



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

Yıl 3 - Sayı 2 - Ekim 2017 - ISSN 2149-486X

İLETİŞİM ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**İş Hayatında Uygulanan Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: ◀
Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü**

The Effects of Mobbing on Employees:
A Case Study on Turkish Information Technologies Field
Kübra EĞER

**Türk Sinemasında Halkla İlişkilerin İmajı ve Bilinirliği Üzerine Bir Değerlendirme: ◀
"Pek Yakında" Film Örneği**

An Evaluation of the Image and the Awareness of Public Relations in Turkish Cinema Film:
Pek Yakında
Gözde ÖZÇOBAN YILDIRIM, Ali YILDIRIM

Yılmaz Güney'in Üçüncü Sineması ◀

Yılmaz Güney's Third Cinema
Hüseyin KAZAN

Gerilla Tarzında Çekilen Bir Film; Escape From Tomorrow ◀

A Film Shot in Guerilla Filmmaking Style; Escape From Tomorrow
Gurur SÖNMEZ



İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
İLETİŞİM ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Yıl 3 Sayı 2 Ekim - 2017

İstanbul Aydın Üniversitesi

İletişim Çalışmaları Dergisi

ISSN : 2149-486X

Sahibi/Proprietor

Dr. Mustafa AYDIN

Yazı İşleri Müdürü/Editor-in-Chief

Zeynep AKYAR

Editör/Editor

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU

Yayın Kurulu/Editorial Board

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU

Yrd. Doç. Dr. Olcay UÇAK

Yrd. Doç. Dr. Adem AYTEN

Arş. Gör. Abdi ERKAL

Dil/Language

Türkçe & İngilizce/Turkish & English

Yayın Periyodu/Publication Period

Yılda iki sayı: Ekim & Nisan/

Published twice a year

October & April

Akademik Çalışmalar Koordinasyon Ofisi

Akademic Studies Coordination Office (ASCO)

Türkçe Redaksiyon

N. Dilşat KANAT

Teknik Editör/Technical Editor

Elif HAMAMCI

Yazışma Adresi/Correspondence Address

Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, No: 38

Sefaköy, 34295 Küçükçekmece/İstanbul

Tel: 0212 444 1 428

Fax: 0212 425 57 97

Web: www.aydin.edu.tr

E-mail: iletisimcalismalardergisi@aydin.edu.tr

Baskı/Printed by

Armoninuans Matbaa, Yukarı Dudullu

Bostancı Yolu Cad. Keyap Çarşısı B-1 Blk. N.24

Ümraniye/İstanbul

Tel: 0(216) 540 36 11

Faks: 0(216) 540 42 72

E-mail: info@armoninuans.com

BİLİM (DANIŞMA) KURULU

Prof. Dr. Hülya YENĞİN, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Ali BAYRAKTAROĞLU, Trakya Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi

Prof. Dr. Uğur DEMİRAY, Anadolu Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Aysel AZİZ, Yeniüzyıl Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Suat GEZGİN, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Cem SÜTÇÜ, Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ruken ÖZTÜRK, Ankara Üniversitesi, İletişim Fakültesi

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Hülya YENĞİN, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Atilla GİRGİN, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Emine Özden ÇANKAYA, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Battal ODABAŞI, Giresun Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Neşe KARS, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Murat ÖZGEN, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Aslı YAPAR, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Seda Çakar MENGÜ, İstanbul Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Simber Atay ESKİER, Dokuz Eylül Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi

Prof. Dr. Müge Elden POGUN, Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Yasemin İNCEOĞLU, Galatasaray Üniversitesi, İletişim Bilimleri Fakültesi

Prof. Cem Kağan UZUNÖZ, İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi

İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Çalışmaları Dergisi, özgün bilimsel araştırmalar ile uygulama çalışmalarına yer veren ve bu niteliği ile hem araştırmacılara hem de uygulamadaki akademisyenlere seslenmeyi amaçlayan hakem sistemini kullanan bir dergidir.

İndeks Bilgileri

Dergi iki yıl düzenli yayınlandıktan sonra TÜBİTAK-ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı (SBVT) ile EBSCO uluslararası veri tabanı tarafından taranması sağlanacaktır.

Hedef Kitle

Derginin hedefkitleesi tamamıyla iletişim çalışmaları yapan akademisyenler, araştırmacılar ve iletişim fakültelerinde okuyan öğrencilerdir.

Derginin Amacı

İletişim bilimleri ve iletişim çalışmaları üzerine çalışan genç ve deneyimli araştırmacıların bilimsel nitelikli makalelerini yayımlamak ve deneyimli araştırmacıların; uluslararası bilimsel toplantılarda yabancı dilde sundukları bildirilerinin yurtiçinde daha geniş araştırmacı kitlesi tarafından erişilebilmesini sağlamaktır.

Derginin Kapsam Konuları

- *Gazetecilik*
- *Halkla İlişkiler*
- *Pazarlama İletişimi*
- *Reklam Çalışmaları*
- *Radyo Televizyon Programcılığı*
- *Radyo Televizyon Haberciliği*
- *Film Çalışmaları*
- *Görsel İletişim Tasarımı*
- *Yeni (Dijital) Medya*
- *Siyasal İletişim*
- *Kültürlerarası İletişim*

İçindekiler - Contents

İş Hayatında Uygulanan Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri:

Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü

The Effects of Mobbing on Employees: A Case Study on Turkish Information Technologies Field

Kübra EĞER 1

Türk Sinemasında Halkla İlişkilerin İmajı ve Bilinirliği Üzerine Bir Değerlendirme:

"Pek Yakında" Film Örneği

An Evaluation of the Image and the Awareness of Public Relations in Turkish Cinema Film:

Pek Yakında

Gözde ÖZÇOBAN YILDIRIM, Ali YILDIRIM 27

Yılmaz Güney'in Üçüncü Sineması

Yılmaz Güney's Third Cinema

Hüseyin KAZAN 42

Gerilla Tarzında Çekilen Bir Film; Escape From Tomorrow

A Film Shot in Guerilla Filmmaking Style; Escape From Tomorrow

Gurur SÖNMEZ..... 61

EDİTÖRDEN

Her sayısıyla gelişerek, çizgisini bulma yolunda ilerleyen dergimizin 5. sayısından merhaba...

İlk sayımızdan itibaren elimize ulaşan, yayımlayabildiğimiz ve yayımlayamadığımız makalelerin ağırlıklı olarak genç akademisyenlere ait olduğunu görmek bizleri mutlu ediyor; iletişim bilimlerinin gelişimi açısından umut vaat ediyor. Diğer yandan, tecrübeli akademisyenlerin de eleştiri, değerlendirme ve tercüme alanlarında kaleme aldıkları makaleleri yayımlamak, genç akademisyenlere ve iletişim bilimlerine katkı sağlamak da dergimizin üstlendiği misyonu ortaya koyuyor. Bu yayın politikamız ve izlediğimiz yol neticesinde ULAKBİM ve SSCI’de taranan bir dergi olmak hedefindeyiz. Bu hedefimize sağlam adımlarla yürüyebilmek için hakem kurulumuza uluslararası çevrelerde alanında söz sahibi değerli akademisyenleri dâhil ettik.

Bu sayımızda, elimize ulaşan makalelerin sinema alanında olanlarını bir arada sunmak istedik. Bu sayede ilerleyen zamanlar içinde 5. sayımızın, sinema alanında bir kaynak niteliği taşıyacağı fikrinden hareketle bir çalışma ortaya koyduk.

Bundan sonraki sayılarımızda, akademik toplantılarda İngilizce, Almanca, Fransızca ve diğer dillerde sunulan bildiri kitaplarında basılan ya da basılmamış olan tüm bildirilere; özgün makalelere, yayımlanmış çalışmalardan hareketle oluşmuş derleme makalelere, Türkçe çevirilere, yabancı makalelere, İletişim Bilimleri kapsamında yayımlanan bilimsel kitap eleştirilerine ve başından beri olduğu gibi yine genç akademisyenlerin çalışmalarına yer vermeyi hedefliyoruz.

Her sayımızda iş birliği halinde daha iyiye ulaşabilme temennisi ile iyi okumalar dileriz...

Prof. Dr. Özer KANBUROĞLU

İş Hayatında Uygulanan Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü

KÜBRA EĞER¹

Özet

Psikolojik yıldırma kavramı son yıllarda sıkça duyulan, işyerindeki verimi ve çalışanlar arasındaki iletişimi doğrudan etkileyen bir olgudur. Bu çalışmanın amacı, bilişim sektöründe çalışan işgörenlerin buldukları işletmede maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışlarının verimliliklerini ne derece etkilediğini ve işten ayrılmalara olan etkisini ortaya koymaktır. Fiziksel güçten ziyade akıl gücüne dayalı çalışma sistemi ve stresli ortam koşulları sebebiyle bilişim sektörüne odaklanılan bir çalışma yapılmıştır.

Mobbing davranışlarının önlenmesi ve durdurulması, insan sağlığı ve çalışma yaşamı açısından çok önemlidir. Bu çalışmanın, mobbingi önlemeye ilişkin stratejilerin gelişmesi öngörülerek işverenlere, yöneticilere, insan kaynaklarına, sendika ve derneklere ve kanuni düzenlemelere yararlı olacağı düşünülmektedir. Çalışma teorik olarak anlatıldıktan sonra araştırmanın uygulama kısmında anket çalışmasına yer verilmiştir. Mobbingi ölçmek için LIPT Questionnaire ölçeği kullanılmış olup beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; işyerinde uygulanan psikolojik tacizin verimlilik ve performans ile doğrudan ilişkisi saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, Psikolojik şiddet, Yıldırma, Mobbing, Verimlilik

The Effects of Mobbing on Employees: A Case Study On Turkish Information Technologies Field

Abstract

The concept of psychological intimidation is a phenomenon that has become widespread in the recent years. It directly affects the communication between employees and the efficiency in workplace. The purpose of the research is to demonstrate how psychological violence affects the employees' efficiencies and the decisions of quitting the job in the field

¹ *Istanbul Aydın Üniversitesi, kubraeger@gmail.com (Yüksek Lisans Öğrencisi)*

of information technologies. The research focuses on the information technology field due to the intellectual work force required in the field rather than physical input as well as the stressful environment conditions.

Preventing and stopping mobbing behaviors is very important for human health and working life. The research is thought to be beneficial to employers, managers, human resources, trade unions and associations as well as statutory regulations with the development of strategies to prevent mobbing. The research provides a questionnaire that has LIPT scale with five likert following the theoretical explanations. According to the findings of the research, there is a direct correlation between mobbing in the workplace and the efficiency as well as the performance of the employees.

Keywords: *Psychological Abuse, Psychological Violence, Intimidation, Mobbing, Efficiency*

Giriş

Mobbing, günlük yaşamda var olduğu kadar iş yaşamında da oldukça sık görülen bir durumdur. Özellikle günümüzde standart kabul edilen sanayi devriminden sonra ortaya çıkan yeni çalışma sisteminin olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. Çalışma hayatında yaşanan olumsuzlukların en dikkat çekici olanı kuşkusuz mobbing vakalarıdır. Mobbing kavramı, çalışma hayatındaki barışın bozulması, hem örgüt hem de çalışanlar arasındaki huzursuzluk, stres ve baskı ile meydana gelmektedir. Mobbing davranışlarının yelpazesi, kötü bir sözden, cinayete kadar uzayabilmektedir (Erdem, 2014: 623). Mobbing anlam olarak oldukça geniş bir açılıma sahiptir ve basitçe işyeri baskısı veya cinsel taciz şeklinde geçiştirmek doğru değildir. Öyle ki, iş hukuku, çalışma sosyolojisi ve psikolojik açıya kadar birçok alanı kapsayan kötü bir durumdur. Bu sebeple işyerinde yaşanan herhangi bir olumsuz davranışı mobbing şeklinde tanımlamak yanlış olacaktır.

1. Mobbing Konusuna Genel Çerçveden Bakış

1.1. Mobbing Kavramı

Mobbing bireyin karakter yapısına, haysiyetine, şerefine ayrıca fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü hor görerek mesleğini yapmasına engel oluşturacak bütün fiili, sözlü, yazılı davranışları içeren iyi niyetten uzak yaklaşımlardır (Hirigoyen, 2000: 61).

Terminolojide mobbing, Latince olan ‘mob’ sözcüğü ‘mobile vulgus’ sözcük öbeğinin kısaltılmış halidir. İngilizcede ise bu terim kalabalık, birini hedef almak ve saldırmak, zarar verici davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Komisyon, 2010:5). Mob kelimesinin fiilleşmesi ile ortaya çıkan ‘mobbing’ ise psikolojik şiddet, taciz, kuşatma, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir (Tınaz, 2006a: 20). Mobbing sözcüğü birçok ülke tarafından anlam bütünlüğünü koruması ve karmaşa yaşanmaması amacıyla mobbing terimini olduğu gibi kullanılmaktadırlar. Türk Dil Kurumuna göre mobbing karşılığı bezdiri olarak tanımlanmaktadır (Fazlıoğlu & İzmir, 2011: 6).

Tarihsel olarak incelendiği zaman “Mobbing” sözcüğü ilk kez biyologlar ve Avusturyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz (1960) tarafından hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz’e göre mobbing kavramı, sürü halinde hareket eden kuşların kendilerinden daha güçlü tehlikelere karşı bir araya gelerek hayvanı uzaklaştırması sırasında yeni doğan ya da içlerinde güçsüz düşerek karşı hücumu geçemeyecek olanları aralarında dışlayarak ya da öldürerek yalnız bırakması durumudur (Erdoğan, 2009: 319). İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann (1972) ise mobbingi insan davranışlarıyla ilişkilendirerek çocuk yaştaki bireylerin yine kendi yaşlılarına karşı (oyun oynarken) göstermiş olduğu zorbaca davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Çetin ve Kurt, 2016: 31).

Alman asıllı psikolog Heinz Leymann tarafından yayımlanan ‘İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık’ adlı raporda ilk kez mobbing kavramını işyeri ile ilişkilendirilmiştir. Bu raporda Leymann; mobbingi düşünce, inanç, cinsiyet ayrımcılığı, ırk, kıskançlık gibi her türlü faktörün öne çıkarabileceği bir psikolojik terör olarak vurgulamaktadır (Erdoğan, 2009: 319). Heinz Leymann’ın, iş yaşamı hakkındaki çalışmalarında, çalışanlar arasında uzun dönemli geçimsizlikler ve saldırgan tutumlar gözlemlemiştir. Daha önce çalışma hayatına bu tarz bir yaklaşım yapılmadığı için Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, bu konudaki araştırmalara temel olma niteliğindedir (Leymann, 1996: 168).

Mobbing, bir veya birden fazla birey tarafından yandaş olarak düşündükleri bireyleri; rızaları olarak ya da olmaksızın etrafında toplayıp hedef belirlenmiş bireye karşı kötü davranış, alay etme, mesleki itibarlarına yapılan saldırılar ile işten ayırmaya zorlamasıdır (Davenport, et al., 2008: 15).

Uygulanan psikolojik tacizin belli başlı açıklanabilen sebepleri olmasa da mobbing süreci rollere bağlı olarak saldırgan, kurban, izleyici olarak üç kategoriden meydana gelmektedir (Tetik, 2010: 84). Saldırgan bireylerin en belirgin özelliği agresif yapıda olup bulunduğu ortamda gerginliğe sebep olarak, fütursuz, kasıtlı olarak negatife sürükleyen ve suçluluk duygusu yaşamadan olaydan haz alan kimselerdir (Tınaz, 2006a: 18-22). Mağdur rolünün sahiplenilmesi için belirlenmiş bir karakteristik özelliği yoktur ancak yalnız, sıra dışı, çok başarılı/güzel, işe yeni başlayan bireylerin mobbinge maruz kalmaları daha olasıdır (Tınaz, 2006a: 21). Mobbing izleyicileri ise mobbing uygulamayan ve maruz kalmayan aynı zamanda duruma müdahale etmeyen tiplerdir. İşyerinde yaşanan psikolojik tacizi fark etmelerine rağmen sessizliklerini korumayı tercih eden bireylerdir. “Bana dokunmayan bin yıl yaşasın.” politikasını güden mobbing izleyicileri nötr, diplomatik, iki yüzlü-yardakçı ve meraklı izleyiciler olarak sınıflandırılmaktadır (Yeni Karşlıoğlu, 2013: 40-41).

İşyerinde yaşanan psikolojik şiddeti diğer şiddet türlerinden ayıran özelliği, bireyin psikolojisiyle doğrudan ilintili olmasıdır. Fiziksel olmayan bu şiddet türünde de bireylerde hasarlar oluşabilmektedir. Hasarın sebebi, uygulanan psikolojik şiddetin belirli bir süre boyunca sistematik bir şekilde olmasıdır. Mobbing uygulayan saldırgan bireylerin konumları sebebiyle elde ettikleri avantajlar sayesinde mağdur bireyi zor durumda bırakmaktadır.

1.2. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri

Günümüz dünyasında geçim koşullarının getirmiş olduğu zorluklar sebebiyle herkes daha çok çalışmakta ve işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Yıldır-kaçır taktiği olarak görülen psikolojik şiddet davranışları insan kaynaklarına değer veren kurumlarda bile yaşanabilmektedir. Bu durum sadece işyerine ya da kötü davranışlara sahip üstlere bağlanamayacak kadar komplike bir durumdur.

Yapılan araştırmalara göre psikolojik taciz, bir kurumda kıdemli çalışanlardan çıkabileceği gibi yönetici ya da sorumlu kişiler tarafından da ortaya çıkabilir. Bu kişilerin, hiyerarşik yapı yüzünden kendi eşdeğer ya da alt kademedeki çalışanlara karşı herhangi bir nedenden dolayı (düşünce ve inanç ayrımcılığı, kıskançlık ve cinsiyet ayrımı vb.) planlı olarak uygulanan ahlak ve etik dışı yaklaşımlarıdır (Tınaz, 2006b: 13-28).

İş çevresinin düşük kalitesi, çatışmaların sonunun gelmemesi, yöneticilerin liderlik vasıflarının yetersiz oluşu, mobbing riskini artırmaktadır (Dündar, 2010: 233-234).

Mobbingin ortaya çıkma nedenleri kişisel, örgütsel ve toplumsal nedenlerden kaynaklanmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2007: 208).

1.3. Bireysel Açıdan Kaynaklanan Nedenler

1.3.1. Yıldırma Uygulayanların Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik şiddet uygulayan kişi peşin hükümleri sebebiyle “dediğim dedik”, kendi inançlarına ve düşüncelerine aşırı bağlı, sabit fikirli, empatiden uzak, mağdur bireyin yaşadığı sıkıntılardan haz duyan kimseler olarak bilinmektedirler (Karatuna ve Tınaz, 2010: 65-67).

Mobbing uygulayan bireylerin unvan sahibi olması mobbing ile mücadele açısından büyük sorun teşkil etmektedir. Akça ve İrmış' in (2006) yükseköğretim öğrencilerinin psikolojik taciz vakalarını fark etmeleri üzerine yaptıkları araştırmada, unvan sahibi bireylerin öğrencilere mobbing davranışları gösterdiğini ve öğrenciler arası yıldırmanın ise daha az yaşandığını saptamışlardır. Bu çalışmaya göre, en çok psikolojik şiddet uygulayan öğretim elemanları sırasıyla Yardımcı Doçentler, Doçent ve Öğretim Görevlileri olarak devam etmektedir (Köse ve Uysal, 2010:264). Psikolojik şiddete maruz kalmayan öğrencilerin verimli ve pozitif olduğu görülürken maruz kalan öğrencilerin ise mutsuz ve daha az verimli olduğu görülmektedir.

Bir insanın psikolojik şiddet uygulamasını gerektiren dört temel neden bulunmaktadır (Yeni Karşlıoğlu,2013 49) : Bunlar,

1. Saldırgan ‘kabul etmiyorlar ise gitsinler’ düşüncesi ile çalışanı kabule zorlar. Bu düşünce yapısını destekleyen bireyler, savunduğu duygu ve düşüncelerin aynısını karşı taraftan beklerler. Bu durum sağlanamıyorsa zorbalığa başvurarak diskalifiye etme yöntemine geçerler.
2. Saldırgan birey düşmanlık yapmayı seviyor olabilir. İşyerinde sevmedikleri kişilerden kendilerini uzak tutmak için mobbing gerçekleştirirler.

3. Saldırganın zarar vermeyi seven bir kişiliğinin olmasıdır. Amacı, sevmediği kişiyi bertaraf etmek değil ona acı çektirmektir. Bu tarz sadist düşüncelere sahip saldırgan bireylerde amaç, can sıkıntısıdır.
4. Saldırganın amacı saldırı için bir bahane bulmaktır. Bunun için sosyal statü, dini ya da etnik bir tarz uygulayabilir. Bireyin sevmediği herhangi bir özelliğinin olması mobbing uygulayan için yeterli bir sebep olarak görülür.

1.3.2. Mağdurun Kişisel Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Her çalışanın mobbinge uğraması muhtemeldir. Örneğin, genç kuşağın çalıştığı bir firmada yaşlı bir işgörenin olması ya da herkesin aynı takımı tuttuğu bir firmada başka bir takımı tutmak da psikolojik şiddete uğramak için yeterli olabilmektedir. Leymann'a göre, bireyler psikolojik tacize maruz kalmadan önceki yaşam koşulları ve standartları hakkında bilgi sahibi olunmadığı ve araştırma yapılmadığı için kişilik özelliklerinin mobbingi etkilediğini söylemenin mümkün olmadığını vurgulamaktadır (Leymann, 1996:177-178).

Yapılan araştırmalar mobbinge maruz kalan işgörenlerin çalışkan, yetenekli, sadakatli, geniş düşünebilen, değişime açık bireyler olduğu görülmektedir (Davenport, Scwartz, Elliott, 2003: 51). Psikolojik şiddete uğrayan bireyler sanıldığı gibi iş yapmayı sevmeyen, psikolojik sıkıntıları olan, mücadeleci olmayan, pasif insanlar değildir. Belki de psikolojik tacize maruz kalmalarının nedeni, yetenekli, pozitif düşünceli, mücadeleci, işini layığı ile yerine getirmeye çalışan, azimli bireyler olmasındandır. Başka bir ifade ile yapılan baskılara karşı boyun eğmemeleri onları açık hedef haline getirmiş olabilir. Gerekli ortam hazırlandığı aşamada saldırgan birey, mağdur bireye karşı kötü davranışlar sergileyerek mağduru önemsiz biri haline getirmeye çalışır, diğer işgörenlerin izleyici olması daha sonrasında ise durumu destekleyerek mobbing süreci başlatılmış olur (Çekin, 2013: 10).

İşyerinde bir bireyin psikolojik şiddete maruz kalan bir mağdur olduğunu söyleyebilmek için o kişinin kendini savunamayacak durumda olması gerekmektedir (Gökçe, 2009:2). Mağdur bireylerin asosyal oluşu saldırgan bireyi kıskırtabilmektedir. Buna ek olarak bazı mağdur bireyler kendilerini politik davranamayan, çekingen, özgüven eksikliği olan kimseler olarak tanımlayıp psikolojik tacize maruz kalmalarını hak ettiklerini düşünmektedir.

1.3.3. Örgütsel Açıdan Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik şiddetin tam olarak geçerli bir sebebi olmasa da örgütsel yapının işleyiş ve yönetiminden kaynaklandığı aşikârdır. Leymann'a göre mobbingin yaşanmasının nedenlerinden biri de planlanamamış çalışma metodu, ilgisiz ve tecrübesiz yönetimdir (Yeni Karşoğlu, 2013: 50).

Çatışmaların kontrol altına alınamaması, örgütsel değişimler, şirket gelişimi sırasında yaşanan aksaklıklar, yöneticilerin yeterli olmaması, iletişimin kopuk oluşu, görev dağılımının doğru belirlenememesi, çalışma koşulları da örgütsel açıdan mobbinge zemin hazırlamaktadır (Özen, 2007: 17).

Örgütler kendi bünyelerinde yaşadıkları sıkıntılara karşı küçülmeye gidebilirler (Yeni Karşoğlu, 2013: 51). Bu durumda çalışan sayısını azaltmak için birçok yıldırma yöntemi uygulayabilir, sürekli azarlamalar, devamlı yerinin değiştirilmesi, çok basit ya da üstesinden gelemeyeceği işler vermek gibi birçok psikolojik şiddet davranışıyla mağdur bireyi istifaya zorlar.

Psikolojik şiddet, örgüt kültürünün güçlü olmadığı veya oluşmadığı kurum ve kuruluşlarda daha sık yaşandığı bilinmektedir (Mimaröğlu ve Özgen, 2007: 211). Psikolojik şiddete karşı ne kadar tepkisiz kalınırsa durum o kadar vahimleşecektir.

1.3.4. Toplumsal Açıdan Kaynaklanan Nedenler

Ulusal kültür yapısının örgüt yapısını şekillendirdiği bir gerçektir. Örneğin, Asyalılar için sosyal ve toplumsal harmoni çok önemliken, Avrupalılar için kişi hakları ve mesuliyetleri daha önce gelmektedir. Batı toplumlarının yapısından kaynaklı olarak mobbing davranışları doğuya göre daha çok görülmektedir (Çukur, 2016: 18). Bu yapının ortaya çıkardığı aşırı bireysellik, yapılan sık ve gereksiz yenilikçilik, verimlilik için çok çalıştırılma, yöneticilerin başarıya ulaşması için kendilerini sonsuz özgürlüğe sahip olduğunu düşünmesi, acımasız rekabet sistemi fiziksel ve psikolojik şiddeti destekleyen etkilerdir (Çobanoğlu, 2005: 67). Her ülkenin kendisine has değer yargılarının olması, farklı toplum kültürlerine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple bir örgüt içinde yaşanan mobbing sendromunun bir başka örgüt içinde yaşanma garantisi yoktur.

