

Sinema Çalışanlarının İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma

M.Çağlar ÖZDEMİR*

Özcan AYMA**

Geliş Tarihi (Received): 25.03.2019 – Kabul Tarihi (Accepted): 29.04.2019

Öz

Araştırmanın amacı, sinema sektöründe çalışan teknik personel ve yardımcı oyuncuların iş yaşam dengesini tespit etmektir. Araştırma Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner tarafından 2017’de Türkçeye uyarlanan ölçek yardımıyla yapılmıştır. Ölçek çerçevesinde iş yaşam dengesi; 6 boyut (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İşi kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) ve 23 alt madde ile ölçülmüştür. Araştırma katılımcıları Türkiye’de halen gösterimde olan üç dizide aktif faaliyet gösteren toplam 110 teknik personel ve yardımcı oyunculardan oluşmaktadır. Nicel yönlü araştırmanın verileri SPSS V24 programında analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda ilgili örneklemin boyutlar özelinde iş yaşam denge ortalaması en kötü=1, en iyi=5 sınırlığında; iş ve kariyer memnuniyetinde 3,1455; genel iyi olma halinde 3,5273; aile-iş yaşam dengesinde 3,1758; iş yaşamında streste 3,3218; işi kontrol edebilmede 3,6909 ve çalışma koşullarında 3,1182 olarak bulunmuştur. İlgili örneklemin toplam ortalama iş yaşam denge skoru 3,3299 seviyesindedir.

Anahtar Kelimeler: Sinema Endüstrisi, İş Yaşam Dengesi, Film Sektörü, Çalışma Ekonomisi

* Doç.Dr., Sakarya Üniversitesi, SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, cozdemir@sakarya.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, aymaozcan@gmail.com

A Research on Work Life Balance of Cinema Workers

Abstract

The aim of the study is to determine the work life balance of technical personnel and assistants working in cinema sector. The research was conducted with the help of the scale developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007). This scale was adapted to Turkish by Akar and Üstüner in 2017. Work life balance were measured within the scale; 6 dimensions (job and career satisfaction, general well-being, family-work life balance, work life stress, work control and working conditions) and 23 sub-items. The survey participants consist of totally 110 technical staff and assistants who are active employees in three series currently on display in Turkey. The data of the quantitative research was analyzed and evaluated in the SPSS V24 program. As a result of the study, the average of the work life balance in relation to the dimensions of the sample is between 1 (the worst) and 5 (the best); job and career satisfaction 3,1455; in general well-being 3,5273; in family-work life balance 3,1758; in work life stress 3,3218; in work control 3,6909 and in working conditions 3,1182. Total average work life balance score of the relevant sample is 3,3299.

Keywords: *Cinema Industry, Work Life Balance, Film Sector, Labor Economics*

Giriş

Sinema veya film sektörü günümüzde hemen tüm dünyanın haberdar olduğu ana akım sektörlerden biri haline gelmiştir. Ekranlar önünde popülerliğini koruyan oyuncuların ötesinde önemli ölçüde teknik çalışan kadrosu ile hareket eden sektör son yüz yılın en önemli endüstrilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Belirli bir zaman aralığına sıkıştırılmış görsel sunumların arkasında kayda değer bir emeğin olduğu bilinmektedir. Çalışma sürelerinin yoğunluğu, sektör çalışanlarının iş yaşam dengesinde belirgin izler bırakmaktadır. Çoğu kez günlerce süren çekimlerde, uluslararası alanda kabul görmüş ve ulusal yasalarla desteklenmiş birçok çalışma standardının büyük ölçüde düşük olduğu görülmektedir.

Bu araştırma Türkiye’de sinema/film sektöründe teknik işlerde çalışanlar ile yardımcı oyuncuların iş yaşam dengesinin ne seviyede olduğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkiye’de halen devam etmekte olan dizilerde aktif olarak çalışan ve araştırma sorularına yanıt vermeyi kabul eden 110 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma örneklemini, sınırlı araştırma alanında çalışan evrenin %90’ını kapsamaktadır. Araştırmada kullanılan form Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve ilk olarak sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmeyi amaçlayan daha sonra farklı sektörlerde de kullanılan “İş yaşam kalitesi ölçeği”dir. Toplanan veriler SPSS V.24 programında analiz edilerek bulgular değerlendirilmiştir.

Çalışma dört bölümde yapılandırılmıştır. İlk bölümde sinema/film sektörü hakkında kısa açıklayıcı bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde, araştırma konusu ile ilgili teorik açıklamalar ve kısa literatür yer almaktadır. Üçüncü bölüm yöntem açıklamalarına ayrılmıştır. Son bölümde ise bulgular üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

1. Sinema Sektörüne Genel Bir Bakış

Hemen her alanda olduğu gibi sinema tarihçileri de sinemanın geçmişini çok eskilere dayandırır. Lo Duca da sinemanın icadını Eflatun’un mağralar teorisine kadar geri götürmektedir (La Duca,1947: 6). Birçok gösterim tekniği kullanarak farklı dönemler içinde dar kapsamda topluluklara yönelik çeşitli gösterilerin yapıldığına ilişkin bilgilere ulaşmak mümkündür (Parlayandemir, 2011,s.10). Bu çalışmanın kapsamı gereği detaylı bir kronolojik sinema tarihi veya gelişim süreci aktarmak yerine modern sinemanın 1900’lerin başında icad edilmiş olduğunu belirtmekle yetineceğiz (bu günkü kapsamda ilk sinema gösterisinin 22 Mart 1895’de Fransa’da Milli Sanayi Teşvik Cemiyetinin Rennes sokağının 44 numaralı

binasında yapılan “Lumiere fabrikası işçilerinin çıkışı” isimli film olduğuna ilişkin bilgi için bkz. Lo Duca, 1947, s.12).

Türkiye'nin sinema ile tanışması da hemen hemen aynı döneme rastlamaktadır. 1901'de Weinberg tarafından İstanbul'a getirilen cihazla Beyoğlu Konkordia Tiyatrosunda 30-40 metre uzunluğunda filimlerin gösterildiğine ilişkin kayıtlar bulunmaktadır (Hinkle, 2009, s.91).

Günümüz sinema sektörü, dünyanın hemen her bölgesinde belirgin gelişim göstermiştir. Özellikle Amerikan sinemasında yaşanan gelişmeler, ticari potansiyel oluşturma kapasitesi açısından birçok ülkeye örnek olmuştur. Bu gün sinema endüstrisinde oluşturulan ürün zinciri, temel ve tamamlayıcı unsurlar kapsamında, Amerikan sinema sektöründen büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu süreç kısaca yapım, dağıtım ve gösterim olarak sınıflandırılabilir.

Tablo:1. Sinema Sektöründe Üretim Sistemi

1. YAPIM	2.DAĞITIM	3.GÖSTERİM
İşin Üretimi	İşin Dağıtımı	Film Gösterimi
Yapımı Destekleyen Faktörler	İşin Planlanması ve Sergilenmesi	Reklam ve Sponsorluk

Fikrin filme dönüştüğü aşama olan yapım, sinema filmlerinin sinema salonlarında gösterilebilecek aşamaya getirilmesidir. Bu aşama, sinemada üretim zincirinin yaratıcı kısmını da içermekte olup ekonomik anlamda pazarlaması ve satışı yapılacak olan ürünün ortaya çıkarıldığı basamaktır. Yapım, temel olarak iki ana faaliyetten oluşmaktadır. İlk faaliyet alanı yapımçı firmalar (teşebbüsler) tarafından gerçekleştirilen ve filmin yaratıcı kısmını teşkil eden temel içerik oluşturma alanıdır. İkinci faaliyet alanı ise oluşturulan temel içeriğin laboratuvar firmaları tarafından sinema izleyicilerine gösterimi yapılabilecek hale getirildiği yapım sonrası faaliyetleridir. Bu aşamada içerik ile ilgili kurgulama, seslendirme, birleştirme, yazılama, basım ve çoğaltım gibi faaliyetler gerçekleştirilmektedir (Ormanlı,2012, s.34).

Dağıtım; üretilen ürünün farklı alan/bölgelere belirli bir plan dâhilinde gönderimi ve sergilenmesi aşamalarını kapsar. Planlama içinde hangi bölgelerde öncelikli gösterim yapılacağına ilişkin süreçler de bulunmaktadır.

Gösterim ise; ürünün piyasaya sunulması aşamasıdır. Bu aşamada son çıktı olan film için reklam ve sponsorluk anlaşmaları da güçlendirilir.

Sinema sektöründe temel ürünü oluşturan film içeriğinin, tüketicinin/izleyicinin doğrudan duyduğu ihtiyaç neticesinde oluşmaması, ürünün nihai fiyatı ile talep miktarı

arasında doğrudan bir bağıntı olmaması, ürünün oluşan fiyatında maliyetin belirleyici unsur olarak ortaya çıkmaması gibi hususlar sektörün klasik mal ve hizmet pazarlarından farklı olarak değerlendirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır.

Yerli yapım sayısında 2000 sonrası dönemde belirgin artışlar gözlenmektedir (Sevinç, 2014, s.101; Yavuz, 2012, s.166). Avrupa'nın büyük pazarlarıyla kıyaslandığında düşük olsa da, yerli yapım sayısı orta büyüklükteki pazarları temsil eden İsveç, Danimarka, Hollanda, Avusturya gibi ülkeler seviyesinde hatta üzerinde hareket edebilmektedir. Buna karşın Sinema Eseri Yapımcıları Meslek Birliği (SE-YAP)'a göre bazı filmlerin gişe başarısı, orta ve büyük bütçeli film yapım sayısını teşvik etmekle birlikte artışın asıl nedeninin, birçoğu T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından desteklenen küçük bütçeli yapımlardan kaynaklandığı düşünülmektedir (SE-YAP, 2013).

