



ArticleHistory:

Received
07/08/2023
Accept
14/09/2023
**Available
online**
15/09/2023

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3449>

**"THE MENU" MOVIE ANALYSIS WITHIN THE SCOPE OF
MOBBING IN FOOD AND BEVERAGE ESTABLISHMENTS**

**YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE MOBBİNG KAPSAMINDA
"THE MENU" FİLM ANALİZİ**

Asuman Pekyaman¹
Ayfer Kocabaş²

Abstract

This study aims to analyze mobbing, which is frequently encountered in food and beverage establishments, through symbols, visual elements and cinematic language. Within the scope of the analysis, the movie "The Menu" was analyzed with semiotics technique and it was revealed how the mobbing phenomenon was conveyed through various visual symbols and scenes. The movie "The Menu" symbolizes the mobbing problem encountered in food and beverage businesses with the story that takes place in the kitchen of a luxury restaurant. In the movie, the atmosphere of the kitchen symbolizes the predicament and stress experienced, and the facial expressions and body language of the characters show the psychological effects that mobbing can create. As a result of the analysis, indicators such as humiliation, revenge, harassment, show of power and being driven to suicide as a result of pressure were found in the movie The Menu. In addition, the symbols in the film reinforce the mobbing phenomenon and emphasize the balance of power in the work environment. For example, the preparation and presentation stages of the meals in the movie represent the competition and pressure between the employees, and the knives and similar equipment used represent the threat elements of mobbing.

Keywords: Mobbing, Food and Beverage Businesses, Cinema, Semiotics Theory

¹ Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, asumpkyaman@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6934-0930

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı, kocabasayfer2@gmail.com, ORCID: 0009-0003-6146-0764

Özet

Bu çalışma, yiyecek içecek işletmelerinde sıklıkla karşılaşılan mobbing davranışlarını görsel öğeler, simgeler ve sinema diliyle incelemeyi amaçlamaktadır. Analiz kapsamında “The Menu” filmi göstergebilim tekniği ile incelenmiş ve mobbing olgusunun çeşitli görsel semboller ve sahneler aracılığıyla aktarımının nasıl sağlandığı ortaya konulmuştur. “The Menu” filmi, yiyecek içecek işletmelerinde karşılaşılan mobbing problemini, lüks bir restoranın mutfağında yaşanan öyküsüyle simgelemektedir. Filmde mutfağın atmosferi yaşanan çıkmaz ve stresi simgelediği gibi, karakterlerin yüz ifadeleri ve beden dilleri de mobbingin yaratabileceği psikolojik etkileri göstermektedir. İnceleme sonucunda The Menu filminde aşağılama, intikam, taciz, güç gösterisi ve baskı sonucu intihara sürüklenme gibi göstergelere rastlanılmıştır. Ayrıca filmde yer alan semboller ise mobbing olgusunu pekiştirmekte ve çalışma ortamındaki güç dengelerini vurgulamaktadır. Örneğin, filmde yemeklerin hazırlanma ve sunum aşamaları çalışanlar arasındaki rekabet ve baskı unsurlarını, kullanılan bıçak ve benzeri ekipmanlar ise mobbingin tehdit unsurlarını temsil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yiyecek İçecek İşletmeleri, Sinema, Göstergebilim Kuramı

GİRİŞ

Yaşamın olağan akışı içinde, tarihin çeşitli dönemlerinde değişik toplumsal uygulamalar yaşanmış ve insanlar arasındaki ilişkiler, çalışma biçimleri, yaşam tarzları, eldeki olanaklar ve sınırlamalar doğrultusunda değişim yaşamıştır. Dolayısıyla tarih boyunca insanların belirleyici olduğu her durumda olduğu gibi iş hayatında da çatışmanın kaçınılmaz olduğu durumlar söz konusu olabilmektedir. Bireyler arasındaki sıradan çatışma durumundan farklı olarak sistemli bir yıldırma davranışı olan mobbing, aylarca belki de yıllarca süren geniş bir sürece yayılan, başta stres olmak üzere birçok olumsuz etkiye yol açan ve işten ayrılma isteğini yükselten bir sorundur (Baillien vd., 2017:873). Mobbing, işyerlerinde çalışanlar tarafından rahatsızlık verici, ahlaka aykırı, sistematik sözler ve davranışlarla karşısındaki kişilerin rahatsız edilmesidir. Mobbing, genellikle hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde ve denetimin yetersiz olduğu organizasyonlarda, güçlünün astlarına uyguladığı psikolojik baskıdır (İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu,2011:3).

