

Article Arrival Date
Date**23.04.2025****Article Published****20.06.2025****‘MONEYBALL’ FİLMİNİN ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİ KAVRAMLARI İLE
İNCELENMESİ****ANALYSIS OF THE MOVIE ‘MONEYBALL’ WITH ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY CONCEPTS****Neslihan Baykal Tuna¹, Doç. Dr. Meryem Karaaziz²**¹Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Corresponding
Author, Orcid: [0009-0001-9766-2996](https://orcid.org/0009-0001-9766-2996)²Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Orcid: [0000-0002-0085-612X](https://orcid.org/0000-0002-0085-612X)**Öz**

Bu çalışmada ‘Moneyball’ filmi örgütsel psikoloji kavramlarından yararlanılarak film analizi yöntemi ile incelenecektir. Film, Michael Lewis’ in 2003 yılında yazdığı kitaptan uyarlanmıştır. Filmin başkarakteri Billy, dibe vurmuş bir takım olan Oakland’ a tutku ile bağlı bir menajerdir. Küçük bir bütçeye sahip olan takımını şampiyonluğa taşıyamasa da, yönetim kurulunun tüm karşı çıkışlarına rağmen boyun eğmez, istatistiki verilerle idare ettiği takımına arka arkaya 20 maç kazandırır. Örgütsel psikoloji, psikoloji biliminin alt dallarından biri olan uygulamalı psikolojinin içinde yer alan ve çalışma etkinliğinin yapıldığı her çeşit örgütsel düzey için uygulamalı bilgi üretilen bir bilim dalıdır. Çalışma psikolojisinin ortaya çıkmasına Wundt’ un ABD’ li öğrencilerinin önemli katkıları olmuştur. İşlerin analiz yoluyla yapılması için yaratıcı teknikler geliştiren Taylor, alana katkı sağlamıştır. Yapılan literatür taramasında Moneyball filmi hakkında birçok farklı dilde kaynağa rastlanmış ancak Türkçe’ de çok fazla kaynağa rastlanmamıştır. Bu çalışmanın iş psikolojisi alanında literatüre kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel psikoloji , film analizi, iş analizi**Abstract**

In this study, the movie ‘Moneyball’ will be examined using the film analysis method, using organizational psychology concepts. It is adapted from the book written by Michael Lewis in 2003. The main character of the film, Billy, is a manager with passion for Oakland, a team that has hit rock bottom. Although he could not carry his team, which had a small budget, to the championship, he did not give in despite all the opposition from the board of directors and managed his team with statistical data and won 20 matches in a row. Organizational psychology is a branch of science that is part of applied psychology, one of the sub-branches of psychology, and produces applied knowledge for all kinds of organizational levels where work activities are carried out. Wundt’s American students made important contributions to the emergence of work psychology. Taylor who developed creative techniques for doing things through analysis, has contributed to the field. In the literature review, resources about the movie ‘Moneyball’ were

found in many different languages, but not many resources were found in Turkish. It is thought that that this study will be source for the literature in the field of organizational psychology.

Key Words: organizational psychology, film analysis, job analysis

1. GİRİŞ

Bu çalışmada, iş psikolojisi kavramları ‘Moneyball’ filmi üzerinden ele alınmaya çalışılmaktadır. Filmler 1950’ lerde psikanalizin ilgisini çekmeye başlamış, son yıllarda kongrelerde, sempozyumlarda ve psikoloji eğitimlerinde de film analizinin kullanılması ivme kazanmıştır (Terbaş, 2013).

Örgütsel psikoloji, 20. yüzyılın başlarında doğmuş, psikoloji biliminin kuramsal ve pratik bilgi birikimini, çalışma hayatını anlamak ve açıklamak amacıyla kullanan, yeni bilgi üretmeye çalışan bir disiplin olarak tanımlanmaktadır. Çalışma psikolojisi bilimi, iş ve meslek seçimi, motivasyon, liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş-özel yaşam dengesi, iş stresi, iş yerinde mobbing, iş sağlığı, kariyer gelişimi, inovasyon, ergonomi, performans yönetimi gibi çok geniş bir çalışma alanına sahip olmasıyla, bireylerin duygusal, ruhsal iyi olma halini korumak adına çalışmaktadır(Keser ve Güler, 2016).