Psikolojik şiddetin yaşandığı işyerinde olaya şahit olan izleyici bireyler, her şeye rağmen susmayı tercih ederler. Bu durum incelendiğinde toplumsal nedenlerden kaynaklandığı açıkça görülmektedir. Öyle ki hiyerarşik yapının dezavantajları, özgürlüklerin kısıtlanması, kötü muamele, sert yönetim tarzı olan otoriterizm kavramının görüldüğü toplumlar, çalışanların gözünü korkutmakta, itaate zorlanmaktadır. “Ben susayım, benim de başıma gelebilir”, “kesin hak etmiştir” gibi düşünceler psikolojik şiddeti beslemektedir. Toplumsal söz yitimi (afazi)nin önlenmesi halinde bireyler kendilerini özgürce ifade edip, iş ortamlarını ve çalışma arkadaşlarını anlayabileceklerdir. Düşünce yapısının değişmediği, kesin yargılarla davranan toplumlarda mobbingin asla bitmeyecek bir terör olduğu belirtilmektedir (Pehlivan, 2015: 75).

1.4. Mobbingin Davranış Boyutu Ve İtalyan-Ege Modeli

İşyeri ile psikolojik taciz kavramını harmanlayarak yeni bir bakış açısı yaratan Leymann, mobbingi ana hatlarıyla dört maddede geliştirdiğini ifade etmektedir (Leymann, 1996: 172-173). Bu maddeler, çatışmanın başladığı ve alevlenerek mobbinge zemin hazırlayan ‘kritik olay’ aşaması, normal hayatta psikolojik taciz olarak görülmeyen davranışların saldırgan bir tutum içerisinde sürekli olarak uygulanmaya başlaması, kurban birey hakkında şikâyetlerin olduğu ‘mobbing ve dışlama’ aşaması kurban bireye atılan iftiraların yönetim tarafından kabul görmesi, üst düzey çalışanların mobbingi umursamaması, bireyin sürekli dışlanarak haklarının ihlal edilmesi ile ‘işletme yönetimi’ aşaması, kurban bireyin psikolojik sorunlar yaşayarak işten ayrılma isteği ya da işten çıkarılması ise ‘kovulma’ aşamasıdır (Yeni Karşlıoğlu, 2013: 30).

Psikolojik taciz yalnızca bireyler ve örgüt tarafından sınırları çizilmiş bir durum olmayıp çevresel faktörlerden ve kültür farklılıklarından da olağanca etkilenmektedir. Leymann’ın bu modeli Kuzey Avrupa ülkelerine daha yatkındır. Harald Ege, bu modeli İtalyan - Ege modeline uyarlayarak tekrardan modellemiş ve geliştirmiştir. Ayrıca sıfır yıldırma ve çift taraflı yıldırma hakkında geniş araştırmalar yapmıştır (Bölükbaşı, 2015: 25).

İtalyan- Ege (Harald-Ege) modeline göre psikolojik şiddet aşamaları (Çobanoğlu, 2005: 92-95):

1. Aktif çatışma,
2. Yıldırmanın başlangıç safhası ve saldırgan davranışlar,
3. İlk psikosomatik rahatsızlıkların baş gösterme,
4. Yönetimin hatalı davranışları,
5. Mağdurun psikolojik ve fizyolojik açıdan kötü etkilenmesi,
6. Mağdur bireyin işi bırakma/çıkarılma aşaması

olarak altı bölümü içerir.

Mobbing süreçleri, Leymann ve birçok araştırmacıya göre başlangıç, süreklilik, gelişme ve sonuç şeklinde basitleştirilirken Harald Ege, konunun sağlık açısından da değerlendirilmesi gerektiği vurgulamaktadır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 33). İtalyan toplumu ve yapısı bakımından Türk toplumu ile yakından örtüşen benzerlikler göstermesi nedeniyle Leymann'ın modelinden çok İtalyan - Ege modeli Türk çalışma yapısına daha uygundur (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 35).

1.5. Mobbingin Etkileri

Mobbingin etkileri, kişilerin psikolojilerine göre değişik şekillerde görülmektedir. Mobbing başta kişileri, aileleri, işyerini, toplum ve ülke yapılarını etkileyen olumsuz bir durumdur.

1.5.1 Mağdura Olan Etkileri

Mobbing bireyin önce sağlığını etkiler; ardından sosyal ve ekonomik yaşamına da zarar verir. Bütün bu olanlar mağdurun ailesi ve yakın çevresini de etkileyecektir. Yaşadığı sıkıntılı süreç içinde çırpınan mağdur, psikolojik ve fiziksel olarak zarar görürken aile içindeki huzursuzluk ve maddi sıkıntılar ile birlikte içinden çıkılmaz bir hale gelmektedir.

Psikolojik şiddetle meydana gelen sonuçlardan biri de travma sonucu stres bozukluğudur. Deprem, yangın, sel, çocuk tacizi, savaş ya da işyerinde gördüğü kötü muamele sebebiyle oluşan derin buhran gibi büyük olaylar,

bireylerde derin izler bırakmaktadır (Bölükbaşı, 2015: 42). Travma sonrasında oluşan yoğun stres gerek halüsinasyon gerek düş veya herhangi bir etkileşim ile tekrar ve tekrar yaşanabilmekte, ruhsal ve bedensel yönden olumsuz bir şekilde etkilerini sürdürmektedir. Bu gibi durumlar yaşayan bireyler daimi olarak huzursuz olmakta, her an bir sorun olacakmışçasına tedirgin bir şekilde yaşarken verimli bir iş hayatına sahip olamamaktadır. Ayrıca gündelik yaşamlarını sürdüremeyen bazı mağdurlar, çözümsüz kalarak hastalık izinleri kullanmakta, tıbbi tedaviler görmektedir (Davenport, Swartz ve Elliott,2003: 72).

1.5.2. Ailelere Olan Etkisi

Yıldırma davranışların yaşanmasıyla beraber mutluluğu yok olan ve içine kapanan işgörenin yalnızca kendisi değil belli bir süre geçince ailesi, arkadaşları, yakın çevresindekiler de bu durumdan olumsuz etkileneceklerdir. Yıldırma mağduru bireyler özellikle de kurum içerisinde kendi problemlerini paylaşacak kimseyi bulamadıkları zaman bu durumu aileleriyle paylaşırlar ve ailelerin de bu durumdan etkilendiği belirtilir (Tınaz, 2006a:169). Yıldırma süreci içinde bulunan bireylerin aileleri ile olan ilişkilerinde olumsuzluklar, tartışmalar ve hatta boşanmaya kadar gidebilen etkiler görülebilir. Yıldırmaya uğramış kurbanların ailelerinden destek alamamaları ve ailelerinin de kendilerini çaresiz ve tükenmişlik içinde hissetmeleri “çifte yıldırma” olarak adlandırılmaktadır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 36).

1.5.3. Örgüte Olan Etkileri

Mobbing bireye zarar verdiği gibi zamanla örgütü de ele geçirerek çökertmektedir. Psikolojik yıldırmanın örgüte psikolojik, ekonomik açıdan birçok tahrip edici etkileri bulunmaktadır (Nur Baykal 2005: 205). Bu etkiler şöyledir; çalışanların şikâyetleri artar, iş tatmini ve motivasyonları düşer, çalıştıkları kuruma olan güven duyguları zedelenir, huzursuzluk ve karmaşalar yaşanmasıyla verimliliğin azalması ile üretimin düşmesi sonucunda maliyetlerin yükselmesi, kalite ve kâr kaybına neden olmasıdır Ayrıca örgüt, psikolojik açıdan yaşanan sıkıntılar sebebiyle hastalık izinleri, işten ayrılmaların artması, genel performans düşüklüğü, erken emeklilik ödenekleri, işsizlik maliyet hesapları, yeni personel masrafları ile ekonomik açıdan zarar görmektedir (Şimşek, 2006: 137).

1.5.4. Toplum ve Ülke Ekonomisine Olan Etkileri

Mobbingin örgüt içinde yaşanması halinde bireyler ve aileler etkilendiği gibi toplumlar da etkilenecektir. Bu etkiler (Davenport, Scwartz, Elliott,2003: 146-148); sağlık problemlerinde artış, işsizliğin çoğalması, devletin işsizlik ödemeleri, tazminat davaları, iş gücü kaybı gibi birçok olumsuzluğa sebep olmaktadır. Huzursuz bireyler mesleki yönden kendilerini yetersiz görerek psikolojik açıdan zedelenecek tükenmişlik sendromuna sahip işsiz bireylerden oluşan bir topluma dönüşebilmektedir.

1.6. Psikolojik Şiddet (Mobbing) İle Mücadele Yöntemleri

Psikolojik şiddet ile mücadele yöntemleri; kişisel mücadele yöntemleri, kurumsal mücadele yöntemleri, sivil toplum ve hükümet mücadele yöntemleri olmak üzere dört grupta incelenebilir.

1.6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri:

Yıldırma davranışına maruz kalan bireylerin bu durumdan kurtulabilmesi için öncelikle bunun farkına varmaları gerekmektedir. Kendisine uygulanan ve uygulanmaya devam edilen bu davranışların önlenmesi için bireysel olarak (Arslan, 2007: 65), yaşadığı sıkıntıyı dert ortağı olarak gördüğü arkadaşına anlatmalı ve verdiği tavsiyelere uymalıdır. Yıldırma mağdurlarının, yıldırma davranışlarından sonra depresyon vb. kötü psikolojik bir durum içerisine girmemeleri için sosyalleşmeleri gerekir. Ayrıca mağdur bu durumdan kurtulabilmek için kesin kararlı olmalı, kesin sınırları çizmeli kararlı bir tutum izleyerek yakınlarından destek almalıdır.

Mobbing, bireyin çalışma istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Bu istikrarsızlığa karşı denge bölgeleri oluşturulmalıdır. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güvende hissettiği bir ortamdır (Tutar, 2004: 133). Bu dönemde mağdur, kendini iyileştirme adına profesyonel destek alabilir. Birey çalıştığı ortamı değiştirmeli ya da değişmesini sağlayacak yetkililerle irtibata geçmelidir. Yaşananları kayıt altına almak ve bu kayıtları yıldırma davranışlarının gerçekleştiği kurum dışında tutmak çok önemlidir. Yıldırma davranışlarının ispatı konusunda tutulan günlükler büyük bir önem taşımaktadır. Ayrıca bireyin sağlığı üzerindeki etkileri tespit edildikten sonra yasal yollara başvurularak hak arama mücadelesine girilebilir. Bu süreçte yardımcı olacaklar belirlenerek (meslektaş, sendika, kurum doktoru) deliller toplanmaya çalışılmalıdır.

1.6.2. Yıldırma ile Kurumsal Olarak Mücadele

Kurumda yaşanan yıldırma ve benzeri davranışların kurum kültürü tarafından onaylanmadığı herkese duyuracak şekilde açıklamalar yapılmalıdır. Ayrıca işe yeni başlayanlara bu tür davranışlarla karşılaştıklarında yapması gerekenleri açık bir şekilde aktarmaları gerekmektedir. Kurum içerisindeki rol belirsizliklerinin ortadan kaldırılması, çalışanların haklarını korumaya yönelik çalışmalar yapılması, onlara değer verilmesi gibi politikaların benimsenmesi ve yıldırma davranışlarına karşı ciddi cezaların uygulanması da kurum tarafından yerine getirilebilecek uygulamalardan bazılarıdır (Arslan, 2007: 109).

1.6.3. Sivil Toplum Kuruluşlarının Mücadelesi

Sendikalar, kayırmacılık ve çalışanlara yönelik yıldırma davranışları ile ilgili politikalar geliştirerek çalışanlarını koruyabilirler. Sendikaların yanında toplumsal hayatta varlığını sürdüren diğer sivil toplum kuruluşları da çalışanlara yapılan yıldırma vb. olumsuz davranışların önlenmesi noktasında çalışmalarda bulunabilirler.

1.6.4. Devlet Mücadelesi

Hükümetler yıldırma konusunda daha doğru bilgilere ulaşılabilmesi için teorik ve pratik olmak üzere kapsamlı bir çalışma yaparak bunu tüm çalışanların bilgilerine sunmalıdır. Yıldırma mağduru bireylerin yaralarını iyileştirmede yardımcı olabilmek ve onları tekrar toplumsal düzene katabilmek için gerek iş hayatlarını ilgilendiren gerek tedavi süreçlerini ilgilendiren konularda mağduru faydasına olabilecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yıldırma mağdurlarının destek alabilecekleri merkezler oluşturulmalıdır (Atasoy, 2010: 142-143). Yazılı ve görsel medya kullanılarak çalışanların bilgilendirilmesi ve bilinçlenmesi sağlanmalıdır. Bu konuda devletin teşvik edici desteğinin bulunması önemlidir (Atasoy, 2010: 142-143).

2. Araştırma Yöntemleri

2.1. Problem

Geçmişte fiziğe dayalı iş gücü, günümüzde yerini akla dayalı iş gücüne bırakmıştır. Bu durum beyin yorgunluğunun fiziksel yorgunluğa oranla daha fazla olduğu gerçeğini de ortaya çıkarmıştır. Bilindiği üzere bilişim sektörü fiziksel yorgunluğun yoğun yaşanmadığı sektörlerdendir. Sektörde yer alan çalışanlar üzerinde uygulanan baskı verimliliği diğer sektörlerle

oranla daha çok etkileyip etkilemediği sorgulanmaktadır. Günümüzde son dönemlerde yapılan çeşitli araştırmalarla varlığı ve boyutu önceden fark edilmeyen fakat günümüzde varlığı konusunda hemfikir olunan psikolojik şiddet (mobbing) olgusunun, bilişim sektöründe görev yapan personeller açısından değerlendirmesi yapılmaktadır.

2.2. Amaç

Bilişim sektörü çalışanlarının psikolojik yıldırma (mobbing)'nın verimliliği etkileyerek işten ayrılmaları etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada katılımcıların psikolojik şiddet ve verimliliğe ilişkin verilen ifadelere katılım düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve psikolojik şiddet ile verimlilik arasında ilişki olup olmadığı analiz edilmiştir.

2.3. Yaklaşım

Mobbing (Psikolojik taciz), günümüzde birçok insanın karşılaştığı bir durumdur. Bir müdür de astı ya da üstü tarafından mobbinge maruz kalabileceği gibi sıradan bir çalışan da maruz kalabilmektedir. Çalışmada mobbing kavramı tümdengelim olarak incelenmiştir. Bunun nedeni önce herhangi bir genelleme ele alınır sonra buradan yola çıkarak, özele inilerek, yeni bir yargıya varılır.

2.4. Kısıtlar

Psikolojik şiddet kapsamında ele alınan davranışlar bazı kimseler tarafından sahip olunan kişilik özelliklerine, davranışın türüne veya sürecine göre psikolojik şiddet olarak algılanırken, bazı kimseler tarafından algılanmayabilir. Bu yüzden bireysel algılama çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik şiddet olaylarının ortaya konmasında anket kapsamında olan kişilerden bazılarının ankete katılmaktan çekinmeleri veya katılanların (tüm soruları yanıtlama zorunluluğu olduğu halde) bazı soruları eksik yanıtlamaları, ayrı bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Türkiye için aktif rol oynayan bilişim şirketlerinin büyük bir çoğunluğunun İstanbul'da yer almasından dolayı bu çalışma sadece İstanbul ilinde ulaşılabilen çalışanlar üzerinde yapılmıştır.

Ankete katılması için 200 kişiye ulaşılmıştır fakat geri dönüşün tam olmaması ve bazı anketlerde cevaplar analiz edilemeyecek derecede eksik olduğu için diskalifiye edilerek anket 124 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgu ve Analizler

Araştırmada katılımcıların demografik yapılarını ortaya koyabilmek adına cinsiyet, eğitim durumu, çalışma ve yaş gibi değişkenlerden yararlanılmıştır.

3.1. Cinsiyet Özelliklerine Göre Dağılım

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı Çizelge 1'de gösterilmektedir.

Çizelge 1: Cinsiyetlere Göre Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	62	50
Kadın	62	50
Toplam	124	100

Araştırmanın evrenini oluşturan 124 çalışanın cinsiyete göre dağılımına bakıldığında %50'si kadın, %50'si erkektir.

3.2. Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan personelin yaş gruplarına göre dağılımı Çizelge 2'de gösterilmektedir.

Çizelge 2: Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
20 ve altı	5	4,0
20-25	24	19,4
25-29	47	37,9
30-34	20	16,1
35-39	11	8,9
40 ve üzeri	17	13,7
Toplam	124	100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 124 personelden büyük bir çoğunluğu %37,9 kişi ile 25-29 yaş grubu sonrasında %19,4 kişi ile 20-25 yaş grubu takip etmektedir.

3.3. Eğitim Durumlarına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan personelin eğitim durumlarına göre dağılımı Çizelge 3'te gösterilmektedir.

Çizelge 3: Eğitim Durumlarına Göre Dağılım

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	85	68,5
Yüksek Lisans	28	22,6
Diğer	11	8,9
Toplam	124	100

Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde %68,5'lik kesimdeki 85 kişinin lisans; %22,6'lık kesimi oluşturan 28 kişinin yüksek lisans ve %8,9'luk kesimdeki 11 kişinin ise diğer eğitim düzeylerinde olduğu görülmüştür.

3.4. Kurumdaki Hizmet Süresi Durumlarına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki hizmet süresi durumlarına göre dağılımı Çizelge 4'te gösterilmektedir.

Çizelge 4: Kurumdaki Hizmet Süresi Frekans Dağılımı

Kurumdaki Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	42	33,9
1-3 Yıl	49	39,5
4-6 Yıl	17	13,7
7-9 Yıl	7	5,6
10 Yıl ve Üzeri	9	7,3
Toplam	124	100

Çalışılan kurumdaki hizmet yılına ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında; 1-3 yıl dağılım aralığının %39,5 ile en yüksek oran olduğu görülmektedir. Bu dağılımı sırasıyla 1 yıldan az %33,9, 4-6 yıl %13,7, 10 yıl ve üzeri %7,3 ve 7-9 yıl %5,6 izlemektedir.

3.5. Çalışma Süresine Göre Dağılım

Araştırmaya katılan çalışanların, ne kadar süredir iş hayatında olduklarına ilişkin dağılım Çizelge 5'te gösterilmektedir.

Çizelge 5: Çalışma Hayatındaki Hizmet Süresi Frekans Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	17	13,7
1-3 Yıl	35	28,2
4-6 Yıl	31	25,0
7-9 Yıl	17	13,7
10 Yıl ve Üzeri	24	19,4
Toplam	124	100

Kişilerin toplam çalışma yıllarına ilişkin dağılımlara bakıldığında oranların şu şekilde dağıldığı görülmektedir: 1 yıldan az %13,7; 1-3 yıl %28,2; 4-6 yıl %25,0; 7-9 yıl %13,7; 10 yıl ve üzeri %19,4 dür.

4. Verilerin Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket ve yüz yüze görüşme yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bilişim sektörü çalışanlarına gerek telefon, e-mail aracılığıyla gerekse de yüz yüze ulaşılarak bu veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Telefon görüşmeleriyle anket süreci hızlandırılmıştır. Çalışma, teorik olarak anlatıldıktan sonra araştırmanın uygulama kısmında anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması demografik değişkenler, mobbing ve verimlilik soruları ile üç bölümde toplam 38 sorudan oluşmaktadır. Ankete katılanlar birinci bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, çalışma hayatında geçen süreye yönelik sorulara; ikinci bölümde sosyal ilişkilere yönelik, itibarlarına yönelik, mesleki konumlarına yönelik, sağlıklarını tehdit eden davranışlara yönelik sorulara, üçüncü bölümde ise çalışanların işe yönelik davranışları ve performansları ile ilgili sorulara yanıt vermişlerdir. Bu çalışmada mobbing üzerine ilk araştırmaları yapıp LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeğini bulan, mobbingi iş hayatı ile ilişkilendiren Leymann'ın ölçeği kullanılmıştır (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 205).

4.1. Evren ve Örneklem

Anket için İstanbul'da çalışan katılımcıların kolayca cevap vermesi açısından sorular basitleştirilerek hazırlanmıştır. Sorular hazırlanırken psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine yapılmış anketlerden de yararlanılmıştır. Kullanıma hazır hale getirilen anket çoğaltılarak dağıtılmıştır. Anketlere konulan yönergede belirtilmiş olmakla birlikte anketlerin dağıtılması sırasında araştırmacının kim olduğu, neden böyle bir çalışma yapması gerektiği personele bir kez daha açıklanarak, ankete verdikleri tepkilerin gizli tutulacağı belirtilmiş ve kendilerinden anketleri bir hafta içinde geri döndürmeleri istenmiştir.

4.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma analizinin ve analizlerden elde edilen verilerin yorumlandığı bu kısımda, İstanbul'da bilişim sektöründe çalışan daha çok bilgisayar mühendisleri (bankalarda çalışan teknoloji birimleri ve yazılım evleri) 124 personele ilişkin demografik özelliklerin frekans dağılımları değerlendirilmektedir. Ayrıca bu kısımda, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile birlikte, psikolojik şiddet uygulamalarına yönelik boyutlar ayrı ayrı ele alınmış ve çeşitli analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

- H_0 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların verimliliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_0 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların işe yönelik davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların işe yönelik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H_0 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların işe devamsızlık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların işe devamsızlık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H_0 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların beklentileri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

- H_1 : Mobbing uygulamaları ile çalışanların beklentileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.3.1. Demografik değişkenlerle ilgili hipotezler:

- H_0 : Demografik değişkenler ile mobbing uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Demografik değişkenler ile mobbing uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H_0 : Demografik değişkenler ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 : Demografik değişkenler ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5. Mobbing Uygulamaları ve Verimlilik İlişisine Yönelik Bulgular

Çizelge 6: Mobbing ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ki-Kare (Chi-Square) Testi	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1124,075 ^a	765	,000
Likelihood Ratio	387,358	765	1,000
Linear-by-Linear Association	36,294	1	,000
N of Valid Cases	124		

Anketin 2. bölümünü oluşturan mobbing kavramı ile ilgili 27 adet soru ile anketin 3. bölümünü oluşturan verimlilik ile ilgili 6 adet soru, ana hipotezin test edilmesi için Chi-Square (Ki-Kare) testine tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre Pearson Chi-Square (Ki-Kare) değeri $p=0,000$ 'dır ve bu değer 0,05 olan anlamlılık düzeyinden küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilmiş, H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre işyerinde mobbing (psikolojik taciz, yıldırma) ile verimlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişkinin yönünün tespit edilebilmesi için gerçekleştirilen korelasyon testi sonuçları Çizelge 7'deki gibidir.

Çizelge 7: Mobbing Uygulamaları ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin Yönü

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon		Mobbing	Verimlilik
Mobbing	Pearson Korelasyon	1	,543**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	124	124
Verimlilik	Pearson Korelasyon	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	124	124

Çizelge 7’de de görüldüğü gibi korelasyon katsayısı pozitifdir yani mobbing uygulamaları ile verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Anketin diğer bölümünde yer alan verimlilik ile ilgili sorular olumsuz yapıda sorular oldukları için, ortaya çıkan sonuç; mobbing uygulamalarındaki artışın verimlilik kayıplarında artışa sebep olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle mobbing uygulamaları arttıkça çalışanlar verimliliklerini kaybetmektedirler.

Sonuç ve Öneriler

111 sayılı ILO Sözleşmesine göre (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-83-535>) mobbing açıkça insan hakları ihlalidir. Her insan hayatını sürdürmek için çalışmak ve para kazanmak zorundadır. Mobbing vasıtasıyla bundan muzdarip olan kurban ne yazık ki yaşama hakkından da mahrum bırakılmış olur. Mobbing mağduru işini sevmez, verimliliği azalır. Buna şahit olan diğer iş arkadaşları da bu durumdan etkilenir. Dolayısıyla bu durum sadece bireylere değil kurumlara, topluluğa da ciddi zararlar verebilmektedir. Psikolojik taciz problemleri toplumsal olaylardır ve ancak toplumsal bilincin sağlanması ile üstesinden gelinebilir. Çalışmada, araştırmamanın ana hipotezinin desteklenmesi için çeşitli alt hipotezlere yer verilmiştir. Bunlardan ilki mobbing uygulamaları ile çalışanların işe yönelik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Ankette yer alan sorular ile mobbing soruları test edildiğinde, mobbing uygulamaları ile çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mobbing uygulamalarının varlığı,

çalışanlarda işe devamsızlık eğilimlerinin oluşmasına ve çalışanların işyerinde bulunmaktan memnuniyetsizlik duymalarına sebep olmaktadır. Çalışanlar her fırsatta iş ortamından uzaklaşabilmenin yollarını aramakta, zamanlarını iş ortamından uzakta geçirebilmek için çeşitli bahaneler uydurmakta ya da hastalık izinleri kullanmaktadırlar.

Mobbing davranışlarıyla karşılaşan çalışanların işyerleriyle ilgili gelecek beklentileri de zayıflamaktadır. Beklentileri zayıflayan çalışanlar sahip oldukları yetkinlikleri performanslarına yansıtamamaktadırlar.

Genel olarak çalışma hayatında ya da çalıştığı kurumda yeni olan çalışanlar, henüz çalışma hayatına ya da çalıştıkları kurumun kurum kültürüne tam olarak adapte olamamalarından dolayı verimlilikle ilgili sorunlar yaşayabilmektedirler. Buna karşın çalışma hayatında ya da çalıştığı kurumda nispeten daha eski olan çalışanların, çalışma yaşamının gerekliliklerinin daha çok bilincinde olmaları ve çalıştıkları kurumların işleyişine hâkim olmaları sebebiyle verimlilikle ilgili daha az sorun yaşadıkları düşünülmektedir.