Yiyecek ve içecek işletmeleri, faaliyet gösterdikleri toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hizmet veren, insan emeği ile kazanç sağlamayı hedefleyen kuruluşlardır. Dolayısıyla yiyecek içecek işletmelerinin bir hizmet sektörü olduğu ve yaşanan krizlerden hızlı şekilde etkilenebilen bir yapıya sahip olduğu dikkate alındığında yıldırma boyutunun yüksek olacağı öngörülmektedir. Mobbing, çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarının düşmesine yol açarak üretkenliği azaltabilir, işletmelerdeki barışçıl ortamın zedelenmesine ve istifalara neden olarak işgücü devir hızının artış göstermesine yol açabilir. Özellikle işgücü ağırlıklı sektörlerde çalışan değişim oranının yüksek olması arzu edilmemekle birlikte, bu durum hizmet içi eğitimlerin artmasına ve zaman kaybına sebebiyet verebilir (Koluman ve Şahingöz, 2019:301).

Yiyecek içecek işletmelerinde yaşanan bu mobbing davranışları sadece mutfakta kalmayıp dizi ve filmlerde de karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki teknolojinin her geçen gün daha da geliştiği bir zamanda dizi ve film izleyebileceğimiz birçok dijital platform ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da ilk gösterimini 10 Eylül 2022’de Toronto Uluslararası Film Festivali’nde yapan ve daha sonra dijital platformlarda yayınlanan “The Menu” filminin yiyecek içecek işletmelerinde yaşanan mobbing kapsamında incelenmesi amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mobbing Kavramı

Mobbing terimi İngilizcedeki “mob” kökünden türemiştir, yoğun şiddet içeren dengesiz ve yasadışı bir topluluk anlamına gelmektedir (Tınaz, 2013:7). Kavram olarak, bilhassa Amerika ve Avrupa olmak üzere oldukça ilgi çeken konu başlıklarının başında gelen

mobbing, psikolojik yıldırma, baskı, psikolojik şiddet, kuşatma, rahatsız etme ve taciz gibi anlamları içermektedir (Atman, 2012:159).

Mobbing kavramı tarihte ilk kez 1966 yılında hayvan hareketlerini araştıran etolojist Konrad Lorenz öncülüğünde ortaya atılmıştır (Davenport vd., 2008:3). Bu bağlamda Konrad Lorenz, kuş davranışlarının ele alındığı eserinde, gözlemlerinin kuşların bir araya gelerek kendilerinden daha zayıf ya da değişik görünümlü bazı türleri dışladıkları yönünde olduğunu belirterek, kuşların sergilediği davranış biçimini mobbing terimiyle ifade etmiş ve bunun ardındaki mantığı basit bir yaşam sürdürme içgüdüüne dayandırmıştır (Lorenz, 1966; akt İnan, 2023:2).

Mobbing kavramı ülkemizde daha çok çalışanın yıldırılması amacı ile sistematik, devamlılık arz eden bir biçimde bireyin benliğine yönelik yapılan psikolojik ve hatta fiziki olarak şiddet içeren davranış biçimlerini tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011:7).

Mobbing Nedenleri

Mobbing davranışının nedenlerine bakıldığında kişisel, kurumsal ve sosyal faktörlerden ötürü gerçekleştiği ileri sürülmüştür (Zapf, 1999:75). Kişisel faktörler ele alındığında yapılan çalışmalar, mobbing kurbanlarının çoğunlukla dürüst, becerikli, özgüvenli, girişimci, sosyal, donanımlı, insanları ve olayları değil fikirlerini ele almayı seven kişiler olduğunu göstermektedir. Kurbanlar genellikle üst pozisyonlarda bulunanlara tehlike arz ettikleri için seçilmektedir. Dolayısıyla kendi davranış biçimlerini inceleyebilen, karşısındaki kişinin duygu ve davranışlarını üst düzeyde algılayabilen, yenilikçi fikirler üretebilen, dünyayı farklı açılardan yorumlayabilen, esnek, duyarlı ve duygusal zekâsı yüksek kişilerin mobbinge karşı daha savunmasız oldukları belirtilmektedir (Çukur, 2016:105). Bunun yanı sıra kimi çalışmalarda mobbing uygulayanların kişilik yapılarının kötü olduğu, kendilerini yöneticilik pozisyonunda gördükleri için buna hakları olduğunu düşündükleri, abartılmış benmerkezci ve narsist bir kişiliğe sahip oldukları belirtilmekte olup, söz konusu niteliklerin de mobbing nedeni olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca mobbing uygulayanların geçmişte kötü bir çocukluk yaşamış olmalarının, toplumsal ve ailevi yönden yoğun baskı altında kalmalarının ya da üstesinden gelemeyecekleri türlü olayların mağduru olmalarının da etkili olduğu ifade edilmektedir (Atman, 2012: 164).