Literatür taraması yapıldığında, yabancı kaynaklarda ‘Moneyball’ filmi hakkında birçok farklı dilde makale ve teze rastlanmıştır. Ancak film hakkında Türkçe yazılmış akademik bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Sağlam ve Cengiz tarafından yazılan, Sosyal bilimlerde veri kullanımı adlı makalede, Moneyball filmine yer verildiği görülmüştür. Filmin inovasyon, örgütsel bağlılık, iş yerinde kuşak çatışması, işkoliklik, sıradışı liderlik gibi iş psikolojisine dair kavramları çok iyi işlediği, iş psikolojisi derslerinde kullanılmasının faydalı olacağı ve çalışmanın bu yönüyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada amaç ‘Moneyball’ filminin çalışma psikolojisi kavramları ile irdelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak iş hayatında kuşak çatışması, işkoliklik, sıradışı liderlik, inovasyon, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti kavramları filmde ilişkilendirilen sahnelerin ışığında izah edilmiştir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan doküman analizi kullanılarak, ‘Moneyball’ filmi iş psikolojisi kavramları ile incelenmektedir. Doküman Analizi, araştırma verilerinin birincil kaynağı olarak çeşitli dokümanların toplanması, gözden geçirilmesi, sorgulanması ve analizi olarak tanımlanabilen bilimsel bir araştırma yöntemidir (Sak, Şahin Sak, Şendil ve Nas, 2021). Dokümanlar, hem basılı hem de elektronik materyaller olabilir (Bowen, 2009). Örneğin, raporlar, sergiler, grafikler, fotoğraflar, filmler kullanılabilir (Kümbetoğlu, 2017). Çalışma sürecinde film araştırmacı tarafından üç kez izlenmiş, elde edilen bulgular iş psikolojisi kavramlarına göre sınıflandırılmıştır.

2.1. ‘MoneyBall’ Filminin Özeti ve Filmin Künyesi

Michael Lewis’in 2003 yılında yayınlanan, gerçek bir hikayeye dayanan aynı adlı kitabından uyarlanan Moneyball filmi, 2011 ABD yapımıdır. Filmin adı, beyzbol yazarı, tarihçisi ve istatistikçi olan Bill James’ in beyzbol takımlarının oyunları kazanma ve kaybetme nedenlerini istatistiki verilerle açıklamak için geliştirdiği Moneyball teorisinden almaktadır. Bill James 1980’ li yıllarda beyzbol oyuncularını ve takımlarını incelemek maksadı ile istatistik bilgisinin kullanımına Society for American Baseball Reaserch’ e gönderme mahiyetinde, sebermetics adını vermiştir(Reichmannova, 2023). Filmin adı Türkçe’ ye Kazanma Sanatı olarak

çevrilmiştir.

Oakland Athletics beyzbol takımının 2002 sezonundaki inovatif bir yönetim anlayışıyla elde edilen başarısını konu eden filmin karakterleri, Billy Beane, Brad Pitt; Peter Brand, Jonah Hill tarafından canlandırılmaktadır. Hikaye 2002 yılında ABD’ nin Kaliforniya eyaletinde geçmektedir. Filmin duygu yüklü sahnelerine eşlik eden etkileyici müzikleri, film müzikleri bestecisi Mychael Danna’ya aittir. Film, 15 Ekim 2001 günü Amerikan ligi play of serisi eleme maçı görüntüleri ile başlamaktadır. Film boyunca, Billy’ nin oyuncular geleneksel yöntemlerle seçmek isteyen yönetim kurulu üyelerinin, yeniliğe karşı gösterdikleri dirençle mücadelesi görülmektedir. Billy inandığı yolda ilerler, şampiyonluğa taşıyamasa da takımına üst üste 20 maç kazandırarak büyük bir başarıya imza atar. Filmin sonunda Billy Beane, Boston Red Sox takımının sahibinden aldığı tarihin en yüksek menajerlik ücreti teklifini reddeder ve Oakland’ da menajerlik yapmaya devam eder. İki yıl sonra Red Sox, 1918’ den beri ilk defa Billy’nin öncülük ettiği yöntemle şampiyon olur.