2. Araştırma Konusu ile İlgili Teorik Açıklamalar ve Kısa Literatür

Günümüz yaşamının temel dinamiği olan çalışma faaliyetinde geçirilen süreler arttıkça, iş yaşam dengesi ile ilgili araştırma konuları da genişlemektedir. Gerek örgütsel kültür gerekse bireysel faktörler, iş ve yaşam arasındaki dengenin birçok farklı nedenden dolayı korunmasına yönelik algıyı kuvvetlendirmektedir (Guest, 2002, s.265). İş yaşam dengesi, iş ve iş dışındaki roller arasındaki asgari çatışmayı ifade eder (Sturges ve Guest, 2004, s.6). Bu kapsamda iş ve sosyal yaşamın etkin yönetilmesi veya dengesi; her iki alanda da doyuma ulaşmayı anlatır (Choudhary ve Singh, 2016, s.49; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s.314).

Mutlak eşitlik düzeyinde bir denge beklentisinin hem pratik hem de teorik olarak mümkün olmaması, çoğu araştırmacıyı etkin denge düzeylerini yeniden tanımlaya itmiştir. Bu kapsamda yaşam için odaklanılan noktaların ağırlıkları, dengenin yönünü de belirlemektedir (Kapız, 2002, s.140).

Literatürde Türkiye'de yapılmış ve iş yaşam dengesine ilişkin farklı sektör ve kişileri kapsayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (çalışmalara tarama motoru yardımıyla ulaşmak için bkz. researchgate.net) Bu çalışmaların birçoğunda iş yaşam dengesinin düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Çalışmaların genel çerçevesi ve yöntemleri için bkz. Akın, Ulukök ve Arar, 2017). Ancak Türkiye'de bu çalışma kapsamında yer alan sinema sektöründeki teknik çalışan ve/veya yardımcı oyuncular sınırlığında yürütülmüş bir araştırmaya rastlanamamıştır.

Sinema sektöründe emek sürecini, yönetmenler üzerinden irdeleyen İyem ve arkadaşları, Büyük Yönetmenlerin Gizli Hayatları isimli çalışmayı içerik analizi ile incelemişlerdir.

Çalışmada yönetmenlerin iş aile dengesinde ciddi sorunları olduğu, kariyerlerinin başında önemli sıkıntılar çekmişken gücü ele geçirdiklerinde otoriter ve acımasız oldukları gibi tespitler yapılmıştır (İyem, Yalçın ve Yıldız, 2016, ss.139-140). Göker'in üç film üzerinden içerik analizi yaptığı çalışmasında da çeşitli sahne ve diyaloglar üzerinden çalışanlara yönelik prekarizasyonun bireysel ve toplumsal etkileri analiz edilmeye çalışılmıştır (Göker, 2018, s.848). Başaran ve Kurtulmuş'un çalışmasında ise Türk film endüstrisinde çalışma ilişkileri ve sendikalaşma seviyesi araştırılmıştır. Çalışmanın evreni tam olarak sınırlandırılmamış, oyuncu, yönetmen, senarist ve teknik ekip çalışanları (kamera, ses, ışık vb.) ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen nitel veriler genel olarak yorumlanmış, ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar gibi konularında iyileştirme önerileri getirilmiştir (Başaran ve Kurtulmuş: 2016, s.224). Küçükural ve Shkreli'nin Ocak 2015'de faaliyetlerine başlamış olan Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikası'nın yol haritasını belirlemek üzere yaptıkları araştırmada, sinema televizyon ve reklam çalışanları üzerinde sendika algısını (beklenti ve sorunlar) incelenmiştir. Geniş bir sinema meslek grubunu kapsayan anket sonucunda çalışanların %75'inin sendikayı olumlu algıladıkları, %85'inin sendika tarafından bir talep olursa yardımcı olabilecekleri %50'ye yakınının da sendikanın kendi beklentilerini karşıladığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Küçükural ve Shkerli, 2016, s.57).

3. Yöntem

Araştırma, denenmiş/hazır bir ölçek yardımıyla toplanan verilerin niceliksel analizi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, kullanılan ölçek, veri toplama ve analiz yöntemine ilişkin detaylar aşağıda verilmiştir.

3.1. Araştırma Katılımcıları Hakkında Bilgi

Araştırma katılımcıları Türkiye'de halen gösterimde olan üç dizide aktif faaliyet gösteren toplam 110 teknik ve yardımcı oyuncuyu kapsamaktadır. Dizilerde çalışan teknik personelin değişken bir kısmı zaman zaman yardımcı oyuncu olarak da rol alabilmektedir. Bu nedenle grubun net bir ayrıştırmasının yapılabilmesi mümkün olmamıştır. Örneklem ilgili evrenin %90'ının kapsamaktadır. Katılımcıların çoğu erkektir (%79,1). Önemli bir çoğunluğu (%40,9) 25-29 yaş aralığındadır. %70,9'u bekâr ve yine önemli bir çoğunluğu %40,9'u lise mezunudur. %51,8'inin bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunmaktadır. %70'inden fazlasının sektör tecrübesi 1-5 yıl aralığındadır.

3.2. Kullanılan Ölçeğe İlişkin Teorik Açıklama

Çalışmada Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve ilk kez sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla kullanılan ölçek kullanılmıştır. Akar ve Üstüner tarafından 2017’de Türkçeye uyarlanan ölçek keşfedici faktör analizi (Exploratory factor analysis) sonucunda; 23 madde ve 6 alt boyuttan (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşmaktadır. Ölçekte demografik bilgiler içeren altı tanımlayıcı soru da yer almaktadır. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve sektör tecrübesine ilişkin bilgilerdir.

Orijinal ölçeğin Van Laar, Edwards ve Easton tarafından yapılan uygulama sonucunda Cronbach Alfa katsayısının. 91 olduğu aktarılmaktadır (Akar ve Üstüner, 2017, s.166).Orijinal ölçekte yer alan 7., 9. ve 19. maddelerin ters puanlanması gerektiğini bildiren yazarlara rağmen bu sorular bizim çalışmamızda düz puanlandığında bile güvenirlik katsayısının (Cb α) yüksek olduğu görülmüştür (0,923). Sözkonusu ölçek 5’li likert tipi (1 = Katılmıyorum, 2 = Az katılıyorum, 3 = Orta düzeyde katılıyorum, 4 = Çoğunlukla katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) puanlamaya sahiptir. Van Laar, Edwards ve Easton, araştırmacılara, iş yaşam kalitesi ölçeğini ücretsiz olarak kullanabileceklerine dair izin vermişlerdir (<http://www.qowl.co.uk>). Ölçeği Türkçeye uyarlayan yazarlar, çalışmalarında Van Laar, Edwards ve Easton’dan ölçeği uyarlama ve kullanma izinlerini ayrıca e mail yoluyla aldıklarını da belirtmişlerdir (Akar ve Üstüner, 2017, s.167).

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri, ilgili 110 katılımcıya yüz yüze uygulanan form/anket marifetiyle toplanmıştır. Katılımcılara hangi konuda araştırma yapıldığı ve kendisine yöneltilcek sorulara vereceği cevapların katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde artan şiddette bir düzende işaretlemelerle olacağı hakkında baştan bilgi verilmiştir. Katılımcıların soruları yanıtlama süreçlerinde müdahaleler ve yönlendirmeler yapılmamıştır. Katılımcıların çoğu da anketi cevaplarırken yeniden açıklamalar talep etmemiştir. Ancak az sayıda katılımcı için yeniden birkaç kısa açıklama yapılmıştır.

Araştırma anketi yaklaşık 3,5 dakikada yanıtlanabilmektedir. Katılımcıların ankete harcadığı zaman dikkate alındığında soruların dikkatlice okunduğu, anlaşıldığı ve

cevaplandığı gözlemlenmiştir. Ankete harcanan en uzun sürenin 4,58 dakika, en kısa sürenin 2,05 dakika olduğu kayıt altına alınmıştır.

Önemli Not: Anket uygulanan katılımcılara, ilgili dizi seti yönetiminin izni ve kontrolünde ulaşılmıştır. Yönetim destekli yapılan bu araştırmada, katılımcılara verdikleri cevaplardan dolayı işlerinin herhangi bir tehlikeye girme riski olmadığı anlatılmasına rağmen muhtemel tedirginliğin tamamıyla ortadan kaldırıldığı söylenemez. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin büyük ölçüde doğru düşünceleri ihtiva ettiği düşünülmesine rağmen iş güvencesi veya işverenden çekinme gibi nedenlerle bazı katılımcıların düşündüklerini tam olarak işaretlememesi olasılığı da bulunmaktadır.

3.4. Analiz Yöntemi

Toplanan veriler SPSS v24 programında analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda 99 anket geçerli olduğu, 11 anketin elendiği görülmüştür. Toplam 110 anket içerisinde geçerli anket oranı %90'dır. Orijinal ölçekte yer alan sorularda bir dönüştürme yapılmamıştır. Analizde, ölçeğin geçerlilik güvenilirlik testi (Cronbach Alpha), faktör analizi (Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) Bartlett's), Korelesyon analizi ve Frekans testleri ortalamalar alınarak yapılmıştır. Araştırma sorularını içeren tematik alanda yapılan analizde ölçek maddelerinin toplam korelasyon değerlerinin 0,33 ile 0,84 arasında değiştiği, ölçeğin genelinde Cronbach Alfa katsayısının 0,923 olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda, Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) değeri 0,839 ve Bartlett's Sig değeri 0.000 bulunmuştur. Elde edilen değerler faktör analizi yapmak için uygun düzeydedir.

Tematik alanda kullanılan 23 sorunun faktör analizinde (pattern matrix) 6 boyut oluşmuştur. Bu boyutlar; İş ve Kariyer Memnuniyeti, Genel İyi Olma Hali, Aile-İş Yaşam Dengesi, İş Yaşamında Stres, İşi Kontrol Edebilme ve Çalışma Koşulları şeklinde sınıflandırılmıştır (bu boyutlar orijinal ölçek ile uyumludur). Birinci boyutun tematik alanı açıklama yüzdesi 40,571, ikinci boyutun açıklama yüzdesi 48,702, üçüncü boyutun açıklama yüzdesi 54,969, dördüncü boyutun açıklama yüzdesi, 60,897, beşinci boyutun açıklama yüzdesi 65,807 ve altıncı boyutun açıklama yüzdesi 70,548 'dir.

