının makine dişlisi arasına sıkıştığı sırada Chaplin'in yemek zilini duyar duymaz ustabaşını kurtarmak yerine yemek yemeye geçmesi verilebilir. Chaplin işi o kadar otomatığe bağlamıştır ki o an yapılması gereken yemek yemek olduğu için onu yapmakta ve ustabaşını önemsememektedir. Aşırı otomatizasyona vurgu yapılan diğer sahnelerden bazıları yemek yedirme makinasını anlatma işini bile bir başka makinenin yapması, Chaplin'in mutlu yuva hayalindeki inek sağma işinin otomatik ve kendiliğinden olmasıdır. Chaplin hayata öyle bir mekanik bakış açısına sahiptir ki hayallerinde bile bu mekaniklik görülmektedir. Chaplin'in karakteri üzerinden klasik yönetim kuramının çalışana bakış açısını ortaya koyan en güzel sahnelerden biri de şirket müdürünün yemek makinasını almak istemediğini söylerken gerekçe ileri sürdüğü sahnedir. Müdür, yemek makinesi için "işe yaramaz" ifadesini kullanmakta, bir çalışan olan Chaplin'in yemek yerken üstünün kirlenmesi, dişlerinin kırılması gibi kişisel sorunlarını Müdür'ün önemsemediğini bu sahne ortaya koymaktadır.





Modern Zamanlar filmi, bir yandan klasik kuramın bakış açısına dair sahneler sunmakta diğer yandan da çalışanın sevmek gibi duyguları, aile gibi hayalleri olabileceğine vurgu yaparak örgüt dışı dünyayı da seyirciye hatırlatmaktadır. Böylece klasik kuramın öngördüğü kapalı sistemin dışına çıkmaktadır.

Burada ele alınan diğer film olan Karınca Z ise, 1998 yılında yapılan bir animasyon filmidir. Filmin konusu şöyledir:

“Karınca Z için hayat hiç de istediği gibi gitmemektedir. İşçi sınıfına mensup basit bir karınca olarak çok büyük idealleri vardır. Milyonlarca karıncanın içinden güzel prenses Bala'ya aşık olmuştur. Derken prensese daha yakın olmak için asker karıncalardan biriyle yer değiştirir ve sıradan hayatı böylece değiştirmeye başlar” (Ant Z, Arka Kapak).

Filmde Karınca Z, mutsuz bir karıncadır. Mutsuzluğunun sebebi ise kolonide kendisine uygun görmediği bir işle görevlendirilmesi, kendi ihtiyaçlarının göz ardı edilerek koloninin bir parçası olmaktan hoşlanmamasıdır. Bu filmin de yönetim ve örgüt kuramları açısından klasik kuramın çalışana bakış açısının bir eleştirisi olduğu söylenebilir. Karınca Z, kendisini sadece koloninin varlığı için gerekli bir üye olarak görmemekte hayallerinin peşinden gitmek istemektedir. Filmde, Karınca Z'nin psikolojik, sosyal ve biyolojik bir varlık olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu bakış açısıyla filmin insan ilişkileri yaklaşımını desteklediği söylenebilir.

Yönetim Bilimi Kavramları Açısından Modern Zamanlar ve Karınca Z Filmi

Fişek, işbölümü, otorite ve hiyerarşiyi yönetimin özü, varlık gerekçesi (1979: 52) olarak ifade eder. Yani yönetimin, toplumsal işbölümünün fabrika sistemi içinde gerçekleşmesi, işbölümü ile ortaya çıkan ayrışmaları koordine edecek bir üstün belirlenmesi ile ortaya otoritenin çıkması, otoritenin kademeleşmesi ile de hiyerarşinin oluşması sonucu gerçekleştiği söylenebilir.