Toplumların sahip olduğu sosyal, ahlaki ve ekonomik varsayımlar kurumlara da etki etmekte olup, iş yaşamında yaşanan mobbing olaylarının gerçekleşme oranı da bu varsayımlardan doğrudan etkilenmektedir (Çukur, 2016:18). Bölgesel göç, dışlanma, özgüvensizlik, istihdamda liyakate yeterince değer verilmemesi ve eş dost etkileşimi mobbing faaliyetlerini güçlendiren bir altyapı hazırlamaktadır. Bununla birlikte değişen toplumsal düzen, giderek artış gösteren sosyal karmaşa, kaygı ve istikrarsızlık son yıllarda organizasyon-çevre ilişkileri kapsamında işyerinde mobbing eylemlerini tetikleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kök, 2006:439).

Mobbing Süreci ve Etkileri

Mobbing süreci bireylere, örgütlere, milli ekonomiye ve topluma önemli hasarlar verebilmektedir. Bununla birlikte bu sürecin kişilerin ruh ve beden sağlığı açısından da ciddi sonuçları olabilmektedir. Öyle ki kişilerin bunalıma girmesine ve intihara bile sürüklenmesine neden olmaktadır (Kaya, 2015:81).

Mobbing süreçlerinde mağduru en çok etkileyen unsur, uygulanan psikolojik şiddetin sıklığı, tekrar edilmesi ve uygulama süresidir. Mobbing ne kadar büyük ve süresi ne kadar uzun olursa yaratacağı etki de o kadar büyük olur. Kişilerin psikolojik şiddete tahammül düzeyleri birbirinden farklıdır. Örneğin bir kişi için katlanılabilir olan bir durum, bir başkası için ciddi hasara ve ruhsal zedelenmeye yol açabilir. Bu sık ve uzun süreli davranışlar, işyeri ortamındaki gerilimin sebep olduğu en ağır ve ciddi yıkım biçimlerinden biridir. Uzun süreli mobbing davranışı kurbanın psikolojik, fiziksel ve sosyal yaşamını negatif yönde etkilemektedir (Yüçetürk, 2005:102).

Mobbing Türleri

Mobbing, özel ya da kamusal fark etmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilir ve çalışanlardan herhangi biri mobbing kurbanı olabilmektedir. Mobbing, işletmenin benimsediği organizasyon yapısı ve hiyerarşik düzene göre yatay ya da dikey biçimde gerçekleşebilir (Işık, 2007:43). İş ortamlarında üst düzey çalışanlardan alt düzey çalışanlara veya alt düzey çalışanlardan üst düzey çalışanlara uygulanan psikolojik şiddete dikey veya “hiyerarşik şiddet”, statü bakımından eşit kişiler arasında yaşanan psikolojik şiddete ise “yatay şiddet” denir (Tınaz, 2006:116). Çalışma ortamlarında mobbing; çalışanı gereğinden fazla çabalama suçlamak, devamlı hatalarını hatırlatmak, meslektaşları veya müşterilerin karşısında aşağılamak veya hakaret etmek, çalışanın akıl sağlığı ile ilgili çıkarımlarda bulunmak, iş hakkındaki görüşlerini ifade etmesine izin vermemek, performansıyla ilgili ciddi eleştiriler yapmak şeklinde örneklendirilebilir.

Yiyecek İçecek İşletmelerinde Mobbing

Yiyecek ve içecek işletmeleri, faaliyet gösterdikleri toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hizmet veren, insan emeği ile kazanç sağlamayı hedefleyen kuruluşlardır. Hizmetin üretim aşamasından sunumuna kadar geçen süreçte insanın sahip olduğu güç, bilgi ve beceri gibi birçok öğeden yararlanır (Koluman ve Şahingöz, 2019:2). Dolayısıyla mutfak bölümü gibi oldukça zor alanlarda elverişli çalışma şartlarının sağlanmasının yanı sıra çalışanların manevi açıdan da sağlıklı olmasına önem verilmelidir. Aksi durumda iş yerlerinde sıklıkla karşılaşılan mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilir.

Yiyecek içecek işletmelerinin bir hizmet sektörü olduğu ve yaşanan krizlerden hızlı şekilde etkilenebilen bir yapıya sahip olduğu dikkate alındığında yıldırma boyutunun yüksek olacağı öngörülmektedir (Yüçetürk, 2003:23). Mobbing, çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarının düşmesine yol açarak üretkenliği azaltabilir, işletmelerdeki barışçıl ortamın zedelenmesine ve istifalara neden olarak işgücü devir hızının artış göstermesine yol açabilir. Özellikle işgücü ağırlıklı sektörlerde çalışan değişim oranının yüksek olması arzu edilmemekle birlikte, bu durum hizmet içi eğitimlerin artmasına ve zaman kaybına sebebiyet verebilir (Çalışkan ve Tepeci, 2008:136).