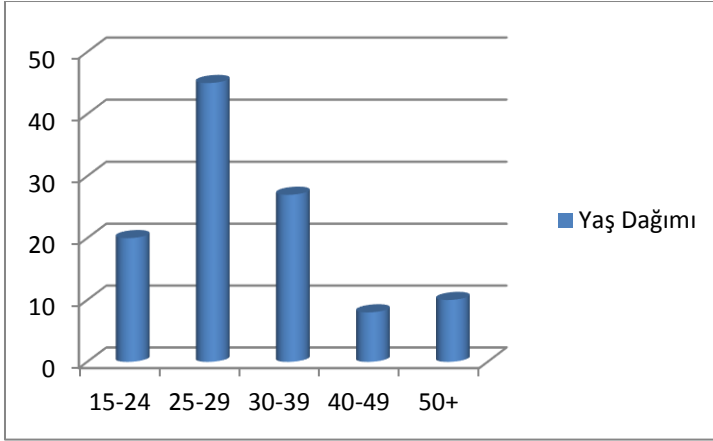
4. Bulgular

Bu başlık altında tanımlayıcı ve tematik bulgular olmak üzere iki kısım yer almaktadır.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

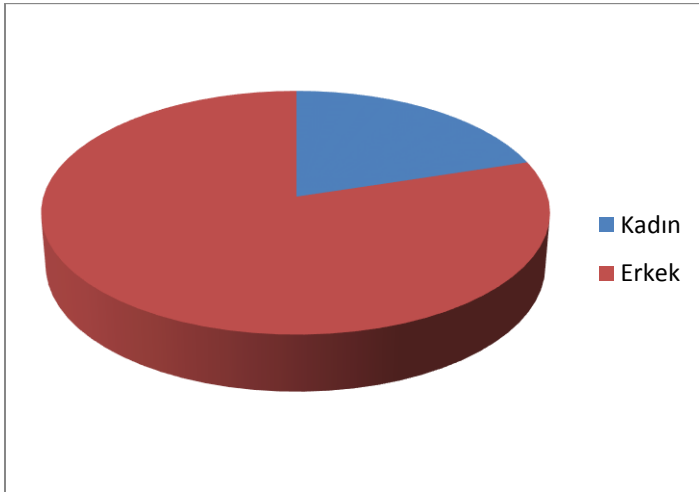
Tanımlayıcı bulgular yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, bakmakla yükümlü olunan kişiler ve iş tecrübesini (süresini) kapsamaktadır.

4.1.1. Yaş dağılımı.



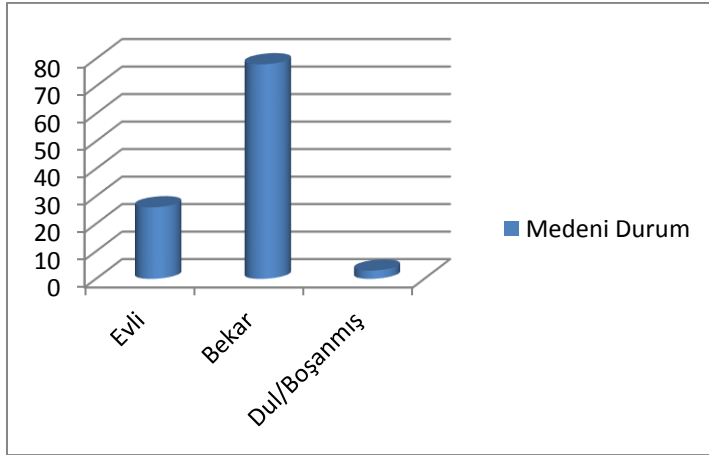
Katılımcıların yüksek oranda (%40,9) 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığını %24,5 ile 30-39 ve %18,2 ile 15-24 yaş aralığı takip etmektedir. 40-49 yaş aralığındaki çalışanlar ise %7,3 ile en düşük aralığı temsil etmektedir. 50 yaş üstü katılımcılar örneklemin %9,1'ini temsil etmektedir.

4.1.2. Cinsiyet.



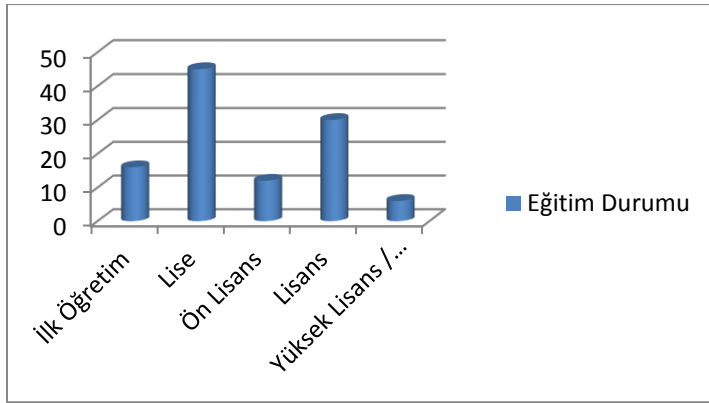
Araştırma kapsamı dikkate alınarak anket formunda cinsiyete ilişkin üç seçenek alanı bırakılmıştır. E, K ve D(Diğer) olarak belirlenen seçeneklerden katılımcıların %79,1'nin erkek, %20'sinin kadın olduğu anlaşılmaktadır. Toplanan anketlerin %0,9'unda cinsiyetin işaretlenmediği görülmektedir.

4.1.3. Medeni durum.



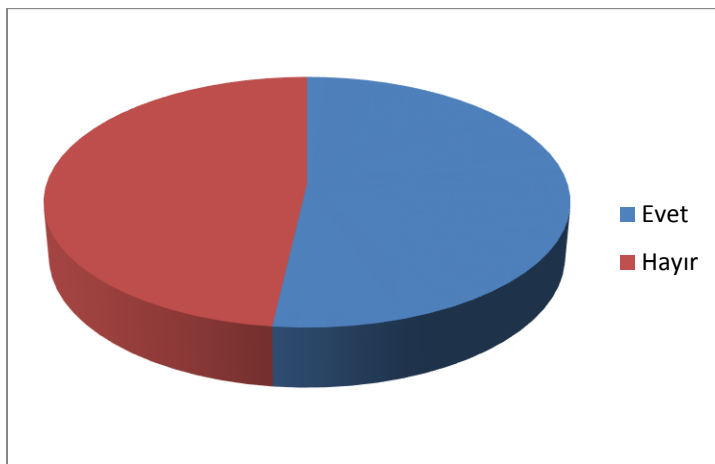
Katılımcıların %70,9'u bekâr, %23,6'sı evli olduğunu bildirmiştir. %2,7'si ise dul veya boşanmıştır. Katılımcıların %2,7'si bu soruyu yanıtlamamıştır.

4.1.4. Eğitim durumu.



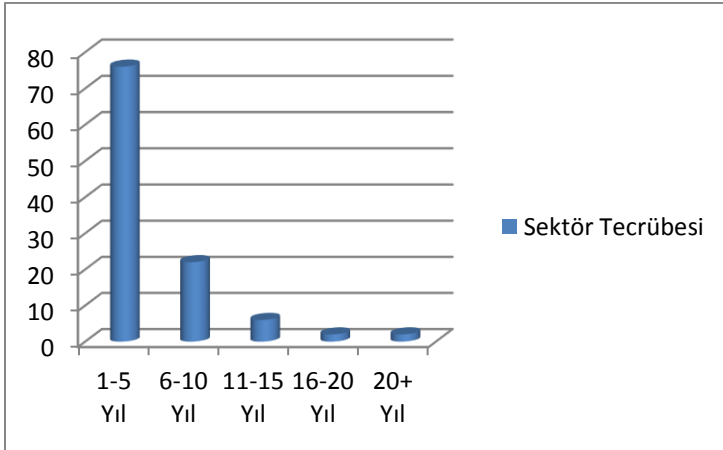
Katılımcıların %14,5'i ilköğretim, %40,9'u lise, %10,9'u ön lisans, %27,3'ü lisans, %5,5'i ise yüksek lisans veya doktora programlarındadır. %0,9'u soruyu yanıtlamamıştır.

4.1.5. Bakmakla yükümlü olduğu kişiler.



Katılımcıların %51,8'inin bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunmaktadır. %48,2'sinin ise bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmamaktadır.

4.1.6. Sektör tecrübesi.



Katılımcıların %69,1'i 1-5 yıl, %20'si 6-10 yıl, %5,5'i 11-15 yıl, %1,8'i 16-20 yıl ve %1,2'i 20 ve üzeri yıldır sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %1,8'i bu soruya yanıt vermemiştir. Bu veriler sektörde uzun süreli çalışma ilişkilerinin olmadığını ortaya koymaktadır.

4.2. Tematik bulgular.

Bu alt başlıkta ölçek sorularına verilen yanıtlar değerlendirilmiştir. Faktör boyut sınıflandırması altında iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, aile iş yaşam dengesi, iş yaşamında stres, işi kontrol etme ve çalışma koşulları olmak üzere 6 tematik alan bulunmaktadır. Her bir tematik alan altında sorulan sorulara verilen yanıtlar aşağıda değerlendirilmiştir.

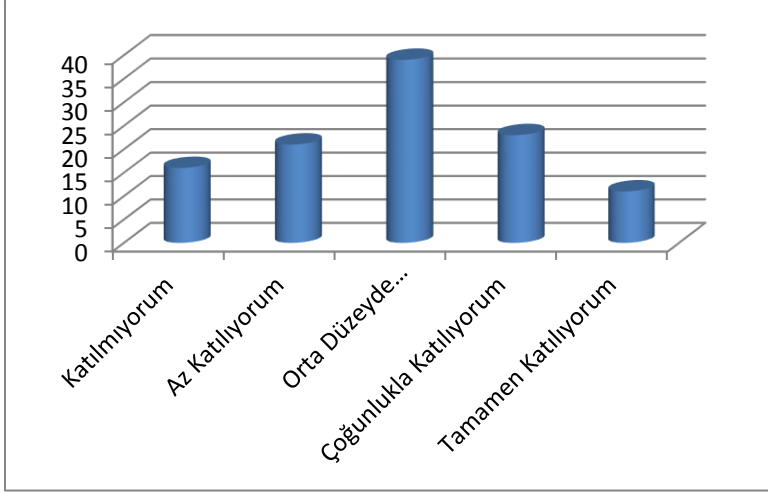
4.2.1. İş ve kariyer memnuniyeti.