Tablo 1. Moneyball Filminin Künyesi

Senarist:	Michael Lewis, Stan Chervin
Yönetmen:	Bennett Miller
Oyuncular:	Brad Pitt, Jonah Hill, Philip Seymour Hoffman, Mychael Danna
Yayın Yılı:	2011
Türü:	Dram, melodram
Süre:	133 dakika
Ülke:	ABD
Dili:	İngilizce

2.2. Araştırma Etiği

Bu araştırma etik kurul izni gerektirmemektedir.

3. BULGULAR

Bu makalede incelenen ‘Moneyball’ filminde, örgütsel psikolojinin iş yerinde kuşak çatışması, işkoliklik, inovasyon, organizasyona bağlılık, sıradışı liderlik, çalışan memnuniyeti kavramları yer almaktadır. Gerçek bir hikayeden uyarlanan film, insan psikolojisine ve iş ilişkilerine dair çok şey anlatmaktadır.

İşkoliklik

Amerikalı bir din bilimci olan Wayne Oates tarafından ortaya atılmış bir kavramdır(Akt. Aknar ve Bağcı, 2023). Çalışmaya alışıldan fazla odaklanmayı ifade etmektedir. Son zamanlarda araştırmacıların, çok çalışan, işine bağımlı, iş dışındaki etkinliklerden uzak duran kişileri tanımlamak için kullandığı bir kavramdır(Akt. Naktiyok ve Karabey, 2005). Billy filmin, 52’11’’ ve 77’29’’ sahnelerinde de görüldüğü gibi çoğu zaman yemeğini çalışma masasında, bazen elinde adeta tıknırcasına yiyen, 60’08’’ dakikada sahnelendiği gibi çalışma odasında

tıraş olan, arasıra kızını görmek dışında hayatından kesit göremediğimiz, hayatının odağına işini koymuş, kendi geçmişi de beyzbol oyunculuğuna dayanan bir menajerdir. Bu yoğun çalışmanın stresini bazen koşu bandına çıkarak, bazen de sahada koşarak hafifletmeye çalıştığı ancak riskli araba kullanması ve stresin bir dışavurumu olarak yüz kaslarının seyirmesinin ekrana yansması bunun yeterli olmadığını göstermektedir.

İş Yerinde Kuşak çatışması

Kuşaklar arasındaki farklar kültürel değişimleri yansıtmaktadır. Bireylerin otoriteye ve örgütlere karşı tutumları, işten beklentileri, işle ilgili gereksinimleri, ait oldukları kuşakların özelliklerine göre şekillenmektedir. Farklı kuşaklardan çalışanların farklı değer sistemleri, farklı talepleri vardır. İşe yönelik değerler kuşaklar arası farklılıklardan etkilenmektedir. Örgütlerde eski kuşaktan olan kişiler deneyimli, işlerinde durağan olabilirken, yeni kuşaktan olan kişiler daha hareketli, teknolojik ve yenilikçi olabilirler(Arslan ve Polat, 2016). Filmin 08'26'' dakikasında Billy' in genç bir oyuncu olarak geldiği yıllardan beri orada olan yönetim kurulu üyeleri ile toplantı sırasında oyuncu seçme konusunda çatışma yaşadıkları görülmektedir. Yönetim kurulu üyeleri oyuncuları dış görünüşleri, yakışıklılığı, özel hayatları gibi alışık oldukları yöntemlerle seçmeye açılırlar, Billy kot satacakmış gibi oyuncuların görünüşleri ile seçmeye çalışmalarını eleştirir. Yönetim kurulu ise bu işi uzun yıllardır yaptıklarını ve kendi yöntemlerinin en iyisi olduğunu savunurlar. Billy tartışma sırasında cevap aramaktan çok doğru soruları sormanın gerekliliğini savunur. Filmin 31'26'' dakikasında yeni bir toplantıda yönetim kurulu üyeleri oyuncuların dış görünüşlerinden, kız arkadaşlarından yola çıkarak seçim yapmaya çalışırken, Billy, oyuncuları toplantıya dahil ettiği Peter' ın analizleri ile seçmeyi önerir. Oyuncuların kaleye ulaşma sayıları ve hızları üzerinden değerlendirilmesini isteyen Billy ve Peter, yönetim kurulu üyeleri ile hiçbir oyuncu üzerinde mutabık olamazlar. Filmin 47'12'' dakikasında Grady, Peter' ı ve yaptığı işi aşağılarcasına googleci çocuk, Yale' den ekonomi diploması olan çocuk olarak niteler ve onun karşısında 29 yıllık tecrübesi ve sezgileri ile kendisinin durduğunu söyler ve yanlış kişiyi dinlemekle suçlar. Billy ise elinde kristal küre yok, çocukların yüzüne bakarak seçemezsin, doğru olan bilimsel verilerle seçmektir der.