Bu bağlamda işbölümü, üretici faaliyetlerin ayrı fakat birbirine karşılıklı bağımlı bir şekilde gerçekleşmesini ifade eder. “Örgütlerde yapılacak işlerin küçük parçalara ayrılarak her birini sorumlu bir tek işgörene vererek yaptırma faaliyeti işbölümü”dür (Parlak, 2011:396). İşbölümü ile işin uzman kişiler tarafından yapılması hem işin kalitesini arttırmakta hem de zamandan tasarruf sağlamaktadır. İşbölümü, işi gayri şahsi hale getirmektedir. Bununla birlikte işbölümü sonucunda çalışan sürekli aynı işi gerçekleştirdiği için bu durum bir süre sonra çalışanda monotonlaşmaya sebep olmaktadır. Bu avantaj ve dezavantajlar, Chaplin tarafından filmde gösterilmektedir. Charlie, bir montaj hattında sadece vida sıkmaktadır. Fabrika içerisinde yapılan işbölümü sonucunda ona vida sıkma işi düşmüştür. Akıp giden montaj hattında Caplin'in yanındaki çalışan ise onun sığıdığı vidayı sağlamlaştırmaktadır. İki çalışan arasında, işbölümü tanımında olduğu gibi, birbirinden ayrı fakat birisinin işini aksatmasının montaj hattını durduracak kadar etkili olmasından dolayı karşılıklı olarak bağımlı bir iş ilişkisi bulunmaktadır. İşbölümü sayesinde Chaplin vida sıkma konusunda uzmanlaşmıştır, bu durum onun iş yapma süresini kısaltmaktadır. Bununla birlikte bu çalışma şekli, onun psikolojisini bozacak kadar onu makineleştirmiştir. Bunun en esprili ifadeleri işi bırakıp mola verdiği sırada bile vücudunun vida sıkma hareketini tekrarlaması, kendisini durduramayarak fabrika dışındaki yangın musluklarının vidalarını da sıkmaya çalışması, bir kadının elbisesindeki düğmelerini vida olarak algılayıp onu da sıkmaya kalkışmasıdır. Tüm bu sahnelerle Chaplin bir yandan işbölümünü görselleştirirken diğer yandan da işbölümünün otomatikleştirici ve monotonlaştırıcı yanını eleştirmektedir.

Yönetim biliminin diğer temel kavramı olan otorite, işbölümünün hayat verdiği bir kavram olup işbölümünden otorite doğar. Otorite, son kararı verme gücü, emir verme hakkı, itaat ettirme gücü olarak tanımlanabilir. Otorite, tabi olanların kendilerinden üstte olanların emir ya da direktif verme haklarını kabul etmelerini gerektirir (Parlak, 2011: 589). Filmde en üst otorite figürü olarak fabrika müdürü görülür. Onun otoritesi de yine esprili bir şekilde gözler önüne serilmektedir. Fabrika müdürü, mühendise montaj hattının hızını arttırmasını emreden kişidir. Karı ve verimliliği artırma güdüsüyle verilen bu emrin montaj hattına yansması, yeni hıza Chaplin'in yetişemeyerek montaj hattının akışı içine kapılması ve ardından da delirerek ustabaşına boya sıkması olarak görülür. Fabrika müdürünün otoritesinin bir başka görünümü de

molada sigara içmek için tuvalete giden Chaplin'e tuvalete yerleştirilen bir ekran aracılığıyla fabrika müdürünün hemen işe dönmesini emrettiği sahnedir.

Filmde işbölümü ve otoritenin yanısıra otoritenin kademeleşmesi olarak tanımlanabilecek olan hiyerarşi de gösterilmiştir. Hiyerarşi, "işlerin ve mevkilerin ast-üst ilişkisi oluşturacak şekilde basamak basamak ve derece derece örgütlenmesidir" (Parlak, 2011:309). Hiyerarşide her astın bir üstü her üstün de astı bulunur. Üstün asta emir verme hakkı astın da bu emirleri yerine getirme sorumluluğu vardır. Hiyerarşi kademelerinde yükseldikçe otorite artar. Filmde en üst otorite olarak görünen fabrika müdürünün yanısıra mühendis ve ustabaşı da hiyerarşik kademeler olarak görülmektedir. Fabrika müdürü mühendise emir vermekte, ustabaşı ise çalışanların (Chaplin ve diğerleri) işini kontrol etmektedir.

Modern Zamanlar filmi, yönetimin özü olan işbölümü, otorite ve hiyerarşinin öğrencinin gözünde somutlaştırılması için önemli sahneler barındırmaktadır. Bu film ile bir yandan genel olarak fordizmin fabrika sistemi gözler önüne serilirken, diğer yandan klasik yönetim yaklaşımının çalışana bakış açısı olan makinenin bir parçası olarak insan, Fayol'un ortaya attığı denetim alanı, yönetim alanı ve yönetim birliği kavramları da öğrenciye görsel olarak aktarılabilir.

Yönetim bilimi kavramlarını somutlaştırma açısından kullanılabilir diğer bir film, Karınca Z'dir. Karınca Z'de işbölümü, doğumundan hemen sonra bebek karıncaların işçi ve asker karınca olarak ayrıştırılmasında kendini göstermektedir. Böylece doğumda yapılan işbölümü sonucunda her karınca ne olarak ayrıştırılırsa o işi yapmak zorundadır. Karınca Z ise bu işbölümünden mutlu değildir, fiziksel olarak bir işçi olmaya kendini uygun görmediği gibi düşünsel olarak da yerini kabullenememektedir ve filmin başlangıcında şu soruyu sorar: "herşeyi koloni için mi yapmalıyım? Peki ya benim ihtiyaçlarım?" Karınca Z, diğer karıncalar gibi var olduğu konumu kabullenmemekte ve konumuna eleştirel yaklaşmaktadır. Karınca Z'nin işçi karıncaların dans ettiği sahnede diğer karıncalardan farklı dans etme şekli, bütün karıncalar aynı şekilde dans ederken, onun işbölümünün yarattığı monotonlaşmaya karşı verdiği bir tepki olarak değerlendirilebilir.