Tablo:2. İş ve Kariyer Memnuniyeti Alt Soruları

Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır
Çalıştığım dizi seti bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar
İşlerim genellikle yolunda gider
Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum
Çalıştığım dizi setinde diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim

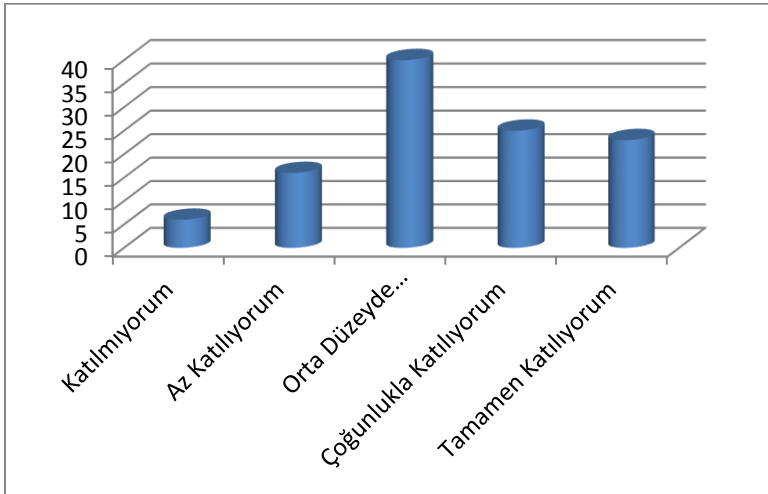
4.2.1.1. Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.

Sinema sektörü katılımcı çalışanlarının %14,5'inin hayal ettikleri yaşam seviyesinin uzağında ve %19,1'i ise kısmen uzağındadır. %35,5'i hayal ettikleri yaşam seviyesinin hemen hemen yarısında ve %20,9'unun ise hayal ettikleri yaşam seviyesinde veya yakınında oldukları görülmektedir. Çalışmaya katılanların sadece %10'u hayal ettiği yaşam seviyesindedir. Orta düzeyde yığılmaların olduğu alanda sektör çalışanlarının hayal ettiği hayata görece uzaklığı yönünde bir eğilim tespit edilmiştir.



4.2.1.2. Çalıştığım dizi seti bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.

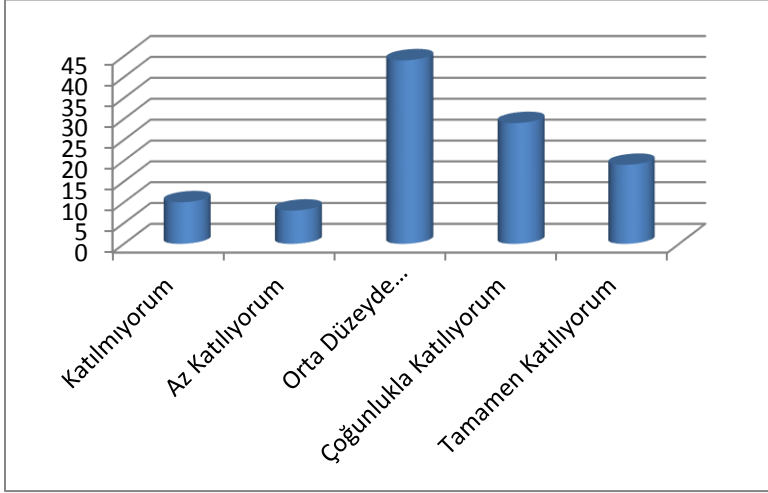
Katılımcıların %5,5'i çalıştığı dizi setinin güvenli bir iş ortamı sağladığına katılmamaktadır. %14,5'i iş ortamının güvenliğinin az olduğunu belirtmiştir. %36,4'ünün çalıştıkları mevcut projede orta düzeyde güvenli hissettikleri görülmektedir. Bunun yanında, %22,7'si çoğunlukla, %20,9'u ise tamamen güvenli bir iş ortamı sağlandığını düşünmektedir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların %20'si çalıştığı dizi setinin güvenli bir iş ortamı sağlamadığını, %43,6'sının ise çalıştıkları mevcut projede güvende hissettikleri görülmektedir. Araştırma ortamının gözlemine göre sinema sektörü çalışanları için güvenli iş ortamının proje bazlı farklılaştığı söylenebilir.



4.2.1.3. Çalıştığım dizi seti bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.

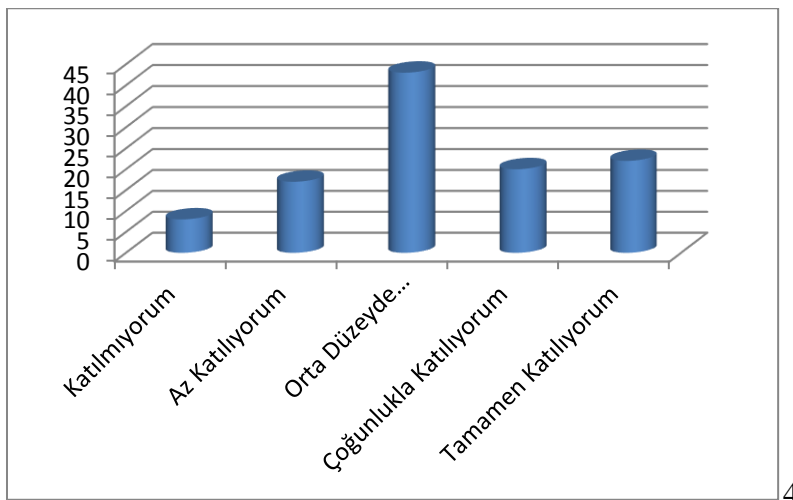
Katılımcıların %9,1'i işyerin genellikle yolunda gitmediğini, %7,3'ü az düzeyde yolunda gittiğini, %40'ı ise orta düzeyde yolunda gittiğini belirtmişlerdir. %26,4'üne göre işler çoğunlukla yolunda giderken, %17,3'üne göre tamamen yolunda gitmektedir. Genel olarak

bakıldığında, katılımcıların %16,4'üne göre işlerinin yolunda gitmediği, %43,7'sinin ise işlerinin istedikleri şekilde ilerlediği görülmektedir. Bu durumda sinema sektörü çalışanlarının çoğunluğunun değişen koşullara rağmen işlerinin yolunda gittiğini düşündükleri anlaşılmaktadır.



4.2.1.4. Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.

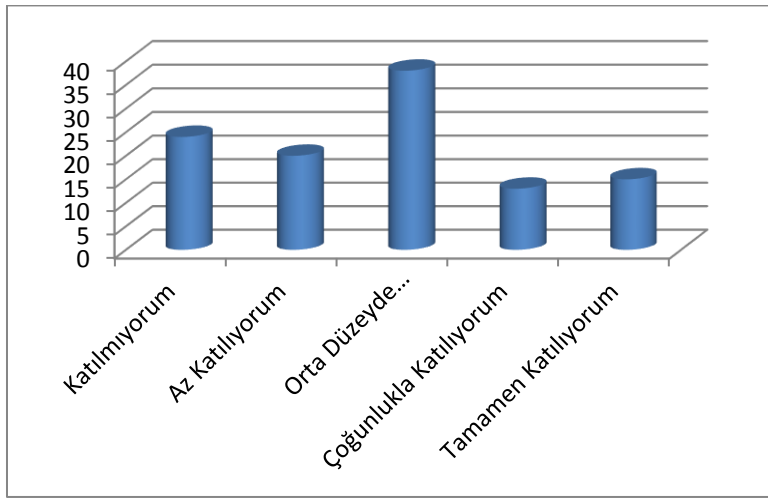
Katılımcıların %7,3'ü kendini mutlu hissetmezken, %15,5'i az düzeyde, %39,1'i orta düzeyde mutlu hissetmektedir. Bunun yanında katılımcıların %18,2'si çoğunlukla mutlu hissederken, %20'si tamamen mutlu hissetmektedir. Kapsamlı olarak bakıldığında, %22,8'i sektör düzeninden memnun değilken, %38,2'sinin sektör düzeninden mutlu olduğu görülmektedir. Ortalamanın yığılım gösterdiği alanda yoğunluğun mutlu hissediyorum yönünde olduğu görülmektedir.



4

4.2.1.5. Çalıştığım dizi setinde diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.

Katılımcıların %21,8'i dizi setinde diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilmediğini düşünmektedir. %18,2'si az düzeyde, %34,5'i ise orta düzeyde kararlara dahil edildiğini belirtmiştir. Bunun yanında %11,8'i çoğunlukla kararlara dahil edilirken, %13,6'sı tamamen kararlara dahil edilmektedir. Genel olarak bakıldığında, %40'ının meslektaşlarını etkileyen kararlara dahil edilmediğini, %25,4'ünün ise söz konusu kararlara müdahil olduğu görülmektedir. Katılımcıları kapsayan alanda sinema sektörü çalışanlarının meslektaşlarını etkileyen kararlarda etkinliğinin düşük olduğu anlaşılmaktadır.



4.2.2. Genel iyi olma hali.

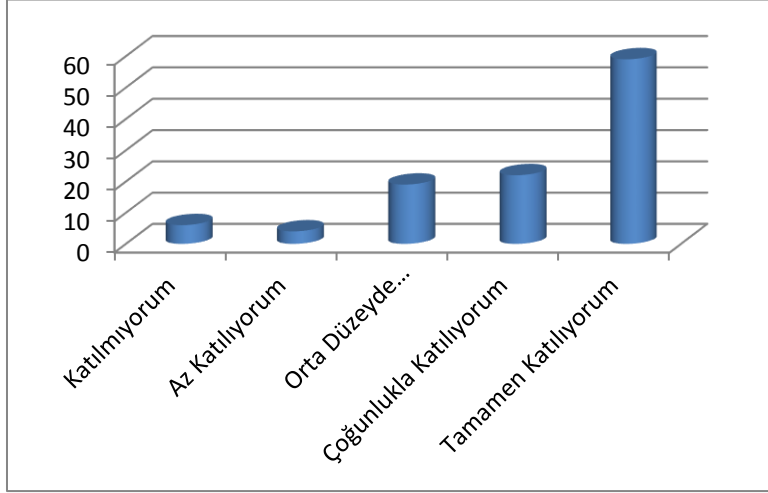
Tablo:3. Genel İyi Olma Hali Alt Soruları

Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için amaç ve hedeflerim vardır
Çalıştığım dizi setinde görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum
Yeteneklerimi işime yansıtabilirle imkânım var
Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda yöneticim tarafından takdir edilirim
Çalıştığım dizi setinde beni etkileyen kararlara dâhil edilirim
Yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar

4.2.2.1. Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için amaç ve hedeflerim vardır.