Mobbing oluşumuna zemin hazırlayan koşullar örgüt içinde devamlı yaşanmaya müsaittir. Bu duruma önlem alınmadığında psikolojik şiddet ortaya çıkar. Örgütlerin mobbing yaşanmadan evvel konuya hâkim olmaları demek, daha kolay çözümler üretebilmeleri demektir. Problemin başlangıç safhasında çözülmesi hem maddi hem de manevi açıdan rahatlık sağlayacaktır. Unutulmamalıdır ki mobbing uzun bir süreçtir dolayısıyla çözüm süreci de uzun olacaktır. Bu bağlamda problemin psikolojik şiddete ulaşmadan önlenmesinde büyük yarar vardır.

Mobbinge uğrayan mağdur bireyin ilk dikkat edeceği konu, mobbinge uğramadan önceki verimlilik ve performansının mobbinge maruz kaldıktan sonra azalıp azalmadığını tespit edebilmesidir. Bu bağlamda saldırgan bireye belli etmeden gerekli mercilere başvurulmalı, durumu izah etmelidir.

Psikolojik şiddet hakkında derinlemesine araştırmalar yapılarak kurum ve kuruluşlar bilgilendirilmelidir. İşyerlerini denetleyen teftiş çalışanlarının mobbing konusunda hassas olmaları gerekmektedir. Psikolojik şiddetle

mücadeleyi güçlendirmek üzere Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ile yardım ve destek sağlanmaktadır. Psikolojik şiddete uğrayan birey yaşadığı psikolojik buhranla mücadele etmek için gerekli ilaç ve tedaviler ücretsiz olmalıdır.

İşe yeni başlayan işgörenler için kuruma alışma sırasında mobbing hakkında genel bilgilendirmeler yapılmalı, olası mobbinge karşı nasıl davranacağı anlatılmalıdır. Mobbingin önlenmesi ve olası etkilerden korunmak için uzman bireylerden yardım alınmalı ve daha çok uzman eğitilmelidir. Sadece işyerinde değil, okul döneminde de mobbing hakkında dersler müfredata eklenmelidir. Mobbinge karşı savaşıırken sosyal medyadan faydalanılmalı ve konu ile ilgili el kitapçığı hazırlanmalıdır.

Mobbing cezaları işverenin psikolojik şiddet uygulamasını önleyici caydırıcı nitelikte olmalıdır. Ayrıca mobbinge uğramadığı halde iftira ile asılsız söylemlerde bulunan bireylere cezai yaptırımlar getirilmelidir.

Kaynakça

1. Arslan, F. (2007). “İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara’da Bankacılıkta Duygusal Zorbalığına İlişkin Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
2. Atasoy, I. (2010). Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
3. Bölükbaşı Beyza. (2015). “Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Güngören, İstanbul Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: 18 Mart Üniversitesi.
4. Çekin A. (2014) “Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing” Kastamonu Üniversitesi, Cilt 3, Sayı 2, p5-21.
5. Çetin, C. ve Kurt, N.B. (2016). “Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik Belirtiler”, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi cilt 18, sayı 2, s.29-49.
6. Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları.
7. Çukur C. (2016). Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde

- Psikolojik Taciz, TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, TBMM Basımevi
8. Davenport, Noa, Schwartz, Ruth Distler, Elliott, Gail Pursell. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Çev. Osman Cem ÖnerToy, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
 9. Dündar, T. (2010), *Sağlık Çalışanlarının Yıldırıma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-Demografik Özellikleri Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
 10. Ege, H. (1997). *Il Mobbing in Italia Introduzione al Mobbing Culturale*, Pitagora Editrice, Bologna.
 11. Erdem, T. (2014). “Mobbing ve Mobbing ile Mücadele Yöntemleri”. *Türk Kütühaneciliği*, 4(28), s. 622-628.
 12. Fazlıoğlu, A. ve İzmir, G. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara: TBMM Basımevi.
 13. Gülnur, E. (2009). *Mobbing işyerinde Psikolojik Taciz*. *TBB Dergisi*, Sayı 83. Sf.319.
 14. Hirigoyen, M.F. (2000). *Manevi Taciz: Gündelik Hayatta Sapkın Şiddet*. (Çev: Heval.Bucak). İstanbul: Güncel yayıncılık, 1.baskı.
 15. Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). “İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma”, *TÜRK- Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu*, Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
 16. Komisyon. (2010). *Best Chambers Students Dictionary*. İstanbul: Best Publishing Yayınları.
 17. Köse, S, ve Uysal Ş. (2010). “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma,:”*Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği*”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:1. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, ss.261-276.
 18. Leymann, H. (1996). *The Content And Development Of Mobbing At Work*. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), s. 165-184.
 19. Mimaroglu, H. & Özgen, H. (2007). “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing”. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.15, s. 206.
 20. Nur Baykal, A. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
 21. Pehlivan, M. (2015). “Bireysel Ayrılıklar ve Toplumsal Dezavantajlar

- Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing”. Mehmet Akif Ersyon Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), s. 65-78.
22. Şimşek, M. (2006). İş Hayatında Önce İnsan. İstanbul: Hayat Yayınları.
23. Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18): 81-89.
24. Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, Beta Yayınları,
25. Tınaz, P. (2006b). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 10, ss.11-22.
26. Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları ile İşyerinde Mobbing. İstanbul: Beta yayınları.
27. Toker Gökçe, A. (2009). “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, ss.1-9.
28. Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet, 3. Baskı, Ankara: Platin Yayınları.
29. Uysal, Ş. (2010). “Çalışma Hayatında Yıldırma ve Boyutları: Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Manisa: T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
30. Yeni Karshoğlu, G. (2013). Mobbing - İşyerinde Psikolojik Taciz, 1. cilt Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık.
31. Yeşiltaş M. ve Demirçivi B. “İşgörenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği” Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, Güz: 199-217, 2010 sf.205.

İnternet Kaynakları

32. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-83-535> (05.08.2017)

EKLER

	1	2	3	4	5
AŞAĞIDAKİ SORULARDAN HER BİRİNE SİZE EN UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK CEVAP VERİNİZ.	Hiçbir zaman karşılaşmadım	Bir Kez karşılaştım	Nadiren karşılaşıyorum	Sık sık karşılaşıyorum	Her gün karşılaşıyorum
1. Sorumlu olmadığım konularda suçlanıyorum.					
2. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca ben sorumlu tutuluyorum.					
3. Dürüstlüğüm ve güvenilirliğim sorgulanıyor.					
4. Sözlü tehdit ediliyorum ve uyarı alıyorum.					
5. Performansıyla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılıyor.					
6. Benimle ilgili asılsız söylemlerde bulunuluyor.					
7. Yaptığım iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunuyor.					
8. Yaptığım her işte mesleki yeterliliğim sorgulanıyor.					
9. Benimle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılıyor / rapor tutuluyor.					
10. Verdiğim karar ve öneriler eleştirilerek, reddediliyor.					
11. Sorumluluğumda olan işler benden alınarak, daha düşük pozisyondaki kişilere veriliyor.					
12. Kendimi göstermeme fırsat verilmiyor özgürce ifade etmem sınırlandırılıyor.					
13. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmiyorum.					

14. Görüşme ve konuşma isteğime yanıt alamıyorum, uzaklaştırılıyorum.					
15. Bulduğum ortamda görmezden gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor.					
16. İş arkadaşlarımın benimle konuşması engelleniyor.					
17. Konuşurken sık sık sözüm kesiliyor.					
18. Performansım gerçekte olduğundan daha düşük değerlendiriliyor.					
19. İşten ayrılmam ya da yer değiştirmem için baskı yapılıyor.					
20. İşim için gerekli olan bilgi, doküman ve materyaller benden saklanıyor					
21. Yaptığım iş değersiz ve önemsiz görülüyor, küçümseniyor.					
22-Ben odaya girdiğimde, iş arkadaşlarım sohbeti kesip susuyor.					
23- Kişisel saygınlığımı zedeleyen görevler verilip, yapmam için zorlanıyorum.					
24- Sorumluluk alanlarım bana danışılmadan değiştiriliyor.					
25- Yetkinliğim olmayan konularda işler veriliyor.					
26- Fiziksel müdahalede bulunuluyor.					
27- Fiziksel gücümün yetmeyeceği işler yapmaya zorlanıyorum					

	1	2	3	4	5
AŞAĞIDAKİ SORULARDAN HER BİRİNE SİZE EN UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK CEVAP VERİNİZ.	Hiçbir zaman karşılaşmadım	Bir Kez karşılaştım	Nadiren karşılaşıyorum	Sık sık karşılaşıyorum	Her gün karşılaşıyorum
1. Gün içerisinde yapmam gereken işleri erteliyorum.					
2. Mesai saati başladığında hemen işime odaklanamıyorum.					
3. İşlerimi yapacak enerji / motivasyon bulamıyorum.					
4. İşim ile doğrudan ilgisi olmayan şeylerle uğraşıyorum.					
5. İşimi yaparken yapabileceğim altında bir performans sergiliyorum.					
6. Yöneticimin emirlerine uymadım / uymuyorum					

Katılımınız ve emeğiniz için çok teşekkür ederim.

Türk Sinemasında Halkla İlişkilerin İmajı ve Bilinirliği Üzerine Bir Değerlendirme: “Pek Yakında” Film Örneği

GÖZDE ÖZÇOBAN YILDIRIM¹, ALI YILDIRIM²

Özet

Halkla ilişkiler mesleği bir kurumun, kuruluşun, organizasyonun veya bir kişinin itibarı ve güvenilirliği için çalışmalar yapar; icra edildiği yerde uzun dönemli hedef kitlelerde iyi algı oluşması için çaba sarf eder. Bu halkla ilişkilerin genel tanımına ilişkindir. Halkla ilişkiler alanında teorik olarak çalışmalar yapan James Grunig ise halkla ilişkileri, “kurum ve hedef kitleleri arasındaki iletişim yönetimi” olarak tanımlamaktadır. Başka kaynaklarda halkla ilişkiler; iyi niyet inşa etme, ikna etme, karşılıklı güven inşa etme ve uzlaşma olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu bilimsel tanımların hiçbiri, hedef kitle dediğimiz kamuoyunun birçok kesimince yeterince bilinmemektedir. Halkla ilişkiler, kavramsal olarak sıradan bir iş ve herkesin yapabileceği bir meslek olarak algılanmaktadır. Bu durum iletişim sektörü içerisinde önemli bir yeri olan sinema sektörü için de geçerlidir. Bu araştırmanın amacı, Türk sinemasında halkla ilişkiler mesleğine sıkça yer vermiş olan *Pek Yakında* filminin halkla ilişkileri nasıl ele aldığını ortaya koymak ve literatürde yer alan tanımlarla karşılaştırıp halkla ilişkilerin kötü algısının altında yatan nedenleri tespit etmeye çalışmaktır.

Anahtar Kelimeler: *Halkla İlişkiler, Sinema, İmaj*

An Evaluation of the Image and the Awareness of Public Relations in Turkish Cinema Film: *Pek Yakında*

Abstract

The field of public relations is used for creating positive perception in the minds of the target audiences regarding organizations or a company in a long time period. This is a common definition of public relations. James Grunig who is a well-known scholar in this area, defines public relations as the “management of communication between companies and its target audiences.” Another definition of PR is building goodwill and confidence, persuasion and reconciliation. However, most of the definitions and

¹ *Istanbul Aydın Üniversitesi, Öğretim Görevlisi*

² *Istanbul Aydın Üniversitesi, Araştırma Görevlisi*

descriptions concerning PR are not known to public to a great extent. The field of public relations is perceived as an ordinary profession and an easy job which can be handled by anyone. Cinema industry also perceives PR in a wrong way. The aim of the article is to reveal how the movie *Pek Yakında* reflects public relations business, and to compare it with the definitions in the PR literature as well as attempting to determine the factors behind this negative PR perception.

Keywords: *Public Relations, Cinema, Image*

1. Giriş

Halkla ilişkiler mesleği, kavramsal olarak halk ile olan ilişkileri işaret ediyor gibi görünse de, aslında bir yandan halkla olan münasebetlere bir yandan da kurumsal münasebetlere vurgu yapmaktadır. Halkla ilişkiler, bir kurumun, kuruluşun veya bir organizasyonun; müşterileriyle, ortaklarıyla, çalışanlarıyla iyi niyet ilişkisine dayanan bir iletişim sürecini inşa etmeyi hedeflemektedir. Halkla ilişkiler, uzun dönemli, stratejik olarak planlanan çalışmalardır. Günümüzde kullanılan farklı tanımlamalar söz konusudur. İtibar yönetimi, kurumsal iletişim, iletişim yönetimi, algılama yönetimi gibi kalıplar, halkla ilişkiler yerine de kullanılabilir. Halkla ilişkiler yerine de kullanılabilir.

Toplumda halkla ilişkiler algısı, kavramların açıklığı kadar belirgin değildir. Genelde hastanelerde hasta karşılama personeli gibi algılansa da, yaptığı işlerden bir tanesi, aslında kurumun önemli haberlerini medya aracılığıyla hedef kitlelere ulaştırmaktır. Bir yandan halkla ilişkiler sosyal sorumluluk faaliyetleri planlayan yapının merkezinde yer almakta, diğer yandan kurum içi ve kurum dışı etkinliklerin kurumsal itibarla bütüncül olarak yürütülmesinde yer almaktadır.

Halkla ilişkiler departmanları, bu derece farklı ve iletişim temelli etkinlikler planlayıp yürütürken, halkın ve birçok sektörün bu mesleğin tam olarak ne yaptığından haberi olmaması, bu makalenin merkezini oluşturmaktadır. Bu makale, halkla ilişkiler mesleğine bazı sahnelerinde yer veren *Pek Yakında* filminin, halkla ilişkilere bakış açısını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda literatürde yer alan halkla ilişkiler tanımlamalarıyla karşılaştırılarak sinema sektöründe halkla ilişkilerin algısına yönelik bir tespit yapma amacı taşımaktadır.

2. Tarihsel Perspektif Işığında Halkla İlişkilerin Gelişimi

Halkla ilişkiler, İngilizce public relations kavramından Türkçeye tercüme edilmiştir. Public kelimesiyle “halk” kavramı karşılanırken, relations ile de “ilişkiler” karşılanmıştır. Esasında karşılıklı yapılan bilgi, duygu, düşünce ve soyut nesne alışverişi olarak tanımlanan halkla ilişkiler kavramı, kavramın yapılan işi tarif edememesinden dolayı Türkiye’de yeterince anlaşılammaktadır. Dünyaliteratürüne bakıldığında Rex Harlow, 1970’lerin ortalarında yapmış olduğu tanımda halkla ilişkileri “iyi niyet inşa etme” olarak tarif etmiştir (Okay ve Okay, 2011: 9). Grunig (2005) halkla ilişkileri “kamu yararı içeren iletişim yönetimi” olarak tanımlarken, Asna (2004: 167) halkla ilişkileri kurumların hedef kitlelerle “karşılıklı ilişki kurması ve geliştirmesi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlardan yola çıkılırsa halkla ilişkiler, ilişki kavramı üzerinden bir diyalog ve sürdürülebilir bir iletişimi amaçlamaktadır.

Amerikan Halkla İlişkiler Derneği, 1982 yılında yapmış olduğu tanımda halkla ilişkileri, kuruluşlarla hedef kitlelerinin kendi aralarında oluşturduğu ortak anlayış ve adaptasyon olarak tanımlamıştır. 2009’da yapmış olduğu diğer tanımlamalarda; “halkla ilişkiler karmaşıklığın çözümüne yardım eder, çoğulcu topluma ve karar mekanizmalarına yardım eder, kuruluşlar ve gruplar arasındaki ortak anlayışa etkili biçimde katkıda bulunur. Özel ile kamu politikalarını harmanlar ve bir araya getirir. Halkla ilişkiler çok geniş bir yelpazede hizmet verir. İş dünyasında, kamu kurumlarında, gönüllülük servislerinde, vakıflarda, hastanelerde, okullarda, üniversitelerde, dini kurumlarda ve diğer özel kurumlarda fonksiyonel bir yeri vardır (PRSA, 2009).

Halkla ilişkilerin kurucusu olarak anılan Bernays, Crystallizing Public Opinion (1923: 28) isimli eserinde halkla ilişkiler kavramının ilk olarak Dorman Eaton isimli bir avukatın Yale Hukuk Okulunda, hukuk sınıfında kullandığını belirtmektedir. Eaton, halkla ilişkileri “halkla iyi ilişkiler” olarak tanımlamıştır. 1900’lerin başında dönemin ABD Başkanı T. Roosevelt, tanıtım danışmanı, tanıtım direktörü ve tanıtım uzmanlarıyla medya ilişkileri yaparak halkla ilişkilerin bugünkü temeline katkıda bulunmuştur.

Halkla ilişkiler, ilk zamanlarda tanıtım, basın ajansı gibi kavramlarla tanımlansa da, Bernays’ın çabalarıyla ikinci dünya savaşı öncesi ve

sonrasında yapılan faaliyetleri tanımlamak için "public relations" kavramını ortaya atılmıştır. Çünkü Bernays, ilk zamanlar propaganda kavramını kullansa da, Hitler Almanya'sının kavramın imajını olumsuzla çevirmesi sebebiyle, yeni bir kavram olarak "halkla ilişkiler"i keşfetmiştir. 1929 Büyük Buhran'dan sonra talebin azalmasıyla elde kalan ürünlerin satılması için tüketici odaklı yaklaşımlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Halkla ilişkiler faaliyetleri de burada devreye girmiştir. Tüketicilerin satın alma davranışlarını ihtiyaç için değil haz için gerçekleştirmesi gerektiği, halkla ilişkilerin o zamanlar iş yapış biçimlerini tanımlamıştır (Bernays, 1923: 39).

1929 ile 1941 yılları arası, halkla ilişkilerin yükselişine sahne olmuştur. Halkla ilişkiler çalışmaları literatürde yerini alırken, üniversitelerde dersler verilmeye başlanmış, ticari yaşamda halkla ilişkiler teknikleri konuşulmaya ve tartışılmaya başlanmıştır. Aynı zamanda kamu kurumları ve sosyal hizmet birimleri de halkla ilişkiler çalışmalarına dâhil olmuştur. Sosyal Bilimler Araştırma Konseyi 1931 yılında propaganda ve baskı grupları çalışmaları organize etmiştir. Propaganda isminde sayısız kitap yayımlanmıştır. Örneğin 1933'te Fredericjk E. Lumley'in The Propaganda isimli kitabı ve Doob'un 1935'te Propaganda isminde yazdığı kitaplar söylenebilir. 1937'de Insitute of Propaganda Analysis kurularak akademik anlamda girişim oluşmuştur. O yıllarda halkla ilişkiler ve propaganda terimi karışık kullanılmıştır (Bernays, 1923: 41).

Halkla ilişkilerin tarihi üzerine çalışmalar kaleme alan Stuart Ewen, The Social History of Spin adlı eserinde halkla ilişkilerin tanımına ilişkin şöyle bir tarif yapmaktadır: İdeal olarak, halkla ilişkilerin esas işi, bir müşteri için hep göze hoş gelen imajların ve izlenimlerin yayılması değildir. Bernays için (ve öğrendiğim kadarıyla bu alandaki diğer birçok uzman için) esas hedef, çok daha tutkulu ve iddialıdır. Halkla ilişkiler, gerçeğin güvenilir yorumlarını tasarlamayı ve yansıtmayı hedeflemektedir (Ewen, 1996: 6). Halkla ilişkilerin başlangıcından beri uğraş verdiği alanlar, gerçekliğin yeniden yorumlanması ve gerçeğe aykırı olmadan oluşturulan yeni gerçekliklerdir. Bernays'ın sıcak bakmadığı kavram olan imaj ise, gerçeklikten uzak olduğu için pek tercih edilmemektedir.

"Baskın ve Aronoff'un tanımına göre halkla ilişkiler, örgütsel amaçlara

yardım eden, örgüt felsefesini tanımlayan ve örgüt değişimini kolaylaştıran yönetim fonksiyonudur: halkla ilişkiler pratisyenleri, halkla ve örgüt arasında anlayış ve etki alışverişini teşvik eden örgüt programları geliştirir, uygular ve değerlendirir. Örgütsel amaçlarla toplumsal beklentiler arasında uyum yaratmak ve pozitif ilişkiler geliştirmek için tüm ilgili iç ve dış halk ile iletişimde bulunur.” (Erdoğan, 2014: 21).

Mengü (2012) ise halkla ilişkileri bir kamuoyu oluşturma süreci olarak tanımlamaktadır. Halkla ilişkilerin işlevi çeşitli gruplar ve toplum bazında gerektiği zaman bir değişim ve gelişim yaratmaktır. Bu değişim ya da gelişim istenilen, istenildiği varsayılan ya da gerekli bir uygulamadır. Halkla ilişkiler kimi yazarlar tarafından olumlu ve yararlı bir araç veya yöntem iken, kimileri tarafından da olumsuz, yanlış bilişe neden olan bir uygulama alanı olarak anlaşıp betimlenmektedir (2012: 5).

Halkla ilişkilerin Türkiye’de gelişimi ise İkinci Dünya Savaşından sonra olmuştur. İlk olarak 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde kurulan Yayın ve Temsil Şubesi aracılığıyla halkla ilişkiler faaliyetleri başlamıştır. İlk olarak Merkezi Kamu Kurumlarının işleyişini düzenlemek için MEHTAP Projesi hayata geçirilmiştir. Daha sonra nüfus artış oranlarını düzenlemek için Nüfus Planlaması Projesi organize edilmiştir. Proje sonunda kayda değer bir sonuç alınmış ve nüfus artış oranları istenilen düzeye getirilmiştir. Milli Savunma Bakanlığında kurulan Basınla Münasebetler birimi de halkla ilişkiler faaliyetleri gerçekleştirmiş, medyada çıkan haberler takip edilerek değerlendirilmiştir (Asna, 2004: 21).

Türkiye’de Halkla ilişkiler eğitimi, 1966 yılında Ankara Üniversitesi, Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksekokulunda başlamıştır. İlk yıl teorik olarak eğitim gören öğrenciler, sonraki iki yılda ilgi alanlarına göre ayrılarak meslek seçimi gerçekleştirmekteydi. Yüksekokul düzeyinde eğitimlerin başlamasıyla özel sektör de hızla iletişim faaliyetlerine geçmiştir. Alaattin Asna tarafından 1972 yılında ilk halkla ilişkiler ajansı kurulmuş, Türkiye’de birçok markaya hizmet vermiş ve günümüzde hizmet vermeye devam etmektedir. Şu anda Türkiye’de halkla ilişkiler ajanslarının sayısı 200’ü geçmiş durumdadır. Bu rakama evden çalışan ve sayıları bilinmeyen “freelance” iletişimciler dâhil değildir.

3. Grunig ve Hunt'ın Dört Halkla İlişkiler Modeli Üzerinden Tartışma

Grunig ve Hunt'ın modelleri, halkla ilişkilerde ilk sınıflandırma yaklaşımı olarak bilinmektedir. Grunig ve Hunt, halkla ilişkilerin profesyonel olarak uygulanışını modelleme çalışması yaparak bir çerçeveye oturtmuştur. İlk olarak P. T. Barnum'un çalışmaları halkla ilişkiler modellerinin ilki olan basın ajansı modeliyle paralellik içermiştir. P. T. Barnum, sirk gösterileri yapan ve sirkinde gerçeklerle ilgisi dahi olmayan gösterilerin tanıtımını yaparak izleyicileri bir anlamda kandırmıştır. Grunig ve Hunt, bu gösterilerin tanıtım faaliyetlerini basın ajansı olarak tarif etmiş, tek yönlü ve abartılı bir iletişim olarak tanımlamıştır. Daha sonraki süreçte ifşacı gazetecilerin araştırmacı haberleri karşısında özel sektör yeni bir adım atarak kendi gazetecilerine kendileri hakkında haberler yazdırmaya başladı. Bu yeni iletişim modeli ise kamuoyu bilgilendirme modeli olarak adlandırılmıştır. Bu modelin öncüsü olarak ünlü gazeteci ve daha sonradan halkla ilişkiler çalışmaları yapan Ivy Lee olmuştur. Lee, kömür grevleri esnasında medyaya doğruları açıklayan bir tutum sergileyerek yaşanan krizleri kolayca atlatmayı başarmıştır (Grunig, 2005: 310).

Daha sonraları ikinci dünya savaşı esnasında özellikle Creel komitesinin de çalışmalarıyla bazı halkla ilişkiler uygulayıcıları çalışmalarını psikoloji ve davranış bilimlerine dayandırmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi Edward Bernays'tır. Bernays, halkla ilişkilerin babası olarak bilinmekle birlikte halkla ilişkilerde çift yönlü iletişimi başlatan kişi olarak da bilinmektedir. Bernays, halkla ilişkiler çalışmalarında kamulardan hem bilgi almış, hem de onlara bilgi sağlamıştır (Grunig, 2005: 310). Grunig, halkla ilişkiler çalışmalarında kamuoyunun istenilen şekilde yönlendirilebileceğine inanıyordu. Yapmış olduğu çalışmalarda kimi zaten etik dışı işler de olmuştur. Sigaranın yaygınlaşmasında büyük pay sahibidir. Yalnız Bernays, çalışmalarında hiçbir zaman doğruları saklamamış, yalan veya çarpıtma bilgi paylaşmamıştır. Grunig, yalnızca Bernays'ın çalışmalarını asimetrik olarak tanımlamıştır. Asimetrik kavramı, aslında kamuları örgütün yararı doğrultusunda manipüle etmek anlamına gelmektedir. Simetrik kavramı ise karşılıklı anlayış ve diyaloga dayanan ve manipüle etmek yerine kamuları anlamayı hedefleyen bir iletişim modeli olarak tanımlanmıştır.

Grunig'in yaklaşımları ışığında halkla ilişkilerin gelişimine bakarsak,

halkla ilişkiler kamularla stratejik ilişkiler kurmak, gerçekleri anlatarak güven oluşturmak ve ilişkilerin sürdürülebilir olmasını sağlamak için çaba sarf eden bir alandır. Mesleğin ilk uygulama pratiklerinde gerçeğin çarpıtılması ve manipüle edilmesine rastlansa da, Grunig'in yaklaşımlarına göre günümüzde örgütlerle kamular arasında karşılıklı güvene dayanan simetrik bir iletişim yönetimi olarak kullanılmaktadır. En azından hedef kitle ve kamular, örgütlerden gelen mesajlara daha duyarlı ve bilinçli yaklaşmaktadır. Dolayısıyla hedef kitlenin üstünde baskı oluşturmak günümüzde pek başarılı olmamaktadır.