İşbölümünün sonucu olarak ortaya çıkan ve yönetimin özünü oluşturan otorite, Karınca Z'de general karınca, kraliçe karınca ve prenses karınca Bala'da görünüm kazanır. Kraliçe karınca otoritenin doruk noktasındaki karıncadır ve bu pozisyonundan dolayı herkese emir verme hakkına sahiptir. Filmde General Mandible (general karınca), kendi çıkarı için yeni bir karınca kolonisi kurma planları yapan ve bu doğrultuda emirler veren bir otorite olarak yer almaktadır. Burada otorite olarak bahsettiğimiz üç (General karınca, kraliçe karınca ve prenses karınca) karınca hiyerarşinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Otoritenin kademeleşmesi ile oluşan hiyerarşik yapının en tepesinde kraliçe karınca, sonra da sırasıyla general ve prenses karınca gelmektedir.

SONUÇ

Çalışma ile varılan sonuç, yönetim bilimi öğretiminde teorik bilginin öğrencinin zihninde kalıcılılaştırılmasında filmlerin önemli birer araç olarak kullanılabilirliği. Filmler bir kez gösterildikten sonra dersin farklı konuları işlenirken tekrar film sahnelerine atıfta bulunulması daha önce öğrenilen teorik bilginin hatırlanmasına ve yeni öğretilen teorik bilgi ile önceki bilgi arasındaki bağlantının daha net kurulmasına yol açacaktır. Böylece öğrenci, edilgen olmaktan çıkarak dersin aktif bir aktörü olarak yer alacaktır.

KAYNAKÇA

- Ant Z, DVD, Dreamworks.
- Baransel, Atilla (1993), Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi, İstanbul: İşletme Fakültesi Yay.
- Billsberry Jon, Pauline Leonard, Julie Charlesworth (2012). Die another day: teaching with film and television in the management classroom. İçinde Jon Billsberry, Pauline Leonard, Julie Charlesworth (Ed.), Moving images: effective teaching with film and television in management, USA: IAP Publishing, ix-xxvii.
- Champoux J. E. (1999). Films as a teaching resource. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 8, No. 2, 206-217.
- Chaplin Charlie, Modern Zamanlar, DVD, Mars Production.
- Factory City – EUPA, <https://www.youtube.com/watch?v=xMm-YMO5H7o>, Son erişim tarihi, 05.08.2016.
- Fayol Henri (1939). Sınai ve umumi işlerde idare. (Çev.) Asım Çalıklıoğlu, İstanbul: İnhisarlar Matbaası.
- Fişek Kurthan (1979). Yönetim, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Hassard John S., David Buchanan (2009). From Modern Times to Syriaana: feature films as research data. İçinde David A. Buchanan ve Alan Bryman (Ed.), *The sage handbook of organizational research methods*. London: Sage Publications, 620-636.
- Huczynski Andrzej, David Buchanan (2004). Theory from fiction: a narrative process perspective on the pedagogical use of feature film. *Journal of Management Education*, Vol.28, No.6, 707-726 .
- Lang Fritz (1927). Metropolis. DVD.
- Mega Fabrikalar – Lexus. <https://www.youtube.com/watch?v=xecxYFdaKak>, Son erişim tarihi, 05.08.2016.
- Mega Fabrikalar – Vestel City. <https://www.youtube.com/watch?v=-Nmf2Ky3iFo>, Son erişim tarihi, 05.08.2016.
- Parlak Bekir (2011). Kamu yönetimi sözlüğü. Bursa: Mkm Yay.
- Ritzer George (2011). Toplumun Mcdonaldlaştırılması. (Çev.) Süer Kaya, İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Simon Herbert (1956). İdaredeki atasözleri. (Çev.) Mümtaz Soysal, SBF Dergisi, C.11, S.4, 85-109.
- Taylor F. W., (1919). *The principles of scientific management*. New York: Harper&Brothers Publishers.
- Weber Max (1995). Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı. (Çev.) Özer Ozankaya, Ankara: İmge Yay.
- Yaşadığımız Yüzyıl – 3, <https://www.youtube.com/watch?v=qGnzJGLxgSw>, Son erişim tarihi, 05.08.2016.

EKLER**EK 1** Yönetim Bilimi Anabilim Dalı Derslerinde Kullanılabilecek Filmler

Film Adı	Kullanılabileceği konu başlığı
Modern Zamanlar Karınca Z Yaşadığımız Yüzyıl - 3 Metropolis	Klasik Yönetim Kuramı İnsan İlişkileri Okulu Temel yönetim bilimi kavramları
Factory City – EUPA Mega Fabrikalar – Lexus Mega Fabrikalar – Vestel City	Sistem Yaklaşımı Durumsallık Yaklaşımı TKY