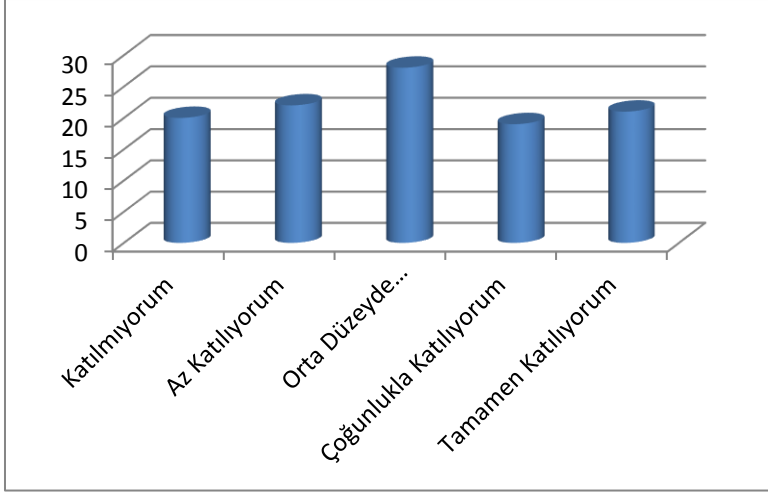
Katılımcıların %5,5'inin mesleğini etkin bir biçimde yapabilmek için amaç ve hedefleri bulunmamaktadır. %3,6'sı az düzeyde amaç ve hedef geliştirirken, %17,3'ü orta düzeyde amaç ve hedeflere sahiptir. Katılımcıların %20'si çoğunlukla amaç ve hedef geliştirebilirken,

%53,6'sı tamamen amaç ve hedefler geliştirebilmektedir. Kapsamlı olarak bakıldığında ise %9,1'i meslekleri ile ilgili kariyer planı yapmadıkları, %73,6'sının ise meslekleri ile ilgili kariyer planı yaptıkları görülmektedir. Bu durumda sinema sektörü çalışanlarının çoğunluğunun sektör ile ilgili kariyer planlarına sahip olduğu tespiti yapılabilir.



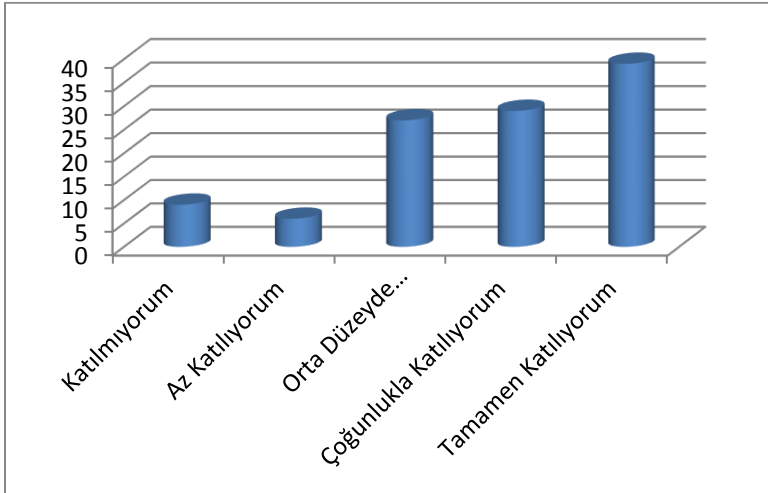
4.2.2.2. Çalıştığım dizi setinde görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.

Katılımcıların %18,2'si çalıştığı dizi setinde görüşlerini rahatlıkla ifade edemeyerek yapılan değişikliklerde etkili olamadığını belirtmiştir. %20'si az düzeyde, %25,5'i ise orta düzeyde görüşlerini dile getirerek kararlarda etkili olduğunu düşünmektedir. Bunun yanında, %17,3'ü çoğunlukla görüşlerini dile getirerek kararlara katkı sağlarken, %19,1'i tamamen katkı sağladığını düşünmektedir. Geniş açıdan bakıldığında ise, %38,2'sinin görev aldıkları projede kendilerini rahatlıkla ifade edemedikleri görülürken, %36,4'ünün ise kendilerini rahatlıkla ifade edebildikleri görülmektedir. %25,5'inin ise çalıştığı dizi setinde görüşlerini rahatlıkla dile getirebilme ve yapılan değişikliklerde etkinliği konusunda çekimser kalmıştır. Orta değer etrafındaki dağılıma göre analiz yapıldığında kendilerini rahatlıkla ifade edememe ve yapılan değişikliklerde etkili olmadığını düşünme yönünde eğilimin daha fazla olduğu görülmektedir.



4.2.2.3. Yeteneklerimi işime yansıtabilirle imkânım var.

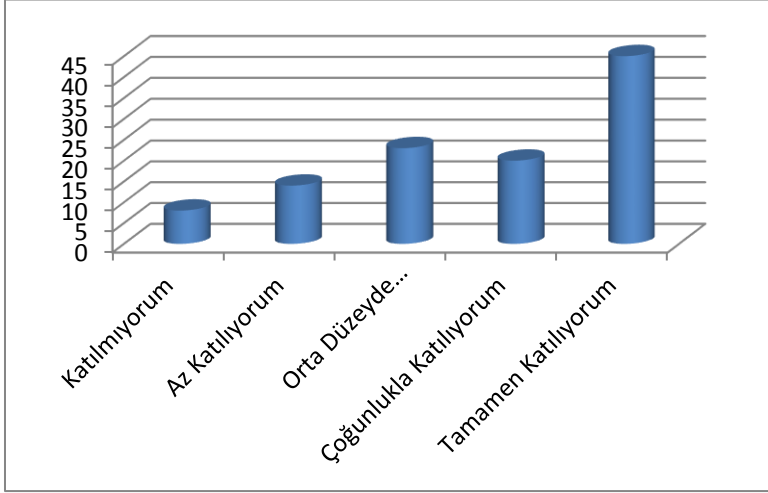
Katılımcıların %8,2'si yeteneklerini işe yansıtamadığını belirtmiştir. %5,5'i az düzeyde, %24,5'i orta düzeyde yeteneklerini işlerine yansıtılabildiklerini düşünmektedir. Bunun yanında %26,4'ü yeteneklerini çoğunlukla işine yansıtılabildiğini belirtirken, %35,5'i yeteneklerini tamamen işlerine yansıtılabildiklerini düşünmektedir. Genel olarak bakıldığında ise, %13,7'sinin yeteneklerini mesleklerine yansıtma imkanları olmadığı görülürken, %61,9'unun ise yeteneklerini sergileyebilme imkanı olduğu görülmektedir. Bu durumda sinema sektörü çalışanlarının nispeten çoğunluğu yeteneklerini sergileme imkanına sahiptir.



4.2.2.4. Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda yöneticim tarafından takdir ediliyim.

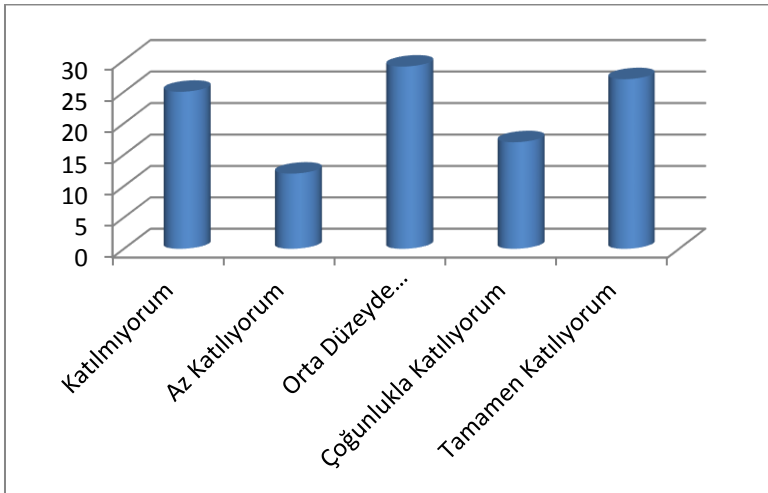
Katılımcıların %7,3'ü görevini iyi bir şekilde yaptığımda bile yöneticisi tarafından takdir edilmediğini belirtmiştir. %12,7'si az düzeyde %20,9'u ise orta düzeyde yöneticileri tarafından takdir edildiklerini düşünmektedir. Ayrıca, %18,2'si işlerini iyi bir biçimde yaptıklarında yöneticilerinin kendilerini takdir ettiğini düşünürken, %40,9'u tamamen takdir

edildiklerini düşünmektedir. Kapsamlı olarak bakıldığında ise, %20'sinin yöneticileri tarafından takdir edilmediği görülürken, %58,1'inin ise yöneticileri tarafından takdir edildiği görülmektedir. Bu durumda sektör çalışanlarının nispeten çoğunluğu yöneticisi tarafından takdir edilmektedir.