Sıradışı Liderlik

Sıradışı liderlik otorite ya da konumdan elde edilen güçten daha kapsamlı bir kavramı ifade etmektedir. Sıradışı liderlerin, yenilikçilik, işbirliğine açıklık , çalışan katılımını teşvik etmek, çalışan memnuniyetini gözetmek, vizyon sahibi olmak gibi özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Sıradışı liderlerin takipçilerine ve aynı zamanda rakiplerine de esin kaynağı olabildikleri bilinmektedir(Durmuş, 2024). Filmde Billy' nin bir ekonomist olan Peter' ı işe alması, istatistiki analizlerle takıma oyuncu seçmesi, Peter' a takım içinde görevler vermesi, filmin 83' 50'' dakikasında, yaşı diğer oyuncularından büyük olan oyuncu D.J.' yi akıllıсын, genç çocuklara örnek ol, takım içinde liderlik et diyerek, motive edip takım içinde alt liderlik görevi vermesi, rakip takım Red Sox' ın, ilk defa Billy tarafından kullanılan Moneyball yönteminin kullanılması ve bu yolla şampiyon olmaları Billy' nin sıradışı liderlik özelliklerine sahneler olarak gösterilebilir.

İnovasyon/Yenilikçilik

İnovasyon ya da diğer adıyla yenilikçilik, bir işletmenin rakiplerinin önüne geçmek amacıyla geliştirdiği, yeni bir ürün, hizmet veya yöntem olarak tanımlanmaktadır(Yıldız, Gündoğmuş ve ark., 2018). Filmin 13'58'' dakikasında Mark Shapiro ile yaptığı pazarlıkta ekonomist Peter'ın müdahalesini fark eder, 17'22'' dakikada Peter' ın yanına gider ve yaptığı işin ne olduğunu sorar, ve Peter' ın oyuncu analizi yaptığını öğrenir. Filmin 24'27'' dakikasında Peter' a oyuncu analizlerini Oakland' da yapması için iş teklif eder. Billy' nin menajer yardımcısı olarak işe aldığı Yale mezunu ekonomist Peter Brand, yıllık tahminler için oyuncuların tüm bilgilerini

işlediği bir program yazar. Tüm verileri sayıya çevirir böylece istatistikleri kendi yöntemleri ile okuyarak oyunculara başka kimsenin görmediği değerler görecekler ve böylece oyuncuların yaş, görünüm, kişilik özellikleri yüzünden gözden kaçırılmasının önüne geçeceklerdir.