4. Ulusal ve Uluslararası Halkla İlişkiler Derneklerinin Yaklaşımları

Dünyada ve Türkiye'de halkla ilişkiler meslek standartlarını yükseltmek ve mesleğe olumlu itibar kazandırmak için birçok dernek ve vakıf kurulmaktadır. Özellikle Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği (IPRA), bu alanda önde gelen derneklerden biridir. Derneğin başkanlığını Türkiye'den 1995 yılında Betül Mardin, 2003 yılında Ceyda Aydede, daha sonra 2014 yılında Dr. Zehra Güngör yapmıştır. IPRA, dünyada meslek standartlarını ortaya koyan ve halkla ilişkilerin gelişimi için çalışan bir dernektir. Bununla birlikte Kanada'da, Amerika'da, Avrupa'da ve Türkiye'de de halkla ilişkiler için kurulan dernekler mevcuttur. ICCO ve CERP de Avrupa'da kurulurken, Türkiye'de Türkiye Halkla İlişkiler Derneği (TÜHİD) ile İletişim Danışmanlığı Şirketleri Derneği (İDA) mesleğin gelişimine katkı sağlamak üzere kurulmuştur. Bu derneklerin halkla ilişkilere bakış açısı üzerinden araştırmayı ortaya koymak, daha yararlı olacaktır.

Türkiye Halkla İlişkiler Derneğinin çıkardığı Halkla İlişkiler El Kitabı tanıtım yazısında halkla ilişkilerin tanımı şöyle yapılmaktadır: "Halkla ilişkiler, kuruluş amacı ve türü ne olursa olsun her organizasyonun tüm paydaşlarıyla iletişiminin stratejik olarak yönetilmesi için gerekli bir yönetim fonksiyonudur. Güncel iç görü ve algı üzerine çalışırken bu unsurların gelecekte nasıl şekilleneceği üzerine de yoğunlaşarak yol haritasını belirler. Bu yönüyle halkla ilişkiler şimdiki zamanın ötesinde yaratılmak istenen etkileri de yönetir ve geleceğe değer katar." (TÜHİD, 2015).

Kanada Halkla İlişkiler Derneğinin tanımına göre halkla ilişkiler; bir organizasyon ve hedef kitleleri arasındaki stratejik ilişki yönetimidir. İletişim araçlarını kullanır, ortak anlayış yaratır, organizasyonun hedeflerini

gerçekleştirir ve kamunun çıkarlarına hizmet eder. Kanada Halkla İlişkiler Derneğinin tanımında vurgu yapılan nokta ilişki yönetimidir. Halkla ilişkilerin organizasyonlar arası iletişim araçlarıyla kurulan ilişkinin yönetimi olduğu belirtilmektedir. Daha sonrasında ortak anlayış da ikinci anahtar kelime olarak yer almaktadır. Üçüncü vurgu ise kamunun çıkarıdır (CPRS, 2017).

Halkla İlişkiler Enstitüsünün tanımına göre halkla ilişkiler, itibarla ilgilidir. Organizasyonun yaptıklarının ve söylediklerinin sonucudur. Halkla ilişkiler, itibardan sonra gelen bir disiplindir. Anlayış kazanmak ve destek almak için yapılır. Halkla ilişkiler enstitüsünün tanımında ilk anahtar kavram itibar olmaktadır. İkinci olarak anlayış kazanmak ve destek sağlamak da üçüncü kavram olarak belirtilmektedir.

Uluslararası Halkla İlişkiler Derneğinin tanımına göre halkla ilişkiler, organizasyonlar ve hedef kitleleri arasındaki ortak anlayış ve iyi niyet oluşturmak için harcanan sürdürülebilir ve planlanmış çaba olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda IPRA, halkla ilişkiler için ilk anahtar kelimeyi ortak anlayış olarak belirtmektedir. Daha sonra iyi niyet oluşturma gelmektedir (Seaman, 2010).

DERNEKLER	ANAHTAR KELİMELER
Uluslararası Halkla İlişkiler Derneği (IPRA) –	ortak anlayış, iyi niyet
Halkla İlişkiler Enstitüsü (IPR) –	itibar kazanmak, anlayış ve destek
Türkiye Halkla İlişkiler Derneği (TÜHİD) –	yönetim fonksiyonu, stratejik iletişim,
Amerika Halkla İlişkiler Derneği (PRSA) –	karşılıklı yarar, stratejik iletişim
Kanada Halkla İlişkiler Derneği (CPRS) –	ilişki yönetimi, ortak anlayış, kamu yararı

Yukarıdaki tabloda ulusal ve uluslararası derneklerin halkla ilişkiler tanımlarında yer alan kavramların tablosu yer almaktadır. Tablodaki kavramlar genellikle pozitif anlama sahip kavramlardır. İyi niyet inşa etmek, itibar kazanmak, anlayış ve destek, karşılıklı yarar, kamu yararı gibi

kavramlar, halkla ilişkilerin hangi amaçla kullanıldığını ve kullanılmasını gerektiğini ortaya koymaktadır.

5. Pek Yakında Filmi

“Pek Yakında, Cem Yılmaz’ın yazıp yönettiği 2014 yapımı komedi türündeki Türk filmidir. Galası 30 Eylül 2014’te gerçekleştirilen filmin vizyon tarihi 2 Ekim 2014’tür. Film, Türkiye genelinde 2 milyon 187 bin 278 kişi tarafından izlenmiştir. Cem Yılmaz’ın hem yazıp hem yönettiği üçüncü filmidir”. Filmin konusu, korsan DVD’cilik yapan Zafer’in dağılma noktasına gelen evliliğini kurtarmak için yaptığı çabaları konu almaktadır. Zafer, yeni bir filmin yapımcılığını üstlenerek eşine artık illegal işleri bıraktığını ispatlamaya çalışmaktadır.” (Wikipedia, 10.01. 2017).

6. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu, Türk sinemasında halkla ilişkiler mesleğine yer veren Pek Yakında filminin ve bu filmde yer alan karakterlerin halkla ilişkilere bakış açısını ortaya koymak ve tartışmaktır.

7. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türk sinemasında halkla ilişkiler mesleğine sıkça yer vermiş olan Pek Yakında filminin halkla ilişkileri nasıl ele aldığını ortaya koymak ve literatürde yer alan tanımlarla karşılaştırıp halkla ilişkilerin kötü algısının altında yatan nedenleri tespit etmeye çalışmaktır.

8. Araştırmanın Sınırlılığı

Türksinemasında yeralan tüm filmleri araştırmaya dâhil edemeyeceğimizden dolayı, halkla ilişkiler mesleğine “PR” olarak sıkça yer veren tek bir film seçilmiştir. Film içerisinde yalnızca halkla ilişkiler ve ‘PR’ teriminin geçtiği sahneler dikkate alınmıştır.

9. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada içerik analizi yöntemi kullanılmaktadır. İçerik analizi, sinema, gazete, dergi, haber, görsel ve yazınsal medyalarda içeriğin belli kategoriler vasıtasıyla analiz edilmesine dayanmaktadır. İçerik analizi, “Çözümleyicilerin gönderilen mesajların içeriğinden ileti kaynağının amaçlı davranışının açık veya örtülü görünüşleriyle ilgili ayrıntılı çıkarımlar yapmak için teşhis aracı gibi kullandıkları bir araştırma yöntemidir. Çoğu

kez son derece öznel yorumlamaya dayandırılan bu tür çıkarımlar, örnek olaylarda neden-sonuç ilişkisinin kurulması yoluyla mesaj kaynağına atfedilen isnatlar niteliğindedir." (Çebi, 2003: 10).

Bu araştırmada Cem Yılmaz'ın yönetmenliğini yaptığı Pek Yakında filmi seçilmiştir. Filmde yer alan halkla ilişkiler sahnelerinde halkla ilişkiler mesleği nasıl işlenmektedir, halkla ilişkilerin tanımı nasıl verilmektedir, halkla ilişkiler mesleğini icra eden uygulamacı filmde nasıl giyinmektedir, hangi meslek jargonlarını kullanmaktadır ve mesleğini nasıl icra etmektedir sorularının cevapları aranmaktadır. Bu cevaplar için film baştan sona dikkatlice izlenmiştir. Halkla ilişkiler veya PR kavramının geçtiği sahneler ve diyaloglar kayıt edilmiştir. Bu kayıtlarda ilk sahnede PR ve tanımı üzerine çeşitli diyaloglar yer almaktadır.

Diyaloglarda yer alan tanımlar, halkla ilişkilerin tanımlamalarında yer alan "karşılıklı güven inşa etme, uzlaşmacı olma, hedef kitle ve kurum arasında simetrik diyalog, kamu yararı, itibar yönetimi, algı yönetimi, güven, sempati ve toplumsal sorumluluk" (Okay ve Okay, 2011: 10-11) kavramlarıyla karşılaştırılmıştır. Filmdeki diyaloglarda yer alan halkla ilişkiler tanımlarının olumlu ve olumsuz yanları ortaya konarak halkla ilişkilerin algısı üzerinde tespitler yapılmıştır.

10. Pek Yakında filminde PR veya halkla ilişkiler kavramının geçtiği diyaloglar

1. CY: Oynayacak, hem de parasıyla da değil, mecbur oynayacak. Hadi bakalım artist.
2. FG: Beyler, adam bizi iplemez.
3. CY: Ne iplemez ya, iplayecek. Ne farkı var bizden, şöhreti mi? Şöhretini alacağız elinden. Havası mı, havasını indireceğiz.
4. K: Adamı bitirip bizim filmde mi oynatacağыз?
5. CY: Evet. Bu işler PR işleri.
6. D: PR mı dedin? PR diyorsan tam yerine geldin. 90'larda bir ara PR yapmıştım. Tarkan'ı ilk çıkartanlardanıım.
7. CY: Çıkartanlardan mı?
8. D: 14 kişiydik, sonra ben ayrıldım. Seray Sarıca, Popçu Taner hepsi bendeydi. İki sene de Meyyal yaptım, Turne ve ekstralar da bendendi.
9. F: Kim lan bunlar hepsi bitik isimler.

10. D: Bana zaten rakip menajerler veriyordu işleri. Ben bitirme üzerine çalışıyordum. Bana Boğaç Bora'yı verin, Kınalı Ada'da naylon evde yaşatırım.
11. CY: Yaşa be Zeki, işte PR bu. Abi geçmişimizin bize mani olmasına izin vermeyelim.

11. Pek Yakında filmi PR kavramının geçtiği ikinci sahne

12. A: Boğaç Boray'a olanları gördün mü, amma uğraşıyorlar adamla.
13. CY: O PR'dır ya.

12. Analiz ve Bulgular

Yukarıda geçen diyaloglara bakıldığında halkla ilişkiler alanıyla uyuşmayan bir anlam ortaya çıktığı görülmektedir. Film içerisindeki karakterlerin halkla ilişkileri tarif etme biçimi, bir insanı olduğundan farklı göstermek için yapılan faaliyet olarak anlaşılmaktadır. Oysaki Uluslararası Halkla İlişkiler Derneğinin tanımına göre halkla ilişkiler “ortak anlayış ve iyi niyet”e dayanan bir meslektir. Filmin numaralandırılan 3. diyalogunda halkla ilişkilerin bir tanımı yapılırken, beşinci diyalogda da bunun halkla ilişkiler işleri olduğu dile getirilmektedir. Halkla ilişkileri, bir kişinin itibarını yerle bir etmek, “adamı bitirmek”, şöhretini elinden almak için kullanılan bir alan olarak yansıtmaktadır. Oysaki literatür taramasında yer alan bilimsel araştırmalara dayalı tanımlarda halkla ilişkilerin pozitif bir iletişim süreci için kullanıldığı geçmektedir. Bir kişinin itibarını sarsmak için yapılan çalışmalar, halkla ilişkilerle açıklanamaz.

Altıncı diyalogda geçen PR işlerine yönelik kavramlar da hatalı kullanılmaktadır. Halkla ilişkilerin pazarlama kavramıyla karıştırıldığı görülmektedir. Yeni bir ürün veya hizmet çıkarılması öncesinde yapılan çalışmalar pazarlama çalışmalarıdır. Amerikan Pazarlama Derneğinin tanımına göre pazarlama, “kişilerin ve örgütlerin amaçlarına uygun şekilde değişimi sağlamak üzere, ürünlerin, hizmetlerin ve düşüncelerin yaratılmasını; fiyatlandırılmasını, dağıtımını ve satış çabalarını planlama ve uygulama sürecidir.” Altıncı diyalogda oyuncu, pop şarkıcısı Tarkan'ın ilk çıkışını PR ile gerçekleştirdiğini dile getirmektedir. Bir sanatçıyı şöhret yapmak, bir sanatçının şöhretini elinden almak için yalan içerikli haber ve bilgi paylaşımı yapmak gibi çalışmalar halkla ilişkilerle bağlantılı olmadığı, literatürde yer alan tanımlarda görülmektedir.

Sekizinci diyalogda, turne ve konser düzenleme işlerinin de halkla ilişkilerle bağlantısı kurulmaktadır. Konser organizasyonlarının etkinlik yönetimi bağlamında bir yandan halkla ilişkilerle bağlantısı varken, diğer yandan menajerlik ve organizasyon ile de güçlü bir ilişkisi vardır. Konserin ve turnenin medyada yer alarak hedef kitleye duyurulması gerçekte halkla ilişkilerle ilgilidir.

Onuncu diyalogda, menajerlik ile ilgili bilgiler verilmektedir. Menajerlik yaptığı anlaşılan oyuncunun yaptığı işleri halkla ilişkiler olarak tanımlaması, aslında halkla ilişkileri bilmediğini göstermektedir. Diyalogun devamında, "Bitirme üzerine çalışıyordum." cümlesi, aslında şöhret olmuş ve belli bir itibara sahip sanatçıların itibarını sarsarak sevilmeyen ve nefret edilen biri haline getirmeye çalışmak olarak anlaşılmaktadır. Burada yapılan kara propaganda amaçlı işlerin halkla ilişkiler olarak anlatılması, sinema sektörünün de iletişimi ve halkla ilişkileri kendilerine göre yorumladıklarını göstermektedir. On birinci diyalogda yapılan menajerlik ve itibar sarsma faaliyetlerinin halkla ilişkiler olduğu "işte PR bu" denilerek ifade edilmektedir.

On ikinci diyalogda, televizyon izleyen oyuncu, kasıtlı olarak yapılan haberlerle itibarı sarsılan sanatçıyı izlerken, "Boğaç Boray'a olanları gördün mü, amma uğraşıyorlar adamla." diyerek yapılan haksızlıkları dile getirmektedir. On ikinci diyalogda ise başka bir oyuncu, bu yapılanların PR olduğunu vurgulamaktadır. Bu sahnede de halkla ilişkiler kavramı bir kişiyi, ürünü veya hizmeti kötülemek ve nefret edilen pozisyonuna getirmek için kullanılan bir araç olarak gösterilmektedir.

Halkla ilişkiler mesleği, Halkla İlişkiler Enstitüsü (IPR)'ye göre itibar kazanmak için yapılan uzun süreli bir iletişim yönetimidir. Ne etkinlik yönetimi başlı başına bir halkla ilişkidir ne de medya ilişkileri. Halkla ilişkiler, bütünsel olarak ilerleyen, hedef kitlelerle karşılıklı iyi niyete ve çıkara dayalı bir ilişki yönetimidir. Hiçbir zaman itibar sarsmak için bir çabayı desteklemez. Hiçbir şekilde, olmayan bir şeyi olmuş gibi göstermez. Gerçekliği olduğundan farklı göstermez. Halkla ilişkilerin temel hedefi, var olan bir gerçekliği hedef kitleye anlatıp pozitif bir karşılık almaktır. Halkla ilişkilerin kimi zaman reklam ile karıştırıldığı görülmektedir. Oysaki halkla ilişkiler, uzun süreli, itibar kazanmak için yapılmaktadır.

Reklam ise bir ürünü veya hizmeti satmak için yapılan faaliyettir. Halkla ilişkilerin nihai hedefi itibardır; reklamın ise kâr yapmaktır. Pazarlama ise bir ürünü veya hizmeti hedef kitleye benimsetmektir.

Filmde yer alan oyuncuların kendi senaryosunda yer alan bir takım medya faaliyetlerini halkla ilişkiler mesleği içerisinde koyup “işte bunlar PR işleri” demeleri, bir mesleği küçümsemek ve itibarını sarsmaktır.

13. Sonuç

Halkla ilişkilerin itibar kazandırmak için yapılan faaliyet olduğu literatüre bakıldığında görülmektedir. Aksi yönde yapılan faaliyetlerin ise tanımlanması, halkla ilişkiler veya PR kavramıyla yapılmamaktadır. Genelde kara propaganda olarak tanımlanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sırasında Almanya lideri Hitler’in uyguladığı iletişimin boyutu propaganda ile tanımlanmıştır. Hitler’in uygulamaları baskıcı ve otoriter olduğu için propaganda olarak kavramsallaştırılmıştır. Halkla ilişkilerin uygulandığı 19. yüzyıl sonlarında, ilk olarak ismine propaganda dendiği, Edward Bernays’ın *Crystallizing Public Opinion* (1928) adlı eserinde geçmektedir. Daha sonra Hitler Almanya’sının uyguladığı iletişim ve propaganda çalışmaları olumsuz yönde olunca mesleğin adı Bernays tarafından “public relations” yani halkla ilişkiler olarak belirlenmiştir. Bernays, ilk halkla ilişkiler çalışmaları gerçekleştiren kişi olarak bilinmektedir. Bernays’ın uygulamalarıyla karşılaştırıldığında bile halkla ilişkilerin itibar yok etme amaçlı kullanıldığı ortaya çıkmamaktadır. Bernays, halkla ilişkileri kullanırken öncelikle belli bir davranışa yönelmiş, hedef kitlede bir ürünü veya hizmeti tanıtmak için davranışları değiştirmeyi amaçlamıştır.

Filmde geçen sahnelerde halkla ilişkiler kavramı, pazarlama ile karıştırılmakta ve izleyicilere yanlış aktarılmaktadır. Herhangi bir kişiyi, ürünü veya hizmeti medyada kötü göstermek için yapılan faaliyetlerin ismi, filmde PR olarak geçirilmektedir. Oysaki tüm tanımlara bakıldığında halkla ilişkiler kavramı, olumlu bir izlenim bırakmak, iyi niyet inşa etmek ve hedef kitlelerde güven oluşturmak için yapılan faaliyetleri karşılamaktadır. Türkiye’de yalnızca sinema sektöründe değil, diğer birçok sektörde halkla ilişkilerin genel olarak itibar sorunu vardır. Kavram olarak halkla iletişime geçmek anlamı taşıyan halkla ilişkiler, herkesin yapabileceği basit bir meslek olarak algılanmaktadır. Oysaki iyi ilişkiler inşa etmek için insanı

iyi tanımak, insanı tanımak için psikoloji bilmek, psikoloji bilmek için kültürü tanımak ve özümsemek, halkla ilişkilerin temelini oluşturan önemli disiplinlerden biridir. Halkla ilişkiler tek başına ilişkiden ibaret değildir. Bir halkla ilişkiler faaliyeti gerçekleştirmek için yalnızca hedef kitleyi tanımak yetmemektedir. Bunun yanında hedef kitlenin bağlı olduğu kültürü, alt kültürü, tutum ve davranışları da iyi bilmek gerekmektedir. Halkla ilişkiler, araştırmaya dayalı, etkisi ve faydası uzun dönemde ortaya çıkan bir meslektir.

Kaynakça

1. Asna, M. A. (2004). Bir PR'cının Meslek Anıları. MediaCat, İstanbul.
2. Bernays, E. (1923). Crystallizing Public Opinion, Liveright Publishing Corporation, New York.
3. CPRS, (2017). CPRS Public Relations Definition, <https://www.cprs.ca/aboutus/mission.aspx>, Er. Tar.: 02.06.2017.
4. Çebi, M. (2003). İletişim Araştırmalarında İçerik Çözümlemesi, Alternatif Yayınları, Ankara.
5. Ewen, S. (1996). PR: A Social History of Spin. Basic Books. New York.
6. Grunig, J. E. (2005). Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik. Çeviren: Elif Özsayar, Rota Yayınları, İstanbul.
7. IPR, (2017). Public Relations Research Library, <http://www.instituteforpr.org/research/> Er. Tar.: 02.06.2017.
8. Okay, A., & Okay, A. (2011). Halkla ilişkiler: Kavram, Strateji ve Uygulamaları, Der Yayınları, İstanbul.
9. PRSA, (2017). About The 'Public Relations Defined' Initiative, <http://prdefinition.prsa.org/index.php/2011/10/30/about-the-prsa-public-relations-defined-initiative/>, Er. Tar.: 02.06.2017.
10. Seaman, P. (2010). Definitions of PR: Keeping it Honest, <https://www.ipra.org/news/itle/definitions-of-pr-keeping-it-honest>, Er.Tar.: 02.06.2017
11. Wikipedia, (2017). Pek Yakında Filmi, https://tr.wikipedia.org/wiki/Pek_Yakında, Er. Tar.: 01.03.2017.

Yılmaz Güney'in Üçüncü Sineması

Hüseyin KAZAN¹

Özet

1960'larda Latin Amerika'da Hollywood'un ticari sinema anlayışına bir tepki olarak ortaya çıkan ve Ukama, Cinema Novo vb. sinema hareketlerinden beslenen üçüncü sinema, günümüze kadar halkasını büyüterek gelmiştir. 1960'ların politik içerikli sinema hareketleri ve teorik manifestoları "üçüncü sinema"nın temelini oluşturmaktadır. 1960'ların siyasi kaos ortamında düşük bütçeli filmler ve radikal manifestolarla ortaya çıkan "üçüncü sinema", gelişmekte olan tüm üçüncü dünya ülkelerinde karşılık bulmaya başlamıştır.

Latin Amerika'da Fernando Solanas, Octavio Getino, Julio Garcia Espinosa gibi yönetmenlerin başını çektiği "üçüncü sinema", içinde politik sinemanın da unsurlarını barındırarak muhalif bir sinema anlayışının ortaya çıkmasını sağlamıştır. 60'lı yıllarda devrim hareketlerinin önemli isimleri Fanon ve Che Guevara, dikkatleri Üçüncü Dünyaya çekmek isteyen sinemacılar için önemli referanslar olmuşlardır. 1945'te Endonezya ve Vietnam, 1946'da Filipinler'in bağımsızlıklarını ilan etmeleri; 1947'de bağımsız Hindistan ve Pakistan devletlerinin doğuşu, 1948'de Burma'nın bağımsızlık ilanı; Çin ve Küba devrimleri, başlangıçta 'Üçüncü Sinema'nın ürün vereceği belirli bir atmosfer yaratmıştır. Giderek halkasını genişleten üçüncü sinema hareketleri 1960'larla birlikte Türkiye'de de etkisini göstermeye başlamıştır. Türkiye'de Üçüncü Sinema'nın ilk temsili 1960'ların ilk aylarına kadar dayanmaktadır. Metin Erksan'ın "Gecelerin Ötesi" bu anlamda ilk olurken, Ertem Göreç'in "Karanlıkta Uyananlar" ve Duygu Sağıroğlu'nun "Bitmeyen Yol" filmi Türkiye'nin üçüncü sinema filmleri olarak nitelendirilmektedir. "Üçüncü Sinema"nın Türkiye'de en iyi karşılığını bulduğu isim şüphesiz Yılmaz Güney'dir. Güney'in kendi yaşamından izler taşıyan birçok filmi üçüncü sinema kriterlerini karşılamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Üçüncü Sinema, Fernando Solanas, Octavio Getino, Julio Garcia Espinosa, La Hora de Los Hornos, Yılmaz Güney, Metin Erksan, Yol, Duvar*

¹ Yrd. Doç. Dr. İstanbul Aydın Üniversitesi, Gazetecilik Bölümü, kazan.hsyn@gmail.com

Yılmaz Güney's Third Cinema

Abstract

Third Cinema has emerged as a reaction to Hollywood's commercial cinema in the 1960s and was fueled by the alternative movements in the cinema such as Ukamau, Cinema Novo and so on. The genre has reached our day by growing its ring of influence ever since. Cinema movements with political themes and theoretical manifestos of the 1960s constitute the foundation of the Third Cinema. Appearing in the form of low-budget films and radical manifestos of the chaotic political era of the 1960s, Third Cinema began to be reciprocated in all the developing, third world countries.

Led by directors such as Fernando Solanas, Octavio Getino and Julio Garcia Espinosa in Latin America, Third Cinema led to the emergence of an oppositional cinema movement as it also nestled the elements of the political cinema. For the filmmakers who have wanted to draw attention to the Third World, the two important figures of the revolutionary movement in the 1960s, Che Guevara and Fanon have been quintessential references. The early political developments, such as the declaration of independence by Indonesia and Vietnam in 1945 and by Philippines in 1946, the birth of independent states of India and Pakistan, the declaration of independence by Burma in 1948, and last but not least the Chinese and Cuban revolutions created a specific atmosphere for Third Cinema to bear its fruits. Gradually increasing its ring of influence, the Third Cinema movements began its influence in Turkey by the 1960s. The first representation of the Third Cinema in Turkey dates back to the first months of the 1960s. Ertem Göreç's *Karanlıkta Uyananlar* (Those Awakening in the Dark) and Duygu Sağıroğlu's *Bitmeyen Yol* (The Never Ending Road) can be described as the early examples of Third Cinema in Turkey. Needless to say, Yılmaz Güney's cinema is where the Third Cinema was most echoed. Many films by Yılmaz Güney, which also bear traces of his life experiences, meet the criteria of the Third Cinema.