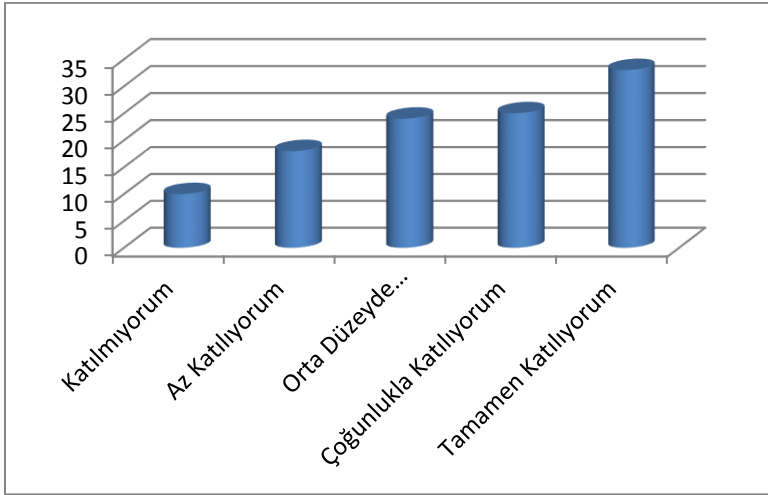
4.2.2.5. Çalıştığım dizi setinde beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların %22,7'si dizi setinde kendisini etkileyen kararlara dahil edilmediğini düşünmektedir. %10,9'u az düzeyde, %26,4'ü orta düzeyde dahil edildiğini bildirmiştir. Bunun yanında, %15,5'i çoğunlukla kendisini etkileyen kararlara katılabilirken, %24,5'i dizi setinde kendisini etkileyen kararlara tamamiyle katılabildiğini belirtmiştir. Geniş açıdan bakıldığında, %37'sinin kendilerini etkileyen kararlara dahil edilmediği görülürken %44'ünün kendilerini etkileyen kararlara etkin biçimde müdahil oldukları görülmektedir. Orta düzeyde katılanlarla birlikte (%26,4) sinema sektörü çalışanlarının çoğunluğunun kendilerini etkileyen kararlara katılım sağladığı anlaşılmaktadır.



4.2.2.6. Yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.

Katılımcıların %9,1'i yöneticisinin işini etkili bir biçimde yapabilmesi için gerekli şeyleri sağlamadığını düşünmektedir. %16,4'ü az düzeyde, %21,8'i ise orta düzeyde yöneticilerin ihtiyaç duyulan şeyleri sağladığını belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların %22,7'si yöneticilerin gerekli şeyleri çoğunlukla sağladığını düşünürken, %30'u yöneticilerin gerekli şeyleri tamamen sağladığını düşünmektedir. Geniş açıdan bakıldığında ise %25,5'i işlerini yapabilmek için yöneticilerinin gerekli koşulları sağlamadığını düşünürken, %52,7'si ise yöneticilerinin gerekli koşulları sağladığını düşünmektedir. Bu durumda sinema sektörü çalışanlarının çoğunluğu yöneticilerinin kendilerine gerekli koşulları sağladığına inanmaktadır.



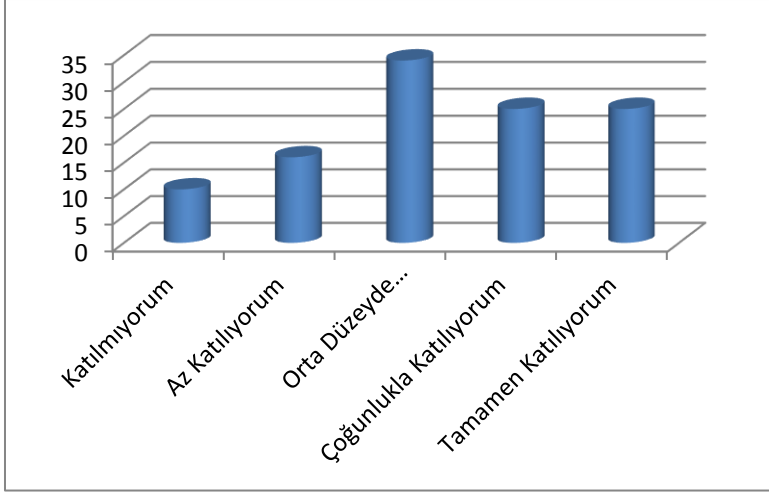
4.2.3. Aile-iş yaşam dengesi.

Tablo:4. Aile-İş Yaşam Dengesi Alt Soruları

Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum
Hayatımdan memnunum
Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum

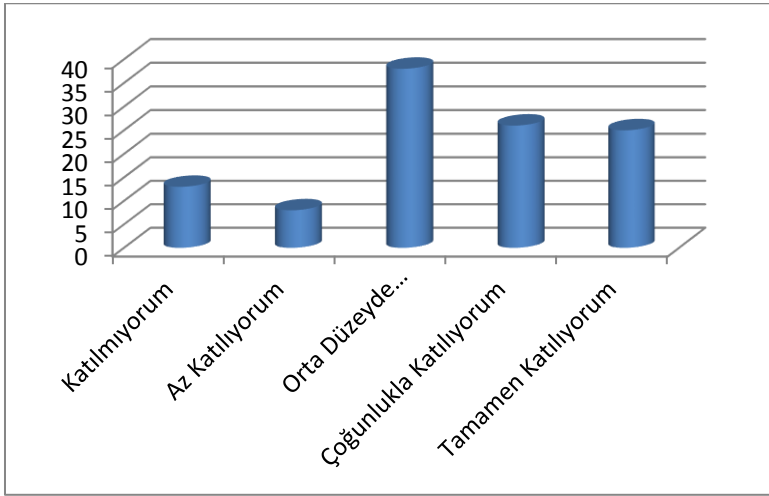
4.2.3.1. Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.

Katılımcıların %9,1'i kendini mutlu hissetmemektedir. %14,5'le az düzeyde, %30,9'u ise orta düzeyde mutlu hissetmektedir. Bunun yanında katılımcıların %22,7'si kendilerini çoğunlukla mutlu hissettiklerini belirtirken, %22,7'si tamamen mutlu hissettiklerini belirtmektedir. Orta düzey etrafındaki dağılıma bakıldığında %23,6'sının mutsuz, %45,4'nün ise mutlu hissettiği anlaşılmaktadır. Buna göre sinema sektörü çalışanlarının çoğunluğunun mutlu hissettiği söylenebilir.



4.2.3.2. Hayatımdan memnunum.

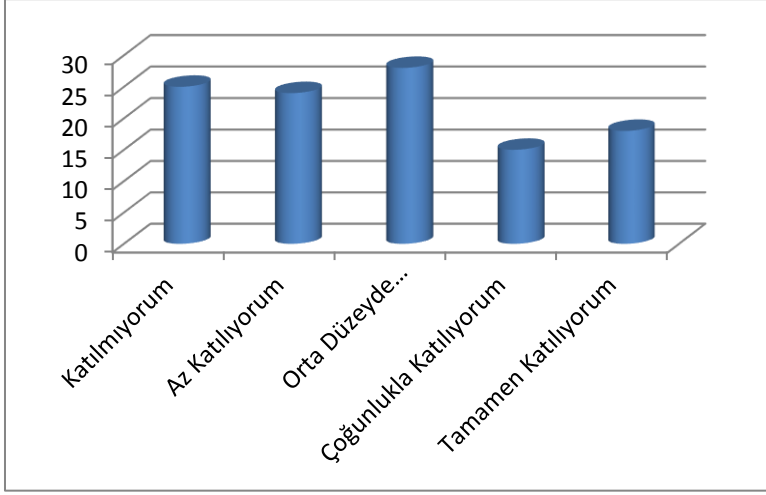
Katılımcıların %11,8'i hayatından memnun değildir. %7,3'ü ise biraz memnun, %34,5'i kararsız, %23,6'sı çoğunlukla memnun, %22,7'si ise tamamen memnun olduklarını belirtmiştir. Genel olarak bakıldığında katılımcıların, 19,1'i hayatından memnun değilken %46,3'ü hayatından memnundur. Bu sonuçlar bir üst başlıktaki değerlendirmelerle de uyum göstermektedir.



4.2.3.3. Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.

Çalışmaya katılan sinema sektörü çalışanlarının %22,7'si kendilerini son zamanlarda mutsuz hissetmediklerini, %21,8'i az düzeyde mutsuz hissettiklerini, %25,5'i orta düzeyde mutsuz hissettiklerini, %13,6'sı çoğunlukla mutsuz hissettiklerini, %16,4'ü ise kendilerini tamamen mutsuz hissettiklerini belirtmişlerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların %44,5'inin kendini son zamanlarda oldukça mutlu hissettiği görülmektedir. Bu orana orta

düzye katılanlar da eklendiğinde (%25,5), katılımcıların %70'inin mutsuz olmadığı anlaşılmaktadır.



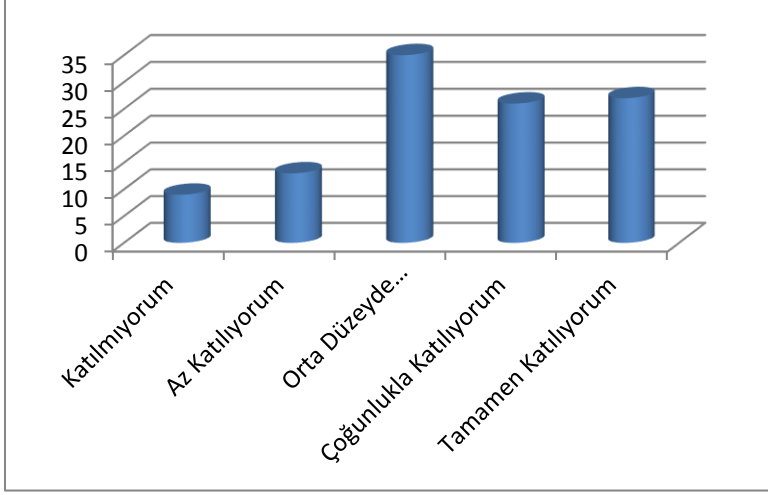
4.2.4. İş yaşamında stres.