Literatürde yiyecek içecek işletmelerinde yaşanan mobbing olgusunun araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; Çalışkan ve Tepeci (2008:146) mobbing davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilerinin bulunduğunu saptamışlardır. Mobbing kapsamındaki unsurlardan sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, cinsel taciz ve saygınlığa yönelik saldırılar çalışanların işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Aydın & Özkul (2007:182) yaptığı çalışmada 427 otel çalışanından 117'sinin mobbing davranışına maruz kaldığını tespit etmiştir. Ayrıca bunun nedeni olarak çalışanların organizasyondaki pozisyonları ve cinsiyetleri başta olmak üzere çeşitli sebepler belirtilmiştir. Çalışanların işletmedeki pozisyonları ve bu pozisyonlarını sürdürmeleri açısından, bilhassa sezonluk hizmet veren otel işletmelerinde karşılaştıkları güçlükler ve turizm sektöründeki yüksek işgücü devir hızı, çalışanların psikolojik şiddete uğramalarına neden olabilmektedir. Arslan (2016:69) tarafından otel işletmelerindeki şiddet üzerine yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, çalışanların yaklaşık yarısının işletmedeki hizmetleri süresince fiziksel, duygusal, sözlü veya cinsel şiddet davranışlarından birine maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Söz konusu otellerde bilhassa psikolojik şiddet ve yıldırma (mobbing) sorunlarıyla karşılaşıldığı saptanmıştır. Otel işletmelerinde şiddet eylemlerinin çoğunlukla yöneticilerden ve müşterilerden kaynaklanması da araştırmanın önemli bir bulgusu olarak göze çarpmaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde; yiyecek ve içecek sektörünün çalışma koşullarının yoğun olması, süre baskısı gibi nedenlerle çalışanlarda artan rekabet ve stres ortamı söz konusudur. Karşılaşılan olumsuzluklar işyerinde mobbing yaşanma ihtimalini artırabilmektedir. Dolayısıyla mobbing durumu çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını negatif yönde etkileyebilmekte, iş tatminini düşürebilmekte ve iş verimliliğini azaltabilmektedir.

YÖNTEM

Sinema, içerdiği sinematik anlatım sayesinde toplumsal yapının aktarılmasında etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda sinemada toplumsal yaşamın unsurlarına yönelik değerler, anlamsal kurgular yoluyla birbirinden farklı biçimlerde aktarılmaktadır. Özellikle sanatsal yapılar içerisinde ele alınan bu anlamsal kurgular, kişilerin karşılıklı değerlendirmeler yapmasına ve gizli anlamların çözümlenmesine fırsat vermektedir (Rifat, 2019:21).

Bu çalışmada yiyecek içecek işletmelerindeki mobbing davranışını ele almak amacıyla “The Menu” filmi göstergebilim (semiyotik) kuramı ile analiz edilmiştir. Konuyla ilgili alan yazında, bu analiz yöntemi için araştırmacılar tarafından farklı yöntemler geliştirildiği görülmektedir. Çalışmada bu yöntemlerden Roland Barthes’ın düz anlam ve yan anlam tekniği kullanılarak gösterge, gösteren ve gösterilen arasındaki ilişkiler çözümlenmiştir (Barthes, 1979:22). Göstergebilim, “kendisinden başka bir şeyi temsil eden ve dolayısıyla temsil ettiği şeyin yerini alabilen herhangi bir biçim, nesne, olgu vb.” anlamına gelmektedir (Akerson, 2006:13). Göstergebilim kuramında göstergeler, iletişimde kullanılan kavramsal birer araç ve yapı taşı niteliğindedir. Sözelimi, bir sözcük, ses, görüntü şeklindeki bir gösterge, olduğundan başka bir anlama gelebilen bir anlam birimidir (Prater, 2004:52).

BULGULAR

The Menu filmi, ilk gösterimini 10 Eylül 2022’de Toronto Uluslararası Film Festivali’nde yapmış ve 18 Kasım 2022’de Searchlight Pictures tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde gösterime girmiştir. Filmde Ralph Fiennes, Anya Taylor-Joy, Nicholas Hoult ve Janet Mc Teer gibi yetenekli oyuncular oynamaktadır (IMDB, 2022). Filme dair betimsel bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. The Menu Filminin Künyesi

Orijinal Adı	Türkçe Adı	Vizyon Yılı	Süre	Yönetmen	Tür
The Menu	Menü	2022	1 saat 47 dakika	Mark Mylod	Gerilim, Korku, Komedi

Kaynak: IMDB, 2022.

Filmde yer alan başlıca karakterler ve karakterler hakkındaki çözümlenmeler aşağıda yer almaktadır.

Şef Slowik (Ralph Fiennes): Ünlü bir fine-dining restoranı olan Hawthorn’u işleten dünyaca ünlü bir aşçıdır. Bir zamanlar hamburger yaparak geçimini sağlayan yetenekli aşçı şimdilerde kariyerinin zirvesindedir. Ancak artık müşterileri yemekle ilgilenmemektedir ve bu durum kendisini epeyce etkilemektedir. Yıllardır süren çalışmalarından sonra yorgun ve tükenmiş bir şekilde kendisini, ekibini ve müşterilerini öldürmeye karar verir. Bunun için özel bir menü tasarlamış ve bu menüyü sunacağı müşterileri de kendisi belirlemiştir. Menüde yer alan yemekler aslında geçmişiyile bağlantılı bir şekilde tasarlanmıştır. Slowik’in ekibi her ne kadar yetenekli ve ona bağlı olsalar da bu durum onun için yeterli değildir. Bu yüzden ekibine sürekli baskı ve mobbing uygulamaktadır.