Filmin 47'12'' dakikasinda Takımın yetenek avcısı olan Grady, Billy ile konuşmaya gelir, bilgisayarla takımı yönetemezsin, beyzbol rakamlar değildir, bilim değildir, der. Billy' nin uyum sağlamayan ölür demesiyle Grady öfkelenir ve fiziksel olarak tepki verir, bunun üzerine işine son verir yetenek avcısının. Yenilikçilik, değişim, gelişen teknolojiler, bilimsel yönetim ve liderlik biçimlerini çalışma yöntemlerinde yeniliklere ayak uydurmayı beraberinde getirmektedir(Tevrüz, 1998). Filmin 157' dakikasinda Botton Red Sox takımının genel müdürü Billy' e şampiyon olamadan da kullandığın yöntemle büyük bir başarı elde ettin, sert eleştiriler almanın nedeni duvarı aşan ilk kişi olmandı, bu saatten sonra senin yöntemi kullanmayan her takımgeri kafalıdır der ve Red Sox'u yönetmesini teklif eder.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramını, endüstriyel ve örgütsel psikoloji bağlamında ilk ele alanlardan biri olan Becker (1960), bireyin yaptığı işe ve konumuna bağlı olması durumunda daha fazla ilgi gösterdiğini belirterek, bağlılığı taraf olma/taraf tutma şeklinde açıklamıştır. Gerçek bir bağlılığın oluşabilmesi ise içselleştirme ve özdeşleşme ile olanaklı kılınabilmektedir(akt.Diker, 2010). Örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalıştıkları iş yerine ilgisi, kurumun başarısı için gösterdikleri gayret olarak tanımlanmaktadır(Özkan, 2024). Bireylerin çalıştıkları kuruma ve işlerine olan adanmışlık düzeylerini göstermektedir(Eren, 201). Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerine karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder. Örgütsel bağlılığın düzeyinin yüksek olmasının çalışanların performansını pozitif yönde etkileyeceği ve işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen davranışların sıklığını azaltacağı öne sürülmektedir (Bayram, 2005, s.125). Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modeli, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların iş yerleri ile özdeşim kurmaları, duygusal ve gönüllü olarak iş yerinde kalmak istemeleri duygusal bağlılık olarak tanımlanmaktadır(Keser ve Güler, 2016). Filmin 118' dakikasinda Billy sezon sonunda, Boston Red Sox takımından aldığı onu tarihin en çok kazanan menajeri yapacak 12.5 milyon dolarlık teklifi reddeder. Bu teklif Billy'ye sadece para değil, takımı istatistiksel verilerle yönetme imkanı sunmaktadır. Billy Okland'a karşı büyük bir duygusal bağlılık taşımaktadır ve Okland için çalışmaya devam eder. İki yıl sonra, Red Sox 1918 yılından beri ilk kez, Billy ve Peter' ın öncülük ettiği felsefeyle şampiyon olur. Billy' nin amacı şampiyon olmak değil, Oakland' ı şampiyon yapmaktır.

Çalışan Memnuniyeti

Kişinin işine ve iş deneyimi ile ilgili değerlendirmesinin duygusal sonucu çalışan memnuniyetini ifade etmektedir. Locke' a göre çalışan memnuniyeti çalışanın ihtiyaçlarının karşılanmasından ziyade, çalışanın kendisi için önemli gördüklerinden kaynaklanmaktadır. Locke kişinin elde ettiğinin istediğinden az olmasını memnuniyetsizlik olarak tanımlar(Erken, 2013). Filmin 63'34'' dakikasinda Locke'un tanımına uygun şekilde, oyuncu D.J. kulüpte neden gazoza para verdiklerini sorguladığı görülmektedir. Filmin 77'08'' dakikasinda oyuncusunun gazoza para vermek istememesini dikkate alan Billy pazarlık sırasında üç yıl boyunca otomatların doldurulmasını isteyerek çalışan memnuniyetini gözetmeye çalışmaktadır.

İş Özel Yaşam Dengesi

İş özel yaşam dengesi kavramına ilişkin araştırmalar 1930' lu yıllarda başlamakla birlikte kavram 1986 yılında bugünkü şekliyle kullanılmaya başladığı bilinmektedir. Kavram, bireyin kaynaklarını, iş ve özel yaşam arasında doğru ve dengeli bir şekilde dağıtmasını ifade etmektedir(Akcebe ve Nişancı, 2023). Bireyin işe ve özel yaşam etkinliklerine eşit derecede

ağırlık vermesi, iş ve özel yaşam arasında bir denge kurabildiğini göstermektedir. İş ve özel yaşam arasında denge sağlanabildiğinde, bireyin ev, iş ve genel olarak tüm yaşamına iyilik hali egemen olmaktadır. Bireyin yaşamında bir dengeyin olması hayatına dahil olan bireyleri de olumlu etkilemektedir(Keser ve Güler, 2016). Filmin 67'13'' dakikasında Billy' nin kızının babası için endişelendiğini, babasının işini kaybedip etmeyeceğini sorduğu görülmektedir.