Keywords: *Third Cinema, Fernando Solanas, Octavio Getino, Julio Garcia Espinosa, La Hora de Los Hornos, Yılmaz Güney, Metin Erksan, Way, Wall*

Giriş

İkinci Dünya Savaşı sonrası üçüncü dünya ülkelerindeki muhalif hareketlerden beslenip Latin Amerika’da kendisini bulan “Üçüncü Sinema”, Fernando Solanans ve Octavio Getino tarafından kaleme alınan “Bir Üçüncü Dünya Sinemasına Doğru” manifestosu ile disiplinler bir temele oturmuştur. Üçüncü sinema kriterlerinin de belirtildiği bu manifesto paralelinde birçok ülkede benzer manifestolar kaleme alınmış ve üçüncü sinema ürünleri verilmiştir. Başlangıçta Avrupa tarafından pek önemsenmeyen Üçüncü Sinema, giderek tüm dünyada etkisini göstermeye başlamıştır.

Amaç ve Yöntem

Kaynak taraması yöntemi kullanılarak yapılan “Yılmaz Güney’in Üçüncü Sineması” isimli bu çalışmada Üçüncü Sinemanın doğuşundan başlayarak gelişim süreci, Türkiye’deki yansımaları ve asıl konumuz olan Yılmaz Güney’in Üçüncü Sinema bağlamında çektiği filmler genel hatlarıyla incelenecektir.

1. Üçüncü Sinema

İkinci Dünya Savaşı sonrası Üçüncü Dünya ülkeleri olarak nitelendirebileceğimiz az gelişmiş ülkelerin sömürgeciliğe karşı mücadelelerinden ilham alan Üçüncü Sinema, 1960’lardan itibaren dünya sinemasında önemli bir tür olarak yerini almıştır.

Batı sömürgeciliğinin çökmeye başladığı yirminci yüzyılın ikinci yarısında anti-empyralist direnişlerden ilham alan ve bu direniş öykülerini sıkça konu edinen Üçüncü Sinema bugün, küreselleşmeye karşı gelişen direniş dalgasıyla birlikte yeniden hatırlanmaktadır. Üçüncü Sinema teorisi, Hollywood filmlerinin pasif izleyici oluşturma işleyişine karşı izleyicinin aktif hale getirileceği bir sinema anlayışı üzerine kurulmuştur. Bu teori çerçevesinde, Amerika’nın eğlenceye dayalı sineması ve Avrupa’nın birey odaklı sineması zararlı görülmüş, yeni bir alternatifin yaratılması için çaba harcanmıştır. Sinemayı toplumsal mücadelenin bir parçası olarak gören Üçüncü Sinemacılar diğer iki türü, toplumsal mücadeleyi işlevsizleştiren yönleri olduğu gerekçesiyle eleştirmişlerdir. Bunların yerine devrimci mücadeleye katkı sunan, militan sinemayı savunan yönetmenler, teorileriyle tutarlı çalışmalar ortaya koymuşlardır (Erus, 2007:19). Julio

Garcia Espinoza, Fernando Solanas, Octavio Getino gibi yönetmenler üçüncü sinemanın başlıca temsilcileridir.

Fernando Solanas ve Octavio Getino, “birinci sinema” olarak Hollywood ve diğer ülkelerdeki popüler, gişe merkezli ve ticari sinemadan bahsederken, “ikinci sinema” olarak Avrupa’nın yabancılaşmaya dayalı ‘auteur’ sinemasını göstermektedirler. “Üçüncü sinema” ise Üçüncü Dünya ülkelerinde üretilme mecburiyeti olmasa da genel olarak bu ülkelerde üretilen politik bir sinema türüdür (Yılmaz, 2007: 74).

Üçüncü sinemacıların temel sinemasal prensipleri gerçekçiliktir. Bunun yanı sıra politiktirler, sinemanın da politika ve propaganda malzemesi olarak kullanılmasından yana tavır koymaktadırlar. Ortak bir Latin Amerika kültürünün oluşmasından yana olsalar da, ABD kaynaklı kültürel emperyalizme karşı ulusal sinemaların önemine vurgu yapmaktadırlar (Yılmaz, 2007: 77). Üçüncü sinema genellikle ekonomik ve sosyal statü olarak toplumun alt kesimlerinin öykülerini beyaz perdeye aktarmaktadırlar.

Başlangıçta Avrupalı ve Amerikalı sinemacılar tarafından pek önemsenmeyen Üçüncü Sinema, politik sinemayı temsil ediyor oluşuyla 1980’lerin başlarından itibaren dikkat çekmeye başlamıştır. SSCB’nin çökmesinin ardından değişime uğrayan sömürgecilik ilişkileri nedeniyle Üçüncü Dünya kavramı belirginliğini yitirmiş olsa da Üçüncü Sinemanın etkisi bu gün hala sürmektedir (Yeni İnsan Yeni Sinema, 1997: 51).

Siyasal atmosfere baktığımızda, İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesiyle birlikte Üçüncü Dünya ülkelerinin gelişim koşullarında görülen büyük ivmenin, tüm dünya siyasetini şekillendirmiş olduğu söylenebilir. Petrol ölçekli bu gelişim çizgisine paralel olarak, Afrika ve Asya arasında belirgin bir gelişim farkı meydana gelmiştir. Afrika’nın büyük bölümü endüstrileşme konusunda geride kalırken, petrol zengini ülkelerde hızlı bir ilerleme görülmüştür. (Yeni İnsan Yeni Sinema, 1997: 51). Endüstrileşmedeki bu düzenli gelişim, ulusal bilinçlenmeyle birleşince bu kez, bağımsızlık mücadeleleri ile karakterize olan bir direniş çağı olgunlaşmaya başlamıştır. 1945’te Endonezya ve Vietnam, 1946’da Filipinler’in bağımsızlıklarını ilan etmeleri; 1947’de bağımsız Hindistan ve Pakistan devletlerinin doğuşu, 1948’de Burma’nın bağımsızlık ilanı;

Çin ve Küba devrimleri, başlangıçta Üçüncü Sinemanın ürün vereceği belirli bir atmosfer yaratmıştır diyebiliriz. Altmışlı yıllara gelindiğinde, az gelişmiş toplumlarda kimlik konusunda belli bir netlik oluşmuştur artık. Ötekileştirildiklerinin farkına var bu topluluklarda “Ben kimim?” sorusu cevaplanmış; buna neden olan unsurlar “emperyalist” olarak saptanmış ve bu unsurlardan kurtuluş yolları, her coğrafyanın kendi iç dinamikleri dikkate alınarak, formüle edilmiştir.

Kırkly yılların ikinci yarısında filizlenen mücadele geleneği sonraki yıllarda da devam etmiş, Bandung Konferansı ile bir çeşit ortak yol saptanmış ve altmışlı yıllarda bu direniş geleneği sonraki on yıllarda hep hatırlanacak direniş sembolleri ile gelişerek güçlenmiştir. Vietnam Savaşına karşı tüm dünyada gerçekleşen protesto gösterileri, öğrenci direnişleri, Amerika’daki siyahi bilinçlenme, Latin Amerika’da oluşmaya başlayan yeni gerilla hareketleri, Pekin-Moskova çatışması gibi siyasal dalgalanmaların tüm dünyayı sardığı altmışlarda yükselen devrimci atmosferi sembolize eden Fanon ve Che Guevara gibi isimler, dikkatleri Üçüncü Dünyaya çekmek isteyen sinemacılar için önemli referanslar olmuşlardır. Bu devrimci ruhu hisseden sinemacılar, kendilerini dönemin devrimci önderleriyle özdeşleştirerek kendi ürünleriyle mücadeleye katılmışlardır. Ulusal ve kolektif devrimci hareketin parçası olma çabasındaki tüm yönetmenlerde temel olan, sinemanın politik işlevine duydukları inançtır. İşlenen konuların başlıcaları, adaletin, yeni gelişen siyahi elit tabakanın yozlaşması, taşranın az gelişmişliği ve ulusal özgürlük mücadelesidir. İşlenen konu ne olursa olsun gerçekliğe bağlılık ve gerçekliğin halkın anlayabileceği şekilde sunulması bir Üçüncü Sinema ürününün ortaya çıkabilmesi için temel şarttır. Latin Amerikalı, Üçüncü Sinemacılar için öğretici bir isim olan Fernando Birri, film üretme çabasını şöyle özetler: “Gerçekliği bir kamerayla karşılamak ve onu belgelemek, onu gerçekçi bir şekilde filme almak, az gelişmişliği halkın bakış açısından filme almak” (Yeni İnsan Yeni Sinema, 1999: 119).

2. Türkiye’de Üçüncü Sinema

Altmışlı yılların savaş sonrası değişmiş güç dengelerine paralel ilerleyen, geri kalmış ülkelere yönelik yeni emperyalist müdahaleleri, bir karşı saldırı geliştirmek amacıyla bu geri kalmış ulusları devrimci yapılar kurma ve dünyayı değiştirme fikirlerine yönlendirmiştir. Emperyalizmin

bir kolu olarak gelişen Hollywood'un kapitalist ideolojiyi propaganda eden ürünleri, mücadelenin entelektüel alanda da yürütülmesi gerektiğini düşünen devrimcileri düzen sınırlarını aşan filmler yapmak üzere bir araya getirmiştir.

1966'da ülkelerinde yaşanan darbeye karşı Arjantinli bir grup devrimci sinemacı tarafından çekilen "Kızgın Fırınlara Saati" filmi ve ardından bu deneyimin bir özeti olarak kaleme alınan "Üçüncü Bir Sinemaya Doğru" manifestosu, devrimci sinemanın doğuşu olarak kabul edilmiş (Esen, 2007: 312) ve sürecin başlangıcı olmuştur. Türkiye özelinde, ellili yıllara kadar kitlelere tam anlamıyla ulaşamayan sinema 1950'li yıllardan itibaren Birinci Sinema ölçütleriyle üretilen eğlence sinemasının yanında ilk kez toplumu yansıtan, gerçekçi filmler de üretilir olmuştur. İki yüzü aşkın filmin çekildiği ellilerin Türkiye Sineması için bu tür filmler aynı zamanda sansür mekanizmasını işlevsel kılan önemli örneklerdir (Esen, 2007:314). Altmışlarla birlikte, Birinci Dünya Savaşı sonrası emperyalizmle karşı karşıya gelmiş bir geç modernlik örneği olan Türkiye'de de aynı anti-emperyalist duruşla birlikte gelişen ürünler sunulmaya başlanmış, kısa süre içinde süreli yayınlarla da desteklenen devrimci sinema odakları biçimlenmiştir. İlk yıllarda radikal tavrından uzak, halkın toplumsal sorunlara daha duyarlı olmasını sağlayacak filmler yapılmışken, yetmişli yılların sonuna doğru radikal çizgi etkisini artırmıştır.

Türkiye'de Üçüncü Sinemanın ilk temsili 1960'ların ilk aylarına kadar gitmektedir. Metin Erksan'ın "Gecelerin Ötesi" adlı filmi Demokrat Parti iktidarının henüz devrilmediği bir dönemde Menderes hükümetini ve onun programını eleştiren cesur bir eser olmuştur. "Gecelerin Ötesi", Küçük Amerika idealinin topluma nüfuz ettiği yıllarda o dönem İstanbul'un yoksul bölgelerinden sayılan Üsküdar'daki yedi yoksul gencin hikâyesini anlatmaktadır. Herkesin hakkı olan iyi bir yaşam için soyguncu olmak zorunda kalan yoksul insanların hikâyesini anlatan film, gerçekçiliği, eleştirel tavrıyla Üçüncü Sinema'nın ilk örneği olmuş; filmin yönetmeni Metin Erksan ise bu türün Türkiye'deki ilk temsilcisi sıfatını kazanmıştır (Esen, 2007:316-317). Ertem Göreç'in 1964 yapımı "Karanlıkta Uyananlar" filmi Üçüncü Sinemanın, sinemamızdaki ikinci örneğidir. Film tek bir kahraman üzerinden ilerlemek yerine tüm işçilerin ortak hikâyesini anlatmaktadır. Fabrika patronları ile işçiler arasındaki

sınıfsal farkları ortaya koyan film, anayasanın bu konudaki esnekliğine rağmen sansüre uğramıştır. Sömürü biçimi, sendikalaşma, grev hakkı gibi konulara değinen “Karanlıkta Uyananlar” ayrıca süslendiği aşk öyküsüyle melodram özellikleri taşımaktadır.

1965’te çekilen Duygu Sağıroğlu’nun “Bitmeyen Yol” filmi bu türe ait gösterilebilecek örnekler arasındadır. Köyden kente göç edenlerin şehir hayatına tutunma çabalarını işleyen film geleneksel kültür ile modern kültür arasındaki zıtlığı göç edenlerin yaşadıklarıyla anlatmaktadır. Bir diğer yönetmen Ali Özgentürk, özellikle kısa film ve belgesel çalışmalarıyla Üçüncü Sinema içinde anılabilen önemli ürünler vermiştir. “Özel Eğitime Hayır” “Ankara Yürüyüşü”, “Bir Kuvvay-ı Milliyecinin Hatıraları”, “Bir İşçinin Öldürülüşü”, “Ferhat” ve “Yasak” adlı kısa filmlerinin yanında “Hazal”, “At”, “Su da Yanar” adlı uzun metraj filmleri, Üçüncü Sinemanın kapsamına giren başlıca çalışmalarıdır. Sözü edilen filmlerin tümünde toplum sorunlarından yola çıkılmaktadır. Yılmaz Güney’in oynadığı, 1965 yapımı, “Krallar Kralı” filmiyle sinemaya adım atan Erden Kıral’ın, toplumcu-gerçekçi tarzı ve çektiği filmlerin bir bölümü onu Türkiye’deki Üçüncü Sinemacılara dâhil etmiştir. Sinemaya adım attığı ilk yıllardan itibaren kısa filmler çekmeye başlayan yönetmen, daima toplumsal sorunlara değinmeyi gerekli görmüştür (Esen, 2007: 324-325). Kıral’ın ilk kısa filmi olan “Kumcu “Ali Yaşar” filminde “Kumcu”da, iskeleye yanaşan motorlardan küfelerle kum aktaran kumcuların hikâyesini anlatmıştır. Kadir İnanır’ın oynadığı 30 dakikalık filmle ülkedeki ağır çalışma koşulları altında geçimini sağlamak zorunda kalan büyük işçi yığınları arasında bir grubun yaşamından kesitler sunmuştur.

Kıral’ın, 2005’e kadar çektiği dokuz uzun, bir kısa metrajlı filmin arasında, Çeltik ekilen bir ilçeye atanmış dürüst bir kaymakamın köylü ve toprak ağaları ile olan ilişkilerini anlatan “Kanal” (1978), Çukurova’daki işçilerin yaşamlarını gerçekçi bir şekilde sunan “Bereketli Topraklar Üzerinde” (1979), çekildiği dönem yasaklandığı için gösterime ancak 1987 yılında girebilen ‘‘Hakkârî’de Bir Mevsim” (1982) ve bir aydının iç hesaplaşmasını içindeyken tanıştığı kadınla yaşadığı duygusal ilişkiyi anlatan “Av Zamanı” filmleri, Üçüncü Sinemanın Türkiye’deki örneklerinden kabul edilmektedir (Esen, 2007: 327). Kendisi de işçi kökenli olan Yavuz Özkan, açık propaganda ve sloganların hâkim olduğu filmlerle Üçüncü Sinemanın

militan ruhunu yakalayan filmler çekerek Üçüncü Sinemacılar arasına girmiştir. 1978'de "Maden" ve 1979'da "Demiryol" filmleriyle Özkan, işçilerin yaşam koşullarını ve örgütlenme sorunlarını konu almıştır. Bir yıl sonra çekilen "Demiryol"da ise bu kez demiryolu işçilerinin örgütlenmesi anlatılır. Demiryolu işçilerinin grevi sırasında Haydarpaşa'da meydana gelen bir patlamanın işçilerin üzerine yıkılmasıyla ortamın gerilmesi ve işçilerin bu iftiraya karşı daha da kenetlenmesi süreci anlatılır filmde.

68 kuşağının muhalif isimlerinden Muzaffer Hiçdurmaz'ın 12 Eylül'den yıllar sonra çektiği "Çark" adlı filmi, Üçüncü Sinemanın gecikmiş de olsa, bir başka örneği olarak kabul edilmektedir. Hiçdurmaz, 1987'de çektiği "Çark"ta, İstanbul'un kenar mahallerinde yaşayan işçilerin hayatlarından bir kesit sunmaktadır.

Altmışlı yıllarda aydın olma yolundaki gençlerin tüm ülkeyi bilinçlendirme yönündeki çabaları sürerken kurulan Sinematek, bir haliyle Üçüncü Sinema çalışmaları için bir ön örgüt niteliğindedir. Belgeledikleri görüntüleri köylerde, kasabalarda ya da şehirdeki sendikalarda halka ulaştıran gençler, Yeşilçam'a alternatif olabilecek bir sinema hareketini yaratma çabası içindeydiler. 1965'te Onat Kutlar önderliğinde Şakir Eczacıbaşı ve Cevat Çapan'la birlikte kurulan Sinematek bu çabaların ilk ürünü olarak faaliyete geçmiştir.

Fransız Sinematekinden etkilenen ve destek gören kurum, başta Avrupa ve SSCB sineması olmak üzere dünyanın pek çok yerinden elde ettiği filmleri gençlere sunmuş ve bu filmlerden oluşan bir arşiv yaratmaya çalışmıştır. Sinemayla ilgilenen herkese destek vererek Hollywood (Yeşilçam) dışında başka bir sinema dilinin mümkün olabileceğini göstermiştir.

Üçüncü Sinemanın kapsam alanı içinde Türkiye'de faaliyet gösteren sinemacılar arasında bu türün çalışma yöntemi ve bakış açısıyla en tutarlı hareket eden grup Genç Sinemacılar olmuştur. Anti-empyrialist ve Marksist duruşuyla bu grup, savundukları ideoloji çerçevesinde halkı aydınlatmaya çalışmış ve doğrudan devrimci faaliyetler içinde yer almışlardır. Türkiye'nin süregiden olumsuz koşullarını yansıtmak, sorumluları belirlemek ve çözüm önerisi sunmak adına sinema çalışmalarını devrimci eylemle ve örgütlülük anlayışıyla birleştirerek bir

manifestoyla deklare etmeleri Solanas ve Getino'nun sinema anlayışıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Robert Koleji Sinema Kulübünün 18-21 Haziran 1967 tarihinde düzenlediği 1. Hisar Kısa Film Yarışması sırasında oluşan atmosferde bir araya gelen gençler kısa süre içinde örgütlenme ve dergi çıkarma konusunda fikir birliğine varmışlardır. Daha önce Sinematek Derneği döneminden de birbirlerini tanıyan bu ekip Türkiye'de Üçüncü Sinemanın manifestosu niteliğindeki bildiriye yayımlarlar. Genç Sinema Dergisinin birinci sayısında yayımlanan bildiri, bakışı itibariyle Üçüncü Bir Sinemaya Doğru manifestosunun özeti gibidir.

3. Yılmaz Güney'in Hayatı

Kamuoyunun Yılmaz Güney olarak tanıdığı ünlü sinemacı, 1958 yılında sinemaya oyuncu olarak başladığında soyadını değiştiren Adanalı Yılmaz Pütün'dür. (Özgüç, 1988: 11). Sinemada 'Güney' olarak var olduğu için Güney soyadını kullanacağız.

Yılmaz Güney 1 Nisan 1937 yılında, Adana'nın Yenice köyünde bir ağanın yanında çalışan ve mevsimlik işçileri ağa adına çalıştıran bir tarım proleterinin yedi çocuğundan biri olarak dünyaya gelmiştir (Armes, 2011: 487). İlköğrenimini köyde tamamlayan Güney, maddi imkânsızlıklardan dolayı hem çalışıp hem de okumak zorunda kalmıştır. Bu yılların izlenimleri ve sanatçının belleğinde yer etmiş görüntüleri, roman ve filmlerinde ("Boynu Bükük Öldüler" adlı romanında ve büyük ölçüde otobiyografik bir film olan "Umut") derinlemesine anlatılmıştır. Orta ve lise öğrenimini Adana'da tamamlayan Güney'in sinemayla ilk tanışması da bu yıllara rastlamaktadır. Lise ikinci sınıfta okuduğu yıllarda, günde 7 lira yevmiye ile And filmin porsantaj memurluğu görevine başlamıştır. 1955 yılında liseyi bitiren Güney, bu yıllarda "Doruk" adında bir sanat dergisi çıkartırken, dergiye 1955'te yazdığı bir hikâyeden ötürü takibata uğramıştır (Güney, 1999: 16). Daha sonra eğitimine devam ederek önce Ankara Hukuk Fakültesine kaydolmuş ve daha sonra da Adana'ya dönerek Dar Film'de çalışmaya başlamıştır. İzleyen süreçte öğrenimini İstanbul'da yapmayı isteyen Güney, İstanbul İktisat Fakültesine kaydolmuştur (Yalçın, 1974: 17-18). Fakat 1955'te süren takibat ve mahkemenin sonuçlanması (Başlangıçta yedi buçuk yıl ağır hapis ve sürgün cezasına çarptırılır, daha sonra temyiz kararı sonucu bu ceza bir buçuk yıl ağır hapis ve altı ay sürgün cezasına çevrilir) üzerine eğitimine devam edememiştir (Güney, 1999: 16).

Daha sonra, sinemayla ciddi anlamda tanışan Güney'in ilk çalışmaları ayrı, ama genelde iç içe yürüttüğü oyuncu, senaryo yazarı ve yönetmen yardımcılığı olmak üzere üç farklı kolda ilerleyecektir... (Scognamillo, 2003: 317)

1959 yılında Atıf Yılmaz'ın "Bu Vatanın Çocukları" filminde senaryoya katkı sunan ve başrolde oynayan Güney, aynı yıl "Alageyik" in senaryosunda Atıf Yılmaz ve Halit Refiğ'e katılarak filmde başrol oyuncusu olarak yer almıştır. 1961 yılında, yazdığı "Üç Bilinmeyenli Eşitsizlikler Sistemi" adlı öykü ile "Komünizm propagandası" yaptığı gerekçesiyle bir buçuk yıl hapis yatmak (Scognamillo, 2003: 317) durumunda kalmıştır. Nevşehir cezaevindeyken "Boynu Bükük Öldüler" adlı romanı yazarak "Orhan Kemal Ödülü"ne layık görülmüştür. 1963'te senaryosunu yazdığı ve başrollerini oynadığı "İkisi de Cesurdu" adlı filmiyle yeniden sinemaya dönüş yapmıştır. Fakat yediği "komünist" damgası yüzünden, film piyasasını elinde tutan güçler tarafından boykot edilerek İstanbul sinemalarında filmlerinin gösterimi engellenmiştir. Bu durum karşısında Yılmaz Güney, taşraya yönelim göstermiş, halk tarafından sevilip kabul görmüştür. Artık filmleri taşrada gişe rekorları kırmaya başlamıştır. Yılmaz Güney, çok kısa zamanda film dünyasında fırtına gibi esmeye başlamaktadır (Güney, 2000: 13). Güney'e göre bu filmlerin ilgi toplamasının nedeni, toplumsal ve ekonomik sıkıntılara karşı koymak isteyen fakat buna cesaret edemeyen halkın isyana yönelik özlemidir. Seyirci sinemadaki kahramanla özdeşleşmekte ve bu kahramanla Güney'in gerçek kişiliği arasında bir bağlantı kurmaktadır (Cos ve Ayça, 1974: 7).

1965 yılında a'sından z'sine kadar emek verdiği, hepsinde başrol oynadığı tam 21 film ortaya koymuştur (Güney, 200: 13). 1966 yılında ise Lütfi Akad ile birlikte senaryosunu yazdığı, "Hudutların Kanunu" adlı film ile asıl büyük çıkışını sergilemektedir. (Özgüç, 2005:6). 1968 yılında ise, uzun zamandır planladığı "Seyit Han" ile yönetmenlik tasarısını gerçekleştirir. Bu filmiyle artık Güney, iyiden iyiye kendini kabul ettirmiştir. 1970 yılında ise gerek kendi sinemasında gerekse de Türk Sinemasında bir dönüm noktası olan "Umut" filmiyle izleyiciyle buluşturmuştur. "Umut" gizlice kaçırıldığı yurtdışında büyük ilgi görerek çok sayıda ödül almıştır. "Umut" yurtdışında gösterildikten sonra, Yılmaz Güney hakkında, "devletin itibarını zedelediği" gerekçesiyle yeni bir dava açılmıştır (Dursun, 2009: 36). Güney, hayati

boyunca davalardan uzak kalamamış uzun süre hapis yatmıştır. Güney'in hapisane günleri filmlerinde çeşitli hikâyelerle kendini göstermiştir.

“Umut” un iç yansımaları ise pek olumlu olmamıştır. Güney'in izleyici grubu değişmiştir. ‘Çirkin Kral’la özdeşleşen kitleler gerçeklerin ağırlığını hissettiren “Umut”un ‘Arabacı Cabbar’ını sevmemişler ve Yılmaz Güney'in filmlerini terk etmişlerdir. Aşk filmi izleyicileri gibi onlar da, televizyonun ucuz ve eğlenceli dünyasına, evlerinin güvenli ortamına çekilmişlerdir. Aydınların ve üniversite öğrencilerinin yeni keşfettiği, popüler kalıpların dışında gerçekçi ve eleştirel filmlere yönelen Yılmaz Güney ise, böylece kendine özgü yeni bir izleyici grubuna kavuşmuştur. Bu yeni izleyici, sayısal olarak daha küçük bir grup olmakla birlikte, önceki izleyici tipi gibi kemikleşmiş aynı zamanda aktif bir izleyicidir. Her türlü koşulda, Yılmaz Güney filmlerini sinema salonlarında yalnız bırakmamaktadırlar (Esen, 2010: 135-136). Daha sonra çeşitli sebeplerden dolayı hapse giren Güney, gerek içerden senaryosunu yazdığı gerekse de kendi çektiği filmlerle hem yurt içinde hem de yurt dışında büyük başarılar yakalamıştır. 1974 yılında çevirdiği “Arkadaş” filmi ile ideolojik temelli bir film yapan Güney, 1978 yılında, senaryosunu hapisanedeyken yazdığı, yönetmenliğini Zeki Ökten'in yaptığı “Sürü” filmi ile de İsviçre'nin Ticino kantonundaki Locarno şehrinde her yıl düzenlenen uluslararası film festivalinde 1979 yılında en iyi film “Altın Leopar” ödülünü almayı başarmıştır. Daha sonra 1981 yılında senaryosunu yine hapisanedeyken yazdığı, yönetmenliğini Şerif Gören'in yaptığı “Yol” filmi ile Cannes film festivalinde Altın Palmiye ödülünü kazanmıştır. Artık Güney, tüm dünyanın saygı duyduğu bir sinemacı olmuştur.