Tablo:5. İş Yaşamında Stres Alt Soruları

Çalıştığım dizi seti, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.
Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.
Çalıştığım dizi seti bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.
Çalıştığım dizi setindeki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.
Çalıştığım dizi setinde çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir

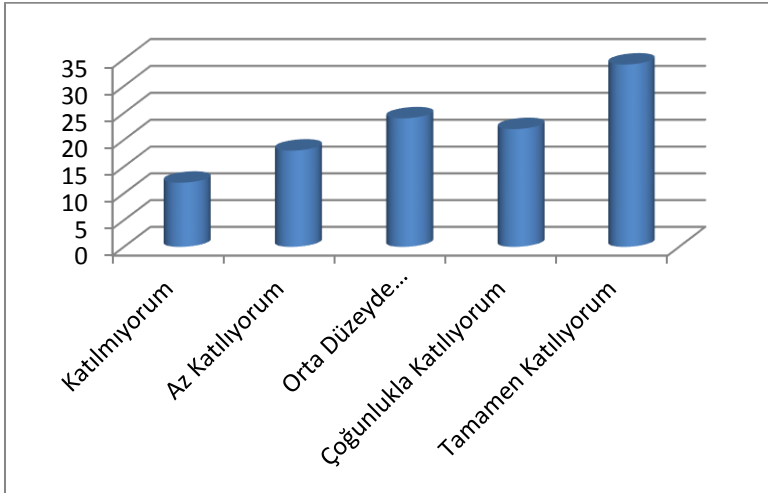
4.2.4.1. Çalıştığım dizi seti, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.

Çalışmaya katılan sinema sektörü çalışanlarının %8, 2'si iş ve aile yaşamının uyumuna yönelik dizi setinin kesinlikle esneklik sağlamadığını düşünmektedir. %11, 8'i ise esnekliğin az seviyede gerçekleştiğini, %31, 8'i ise orta düzeyde esneklik sağlandığını belirtmektedir. %23, 6'sı ise dizi setinin iş aile uyumuna çoğunlukla esneklik sağladığını ve son olarak %24,5'i ise dizi setinin iş aile uyumuna tamamen esneklik sağladığını düşünmektedir. Genel olarak bakıldığında katılımcıların %48, 1'i iş aile uyumunun sağlanmasında dizi setinin esneklik sağladığını, %20'si ise sağlamadığını düşünmektedir.



4.2.4.2. Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.

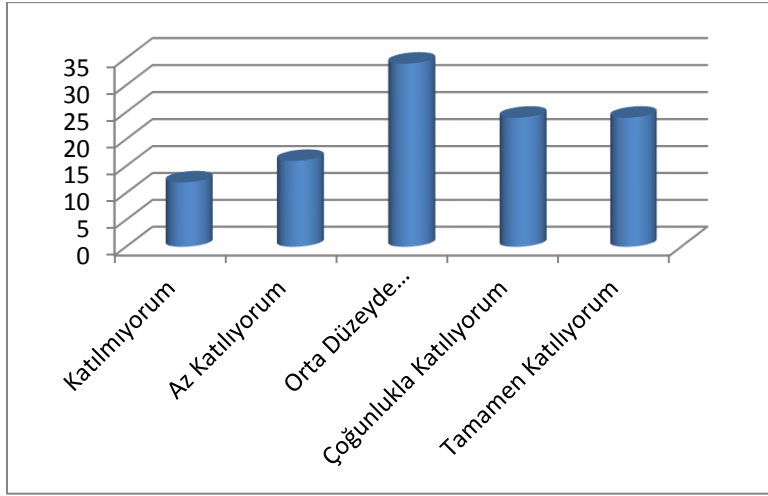
Katılımcıların %10,9'u çalışma saatlerinin özel hayatına zaman ayırma imkânı sağlamadığını düşünmektedir. %16,4'ü az düzeyde, %21,8'i ise orta düzeyde zaman ayırabilme imkânına sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %20'si çalışma saatlerinin özel hayatına zaman ayırmasına çoğunlukla imkân sağladığını, %30,9'u ise tamamen zaman ayırma imkânına sahip olduğunu belirtmiştir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların %27,3'ü çalışma saatlerinin özel hayatlarına zaman ayırma imkânı sağlamadığına, %50,9'u ise bu imkânın tanıdığını belirtmiştir.



4.2.4.3. Çalıştığım dizi seti bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.

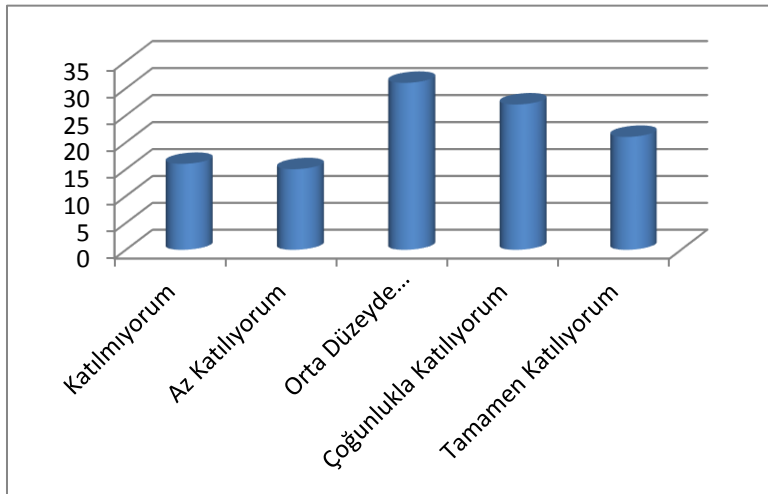
Katılımcıların %10,9'u çalıştığı dizi setinin esnek çalışma imkânı sağlamadığını belirtmiştir. %14,5'i ise az düzeyde esnek çalışma imkânı sağlandığını, %30,9'u ise orta düzeyde esnek çalışma imkânına sahip olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %21,8'i çoğunlukla ve yine aynı oranda bir kesimde tamamen esnek çalışma imkânlarından yararlandıklarını belirtmiştir.

Genel olarak bakıldığında ise, çalışanların %25,4'ü esnek çalışma imkânlarından yararlanamazken %43,6'sı bu imkânlardan yararlanabilmektedir.



4.2.4.4. Çalıştığım dizi setindeki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.

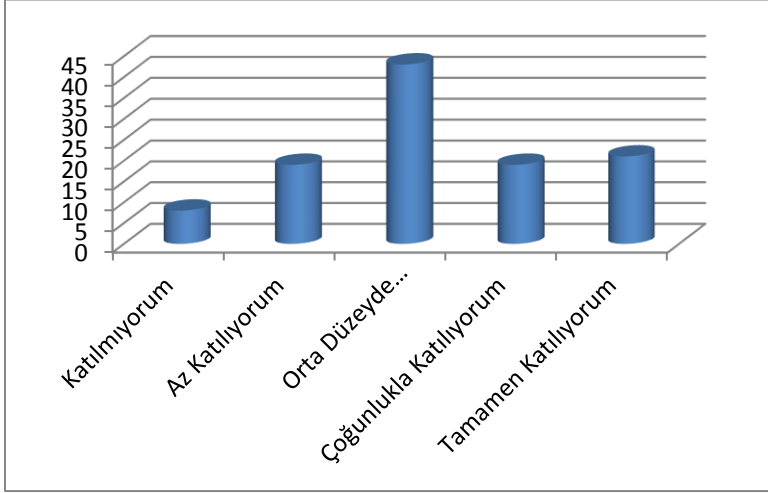
Katılımcıların %14,5'i çalıştığı dizi setindeki kariyer imkânlarından memnun değildir. %13,6'sı az düzeyde memnundur. %28,2'si ise orta düzeyde memnundur. Katılımcıların %24,5'i çoğunlukla kariyer imkânlarından memnunken, %19,1'i ise kariyer imkânlarından tamamen memnundur. Genel olarak bakıldığında sinema sektöründeki çalışanların %28,1'i dizi setindeki kariyer imkânlarından memnun değilken, %43,6'sı kariyer imkânlarından memnundur.



4.2.4.5. Çalıştığım dizi setinde çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.

Katılımcıların, %7,3'ü çalıştığı dizi setinin çalışma koşullarını tatmin edici bulmamaktadır. %17,3'ü az düzeyde tatmin edici, %39,1'i orta düzeyde tatmin edici bulmaktadır.

Katılımcıların, %17,3'ü çoğunlukla çalışma koşullarını tatmin edici bulurken, %19,1'i çalışma koşullarını tamamen tatmin edici bulmaktadır. Genel olarak bakıldığında ise katılımcıların %24,6'sı çalışma koşullarını tatmin edici bulmazken, %36,4'ü çalışma koşullarını tatmin edici bulmaktadır.

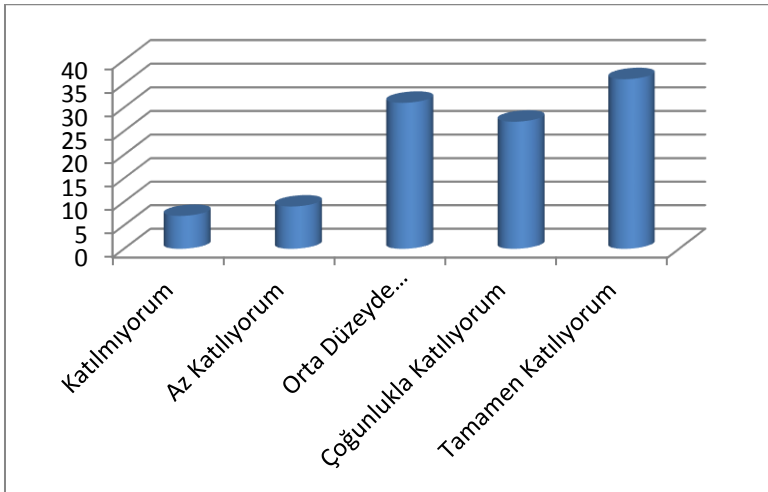


4.2.5. İşi kontrol edebilme.

Tablo:6. İşi Kontrol Edebilme Alt Soruları

Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum
--

Katılımcıların %6,4'ü almış olduğu mesleki eğitimden memnun değildir. %8,2'si aldığı mesleki eğitimden az düzeyde memnunken, %28,2'si orta düzeyde memnundur. Katılımcıların %24,5'i aldığı mesleki eğitimden çoğunlukla memnunken, %32,7'si tamamen memnundur. Genel olarak bakıldığında ise katılımcıların %14,6'sının mesleki eğitiminin yetersiz, %57,2'sinin ise mesleki eğitiminin yeterli olduğu görülmektedir.