Örgütsel adanmışlık, bir çalışanın, belirlediği hedefe ulaşabilmek için tüm gücünü, zamanını, enerjisini ve çabasını o hedefe yöneltmesi olarak tanımlanmaktadır(Yıldız ve ark.). Billy' nin film boyunca tüm enerjisi ve gücü ile takımını başarıya ulaştırmak için çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2. Film Analizinde Kullanılan Sahneler

Sahneler	Filmdeki Gösterim Yeri	Sahne İçeriği
1	08'26''	İşyerinde Kuşak Çatışması
2	13'58''	İnovasyon
3	17'22''	İnovasyon
4	24'27''	İnovasyon
5	31'26''	İşyerinde Kuşak Çatışması
6	47'12''	İşyerinde Kuşak Çatışması
7	52'11''	İşkoliklik
8	60'08''	İşkoliklik
9	63'34	Çalışan Memnuniyeti
10	67'13''	İş Özel Yaşam Dengesi
11	77'08''	Çalışan Memnuniyeti
12	77'29''	İşkoliklik
13	83'50''	Sıradışı Liderlik
14	157'	İnovasyon
15	118'	Örgüte Bağlılık

4. SONUÇ

Moneyball filminde menajer Billy Beane tarafından istatistiksel verilerle yönetilen Oakland Atletiks takımının başarısı anlatılmaktadır. Bu çalışmada amaç 'Moneyball' filminin iş psikolojisinin iş yerinde kuşak çatışması, işkoliklik, sıradışı liderlik, inovasyon, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti kavramları ile irdelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak, iş yerinde kuşak çatışması, sıradışı liderlik, işe bağlılık, çalışan memnuniyeti kavramları filmde ilişkilendirilen sahnelerin ışığında açıklanmıştır. Çalışmaya konu olan veri analizi yöntemi günümüzde beyzbol dışında futbol, basketbol, tenis gibi birçok spor dalında oyuncuların performansını yukarı çekmek, doğru taktik kararları alabilmek için kullanılmaktadır.

Moneyball filmi yabancı literatürde film analizi bağlamında yer aldığı görülmüş ancak Türkçe kaynaklarda filme dair bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan ‘Moneyball’ filminin iş psikolojisi kavramları ile incelendiği bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

Akcebe, F., Nişancı, Z.N. (2023). Zorunlu Şartlarda Tele Çalışmaya İlişkin Tutum ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Pandemi Süreci Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(4)

Aknar, A., Bağcı, B. (2023). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Malatya *Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 52-57

Arslan, Y., Polat, S. (2016). Eğitim Örgütlerinde Kuşaklar Arası Çatışma: Nedenleri ve Başa Çıkma Yaklaşımları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 263-282

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139

Bowen, G. (2009). Document Analysis as a Qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, Vol, 9 No, 2 pp. 27-40

Diker, O. (2010). İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.

Durmuş, G. (Ed). (2024) *Liderlik Dinamikleri Üzerine Araştırmalar 1*. Özgür Yayınları.

Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. BetaYayınılık.

Erken, M. (2013). Çalışan Memnuniyeti Üzerine Sağlık Sektöründen Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi.

Keser, A., Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Umuttepe Yayınları.

Kümbetoğlu, B. (2017). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayınılık.

Naktiyok, A., Karabey, C.N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2)

Özkan, D.Ç. (2024). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algılarının Karar Alma Süreçlerine Katılım İsteğine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sakarya Üniversitesi*.

Reichmannova, A. (2023). Moneyball: How Data Analytics Changed Profesional Baseball. Masarykova Univerzita.

Sağlam, F., Cengiz, M.A. (2023). Sosyal Bilimlerde Veri Bilimi Kullanımı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(4).

Sak, R., Şahin Sak, İ., Şendil, Ç., Nas, E. (2021). Bir Araştırma Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-250

Sinangil, H. (1998). Yirmibirinci yüzyıla Girerken Endüstri/Örgüt Psikolojisinin Bireye, Örgüte ve Ülkeye Katkıları. S. Tevruz(Ed). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* içinde(1.Baskı, ss. 1-20). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Terbaş, Ö. (2013). *Sinema ve Psikanaliz Filmler ve Bilinçdışı*. İstanbul Bilgi Üniversitesi

Yayınları.

Yıldız, F.Z., Gündoğmuş, E., Aydın, B., Atalay, E. (2018, Kasım). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranışın Sinemaya Yansımaları: Örnek Olay Çalışması. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. Isparta.