Elsa (Hong Chau): Şef Slowik’in en sadık personelidir. Kendisini Slowik’e adamıştır ve ne kadar anlamsız ya da önemsiz olursa olsun onun her söylediğine uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Jeremy Louden (Adam Alderks): Mesleğinde uzmanlaşmak için çok çalışan ama Slowik’in seviyesine erişemeyeceğini anlayınca umutsuzluğa kapılan bir şef. Yıllarca çok çalışmasına rağmen Slowik’e denk olamadığı için kendisini öldürür.

Katherine Keller (Christina Brucato): Slowik tarafından taciz edilen ve şefin son menüsünü hazırlamakla yakından ilgilendiği ortaya çıkan bir aşçı yardımcısıdır.

Margot (Anya Taylor-Joy): Margot Hawthorne'a Tyler'in randevusu için gelen ancak nitelikli yemeklerle ilgilenmeyen bir kadındır. Tyler ya da diğer konuklar gibi seçkin bir işi yoktur ve yoksulluk içinde bekar annesinin karavanında büyümüştür. Yemeğin sınıfsal imaları karşısında, bunu tamamen dramatik bir gösteri olarak gören Lillian dışındaki herkesten daha duyarlıdır.

Tyler (Nicholas Hoult): Şef Slowik'in büyük hayranı ve onun yemeklerinden birini tadabilmek için her şeyi yapabilecek bir kişidir. Yemeklerle olan ilgisi her şeyden daha fazladır ve çevresinde olup biten korkunç şeyler pek umrunda değildir. Başlangıçta sadece tuhaf, iyi niyetli ve biraz da kibirli bir aşçı gibi görünmektedir. Daha sonra Şef Slowik, Tyler'in o akşam ne olacağını her zaman bildiğini ve sadece gerçek bir ölüm tuzağına gelmekle kalmayıp, sırf kendisi de katılabilmek için Margot'u peşinden sürüklediğini ortaya çıkarır. Başka bir deyişle, Hawthorne'u kendi başına deneyimleyebilmek için masum bir insanı ölüme sürüklemeye hazırdır.

Lillian Bloom (Janet Mc Teer): Hawthorne'u dünyaya tanıtan bir yemek eleştirmenidir. Her tabakta kendince yanlış bir şeyler bulur. Jeremy'nin önünde intihar etmesine rağmen, ölümünün bir kurmaca olduğu ve her şeyin bir tiyatrodan ibaret olduğunu konusunda ısrar etmeye çalışır.

Richard (Reed Birney): Hawthorne'u defalarca ziyaret etmiş varlıklı bir kişidir. Evli olmasına rağmen eşini birçok kez aldatmıştır. Jeremy'nin ölümünden sonra restorandan çıkmak ister ancak Elsa buna izin vermez. Israrcı bir şekilde davranarak sol elinin yüzük parmağının kesilmesine neden olur.

Anne (Judith Light): Richard'ın eşi ve restoranın bir diğer müdavimidir. Eşinin onu aldattığının farkındadır fakat bu durumu pek önemsememektedir. Cana yakın ve soğukkanlı bir kişidir.

Ted (Paul Adelstein): Lillian'ın editörü ve konuğudur. Anne ve Felicity gibi konukların aksine, Lillian ile olan ilişkisi haricinde çok az kimliği bulunmaktadır. Lillian'ın yorumları ne kadar alaycı, acımasız ya da bariz bir şekilde yanlış olursa olsun, her şey hakkındaki fikirlerini anında onunkilere uyacak şekilde gözden geçiren bir kişidir.

Filmin Konusu

The Menu filmi, yiyecek ve içecek işletmelerinde gerçekleşen bir gerilim ve dram filmidir. Film, lüks bir restorandaki mutfak personelinin yaşadığı rekabeti ve aralarındaki ilişkiyi konu almaktadır. Olaylar, oldukça popüler ve başarılı bir restoranda yaşanmaktadır. Restoranın ortamı büyük hedeflerle donatılmıştır ve bunun yanı sıra stres ve baskı ortamına da zemin hazırlamaktadır. Mutfak ekibi, bünyesinde çeşitli karakterleri barındıran, yetenekli ve donanımlı kişilerden oluşmaktadır. Film, mutfak ekibi arasındaki rekabet ortamını ve örgüt dinamiğini gözler önüne sermektedir. Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinde küçük düşürme, aşağılama ve kıskanma gibi mobbing uygulamaları yer almaktadır. Hikâyenin odağında ise restoranın hazırladığı yeni bir menünün ortaya çıkarılması yer aldığı için süreç daha da karmaşık bir hal almaktadır. Hikâyenin gelişiminde karakterlerin bireysel çekişmeleri, geçmişleri ve arzuları da belirleyici olmaktadır. Öyle ki zaman içerisinde çalışanlar arasındaki rekabet giderek tehdit boyutuna ulaşmaktadır. The Menu, yiyecek içecek işletmelerindeki olumsuz çalışma koşullarını, yaşanan rekabetleri ve insan ilişkilerini çarpıcı bir dille anlatan etkileyici bir filmidir.