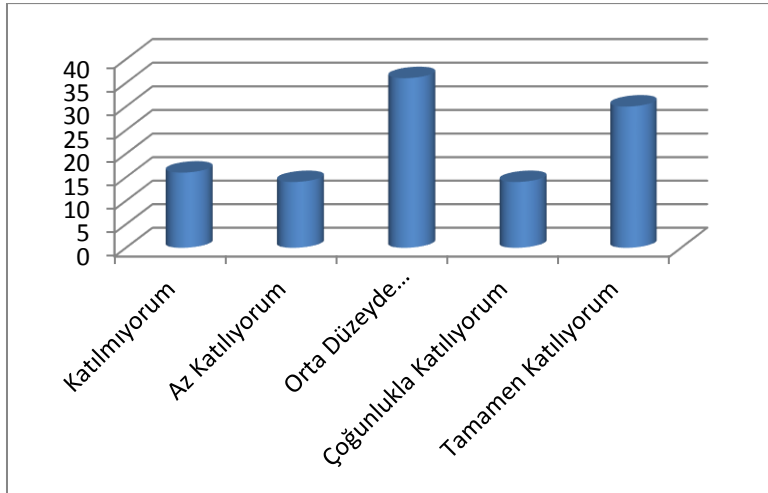
4.2.6 Çalışma koşulları.

Tablo:6. Çalışma Koşulları Alt Soruları

Yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim
Çalıştığım dizi setinde çoğu zaman kendimi aşın stres altında hissederim

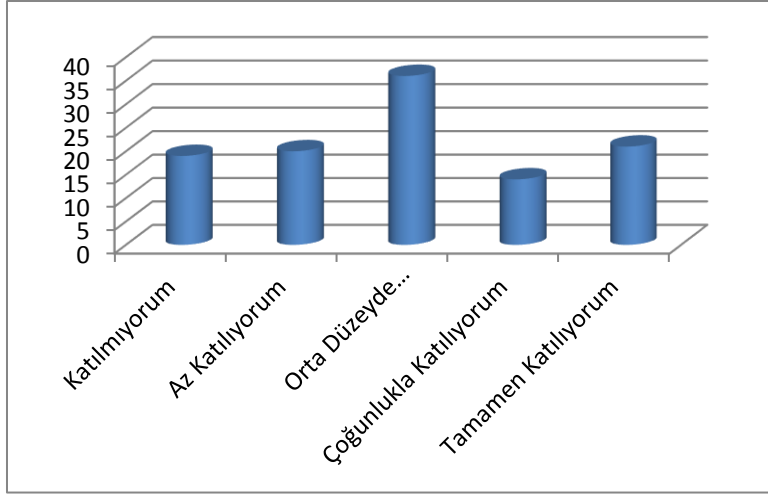
4.2.6.1. Yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.

Katılımcıların %14,5'i yöneticisi tarafından mesleki gelişimi için teşvik edilmediğini belirtmiştir. %12,7'si az düzeyde teşvik edilirken, %32,7'si orta düzeyde mesleki gelişimi için teşvik edildiğini belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların %12,7'si çoğunlukla ve %27,3'ü tamamen yöneticisi tarafından mesleki gelişimi için teşvik edildiğini düşünmektedir. Kapsamlı olarak bakılırsa, katılımcıların %27,2'sinin yöneticisi tarafından mesleki gelişime teşvik edilmediği, %40'ının ise yöneticisi tarafından mesleki gelişime teşvik edildiği görülmektedir. Bu durumda sinema sektörü çalışanlarının orta düzey katılımı birlikte çoğunluğunun (%72,7) yöneticisi tarafından mesleki eğitime teşvik edildiği anlaşılmaktadır.



4.2.6.2. Çalıştığım dizi setinde çoğu zaman kendimi aşın stres altında hissederim.

Katılımcıların %17,3'ü çalıştığı dizi setinde kendini stres altında hissetmemektedir. %18,2'si az düzeyde stresli hissederken, %32,7'si orta düzeyde stresli hissetmektedir. Ayrıca katılımcıların %12,7'si dizi setinde çoğunlukla stresli hissederken, %19,1'i kendilerini tamamen stresli hissetmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %35,5'inin iş esnasında kendisini stres altında hissetmediği, %31,8'inin iş esnasında kendisini stres altında hissettiği görülmektedir. Buna göre sinema sektörü çalışanları içerisinde stres yaşayan ve stres yaşamayan çalışanların oranı birbirine yakınlık göstermektedir.



Sonuç

Sinema sektöründe teknik çalışanlar ile kısmen iç içe geçmiş şekilde çalışmalar yürüten yardımcı oyuncularını kapsayan sınırlandırılmış bir grup üzerinde iş yaşam dengesinin ölçülmesi amacıyla yürütülen araştırmada 6 boyut analiz edilmiştir. İlgili boyutlar Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner tarafından 2017’de Türkçeye uyarlanan ve çalışmada kullanılan ölçekle uyumludur. Bu kapsamda tüm boyutların birbirine yakın ortalamalarda yoğunlaştığı görülmektedir. Likert tipi anket yardımıyla yapılan analizde sırasıyla 1 katılmıyorum, 2 az katılıyorum, 3 orta düzeyde katılıyorum, 4 çoğunlukla katılıyorum ve 5 tamamen katılıyorum seçenekleri sunulmuştur. Genel değerlendirmeler bu rakamsal sınırlılıkta yapıldığında tüm bileşenler çerçevesinde ortalamanın 3,3 seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu ortalama rakamı, ilgili sektörde çalışan araştırma katılımcılarının iş yaşam dengesinin çok küçük farkla pozitif tarafa eğildiğini göstermektedir.

Tablo:7. Boyutlara Göre Araştırma Bulguları

İş ve Kariyer Memnuniyeti	3,1455
Genel İyi Olma Hali	3,5273
Aile-İş Yaşam Dengesi	3,1758
İş Yaşamında Stres	3,3218
İşi Kontrol Edebilme	3,6909
Çalışma Koşulları	3,1182
Ortalama	3,3299

Araştırma verilerinin analizi sonucunda iş yaşam dengesi alt bileşenleri içinde en iyi konumda olan boyutun “iş kontrol edebilme” olduğu görülmüştür. Bunu “genel iyi olma hali” takip etmektedir. “İş yaşamında stres” boyutu ortalamaya yakın konumlanmıştır. En kötü konumda olan boyutlar ise “aile yaşam dengesi”, “iş ve kariyer memnuniyeti” ve “çalışma koşulları”dır. Bu bulgular, aile ile ilgilenme, kariyer ve çalışma koşulları gibi faktörlerde

belirgin şikâyetlerin olduğunu ortaya koyarken yine de genel iyi olma halinin korunduğunu göstermektedir. Yapılandırılmış nicel bir formla ulaşılan bu sonuçların daha detaylı incelenmesi için nitel yönlü derinlemesine mülakat yöntemiyle yeni araştırmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Kaynakça

Akar H. ve Üstüner M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt(18), Sayı(2)*, ss.159-176.

Akın A., Ulukök E. ve Arar T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik bir İnceleme, *AKÜ İİBF Dergisi, Cilt(XIX), Sayı (1)*, Haziran, ss.113-124.

Başaran, A., M.M. Kurtulmuş (2016). Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma, *Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/I*, ss.199-227.

Choudhary, N., Singh, N. K. (2016). Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study among Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore, *The IUP Journal of Organizational Behavior, 15(1)*, ss.49-70.

Dilek, S., Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri, *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1)*, ss.36-55.

Erkılıç, H. (2012). Türkiye’de Sinema Salonlarının Dijital Dönüşümü, *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication, Vol.(2), No.(2)*, ss..94-99.

Erkılıç, H.(2008). Sinema Politikaları Çerçevesinde Filmlere Sağlanan Devlet Desteği, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı(33)*, ss.57-71.

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/212186>

Erus, Z. Ç. (2007). Film Endüstrisi ve Dağıtım: 1990 Sonrası Türk Sinemasında Dağıtım Sektörü, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, Cilt (4), Sayı(4)*, ss.5-16.

Göker, N.(2018). Sinemada Prekarizasyon: Filmlerde Güvencesizliğin Mikro Anlatıları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt (11), Sayı (55)*, Şubat, ss. 839-848.

http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt11/sayi55_pdf/6iksisat_kamu_isletme/goker_neslihan.pdf

Guest, D.E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Sciences Information*, 41(2), ss.255-279.

Hinkle, E. M.(2009). Modern Türkiye’de Sinema, *KEBİKEÇ İnsan Bilimleri İçin Kaynak Araştırma Dergisi*, (Dosya Sinema ve Tarihi II), Sayı (28), ss.92-102.

<http://archive.kebikedergi.org/28.pdf#page=93>

İyem, C., Yalçın, T. ve Yıldız Z. (2016). Sinema Sektöründe Emek Süreci: Yönetmenler Örneği, *OÜSOBİAD*, Temmuz, ss.120-142. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/233114>

Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), ss.139-153.

Küçükural Ö. ve Şkreli E.(2016). Sendika Deyince Aklınıza Ne Geliyor? Sinema Televizyon ve Reklam Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, *Sinema Televizyon Sendikası Yayınları*, http://www.sinematvsendikasi.org/wp-content/uploads/2015/10/sinema_tv_ve_reklam_calisanlari_uzerine_alan_aristirmasi.pdf

Lo Duca (1947). *Sinema Tarihi*. Çev: Nuri Sarıdoğan, İstanbul: Remzi Kitabevi. https://www.academia.edu/29671653/Sinema_Tarihi_Lo_Duca_i.pdf

Ormanlı, O. (2012). Dijitalleşme ve Türk Sineması, *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, Vol.(2), No.(2), ss..32-38.

Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14), ss.309-337.

Sevinç, Z.(2014). 2000 Sonrası Yeni Türk Sineması Üzerine Yapısal Bir İnceleme, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı (40), Nisan. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/55952>

SE-YAP (2013). Sinema Filmlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Yönetmelik üzerine SE-YAP Görüşü, http://www.se-yap.org.tr/-sektorel_raporlar

Sturges J., Guest D. (2004). Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career, *Human Resource Management Journal*, 14(4), ss.5-20.

Yavuz, D. (2012). *Türk Sinemasının 22 Yılı*. İstanbul: Antrakt Sinema Kitaplığı.