8 Ekim 1981'de tutuklu bulunduğu Isparta Cezaevi'nden bayram iznine çıkan Güney, arkadaşlarının yardımıyla Fransa'ya kaçmıştır. Fransız hükümeti Güney'i siyasal mülteci olarak kabul etmeyi uygun görmüştür (Güzel, 1994: 144-145). Fransa'da da üretken kimliğinden ödün vermeyen Güney, 1982 yılında Türkiye'deki Cezaevlerini anlattığı “Duvar” adlı filmi çekmiştir. Aynı zamanda bu film Güney'in son filmidir. Yakalandığı kanser hastalığının iyice ilerlemesi sonucu 9 Eylül 1984 yılında hayata veda eden Güney'in mezarı da Fransa'daki Pere Lachaise mezarlığında bulunmaktadır. 47 yaşında hayata erken veda eden Güney, birçok filme imza atmıştır.

Yılmaz Güney'in ölümün 25. Yılında Fatoş Güney, Milliyet Sanat'ta Güney'e ithafen şunları yazıyordu: "Bugün yaşasaydın ülke sorunlarında söz sahibi olurdun. Belki kimseyi dinlemezlerdi birçokları ama seni dinlerlerdi. Sen, özgürlüklerin, barışın, doğruluğun yanında olurdun. Hep olduğun gibi. Sen "Umut"un çaresiz faytoncusu Cabbar... Sen yüreği bir çocuk kadar yufka, bir çocuk kadar saf ve temizdin. Hiç kirlenmedin." (Güney, 2009: 19).

4. Yılmaz Güney'in Üçüncü Sineması

Geçmişten günümüze Üçüncü Sinema içindeki ulusalcı çizgi bir haliyle varolagelmış ve tüm Üçüncü Sinema'nın kriterlerini belirlemiştir. Latin Amerika'nın köklü anti-emperyalist mücadele geleneğinden doğan tür, ilk ürünlerinden itibaren ulusalcı çizgisini sürdürmüştür. Aynı yıllarda aynı tarz bir anti-emperyalist sinemayı geliştiren Türkiye sineması için de durum farklı değildir. Bu yıllarda sinemamız için tek istisna Yılmaz Güney olmuştur. Yaşamı, emperyalizme karşı radikal duruşu ve bu yöndeki tutarlılığının yanında çektiği filmlerin özgün tavrı da onu diğer Üçüncü Sinemacılardan ayırmaktadır. Yeşilçam'ın içinde sinemaya adım atıp daha sonra ona ve tüm Birinci Sinemaya muhalif filmler üreterek sinema tarihine geçen Yılmaz Güney, Türkiye'deki Üçüncü Sinemacılar arasında dünyaca kabul görmüş isimlerin başında gelmektedir. Ayhan Işık'a atfedilen "Kral" unvanına karşın Güney, "Çirkin Kral" unvanıyla anılmıştır (Kirel, 2005: 99). Sanat hayatımızın, son yıllarda ortaya çıkan en tipik karakteridir Yılmaz Güney. Özel yaşantısında serseri bir karakteri canlandıran birinin, kendini hırsla sanata verdiği zaman nasıl bir toplum adamı olabileceğini simgelemesi bile, Güney olayının derinlemesine incelenmesini gerekli kılmaktadır. Keza filmlerinin hem yönetmenliğini, hem de başrolünü ve senaristliğini üstlenerek komple çalışma anlayışını en iyi şekilde ortaya koymuştur. Onun çıkışına dek, kartpostal jönlerinin kapsamı dışına çıkmayan Yeşilçam sinemasına basit halk tipini ve toplumu yönlendirme sorumluluğunu getirmiş olması bile üzerine basılmadan geçilmeyecek hususlardır (Tosun, 1992: 32). Adana'nın toprak ağaları ile yoksul işçilerini bir araya getiren Çukurova bölgesinde doğan Güney, doğduğu ve büyüdüğü bu topraklarda bir yandan sınıf çelişkilerinin tam ortasında kalmış, diğer yandan uzun yıllar devam eden kan davasının içerisinde yaşamın zorluklarını tanımıştır. (Esen, 2007: 341). Yaşadığı dönemin toplumsal-siyasi yapısı, onun hayata bakışına ve eserlerine

de yansımıştır. İçeride ya da dışarıda ürettiği eserler daima çelişkilerin eksik olmadığı ülkesinin kaynaklarından beslenmiştir. Eserlerinin hemen hepsi kendi hayatından izler taşımakta ve beslendiği toplumu ve ülkesini yansıtmaktadır. Güney, halkla onun arasında kurulan bağı bu yaşanmışlığa bağlamaktadır (Yedinci Sanat, 1974: 4).

Kuşağının ulusalcı-Marksist sineması dikkate alındığında Güney'in bakışında farklı olan, onun ulusalcılıkla olan mesafesidir. Altmışlı yılların başında doğan Türkiye Üçüncü Sinemasında, yönetmenlerin tamamı yine ulusalcı film üretmekteyken, Yılmaz Güney Sinemasında bu durum söz konusu değildir. Filmlerinin genelinde konular herhangi bir ulusal mücadelenin propagandasını yapmazken, toplumsal sorunlar doğrudan Marksist bir bakış açısı içerisinde sunulmaktadır. Sinema alanında Vedat Türkali, Atıf Yılmaz, Ömer Lütfi Akad gibi ustalarla çalışma fırsatı bularak sinemanın tekniklerini, anlatım dilini öğrenmiştir. Sonraki yıllarda çekeceği filmlerin maddi-manevi alt yapısı Yeşilçam'ın bu büyük ustalarıyla geçirdiği çıraklık dönemi sırasında oluşmuştur. Yeşilçam'ın içinde yetişmesine rağmen bu atmosferde birçoklarının kapıldığı büyüye kapılmadan sert ve eleştirel anlatısıyla klasik kalıpları değiştirip dönüştürmüştür.

“Yalın ve serttir Yılmaz Güney'in sineması, Yeşilçam'ın içinden çıkmış, ama aynı zamanda Yeşilçam'a en sert cevap olmuştur. Yeşilçam'ın içkin eleştirisidir bir bakıma. Şüphesiz ki çokça kullanılmış kalıpları, sinemasal teknikleri kullanmış, ancak bunları tersyüz ederek kendi oluşturduğu sinema dilinin olanaklarını geliştirmiştir. Dönemin birçok senaristi ve yönetmeninin elinde klişelerle dolu melodramlar haline gelecek konularla, ezilenlerden yana bir sinema geleneği inşa etmiştir Güney.”(Altyazı, 2010: 48).

İlk yıllarında klasik Yeşilçam filmlerinde, kamera arkası ve kamera önü görevlerde yer alan Güney, buradan edindiği deneyim ve maddi getiriyle 1970'te “Umut” filmini çekerek Türkiye'nin en önemli Üçüncü Sinema örneklerinden birini sunmuştur. Manifesto niteliğindeki “Umut”tan sonraki tüm filmleri bir haliyle toplumun sorunlarını içermektedir.

“Umut”u Yılmaz Güney'in yanında izleyen Lütfi Akad, filmi izledikten sonra ayağa kalkıp Güney'i, tebrik ederek şu ifadeleri kullanmıştır: “Bu

film, Türk Sinemasının ilk gerçekçi filmidir.” Film tabii hepimiz çeşitli açılardan şaşırttı. Yılmaz’ın yönetmen olarak çektiği çeşitli filmleri izlemiştim, onlar çok lakayt, düzensiz filmlerdi. Yani o filmlerden Yılmaz’ın sonradan “Umut” gibi bir film çekeceği sonucu çıkmıyordu. Zaten piyasa için yapılmış filmlerdi. “Umut”ta ilk kez Yılmaz’ın içinde büyük bir sinemacı kişiliği olduğu ortaya çıktı.” (Yeni İnsan Yeni Sinema, 2004: 44).

Son mahkûmiyetlerinden birini 1974’de bitirerek, burjuva basınının büyük desteği ile Yeşilçam’a dönen Güney, şunu ilan ediyordu: “Bundan böyle bilinçli bir sosyalist olmaya çalışacağım! Bizim yerimiz bellidir: Tekelci burjuvaziye, emperyalizme karşı, ondan zarar gören sınıf ve tabakalarla birlikte ve emekçi yoksul halkımızla iç içe olmayı seçiyoruz.” (Uçakan, 2010: 100-101). “Taraflar her gün biraz daha berraklaşmaktadır. Bu berraklaşma toplumsal planda olduğu gibi kültürel, sanatsal planda da kendisini göstermektedir... Tarafsızlık yoktur çünkü. Tarafsızlık da taraf tutmanın bir biçimidir. İşte bundan ötürüdür ki Yılmaz Güney sineması da tarafsız değildir (Yedinci Sanat, 1974: 3). Bu sözler bundan sonraki dönemde bir anlamda Güney sinemasının da belirleyici unsurları olmuştur. “Umut” sonrası tüm filmleri, muhalif olarak ele alabilmekle birlikte, Üçüncü Sinemaya uygunluk açısından değerlendirilebilecek filmler, “Umut”, “Arkadaş”, “Endişe”, “Sürü”, “Yol” ve “Duvar”dır (Esen, 2007:317).

Güney “Umut”ta, sadece yoksulluğun neo-realist bir resmini çizmez. Çaresiz bireyin psikolojisini de incelikle anlatır. Delirme (“Endişe”de ve bir ölçüde “Sürü”de) gibi ilk bu filmde kullandığı temalar kendilerini tekrar tekrar gösterecektir daha sonra çektiği filmlerinde. Buna acı çeken çocukları da ekleyebiliriz. Filmin tek kusuru, burjuva tasvirlerinin derinliksiz, basmakalıp oluşudur ki Güney bu zaafını pek aşamamıştır (Cebenoyan, 2009: 8). “Umut” filmi Yılmaz Güney’in canlandırdığı karakterlerde köklü bir değişimin başlangıcıdır. Yeşilçam’a özgü önceki çalışmalarında Yılmaz Güney, rakiplerinin karşısında bileği bükülmeyen yenilmez bir kahramanken yaşamın zorluklarıyla başa çıkmaya çalışan, arabacı Yılmaz Güney, yankesiciye karşı gösterdiği öfkeyi eski patronuna gösteremeyen, üst üste yenilgiler alan ve sonunda aklını kaybeden yenilmiş bir adamdır. Karşımızda görmeye alışık olduğumuz hayatın

içinden, ayakları yere basan bir karakter vardır artık. Sertliğinin, düşman karşısındaki acımasızlığının ve kazanmanın göstergesi olan silahı kahramanlığının aracı değil, yoksulluğunun bir simgesidir “Umut”ta...

1974 yılında çekilen “Arkadaş” filmi, okulu bitirdikten sonra biri İstanbul’da kalan diğeri Anadolu’ya giden iki yoksul arkadaşın öyküsünü anlatmaktadır. İzleyiciyi karşılaştırma yapmaya yönelten bu iki yaşam sınıflar arasındaki yaşam farklılığını gösterirken mesajlar doğrudan verilmektedir. Zenginleşerek yeni bir çevreye giren Cemil ile karayollarında mühendislik yapan ve halka karşı sorumluluk hisseden Azem’in kişilikleri aslında iki çelişkili sınıfın temsilileridir. Yan unsurların yanında filmin ana eksenini devrimcilikle küçük burjuvalığın gizli rekabeti oluşturmaktadır. Bu iki tabakanın etkisi altında kalan bireylerin hangi tarafa yöneleceği filmin tüm atmosferini şekillendirmektedir. Azem’le Semra ise bu iki tabakanın temsilcileridir. Film yorumlayan Mehmet Ergün, Halil’in, saçlarını kesmesini film boyu devam eden ikilemin devrimciler yönünde sonuçlandırıldığının bir göstergesi olarak görmektedir. Böylelikle Yılmaz Güney’in vermek istediği mesaj somutlaşmış, “Devrimci dönüşümcülüğün”, “küçük burjuva dönüşümcülüğe” baskınlığı tescil edilmiştir. “Umut”ta farklı bir karakterle karşımıza çıkan Güney, bir kez daha gerçekçi bir karakteri canlandırmaktadır. Filmde dayak yiyen, henüz tam anlamıyla bilinçlenmemiş, Cemil’e göre daha az baskın bir karakteri canlandırmaktadır. Yönetmenin kendisi bir yönüyle filmi Yılmaz Güney mitinin yıkılması için atılmış bir adım olarak değerlendirirken (Güldoğan, 2010:119-120) yarattığı diğer karakterlerle de Yeşilçam’ın klasik yapısını aşmayı hedeflemiştir.

Aynı yıl çekilen “Endişe” filmi, Yılmaz Güney’in Yumurtalık hâkimini öldürdüğü iddiası ile ve hapse girmesiyle asistanı Şerif Gören tarafından tamamlanmıştır. Doğu Anadolu’dan Çukurova’ya giden pamuk işçilerinin yaşamını anlatan film, bu yaşamları belgesel gibi anlatmaya çalışmıştır. Bir başka Çukurova hikâyesi olan “Endişe” ile işçilerin toprak sahipleriyle, kan davalarıyla, makineleşmeyle, devletle olan sorunları anlatılmış, böylelikle Yılmaz Güney’in de doğup büyüdüğü zor koşullar belgelenmiştir. Tutukluluğu devam eden Güney’in senaryosunu hapiste yazdığı ve bir diğer asistanı Zeki Ökten’e çektirdiği 1978 yapımı “Sürü”, Güneydoğu’dan Ankara’ya ellerindeki koyun sürüsünü satmak için trenle yolculuk edenlerin

bu yolculuklarını anlatmaktadır. Geleneksel kır hayatından modern kent hayatına sadece bir tren yolculuğuyla giren kahramanların uğradıkları kültür şoku filmin ana temasıdır “Sürü”de. İlk istasyondan son istasyona kadar yaşanan sosyo-kültürel değişim aşama aşama gösterilmiştir. Yılmaz Güney’in senaryosunu hapishanede yazdığı bir başka film, “Yol”dur. 1981 yılında Şerif Gören tarafından çekilen Yol, ailelerini ziyaret etmeleri için hapisten bir haftalığına salıverilen beş hükümlünün akıbetini konu alan bir çalışmadır. Film Şerif Gören tarafından çekilmiştir. Güney, hapisten kaçıp İsviçre’ye gittikten sonra filmin kurgusunu yapmıştır (Armes, 2011: 500). Senaryodaki ayrıntı bolluğu, anlatım dilini zenginleştirmiştir. Şerif Gören’in bu zenginliğe kattığı görsel çeşitlilik, usta olduğu kadar çekimlerindeki vuruculuk, “Yol”u zirveye taşımıştır.

“Üçüncü Bir Sinemaya Doğru” manifestosunda bir Üçüncü Sinemacının filmle ilgili tüm alanlara hâkim olmasına ilişkin değerlendirme Yılmaz Güney’de geçerlilik kazanmaktadır. Birinci Sinemadan Üçüncü Sinemaya doğru ilerleyen sinema hayatı boyunca Güney, asistanlık, yapımcılık, oyunculuk, senaristlik, yönetmenlik gibi birçok alanda çalışarak, film çekim sürecinin tamamına yakınına hâkim olmuştur. Hapiste geçirdiği sürede senaryosunu yazdığı filmleri asistanlarına çektiren Güney, ayrıntılı anlatımlarıyla, çizimleriyle filme müdahale ederek bir haliyle filmin yönetmenliğine damgasını vurmuştur. Bu durum “Yol”da da devam etmiş, Güney filmi adeta hapiste yönetmiştir. İyi halden dolayı bayram iznine çıkarılan Güney bu izinden dönmeyerek Fransa’ya kaçmış ve son filmi, “Duvar”ı çekmiştir (Esen, 2007:343). “Duvar” (1983), sübyan koğuşundaki kötü koşulları anlatmaktadır. Kendi hayatından izler taşıyan “Duvar”, yönetmenin içeride kaldığı sürede edindiği deneyimlerden, incelemelerden ve tanık olduğu olaylardan aktardıklarıyla oluşturulmuş bir filmidir. Gerçeklerin sanatsal bir dille anlatılma çabası film boyunca yönetmenin kendine ait yöntemleriyle desteklenmiştir: Üçüncü Sinema, baskının eksik olmadığı tüm coğrafyalar için bir sonuçtur. İncelendiğinde kolayca görülmektedir ki, bir ülkenin gelişme koşulları neye tekabül ederse etsin, baskının olduğu her yerde baskıya karşı gelişecek siyasal, kültürel ve entelektüel araçlar şekillenecek, zamanla bu araçlarla gelişen mücadelenin öncüleri belirmeye başlayacaktır. Bu yönden ele alındığında Yılmaz Güney devrimciliğiyle birlikte, ülkemizdeki muhalif sinemanın en keskin savunucusu olmuştur kuşkusuz. 30’larda doğan muhalif

yönetmenlere değinen Roy Armes, bu kuşağın özellikle Üçüncü Dünya’da büyük zorluklar çektiği üzerinde durur ve Yılmaz Güney’in yaşadıklarıyla bu kuşak için önemine değinir: “Bu kuşak üzerindeki baskılar çok yoğun olmuştur, ama onlar büyük bir çaba göstererek ayakta kalmayı başarmışlardır. Onların bu çabaları, uluslararası başarı getiren “Sürü” ve “Yol”u (1982) bir cezaevi hücrelerinde yazan Güney’de sembolleşmiştir.” (Yeni İnsan Yeni Sinema, 1997: 54). Başarısı üçüncü sinemanın önemli isimlerinden Armes tarafından da kabul edilen Güney, gerek hapiste gerekse özgür olduğu çileli hayatında Üçüncü Sinemanın Türkiye’de önemli temsilcilerini vererek sinema tarihinde derin izler bırakmıştır.

5. Sonuç

Üçüncü sinema, bir anlamda popüler sinema olarak da nitelendirilebileceğimiz Hollywood sinemasına alternatif olarak, ticari kaygılardan uzak ve politik sinemayı da içinde barındıran bir sinemanın olabirliğini kanıtlamıştır. Amerika’da ve Avrupa’da alışıl gelmiş popüler kültür endüstrisinin bir parçası olup tamamen ticari kaygılar üzerine filmler üretilen sinema endüstrisine bir anlamda rakip olmuştur. Üçüncü Sinema, geleneksel sinema anlayışının kalıplarını kırmış, muhalif, toplumsal gerçekçiliklerden beslenen ve devrimci unsurları içinde barındıran bir sinema akımıdır. Üçüncü sinemaya dâhil edebileceğimiz önemli yönetmenlerden biri olan Ousmane Sembene filmlerini, evreni dönüştürmek için bir araç olarak görmektedir. Bu da üçüncü sinemanın felsefesini en iyi şekilde özetlemektedir.

1960’ların karışık siyasi ortamında Fanon ve Che Guevara gibi isimler Üçüncü Sinemanın muhalif yapısı için son derece önemli dinamiklerdir. Fanon ve Che Guevara dikkatleri Üçüncü Dünya’ya çekmek isteyen sinemacılar için önemli referanslar olmuşlardır. Latin Amerika’da doğmasına rağmen üçüncü sinema bu bölgeye hapsolüp kalmamıştır. Üçüncü dünya ülkelerindeki gelişmeler ve muhalefet hareketleri üçüncü sinemanın yeni mecralarda kendisine yer bulmasını sağlamış ve klasik sinema kültürünün de dayattığı pasif izleyici kitlesi oluşturma anlayışına darbe vurmuştur. 1950’lerle birlikte Türkiye’deki toplumsal ve siyasal yapı üçüncü sinemanın ürün vereceği bir ortamı oluşturmaya başlamıştır. 1960’lara gelindiğinde ise, Metin Erksan, Ertem Göreç ve Duygu Sağıroğlu gibi isimler üçüncü sinema kriterlerine uyan filmler çekmeye

başlamışlar. Latin Amerikan'ın üçüncü sinemasının Türkiye'deki asıl karşılığı ise Yılmaz Güney olmuştur. Güney hem hapiste hem de günlük yaşamında karşılaştığı zorlukları ustalıklı filmlerine aktarmıştır. "Umut", "Yol", "Sürü", "Duvar" ve "Arkadaş" gibi filmleri çekerek klasik Yeşilçam mitosunun dışına çıkmıştır. Politik ve toplumsal gerçekleri anlatan, popüler sinemaya karşı bir duruş sergileyen, muhalif bir sinema anlayışını yerleştiren Güney, Üçüncü Sinemanın önemli yönetmenleri arasına girmiştir...

Kaynakça

1. Altyazı, (Ekim 2010). Sürgün Bir Sinemacı Yılmaz Güney, Sayı: 99.
2. Armes, Roy. (2011). Üçüncü Dünya Sineması ve Batı, Çeviren: Zahit Atam, İstanbul: Doruk Yayınları.
3. Cebenoyan, Cüneyt. (Eylül 2009). Mücadelesiyle efsane sinemasıyla gerçek, İstanbul: Milliyet Sanat, Sayı:606.
4. Cos, Nezih ve Engin, Ayça. (1974). "Yılmaz Güney'le Konuşma 1: Yılmaz Güney'i Arkadaşı Anlatıyor", Yedinci Sanat 18.
5. Dursun, Burak. (2009). Yılmaz Güney Sinemasında Devlet Temsili, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
6. Erus, Zeynep Çetin. (2007). Manifestolardan Günümüze Üçüncü Sinema Tartışmaları, Üçüncü Sinema ve Üçüncü Dünya Sineması, (Der.) Esra Biryıldız, ve Zeynep Çetin Erus, İstanbul: Es Yayınları.
7. Esen, Şükran Kuyucak. (2007). Türkiye'de Üçüncü Sinema, Üçüncü Sinema ve Üçüncü Dünya Sineması, (Der.) Esra Biryıldız, ve Zeynep Çetin Erus, İstanbul: Es Yayınları.
8. Esen, Şükran Kuyucak. (2010). Türk Sinemasının Kilometre Taşları, İstanbul: Agora Kitaplığı, İstanbul.
9. Güldoğan, Mehmet. (2010). Alternatif Modernleşme ve Üçüncü Sinema, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
10. Güney, Fatoş. (Eylül 2009). Sevgiliye Mektup, İstanbul: Milliyet Sanat, Sayı:606.
11. Güney, Yılmaz. (1999). Duvar, İstanbul: Güney Yayınları.
12. Güney, Yılmaz. (1974). Yeniden Başlarken, Yedinci Sanat, Sayı 15.
13. Güney, Yılmaz. (2005). İnsan, Militan ve Sanatçı, İstanbul, 4. Baskı: Güney Yayınları.

14. Güzel, M. Şehmus. (1994). İnsan Yılmaz Güney, İstanbul: Kaynak Yayınları.
15. Scognamillo, Giovanni. (2003). Türk Sinema Tarihi, İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
16. Kirel, Serpil. (2005). Yeşilçam Öykü Sineması, İstanbul: Babil Yayınları.
17. Özgüç, Agah. (1988). Arkadaşım Yılmaz Güney, İstanbul: Broy Yayınları.
18. Özgüç, Agah. (2005). Bütün Filmleriyle Yılmaz Güney, İstanbul: Agora Kitaplığı.
19. Tosun, Necip. (1992). Mesut Uçakan'la Sinema Söyleşileri, İstanbul: Nehir Yayınları.
20. Uçakan, Mesut. (2010). Türk Sinemasında İdeoloji, İstanbul: Sepya Yayıncılık.
21. Yalçın, Altan. (1974). Yılmaz Güney Dosyası, Yöntem Yayınları, İstanbul.
22. Yedinci Sanat. (1974). Yılmaz Güney'le Konuşma 2, Sayı 19.
23. Yeni İnsan Yeni Sinema, Giovanni Scognamillo 1970'li yılları anlatıyor:1970'lerin Umud'u bugüne neler bıraktı?, Sayı 15, Bahar/Yaz 2004.
24. Yeni İnsan Yeni Sinema. (1999), "Bireysel Yaratıcılık", Sayı 6.
25. Yeni İnsan Yeni Sinema, (1997), "Üçüncü Sinema", Sayı 3.
26. Yeni İnsan Yeni Sinema, "Üçüncü Sinema", Sayı: 3, Sonbahar 1997:54.
27. Yılmaz, Hüseyin. (2007). Latin Amerika'da Sinema ve Toplum: 1960'ların Sinema Hareketleri ile 1995 Sonrası Yeni Sinemanın Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gerilla Tarzında Çekilen Bir Film;Escape From Tomorrow

Gurur SÖNMEZ¹

Özet

Gerilla film yapımı, dijital teknolojilerdeki radikal gelişim sayesinde düşük bütçeye sahip film yapımcılarının kullandığı bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. Escape From Tomorrow adlı film de teknolojinin getirdiği düşük maliyetli film yapım araçlarını kullanarak Disney World’de izinsiz olarak ve yakalanmadan çekim yapılarak ortaya çıkmıştır. Disney yetkililerinin filmin çekimi sırasında haberinin olmaması film yapım araçlarındaki dijitalleşmenin getirdiği mobilizasyon sayesinde olmuştur. Bu nedenle çalışmada, dijital film teknolojilerinin yapısını anlamak adına literatür taraması yapılmıştır. Çalışmada filmin yapımcılarının bu yöntemle çekim yapma motivasyonlarının ne olduğunu anlamaya yönelik basın açıklamaları deşifre edilmiş, dijital film teknolojisinin ve de gerilla tarzı film çekmenin stil ve teknik açıdan filmdeki yansımalarının analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gerilla Film Yapımı, Dijital Sinema, Escape From Tomorrow

A Film Shot in Guerilla Filmmaking Style; Escape From Tomorrow

Abstract

Guerilla filmmaking has emerged as a method used by low-budget filmmakers, thanks to the radical developments in digital technologies. Escape from Tomorrow is one of these movies which was shot unauthorized at Disney World with the low-cost filmmaking tools brought by the technology without no one noticing. The fact that Disney officials were put off during filming was due to the mobilization brought by the digitalization in filmmaking tools. For this reason, a literature research was conducted to understand the structure of digital film technologies. In the study, press releases explaining the motivations of filmmakers for shooting movies

¹ Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo, TV Bilim Dalı için, Yüksek Lisans Tezi olan 'Bağımsız Film Yapımında Dijital Teknolojinin Kullanımı' adlı Tezden Üretilmiştir.

² İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo, Televizyon ve Sinema Doktora Öğrencisi. gurursonmez@gmail.com

using this method have been deciphered and the reflections of digital film technology and guerrilla style films have been analyzed with respect to the style and the technique used in the movie *Escape from Tomorrow*.

Keywords: *Guerilla Filmmaking, Digital Cinema, Escape From Tomorrow*

1. Giriş

Bilgisayarların hayatımıza girdiği dönemden bu yana gelişmeye devam eden dijital teknoloji, geçen yüzyıldan beri insan hayatının her alanına derinlemesine nüfuz etti. İnsana ve insanlığa ayna tutan en yakın endüstrilerden biri olan modern film endüstrisi, dijital teknolojinin etkisi altında sürekli değişimler yaşamaktadır.

Sessiz filmlerden sesli filmlere geçişi takip eden büyük devrim ve siyah-beyaz filmlerin renkli filmlerle değiştirilmesi çok genç sayılabilecek sinema sanatında büyük etki yaratmasına rağmen uzun süre boyunca film teknolojilerinde kayda değer bir ilerleme yaratmamış, film yapım maliyetleri dijital devrime kadar sadece elit bir kesimin karşılayabileceği noktada olmuştur.

Bazı çekimler bazı doğal koşullar altında tamamlanmalıdır ve bu nedenle film üreticileri, sıklıkla çekim maliyetlerini artıracak ve üretim sürecini geciktirecek şekilde uzun süre film çekmek için doğal ve fiziksel koşulların oluşumunu beklemek zorunda kalmaktaydı. Dijital teknolojinin ortaya çıkışı ile çoğu çekim stüdyoda tamamlanabilir hale geldi ve bu teknoloji, ön üretim sürecinde karakterleri yeşil ekran teknolojisi ile çekinilmesini sağlayarak, post prodüksiyonda daha önce video olarak çekilen katmanların tek bir görüntü katmanı haline getirilerek istenen görüntü elde edilebilmesini sağlar. Bu, bazı sahnelerin tamamen bilgisayar tarafından üretilebilmesi sayesinde endüstrinin üretim maliyetini düşürmesine büyük ölçüde yardımcı olmaktadır.

Ele alınan *Escape From Tomorrow* adlı film, Gerilla film yapımına ait temel unsurları kullanarak çekilmiş bir film olarak tanımlanmaktadır. Bu çekim tekniği, sinema yazarlarının, eleştirmenlerin ve sektör ile ilgili bilirkişilerin filmin çekim koşullarını analiz ettiklerinde ‘gerilla film’ terimiyle tanımlanmıştır. Temel olarak filmin, dijital teknolojilerdeki

gelişmelerin sağladığı faydalarla düşük bütçeye sahip olması, filmin tamamının geçtiği Disney World kuruluşunun etkinlik alanlarında izinsiz çekim yapılması, gösterimin ve dağıtımının yine bağımsız filmciliğin başat festivali olan Sundance Film Festivali'nde gösterime girmesi gibi nedenler filmin gerilla tarzı bir çekim içinde yapıldığını göstermektedir. Çalışmada filmle ilgili, basına yansıyan haberlere, yapımcılarının deneyimlerinin yer aldığı röportajların deşifrelerinden bir kısım ve filmin kendisi ele alınarak çeşitli analiz ve bulgulara yer verilmiştir.

2. Gerilla Film Yapımı

Gerilla film yapımı, düşük bütçeyle, iskelet çekim ekipleri ve mevcut her şeyi kullanan basit sahne aletleri kullanılarak, karakterize olmuş bağımsız bir film yapımı biçimini ifade eder. Günümüzde dijital teknolojinin getirdiği ucuz maliyetli film çekim ve üretim ekipmanlarının sağladığı kolaylıktan faydalanır. Çoğu zaman sahneler gerçek yerlerde herhangi bir uyarı yapılmaksızın ve çekim izni almadan hızlıca çekilir. Gerilla film yapımı, genellikle izin almak, yer kiralamak veya pahalı setler oluşturmak için bütçeye sahip olunamadığı durumlarda bağımsız film yapımcıları tarafından yapılır. Daha büyük ve daha “ana akım” film stüdyoları, para cezaları veya itibarlarını zedeleme riski nedeniyle gerilla film yapımı taktiklerinden kaçınma eğilimindedir. Yukon Film Komisyonu Müdürü Mark Hill'e göre, “Gerilla film yapımı, eldeki olanaklar dâhilinde tutkuyla film yapma biçimi” olarak tanımlanmaktadır.

Herhangi bir film, gerilla filmi olabilir. Çünkü bu terim belirli bir tür, bütçe veya yönetmenlik tarzı için geçerli değildir. Gerilla filmlerinin asıl karakteristiği, kamusal alanda uygun izin kanallarına başvurmadan çekim yapmaktır. Gerilla film yapımında sadece kurum ve kuruluşlara ait mekânlarda izinsiz çekim yapmak veya bu çalışmada gerilla film yapımına ait tanımlamalara ait olan diğer fiziksel koşulların ortaya çıkardığı etmenler tam olarak genel anlamda bağımsız filmlerin, dar anlamda düşük bütçeli ve gerilla yöntemiyle çekilen filmlerin özelliğini tanımlamada tek başına yetersiz kalmaktadır. En büyük etmenlerden biri de dijital teknolojilerin, film yapımına kazandırdığı dijital sinema teknolojilerinin sağladığı düşük maliyet ve mobilize olmak gibi etmenler bu tarz film çekim yöntemi için en önemli unsuru oluşturmaktadır.

“Koşarken çek” film yapımı olarak da bilinen birçok gerilla film yapımı, “şimdi yapın, daha sonra özür dileyin” yaklaşımıyla film çeker ve izin almaktan kaçır. Oyuncu, ekip ve teçhizat güvenlik tarafından engellenmemek için genellikle minimal tutulur.

Gerilla film yapımıyla ilgili daha farklı tanımlamalar da vardır. Literatüre baktığımızda, ilk olarak üçüncü sinema kavramının altında bir alt tür olarak karşımıza bu terim çıkmaktadır. Üçüncü sinema kavramı bazen yanlış bir biçimde adını Solanas ve Getino’nun verdiği ‘gerilla sineması’ ile eşanlamli olarak kullanılır (Anderson, 1997). Bu terim iki farklı anlamı akla getirir. Bir gerilla sineması metin düzeyinde gerilla savaşının temsilleriyle ilgili bir sinema tanımlaması yaratabilir. Üçüncü Sinema 1960’larda ve 1970’lerin başında formüle edildiğinde, devrimci etkinliklerin birçoğu, başta Latin Amerika’dakiler olmak üzere özellikle kırsal alanlarda ama kent merkezlerinde de etkinlik gösteren çok sayıda küçük fakat birbiriyle ilişkili birim halinde çalışan silahlı grup çevresinde gerçekleştiriliyordu. 1959 Küba Devrimi’ne başarılı bir gerilla savaşı öncülük etmişti ve birçok insan tarafından radikal politik faaliyet için bir model olarak görülüyordu (a.g.e, 1997). Cezayir’deki FLN’nin gerilla savaşına odaklandığı için Cezayir Savaşı, gerilla sinemasının bir örneği olarak sayılabilir.

Bununla birlikte ‘gerilla sineması’ terimini filmin yapıldığı yapım koşullarını belirtmek için de kullanabiliriz. Sinemacılar politik tehlike ve devletin otoriter yapısı koşullarında çalıştıklarından, çalışmaları ele geçirilebileceğinden, sansürlenebileceğinden ya da hapsedilebileceklerinden, film çekmelerinin tek yolu gizlilik ve hile yapmaya dayanmaktadır. Bu anlamda onların çalışma koşulları gerillaninkine benzer: “Kameranın tüfeğimiz olduğu bu uzun savaşta, aslında bir gerilla etkinliğine giriyoruz. Bu nedenle bir film-gerilla grubunun çalışmasına hem çalışma yöntemleri hem de güvenlik ile ilgili olarak sıkı disiplin kuralları hükmeder.” (Solanas ve Getino, 1997: 49).

Batı ülkelerindeki gerilla film anlayışı ise politik veya toplumsal içerikle ilgili çekim anlayışından uzak, evrensel tanımlara tabidir. Makalenin yazılma motivasyonunu sağlayan *Escape From Tomorrow* filmi de gerilla film yapımının, dijital teknolojik imkânları kullanışı, küçük ekip ve izinsiz çekim gibi parametreleriyle ele alınmıştır.

Jones, Zinnes ve Jolliffe'e göre mikro bütçeli film yapımının bir kolu olan gerilla film yapımı için ön aşamada bu tarz bir çekim için oluşturulması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Jones vd. 2014:37-38):

1. Senaryonuzun bir parça diyalog ağırlıklı olması gibi kaçınılmaz bir durum vardır. Bunu büyüleyici hale getirin.
2. Karakterlerinizi minimum sayıda tutun. Birkaç karakteri senaryodan çıkarmanın ya da tek bir karaktere indirmenin yollarını arayın.
3. Mekânlarınızı minimumda tutun ve tercihen ücretsiz kullanabileceğiniz yerler olsun.
4. Gündüz ve dışarıda çekilebilecek şeyler yazın. Işıklıandırmaya daha az ihtiyaç duyulsun. Örneğin, orman.
5. Hikâyeyi şimdiki zamanda kurun böylece dönemsel ya da futuristik kostümlere ve aksesuarlara gerek kalmaz.
6. Senaryoyu 80-90 sayfada tutmak, bütün çekimin daha kısa sürede bitmesini sağlar.
7. After Effects gibi doğrusal görsel efekt programlarını kullanmada uzman olsanız bile görsel efektlerden kaçının, bu zamanı uzatır ve doğru uygulanmazsa amatör bir estetiğe sahip olduğu ortaya çıkabilir.
8. Eylemi göstermek yerine 'kesme' yapmaya hazır olmadıkça patlama, araba çarpışması vs. gibi durumlardan kaçının (bu da çok işe yarayacaktır).
9. Mümkünse kar, yağmur, sis ve hatta dış-mekân gece çekiminden kaçının.
10. Hayvan ve çocukları kullanmaktan kaçının. Çocukları kullanmanız gerekiyorsa, daha küçük yaşları oynaması için yaşça büyükleri alın.
11. İzleyici, hikâye onları meşgul ettiği sürece ne kadar ucuz maliyetli olursa olsun her şeyi seyreder.

Bu minvalde yapılacak olan filmlerin, büyük bütçeli film için standart haline gelen senaryoda sınırsızlık olgusu bu tür filmler için geçerli olmamaktadır.

Mikro bütçeli bir filmin karışılabilceği en büyük sorunlar, filmin çekileceği mekânın oluşturulması, kiralanması ya da kamuya veya kuruluşa aitse resmi olarak izin alınması gibi etmenlerdir. Bu yüzden gerilla tarzında çekilen bir filmde tek bir mekânı set olarak kullanmak ya da büyük çoğunluğunu orada çekmek verimli olmaktadır.

Oyuncular ve ekibi de tek bir yerde tutmak, bu ekibi bir yerden bir yere taşımak zaman ve para harcamadan tasarruf sağlamaktadır. Post prodüksiyonda ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesi için buraya her daim, hatta birkaç ay sonra yapılabilecek muhtemel tekrar çekimlerde bile erişimin olması zaruridir. (a.g.e, sf. 83)

3. Dijital Teknolojilerdeki Gelişmelerin Bütçe ve Gerilla Film Yapımına Etkisi

Yönetmenler ve kameramanlar, harici monitörler ve dijital video kameranın diğer ekipmanlarıyla (görüntü ve ses dâhil) çekilen gerçek görüntüleri ve ayrıntıları, efektleri anında veya kısa zamanda izleyebilmektedir. Bu cihazlar prodüksiyondan önce oluşturulmuş çekim planına ek çekim gerekip gerekmediğini kontrol etmeye, yeniden çekim ve ses kaydı almaya ya da gelecekteki çekimlerin yönünü teyit etmek için kolaylık sağlamaktadır. Geçmişte, geleneksel film çekimlerinde yönetmenler ve diğer film ekibi genellikle post prodüksiyonların nasıl gittiğini çekimden sonraki günlerde var olan örneklerle kimyasal ve mekanik işlemlerden geçtikten sonra öğrenebiliyorlardı.

Daha önce konvansiyonel film düzenleme işlemi kesim tezgâhlarında yapılıyordu. İçinde yüzlerce metre filmi kurgucu çok aşamalı kimyasal süreçlerden sonra kurgu masasına alıp düzenlemekteydi. Düzenlenen görüntüler, yönetmenlerin gereksinimlerine göre sahneler tekrar düzenleniyor, kurgu operatörünün kendi zanaatı doğrultusunda, kendisi inisiyatiflerini göstererek masaüstünde materyaller tekrar tekrar işleniyordu. (Evans, 2005: 14)

Film yapımının demokratikleşmesi ve hızlanması adına sanat eseri olarak tanımlanan sinema filmlerini kesmek, ayırmak ve bağlamak için düzenleme araçlarının kullanımının herkese erişebilir olması ve rahatça kullanabilmesi gerekmektedir. Sayısal zamanlara girdikten sonra dijital kurgunun ortaya çıkışı nedeniyle, yapımcılar dijital teknoloji formatlarını kullanarak daha fazla yapım yaratmaya başladı.

Bilgisayarların kurgu yazılımları sayesinde doğrusal düzenleme yani analog olarak filmlerin, film şeridini ileri, geri sararak düzlemsel olarak kurgu yapmak yerine doğrusal olmayan, görüntülerin rastgele izlenebildiği

dijital kurgu sistemleri ortaya çıkmıştır. Bu doğrusal olmayan düzenlemenin avantajı, gerçek zamanlı olarak görüntü ve ses ögesine anında erişebilmektir ve artık geçmişte olduğu gibi art arda doğrusal binlerce fitaj filmine ihtiyaç duyulmamaktadır (Buck, 2007).

1979 yılında film yönetmeni George Lucas, film düzenleme, ses ve görsel efektlerde bilgisayarların yeni kullanımını keşfetmek için Lucasfilm Bilgisayar Bölümü'nü kurdu ve ortaya görüntü kurgu tekniğini radikal olarak sarsan ürünler ortaya çıktı: Edit Droid ve Sound Droid. 1988-1994 yılları arasında Lucas'ın Endüstriyel Işık ve Sihirbaz (ILM) oluşumu doğrusal olmayan kurgu düzenlemesiyle ilk filmlerin yapılmasını sağladı. Bunlar: The Abyss, Terminator 2, Jurrasic Park, Maske, Forrest Gump gibi klasik filmlerdir. Dijital düzenleme teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte kurgu operatörleri ve üreticiler yavaş yavaş geleneksel fiziksel düzenleme sürecini terk etti (Ohanian, T., & Phillips, N. 2013: 4).

Dijitalleşme yani sayısallaştırma, günümüz kültürünün stilize edilmiş görsel metinsel biçimlerinden birinde yeni doğalcılık olanakları yaratır. (Darley, 2000)

Sayısal ortamda, tüm girdi verisinin formu sayılardır ve bu nedenle verilere sayısal veriler denir (Manovich, 2003: 19). Analog medyanın aksine fizik ve kimya yasalarıyla belirlenen dijital ortamdaki veriler işlenir, sayılar halinde saklanır ve matematiksel süreçlere girer.

Hareketli bir resim söz konusu olduğunda görüntü kompozisyonu anahtardır. Modern günlerde, birkaç ayrı görüntünün katmanlaşmasının tek bir film çerçevesinde oluşturulduğu popüler bir tekniği kullanmaktayız.

Bu teknik esas olarak 20. yüzyıl boyunca animasyon filmlerinde kullanılmıştır. Dijital teknoloji, farklı medyumdaki birçok görüntünün tek bir çekimde kolaylıkla birleşmesini sağladıktan sonra durum dramatik bir şekilde değişti. Bunun klasik bir örneği mavi veya yeşil bir ekranın önünde çekim yaparken, çekilen videoların arka planının tamamen post prodüksiyonda farklı görüntü katmanlarını tek bir görüntüde birleştirmekle oluşturulur.

Bu tekniği kullanarak, yeni bir sanal üç boyutlu alan oluşturmak mümkündür. Film çerçeveleri manuel olarak düzenlenir veya post-produksiyon aşamasında dijital olarak üretilen öğelerle güncellenir. Perspektif ve kamera hareketi değişmez. Sanal alanın otomatik kamera hareketine dayalı olarak çekim yöntemini uygulamak da mümkündür. Bu türden kompozisyonlar artık kaydedilen filmin salt görüntüsüne dayanmamakta, birçok farklı resimden oluşmakta ve bunların kombinasyonu tamamen bilgisayarla canlandırılmış üç boyutlu bir alan yaratmaktadır (Bordwell ve Thompson, 2003).

Bu bağlamda dijital sinema, animasyonlu ve uzun metrajlı filmlerin unsurlarını birleştirerek oluşturulan bir melez olarak düşünülebilir. Mevcut dijital film canlı aksiyon materyali, resim, görüntü işleme, kompozisyon, 2D ve 3D görüntü parçaları bilgisayar animasyonunun birleşiminden oluşmuştur (Manovich, 2002).

4. Escape From Tomorrow

Yapım Yılı & Menşei: 2013 - ABD , İngiltere

Tür: Dram , Fantastik , Korku

Süre: 103 Dakika

Yönetmen: Randy Moore

Oyuncular: Eli Jane , Annet Mahendru , Kimberly Ables Jindra , Alison Lees-Taylor , Roy Abramsohn

Senaryo: Randy Moore

Yapımcı: Soojin Chung , Gioia Marchese

Açılış Haftası Kazancı: \$63.297 (ABD) (11 Ekim 2013)

Gelir: \$169.719 (ABD) (15 Kasım 2013)

(Kaynak: IMDB)

Filmin hikâyesini oluşturan ana harç, klasik bir Hollywood sinemasının tüm unsurlarını içermektedir: 11 Ekim’de piyasaya sürülen mikro bütçeli bir korku filmi olan *Escape From Tomorrow*, Disneyland ve Disney World’de izinsiz çekildi. Jim’i canlandıran Roy Abramsohn, Emily’nin sıkıntılı kocası (Elena Schuber) ve iki küçük çocuğun Sara (Katelynn Rodriguez) ve Eliot (Jack Dalton) babası olarak karşımızda. Karakterlerle tanıştığımızda baba karakterini canlandıran Jim, dikkati dağınık ve memnuniyetsiz görünmektedir ancak işinden atıldığını ani bir haberle

öğrenince üzerindeki ölü toprağı atmakta, etrafına ve karısına karşı öfkeli ve sabırsız davranışlar sergilemektedir. İki genç kıza karşı (Annet Mahendru ve Danielle Safady) zavallı bir cinsel takıntı geliştirir. Çocuklarıyla Disney dünyasının zararsız ve masum oyun evrenindeki gezintilerde gördüğü objelerin formu değişerek şeytani imgeler, görüntüler görmeye başlar. Dünyaca meşhur eğlence parkına yaptıkları gezi Jim'in halüsinasyon görmesiyle daha da kötü bir hal almaya başlamaktadır.

Randy Moore verdiği mülakatta filmin yapım motivasyonu için: “Ben Randy Moore, filmin yazarı ve yönetmeni. Çocukken oraya babamla gitmişim ve düşündükçe buranın bir hikâyesi olması gerek dedim ve oraya çocuklarımla gitmeye başladım. Kendi başıma gittiğim zamanların biraz tuhaf olduğunu düşünüyordum çünkü bir turistten daha çok bir gözlemciydim. Çocuklarla gittiğim zaman onları eğlenceye bırakıp etrafta olan biteni izlemeye başlıyor ve çekimleri planlıyordum. Önceden yaptığım keşif çekimlerinin işimi kolaylaştıracağını düşünmüştüm ancak arkadaşlarım iyi aktörler değillerdi bu yüzden bir cast direktörü ile anlaştım. Her şey çığ gibi büyüyen bir çabayla oldu. Tam olarak istenen bu değildi ancak ortaya çıkan işte bu”

<https://www.youtube.com/watch?v=NtShhR4KilM&t=3s> (22.07.2017)
açıklamasını yaparak kişisel anılarını ve gözlemlerini bu şekilde bir film haline getirmeyi tasarlayışını görmekteyiz.

Başrol oyuncusu Abromson, bir oyuncu olarak gerilla tarzı çekilen bu filmde yer alma deneyimini şu şekilde belirtmektedir:

“Ben Roy Abramson, filmin başrol oyuncusu. İzinsiz bir biletle bunu yapmanın riskinin en kötü ne olabileceğini düşündüğümde yakalanırsam Mickey hapishanesine filan mı atılacağım yani diye düşündüm. Hollywood'da bir şov programında muhabir olarak yer aldığında bunun reklam olduğunu unutmak zor ama biri sana bir filmde başrol teklif ettiğinde bu iyi bir para alacaksın demektir bu yüzden evet dedim. Çekimlerin ne kadar heyecanlı gideceğini düşündüm. Demek istediğim ne sıklıkla dünyanın en büyük tema parkına sızıp orada bir film çekersiniz ki? Bir uzun metrajdan bahsediyorum, bu hadi beş dakikalık bir şeyler çekelim gibi bir şey değil. İlk korku, parka ilk girdiğimiz gündü sanırım. Dosdoğru kameralara mı bakacaklardı, bağlantılarını görecekler miydi? Ama kimse

film çekimiyle ilgilenmiyordu. Sanki basit bir görüşte saklanmıştık. Bonolar yoktu, mikrofonlar yoktu, aydınlatma yoktu. Sadece oraya gitmiş bir aile gibiydik. Her sabah oraya gidiyor ve parkın açılması için bekliyor ve çekiyorduk, belki beş-altı gün üst üste. Alabildiğimiz kadar çok açı alıyorduk. Çılınca!”

<https://www.youtube.com/watch?v=D5dmaOAkq90&t=432s>
(21.07.2017)

Roy Abromson verdiği bu demeçte, konvansiyonel film çekim planlanmasının dışında, çok farklı bir çekim yönteminin bir parçası olarak deneyimlerini aktarmış, gerilla filmciliğine ait riskli ve öngörülmesi zor bir çekim planından bahsetmiştir.

Filmin gösterim tarihi yaklaştığında, Disney’in gösterimi yasaklamak üzere bir girişimde bulunmayacağı netleşti. Disney’in avukatları, filmi halktan uzak tutmaya çalışmanın yalnızca insanları filme daha çok ilgi göstereceklerini fark ettikleri anlaşılmıştı. Filmin önüne çıkmak sadece filmin yönetmeni Moore’un yaptıklarına daha fazla dikkat çekebilirdi.

<http://birthmoviesdeath.com/2016/09/14/fantastic-fest-forever-escape-from-tomorrow> (21.07.2017)

Yazar / yönetmen Randy Moore, çekilen filmin yorumunu kaydetmek için 2014 Ocak ayında görüntü yönetmeni Lucas Lee Graham ile birlikte oturdu ve filmin DVD’sine yönetmenin yorumunu ekleyerek aşağıda gerilla tarzı çekilen bir filmin tecrübelerinden bahsetmiştir:

1. Filmin açılışındaki tren sekansı, müziğe çok uygun olduğu için giriş sekansında kullanılmıştır.
2. Aile parka girerken fotoğraf çeken adam, gerçek bir Disney fotoğrafçısıdır.
3. Gün içinde güneşin açısına göre değişen ışığın bütün sahnelerde tutması için ekip, güneşin yerini takip etmek için güneş çizelgeleri kullandı.
4. Disney parklarındaki ilk çekimlerden biri Epcot’da geçiyordu. İçerde ve dışarıda çok fazla güvenlik personeli vardı. Kamera operatörleri sürekli olarak objektif değiştirirken, gerçek bir Disney fotoğrafçısı, kameramanların yanına giderek yardım etmek için tavsiyelerde bulundu. Kamera ekibini korkutan bu durumdan dolayı filmin geri kalanı için kameramanlar tele objektifler kullanarak uzaktan çekim yaptılar.

5. Epcot sahnesindeki büyük patlama, havai fişek gösterisinin sonunda gerçek bir FX patlamasıdır. Burada doğrusal efekt oluşturma yazılımlarından yararlanılmıştır.
6. Post-produksiyon işlemleri Disney temalı görüntülerin hukuksal sorun yaratması ihtimalinden ve basından gizli tutmak için yaklaşık bir ay süre içinde Kore’de yapıldı.
7. Jim’in çok hasta olan ve çocuklarına veda eden son sahneleri vücudundan sızan enerjiyi gösteren yoğun göz ışıkları yine görsel efekt yazılımları kullanılarak yapılmıştır.
8. Filmin bitimindeki boş parkın çekimleri için özel izin alınmamış veya herhangi bir özel efekt kullanılmamıştır. Ekip bu çekimler için çok erken kalkmış ve hiç kimse yokken görüntüleri çekmiştir.