Filmde Yer Alan Mobbing Sahneleri

Bir zamanlar hamburger yaparak geçimini sağlayan yetenekli Şef Slowik, şimdilerde kariyerinin zirvesindedir. Fakat artık müşterileri yemekle ilgilenmemektedir ve bu durum kendisini epeyce etkilemektedir. Uzun yıllar çalışmanın vermiş olduğu yorgunluk ve tükenmişlik sonucunda kendisini, ekibini ve seçilmiş müşterilerini öldürmek amacıyla özel bir akşam yemeği düzenler. Bunun için özel bir menü hazırlamış ve bu menüyü sunacağı müşterileri de kendisi belirlemiştir. Menüde yer alan yemekler aslında geçmişleriyle bağlantılı bir şekilde tasarlanmıştır. Slowik, ekibi her ne kadar yetenekli ve ona bağlı olsalar da bu onun için yeterli değildir. Bu yüzden ekibine sürekli baskı ve mobbing uygulamaktadır. Filmde yer alan mobbing sahneleri aşağıda yer almaktadır.

Resim 1. Mutfak Ekibi

GÖSTERGELER		
Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Mutfak	Mutfak ekibi	Kontrol etmeyi seven bir şef

Düz Anlam: Şef Slowik ve mutfak ekibi

Yan Anlam: Slowik tek bir hareketiyle tüm mutfak ekibini tıpkı bir asker gibi sıraya dizmektedir. Mutfak ekibi işini çok iyi yapan, kurallara ve çalıştığı işletmeye bağlı insanlardan oluşmaktadır. Slowik'e saygısızlık yapmamak için onun her istediğini yapmaktadırlar. Ancak Slowik bu durumu onlara karşı aşırı baskı yaparak kullanmaktadır.

Turizm endüstrisi insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bir endüstridir. Mutfak bölümleri ise turizm işletmelerinde gerek çalışma alanları gerekse de iş koşullarından kaynaklı olarak içerisinde birtakım psikososyal riskler bulundurmaktadır. Bu psikososyal riskleri, iş yükü artışı, fazla mesai saatleri ve düzensiz çalışma, rol belirsizlikleri, iş güvencesinin olmaması, yönetici ve diğer kişilerle olan kötü ilişkiler gibi örneklendirmek mümkündür. Turizm endüstrisinde çalışma koşullarındaki yaşanan veya yaşanabilecek olan psikososyal riskler çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir (Taştan ve Göksal, 2020, s.1021).

Resim 2. Dağınıklık

GÖSTERGELER		
Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Ceset	Menünün bir parçası	Baskılara dayanamayıp intihar eden bir kişi

Düz Anlam: Menünün sıradaki yemeğini (dağınıklık) Jeremy hazırlamıştır. Slowik onu yanına çağırır ve müşterilerin önünde katkılarından dolayı teşekkür ederek yanağından öper, bu durumun menünün bir parçası olduğunu söyler ve ardından Jeremy silahla kendini öldürür.

Yan Anlam: Jeremy, uzun yıllardır Şef Slowik ile birlikte çalışmaktadır. Hayatındaki tek amacı; onun takdirini kazanmak ve onun başarı seviyesine yükselebilmektir. Her ne kadar başarılı bir aşçı olsa da Slowik ona sürekli baskı kurarak mükemmel olamayacağını ve asla kendisi gibi başarılı bir şef olamayacağını dile getirir. Jeremy, bu baskılara daha fazla dayanamaz ve umutsuzluk içerisinde intihar eder.

Bu sahne; psikolojik yıldırma yöntemlerinden biri olan, çalışanın yeterliğine saldırı olarak nitelendirilebilir. Bu yöntemde, insanların imajını, mesleki ahlakını ve yeterliğini küçültücü davranışlar söz konusudur. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman bu aynı zamanda o kişiye güvenilemeyeceği anlamına da gelmektedir. Algılamalarına göre eğer onlara güvenilmiyorsa yaptıkları iş değersizdir ve kendileri de değersiz hale gelirler. Sonuç, “benlik” duygusunun kaybı olmaktadır (Çalak, 2017, s.23).

Resim 3. Adamın Ahmaklığı



GÖSTERGELER		
Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Yemek	Yengeç, mayalı yoğurt suyu, kurutulmuş deniz yosunu, umeboshi	İntikam duygusu

Düz Anlam: Menüde yer alan bir diğer yemek “adamın ahmaklığı”dır. Bu yemeği mutfaktaki kadın aşçılardan Katherine tasarlamıştır.

Yan Anlam: Katherine işe ilk başladığı zamanlarda defalarca Slowik’in tacizine maruz kalmıştır. Bu duruma karşı koymuş ve işten kovulmayı beklediği bir anda Slowik onu işten kovmamış ve bir daha rahatsız etmemiştir. Ancak Katherine yaşadıklarından dolayı içinde bir öfke beslemektedir. Bu yemeği de Slowik’e hitaben hazırlamıştır. Yemeği müşterilere sunduktan sonra intikam almak için mutfak makasını Slowik’in bacağına saplamıştır.

Tacize uğrayan işgörenlerde, tacize bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları ve psikolojik problemler hem çalışan bireyleri hem de işletmeleri zor durumda bırakmakta, bireyler açısından işe yönelik bağlılık azalırken işletmeler açısından da faaliyet gösterilen sektörlerde rekabetçilik azalmaktadır. Taciz sebebiyle bireylerin, iş tatmin düzeyleri ortadan kalkmakta ve işten ayrılma niyetleri baskın bir düşünce haline gelmektedir. Psikolojik açıdan da anksiyete ve depresyon gibi strese bağlı reaksiyonlar ve sağlık açısından baş ağrıları, gastrointestinal bozukluklar (reflü, ülser vb.) ve uyku problemleri gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Öz ve Dönmez, 2020, s. 3845).

Resim 4. Tyler'in Saçmalığı

GÖSTERGELER

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Yemek	Az pişmiş kuzu	Küçümseme

Düz Anlam: Menüde yer almamasına rağmen Tyler tarafından hazırlanan yemek.

Yan Anlam: Kendisini yetenekli bir aşçı olarak gören Tyler, olacaklardan haberdar olmasına rağmen konuk listesinde yer almayan bir kadınla restorana geldiği için ve kibirli davranışlarından dolayı Slowik ona bu yemeği yaptırır. Bu esnada Tyler'ı alaycı ifadelerle küçümseyerek paniklemesine neden olur ve ortaya bu yemek çıkar. Yemeğin tadına bakıp rezalet olduğunu söyler. Tyler bu olay sonrasında mutfağı terk eder ve kendini asarak öldürür. Çünkü Slowik'in büyük hayranıdır ve kendini ispatlamak için bu fırsatı değerlendiremediğini düşünür.

Bu sahnedeki durum narsist kişilik özelliğinin bir göstergesi olup narsist bireyin temel özelliği sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusudur. Narsist kişiler, aşırı bir şekilde hissettiği öz güven duygusunu koruyabilmek için sürekli takdir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını ister. Bekledikleri hayranlığı ve takdiri kendilerine göstermeyen bireylere karşı acımasız olabilirler. Örgütteki diğer çalışanların daha yetenekli olması onları korkutur (Çalac, 2017, s. 26-27).

SONUÇ

Yiyecek içecek işletmeleri, içerisinde buldukları toplumun maddi ve manevi gereksinimlerini karşılamak üzere faaliyet gösteren ve insan işgücü ile kar elde etmeyi amaçlayan kuruluşlardır. Buradan hareketle yiyecek içecek işletmelerinin bir hizmet sektörü olması ve karşılaşılan krizlerden kolaylıkla etkilenebilecek bir profile sahip olması nedeniyle mobbing unsurunun fazla olması öngörülmektedir. Yiyecek içecek işletmelerinde görülen bu mobbing uygulamaları sinema ve dizilerde göstergelerle aktarılmaktadır. Bu doğrultuda "The Menu" filminde yer alan sinematik göstergeler ve sahneler incelenerek, ilgili göstergelerin düz ve yan anlamları açıklanmıştır. The Menu filminin bulguları incelendiğinde menüde yer alan yemeklerin altında yatan anlamların olduğu ve rastgele tasarlanmadığı görülmektedir. Dolayısıyla filmde yer alan yemekler yaşanan baskıların, tacizlerin birer göstergesi olarak kullanılmıştır. İnceleme sonucunda "The Menu" filminin yiyecek içecek işletmelerindeki mobbing olgusunu oldukça başarılı biçimde aktardığı görülmüştür. Karakterlerin yaşadığı rekabet, gerilim ve baskının ise mobbing davranışlarını nasıl ortaya çıkardığı belirgin bir şekilde görülmüştür. Göstergebilim yaklaşımıyla filmin sembolleri ve görsel dili analiz edilmiş ve mobbing temalarının altında yatan anlamlar çözümlenmiştir.

İlgili yazın incelendiğinde mobbing davranışının kontrol etmeyi seven, iktidar açlığı çeken, korkak ve geçmişinde problemler yaşayan kişiler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmada da mobbing davranışını uygulayan kişilerin benzerlik

gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı şekilde mobbing mağdurlarının da çalışkan, iş kurallarına bağlı, çalışma arkadaşları ile ilişkileri olumlu, dürüst ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda da mobbing uygulayanların ve mağdurların özellikleri kendi içinde benzerlik göstermektedir. Bulgulardan hareketle yiyecek içecek işletmelerinde yaşanan mobbing, kişilerde kalıcı problemlere hatta intihara kadar götüren bir davranış olarak tespit edilmiştir. Mobbing davranışı sonucunda işletmelerde sürdürülebilirlik sağlanamaz ve başarılı, nitelikli çalışanlar kaybedilebilir. Dolayısıyla yaşanan bu durum işletmeleri her anlamda zarara uğratmaktadır. İşletmeler bu durumları önlemek için mobbing davranışını önleyici stratejiler belirleyebilir, çalışanlar mobbing ve etkileri konusunda bilgilendirilebilir, işletmede bunun için ayrı bir bölüm oluşturulup çalışanların yaşadığı durumlar ilgili bölüme iletebilir.

"The Menu" filminde, yiyecek ve içecek işletmelerinde yaşanan mobbing olaylarının ne denli sarsıcı boyutlara ulaşabileceğine dair önemli bulgulara yer verilmektedir. Dolayısıyla söz konusu filmler; hem işletme sahiplerine hem de yöneticilere çalışanlarının manevi açıdan sağlığını gözetmeleri hususunda birer uyarı görevi üstlenmektedir. Bununla birlikte, bu konuda daha fazla bilinçlendirme yapılması ve işyerinde mobbingin önlenmesi gerekmektedir. İleride yapılacak çalışmalar, benzer temaları detaylı bir şekilde irdeleyerek işletmelerde mobbingin önlenmesi ve çalışma ortamlarının daha sağlıklı hale getirilmesi için neler yapılabileceğine yoğunlaşabilir.

KAYNAKÇA

- Akerson, F. E. (2006). Göstergebilime giriş. İstanbul: Multilingual.
- Arslan, E. (2016). Otel işletmelerinde işyeri şiddeti üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 3(1), 157-174.
- Aydın, Ş., ve Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 169-186.
- Baillien, E., Escartin, J., Brüt, C., ve Zapf, D. (2017). Towards a conceptual and empirical differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870-881.
- Barthes, R. (1979). Göstergebilim ilkeleri. (Çeviren, Vardar, B. ve Rifat, M.) Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Çalak, Aysun (2017), Turizm işletmelerinde psikolojik yıldırma (Mobbing), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Edirne.
- Çalışkan, O., ve Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 135-148.
- Çukur, C. (2016). Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta işyerinde psikolojik taciz (mobbing). Ankara: TBMM Basımevi.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P. (2008). Mobbing işyerinde duygusal taciz. (Çeviren, ÖnerToy, O. C.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Güngör, M. (2008). Çalışma hayatında psikolojik taciz. İstanbul: Derin Yayınları.
- IMDB. (2022). The Menu Filmi. [Online] <https://www.imdb.com/title/tt9764362/> [Erişim Tarihi: 05.19.2023].
- İnan, A. N. (2023). Beyaz yakalı kadın çalışanların işyerlerindeki mobbing (Yıldırma) Deneyimleri: Ankara'da Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Biçimleri, Tecrübe Ettikleri Etkiler ve Mobbing Algıları Üzerine Bir Nitel Araştırma,

- (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 43. İstanbul.
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2011). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Kaya, M. (2015). Mobbingin kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi* (97), 77-88.
- Koluman, A., ve Şahingöz, S. A. (2019). Yiyecek içecek işletmelerinde mobbing davranışına maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 298-311.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (16), 433-448.
- Öz, H., Dönmez, B. ve Akdağ, G. (2020). İş yerinde cinsel taciz ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkileri: Kadın mutfak çalışanları örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 3842-3854.
- Prater, A. D. (2004). An african american cultural critique of weight, race, gender and class using a semiotic analysis of queen latifah's film roles. (Master'a Thesis), Western Michigan University, USA.
- Rıfat, M. (2019). XX. yüzyılda dilbilim ve göstergebilim kuramları: tarihçe ve eleştirel düşünceler. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Taştan, Hülya ve Sinem Göksal, "turizm endüstrisinde çalışan mutfak personellerinin algıladıkları psikososyal risklerin tespit edilmesi: Mersin otellerinde bir araştırma", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2020, 8 (2), 1016-1032.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P., Gök, S., ve Karatuna, I. (2013). Sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: Yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? gerçek mi? 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar. 22-44.
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye'de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20(231), 97-108.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 70-85.