Moore, Aktörlerin turnikeler aracılığıyla parka birkaç kez girmesi gerektiğini belirtmiş: “Oyuncular parka girerken birden fazla çekim almak zorunda kaldık ve bir müddet sonra başrol oyuncumuzun yanına (Roy Abramsohn) bir güvenlik görevlisi geldi ve ünlü müsün diye sordu. Hayır dedi ve sonra” Neden Paparazziler seni izliyor diye sordular.”

Abramsohn’un karısını oynayan Elana Schuber bu durumda emprovize olarak güvenlik görevlisine “Bizi ünlü sandılar” diyor ve güvenlik görevlilerinin kendilerine kısa sürede neden çıkıp, tekrar giriş yaptıklarını sorduklarında Çift, güneş kremi arabaya bıraktıklarını ve çocuklarına sürmek için geri dönmek zorunda kaldıklarını açıklamışlardır.

<http://edition.cnn.com/2013/11/01/showbiz/escape-from-tomorrow/index.html> (11.07.2017)

5. Araştırma Yöntemi

Araştırma, bilgilerin sağlanması ve kullanılması yönünden “Tarama Araştırması” sınıfına girmektedir. Araştırma, “İçerik Çözümlemesi” yöntem ile gerçekleştirilmiştir.

6. Temel Varsayım

Gerilla Film Tarzı, teknolojideki gelişmeleri kullanarak uzun metrajlı, düşük bütçeli filmlerin yaratılmasına imkân veren bir çekim tekniği olarak varsayılmıştır.

7. Analiz ve Bulgular

Tam senaryoyu ya da çekim planını basmak yerine Moore, talimatlarını iPhone üzerinden iletmekteydi. Oyuncularının ve ekibinin tema parkı kalabalığına daha kolay uyum sağlamasını ve aralarına karışıp, dikkat çekmemelerini sağladı. Ekibini parkın her yanına dağıtıp onlarla telefonla iletişim kurdu ve uzaktan sahne talimatları verdi.

Filmin yönetmeni Moore, filmi geleneksel bir sinema kamerası kullanarak çekmenin imkânsız olduğunu bilmekteydi. Kaliteli video çekebilen dijital bir SLR kameranın sunabileceği mobilizasyondan faydalanmak için o günün en gelişmiş SLR kamerası olan Canon 5D Mark II kameraları kullanmıştır. Moore, filmin basın notlarına eşlik eden “yönetmenin açıklamasında”: “5D’nin küçük boyutu ve düşük ışık kapasitesi çekimler ile her şeyi mümkün kılıyordu; bu da bana görüntü kalitesinden ödün vermeden çekim açısı ayarlama ve hızlı hareket etme özgürlüğü sağlıyordu.” şeklinde açıklama yapmıştır.

Görüntünün kayda alınması bu tarz bir prodüksiyon için bile iş yükünün sadece yarısını oluşturmaktaydı. Aktörlerin diyaloglarının nasıl kaydedileceğini bulmak gibi büyük bir engel vardı. Burada bir kez daha dijital teknoloji kurtarıcı oldu.

Yönetmen tarafından yapılan açıklamada “Yaptığımız şey, turistlerin kullandıkları küçük Olympus kayıt cihazlarını kullanıyor olma. Bunlar mükemmel, çünkü bir pille 18 saat çalışıyorlar; otomatik seviyelendirme fonksiyonuna sahipler; neredeyse CD kalitesinde kayıt yapıyorlar; ayrıca bir mikrofon girişi var; bu yüzden onlara standart lavalier bir mikrofon kolayca çalıştırabilirdim.” diyerek gerilla film yapımının en önemli etmenlerinden gizlilik ilkesini gerçekleştirmek adına döneminin teknolojik imkânlarını kullanmıştır.

(<http://edition.cnn.com/2013/11/01/showbiz/escape-from-tomorrow/index.html>)

Günümüzde kullandığımız akıllı telefonların da film yapıcılığı için gelişmiş fonksiyonlara sahip olduğunu belirtebiliriz. Moore, Akıllı telefonların da yardımcı olduğunu, filmdeki kullanımının ise: “Her tek çekim için bir çekim listesi oluşturup, bunları telefonlarımızda olduğu gibi yazılarımızda da sakladık.” diyerek belirtmiştir.

Disney'in içinde ihtiyaç duyulan atraksiyonlu görüntüleri elde etmek için, çekim ekibi ve oyuncular defalarca oyun aletlerine binmek zorunda kaldılar.

Aktörler, neden ses kayıt ekipmanları giydiklerinin açıklanmasının zor olacağını fark etti, bu yüzden çocuklarını oynayan genç aktörlerin tuvaleti kullanmaları gerektiğini söylediler. Ekipmanı saklamak için bu fırsatı buldular. Abramsohn, "Çorabıma koydum, belki bakacakları en son yer burasıydı." dedi. "Bir şort giydiğinizde çok fazla seçeneğiniz yok" demiştir. <http://edition.cnn.com/2013/11/01/showbiz/escape-from-tomorrow/index.html> (22.07.2017)

Filmde çoğu sahnede hızlı ve gizli bir şekilde DSLR kullanımdan dolayı odak, titreme gibi sorunlar görüyoruz. <https://www.youtube.com/watch?v=D5dmaOAkq90> (2 Şubat 2017)

Disneyland içindeki kalabalık ve sestten etkilenmeden, filmdeki ilgili sahneyi net çekmek adına ortamda daha önce çekilmiş ham kayıtlarının üzerine stüdyo ortamında filmdeki karakterler yeşil veya mavi perde önünde çekilerek, doğrusal efekt yazılımları aracılığı ve chroma key tekniği ile stüdyo ortamında çekilen görüntüler filmin geçtiği alan üzerine eklenmiştir. Seyirci olarak, karakterlerin üzerine düşen ışıkla, arka plandaki alanın üzerine düşen ışığın farklı olduğunu görmekteyiz. Film siyah beyaz olmasına rağmen bu fark ortadadır. Karakterlerin konturlarına baktığımızda ise hafif karartılar görmekteyiz. Arka plandan ayrışacak kadar belirgin olan konturlar, yeşil perde tekniği ve çekim zamanındaki ışıklandırmanın iyi yapılamamasından kaynaklanır. Burada iyi diye tanımladığımız standart, sadece ışığın tam olarak bütün nesneyi aydınlatması değil, nesnenin yapıştırılacağı görüntüdeki ışık perspektifi ve parlaklığıyla uyum halinde olmasıdır. Dolayısıyla bu filmdeki ilgili sahnede olduğu gibi bu kontrasttan dolayı ehil gözlerde bu yapaylık anlaşılacaktır.

Ancak, stüdyo ortamında çalışmak film yapımcısına hem rahat hem de kontrol edilebilir bir alan sunmaktadır. Özellikle izinsiz bir yerde çekim yapmaktan dolayı kontrolün sağlanmasında güçlük yaşayan yapımcının işini kolaylaştırmaktadır. Bu filmde de stüdyodan ve dijital tekniklerden yararlanılmıştır.

Kasıtlı olarak Siyah Beyaz: Çekimin doğası, aydınlatmayı kontrol edebilme yeteneğinin azlığı anlamına gelir ve varyasyonlar siyah-beyazda çok daha az belirgindir.

Basitliği, karmaşıklığı, kesin kontrastı ve kültürel kılıfı nedeniyle Siyah Beyaz Filmler ve bağımsız TV bölümleri birkaç türde ve hikâye nişinde popüler kaldı. Kullanım alanları değişir, ancak bu eserler filmin genel havasına ve temasına yardımcı olmak için bilinçli olarak desatürasyonludur.

En çok kullanılan janralar Film Noir, dedektif hikâyeleri veya tarihi filmlerdir. Siyah Beyaz ile ifade edilebilen veya artırılan temalar genellikle ahlaki belirsizlik, gizem, drama ve trajedidir. Siyah- Beyaz stilinin birkaç yaygın varyasyonu vardır: Desatürasyon, Sınırlı Palet ve Renk Splash (Neale, S. 1985).

Filmin siyah beyaz olması, filmin yaratılmak istenen gösterge bilimsel anlatımın bir unsuru olabilir. Ancak, siyah beyaz filmin, bu tarz çekilen filmlerde kusuru örtmek adına işe yaradığını söyleyebiliriz. Disneyland'da geçen sahnelerde, mizansene müdahale etme imkânı kısıtlı olduğundan, objelerin, renklerin orantısızlığı veya istenilen renk kompozisyonun yaratılamaması yönetmenin yansıtmak istediği düşünceyi ve duyguyu engelleyebilir. Bu yüzden siyah beyaz bir tür hile olarak da kullanılabilir. Düşük bütçelerde makyaj çalışmaları lüks olarak tanımlanmaktadır. Büyük bütçeli filmlerde profesyonel makyaj örnekleri izleyici olarak beklentimizin bütün filmlerde bu profesyonellikte olması gerektirir.

Düşük bütçeli filmlerde amatör makyaj çalışmaları göze batacaktır. Filmin birkaç yerinde görünen kan ve yaralar amatörce yapılmış olsa da filmin siyah beyazlığı bu kusuru örtmektedir. Analog sinemacılık filmin siyah beyaz olması için fiziksel filmin niteliği ve farklı kimyasal süreçlerden geçmesi ya da ilk dijitale çevrilip sonra siyah-beyaz görüntünün oluşturulması gibi uzun süreçler, dijital film yapıcılığında çok basit bir şekilde yapılmaktadır. Film çekildiğinde dijital kameranın ara yüzündeki bir komuttan siyah-beyaz olarak film çekilebileceği gibi aynı zamanda yapım sürecinde kurgu programları aracılığıyla film siyah-beyaz olabilmektedir.

Oyuncular ve ekip, Graham ve operatör Justin Shell tarafından Canon 5D Mark II Dijital SLR fotoğraf makineleriyle çekildikleri sahnelerde turistlerin arasına karışmada problem yaşamadılar.

Moore, “Parka herhangi bir kamera gizlemedik. Her sabah güvenlik çantalarımızı açtı ve onlara sahip olduğumuz her şeyi gösterdik. Eldiven gibi görünen garip bir kamera ile bir ağacın arkasına saklanmak zorunda kalmamız gibi değildi. Aynı kamera türlerine sahip olan herkesle dışarıdaydık. Sadece o kameraların arkasında çok yetenekli insanlar olduk.”

<https://www.fastcompany.com/3017814/how-the-makers-of-escape-from-tomorrow-made-a-twisted-disney-world-horror-without-disneys-ok>
(17.07.2017)

8. Sonuç

Başlangıcında bilimsel bir buluş olarak icat edilen sinema; sanatçıların, yaratıcı insanların eliyle yaygın ve etkili bir sanat alanına dönüşmüştü. 1950’lerin ortalarından önce, sinema filmi üretimi, büyük kapitalizasyona ve emeğin yüksek düzeyde uzmanlaşmasına sahip fabrika benzeri stüdyolarda gerçekleştirilen ağır bir endüstri idi. Sıradan bir kişinin film yapabileceği fikri kendi finansal kaynakları göz önünde bulundurulduğunda imkânsız bir durumdaydı. Ancak o zamandan bu yana, teknolojik değişikliklerin radikal bir şekilde gelişmesi, 16 mm film stoklarının ve kameraların iyileştirilmesi, düşük bütçeli film üretiminin sıradan insanlar tarafından çekilmesini mümkün kılmaya başlamış, filmlerin bağımsız olabilme ihtimali ortaya çıkmıştır.

Sinema, sanat olduğu kadar en yaygın, geniş yığınları sarmalayıp etkileyebilen, sosyalleştiren bir kitle iletişim aracıdır da aynı zamanda. Bu noktada sinemasal içeriğin kimin tarafından yaratıldığı, kimi etkileyeceği ve kimlerin hâkimiyetinde olacağı sinemanın toplumu şekillendirme rolünde büyük sorumluluğu olmaktadır. Geleneksel film yapımında, filmi üreten zümrelerin kendi filmlerini üretirken gerek bulunduğu ideoloji gerekse filmlerinin fonlandığı kuruluşların direktifleri ve gişe kaygılarıyla ortaya çıkan sinemasal içeriğin özgürlüğüne ket vurmaktadır.

Teknoloji, insanların günlük yaşayışlarında karşılaştıkları zaman ve maddi

konulardaki engelleri aşmak, sürekli gelişme içerisinde ve bu gelişmeler sinema sanatındaki belli bir zümreye ait olan film yapmak için gereken sermaye ve nüfuzun kısmen ortadan kalktığı bir noktaya gelmiştir.

Bu sayede, eldeki teknolojik gelişmeler film yapımcılarının kendi kişisel mesajlarını, hikâyelerini, dertlerini görselliğe büründürmede, geleneksel film yapımında ihtiyaç duyulan büyük bütçelere, ağır ve pahalı film üretim araçlarına gerek duymadan kendi filmlerini çekebilmekte bunu da dijital teknolojideki gelişmelerle ortaya çıkan gerilla tarzı film çekimi gibi metotlarla yapabilmektedirler.

1960'lı yıllarda üçüncü sinema akımında ortaya çıkan 'gerilla film' terimi, günümüz teknolojileriyle farklı ama yapı itibariyle de orijinal anlamıyla kesişen özelliklere sahip olarak günümüz sinema literatüründe popüler olmaya başlayan bir terimdir. Film yapım araçlarının maliyetlerinin düşmesi, film dağıtım sistemlerinin internet üzerinden yapılmaya başlanması, bağımsız filmlerle ilgili festivallerin artışı bu yöntemle çekilen bütçesiz filmlerin sayısını artırmış, nitelikleri konusunda da ayrı bir tartışma başlatmıştır.

Gerilla film yapımı büyük ölçüde teknolojik gelişmelerin getirdiği olanaklarla ortaya çıkan bir metot olmasına rağmen içinde barındırdığı anlık çekim, bürokrasiyi aşmak, izin almadan çekim yapma, gizli çekim, geleneksel film yapımında görev alan film çekim ekibinin çok altındaki ekiple çalışma gibi unsurlar da bu çekim düsturunun dinamikleri içinde yer alır.

Gerilla tarzında çekilen bir film olan *Escape From Tomorrow*, bu gelişmeler doğrultusunda incelenmiştir. Gerilla tarzındaki unsurlarla çekilen film, Disneyland gibi büyük eğlence alanında izinsiz çekim yapılarak ve sinema teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde boyut olarak ufalan ama kaliteli çekim yapan kameralarla ve ekibin akıllı mobil cihazlar vasıtasıyla iletişim halinde kalarak çekimi güvenlik ekibine yakalanmadan yürütmeleri sayesinde Disney kuruluşunun filmin üretilmesine engel olmadan gösterim yapılabilir hale getirilmiştir. Filmi gizlilikle üreten yönetmen ve ekibinin basına verdiği röportajlara verdiği demeçlerde ne gibi zorluklar yaşadıkları ve bu gizlilik içindeki faaliyetlerini anlatmıştır.

Escape From Tomorrow filmi yönetmeninin iç dünyasını yansıtan öznel bir filmidir. Bu çalışmada daha çok filmin üretilmesindeki teknik gelişmeler ve kullanımını üzerine durulmuştur. Ancak bir sanat formu olan sinemanın aynı zamanda yapısı itibariyle bir kitle iletişim aracı olması, bu filmin çekim tarzının sinema üretiminin kolaylaştığını göstermekte, geleneksel film üretimi için gerekli olan maliyetleri sağlayamayan çeşitli zümre, inanış ve ideoloji gruplarının da kendi mesajlarını iletebileceğinin bir emaresidir.

Kaynakça

1. Buck, J. (2007). *Timeline: A History of Editing*, Melbourne. Australia: Enriched Books, ISBN 9781618420-44-2
2. Buck, J. (2007). *Timeline: A History of Editing*, Melbourne. Australia: Enriched Books, ISBN 9781618420-44-2
3. Darley, A. (2000). *Visual digital culture: Surface play and spectacle in new media genres*. London: Routledge.
4. Evans, R. (2005). *Practical DV Filmmaking*. Waltham: Focal Press. p. 14. ISBN 0-240- 80738-3.
5. James, J. (2005). *Digital Intermediates for Film and Video*. Oxfordshire: Taylor & Francis
6. Lister, M. (2003). *New media: A critical introduction*. London: Routledge
7. Manovich, L. (2002). *The language of new media*. Cambridge, MA: MIT Press
8. Neale, S. (1985). *Cinema and technology: image, sound, colour*. Indiana University Press.
9. Ohanian, T., & Phillips, N. (2013). *Digital filmmaking: the changing art and craft of making motion pictures*. CRC Press.
10. Peranson, M. (2008). *First you get the power, then you get the money: Two models of film festivals*. *Cineaste*, 33(3), 37. Sf 27
11. Thompson, K., & Bordwell, D. (2003). *Film history: An introduction*. New York: McGraw-Hill.

İnternet Kaynakça

12. <http://edition.cnn.com/2013/11/01/showbiz/escape-from-tomorrow/index.html> (11.07.2017)
13. <https://www.fastcompany.com/3017814/how-the-makers-of-escape-from-tomorrow-made-a-twisted-disney-world-horror-without-disneys-ok> (17.07.2017)
14. <https://www.fastcompany.com/3017814/how-the-makers-of-escape-from-tomorrow-made-a-twisted-disney-world-horror-without-disneys-ok> (15.07.2017)
<http://edition.cnn.com/2013/11/01/showbiz/escape-from-tomorrow/index.html> (22.07.2017)
15. <https://www.youtube.com/watch?v=NtShhR4KilM&t=3s>
(22.07.2017)
<https://www.youtube.com/watch?v=D5dmaOAkq90&t=432s>
(21.07.2017)

İLETİŞİM ÇALIŞMALARI DERGİSİ YAYIM İLKELERİ

1. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, bilimsel niteliklere sahip çalışmaları yayımlayarak iletişim bilimlerinin bilgi birikimine katkıda bulunmak amacıyla yılda iki sayı basılı olarak yayımlanan ulusal hakemli bir dergidir.
2. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi'ne gönderilecek yazılarda öncelikle alanına katkı sağlayan özgün nitelikte bir 'araştırma makale' veya daha önce yayımlanmış çalışmaları değerlendiren, bu konuda yeni ve dikkate değer görüşler ortaya koyan bir 'derleme makale' olması şartı aranır. Ayrıca, ilgili alanlarda yayımlanan bilimsel kitaplara ait makale formatındaki değerlendirme yazıları da derginin yayın kapsamı içindedir. Bunun dışında deneyimli araştırmacıların; uluslararası bilimsel toplantılarda yabancı dilde sundukları bildirilerinin yurtiçinde daha geniş araştırmacı kitlesi tarafından erişilebilmesi amacıyla Türkçe olarak yayımlamayı da ilke edinmiştir.
3. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi'nin ana amacı iletişim çalışmalarında çerçevesinde ortaya çıkan verileri, bilimin temel işlev, gerçekleri bulup bozmadan, abartmadan, objektif bir biçimde kamuoyuna iletmektir. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, düşünce, vicdan ve ifade özgürlüğünü sınırlayıcı; demokrasi ve insan haklarına aykırı, şiddet, kini ve düşmanlığı kışkırtıcı; dinî duyguları rencide edici yayın yapmaz. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, araştırmalar sonucunda ortaya çıkan makalelerde kişi ve kuruluşları, eleştiri sınırlarının ötesinde küçük düşüren, aşağılayan lakap ve yakıştırmalar yayımlamaz.
4. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi'nde yayımlanan yazılardaki görüşlerin ve çevirilerin bilimsel, etik ve yasal sorumlulukları yazarlarına aittir.
5. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi'nde yayımlanan makaleler için yazara telif ücreti ödenmez.

YAZIM KURALLARI

Dergilerin, aşağıda belirtilen yazım kuralları örneğinde belirtilen ayrıntılarına sahip olacak şekilde düzenlenmiş Yazım Kuralları olmalıdır. Söz konusu Yazım Kuralları Dergiler Yayın Kurulunca onaylandıktan sonra etkin hale gelebilir.

1. **Ana Başlık: İçerikle uyumlu, onu en iyi ifade eden bir başlık olmalı ve koyu harflerle yazılmalıdır. Makalenin başlığı sözcüklerin ilk harfi büyük olacak biçimde yazılmalı ve en fazla 10-12 sözcük arasında olmalıdır.**
2. **Yazar ad(lar)ı ve adres(ler)i:** Yazar(lar)ın ad(lar)ı ve soyad(lar)ı koyu, adresler

ise normal ve eğik karakterde harflerle yazılmalı; yazar(lar)ın varsa görev yaptığı kurum(lar), haberleşme ve e-posta adres(ler)i ilk sayfada dipnot ile belirtilmelidir.

3. **Özet:** Makalenin başında, konuyu kısa ve öz biçimde ifade eden ve en az 100, en fazla 150 sözcükten oluşan Türkçe “özet” ve İngilizce “abstract” bulunmalıdır. Özet içinde, yararlanılan kaynaklara, şekil ve çizelge numaralarına değinilmemeli; dipnot kullanılmamalıdır. Türkçe ve İngilizce özetleri altında bir satır boşluk bırakılarak, en az 3, en çok 5 sözcükten oluşan anahtar sözcükler (*keywords*) verilmelidir. Türkçe makalenin İngilizce başlığı olmalı ve *abstract*’ın üstünde gösterilmelidir.
4. **Ana Metin:** A4 sayfa boyutunda (29.7x21 cm.), MS Word programı, *Times New Roman* yazı karakteri ile 12 punto ve 1,5 satır aralığıyla yazılmalıdır. Sayfa kenarlarında üst 3 cm., alt 3 cm., sol 3 cm., sağ 3 cm. boşluk bırakılmalı ve sayfalar numaralandırılmalıdır. Yazılar özet, *abstract*, şekil ve tablo yazıları da dahil 6.000 (altıbin) sözcüğü geçmemelidir. Metin içinde vurgulanması gereken kısımlar, koyu değil eğik harflerle ya da tek tırnak içinde yazılmalıdır. Metinde tırnak işareti + eğik harfler gibi çifte vurgulamalara asla yer verilmemelidir.
5. **Bölüm Başlıkları:** Makalede, düzenli bir bilgi aktarımı sağlamak üzere ara ve alt başlıklar kullanılabilir. Makaledeki tüm ara (normal) ve alt başlıklar (yatık) 12 punto ile sözcüklerin yalnız ilk harfleri büyük, koyu karakterde yazılmalı; alt başlıkların sonunda iki nokta üst üste konulmamalı ve bir satır sonra devam edilmelidir.
6. **Tablolar ve Şekiller:** Tabloların numarası ve başlığı bulunmalı, siyah-beyaz baskıya uygun hazırlanmalıdır. Tablo ve şekiller ayrı ayrı sıra sayısı verilerek numaralandırılmalıdır. Tablo çiziminde dikey çizgiler kullanılmamalıdır. Yatay çizgiler ise yalnızca tablo içindeki alt başlıkları birbirinden ayırmak için kullanılmalıdır. Tablo numarası üste, tam sola dayalı olarak dik (normal); tablo adı ise, her sözcüğün ilk harfi büyük olmak üzere eğik (*italik*) yazılmalıdır. Tablolar metin içinde bulunması gereken yerlerde olmalıdır.

Tablo 1: *Farklı yaklaşımların karşılaştırmalı analizi*

Şekil numaraları ve adları şeklin hemen altına ortalı şekilde yazılmalıdır. Şekil numarası eğik yazılmalı, nokta ile bitmeli, hemen ardından sadece ilk harf büyük olmak üzere şekil adı dik yazılmalıdır.

7. **Görseller:** *Derginin alanı kapsamında gerekirse ilave edilir*
8. **Dipnot:** Dipnot kaynak göstermek için kullanılmamalı, dipnot kullanımına yalnızca açıklayıcı ek bilgileri için başvurulmalı ve otomatik numaralandırma yoluna gidilmelidir. Dipnotlarda kaynak göstermek için, metin içi kaynak gösterme yöntemleri kullanılmalıdır.

9. Alıntı ve Göndermeler/Atıflar: Yazar doğrudan ya da dolaylı olarak yaptığı tüm alıntılara aşağıdaki örneklere göre göndermede bulunmalıdır. Burada belirtilmeyen durumlarda APA6 formatı kullanılmalıdır. Doğrudan alıntılar tırnak içinde verilmeli ve italik (eğik) yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Metin içi alıntılarda göndermeler

Göndermeler için asla dipnot kullanılmamalıdır. Tüm göndermeler parantez içinde ve aşağıdaki biçimde yazılmalıdır.

Tek yazarlı çalışmaya yönelik genel göndermelerde;
(Carter, 2004).

Tek yazarlı çalışmanın alıntı yapılan belirli bir yerine göndermelerde;
(Bendix, 1997: 17).

İki yazarlı çalışmalara göndermelerde;
(Hacıbekiroğlu ve Sürmeli, 1994: 101).

İkiden fazla yazarlı yayınlarda, metin içinde sadece ilk yazarın soyadı ve 'vd.' yazılmalıdır;
(Akalin vd., 1994: 11).

Kaynakça kısmında ise, birden fazla yazarlı yayınların diğer yazarları da belirtilmelidir.

Metin içinde, gönderme yapılan yazarın adı veriliyorsa, kaynağın sadece yayın tarihi yazılmalıdır:
Gazimihal (1991:6), bu konuda “.....”nu belirtir.

Yayın tarihi olmayan yapıtlarda ve yazmalarda yalnızca yazarların adı;
(Hobsbawm)

yazarı belirtilmeyen ansiklopedi vb. yapıtlarda ise kaynağın ismi, varsa cilt ve sayfa numarası yazılmalıdır.
(Meydan Larousse 6, 1994: 18)

İkinci kaynaktan yapılan alıntılar da aşağıdaki gibi yazılmalı ve kaynaklarda belirtilmelidir:
Lepecki'nin de ifade ettiği gibi “.....” (Akt. Korkmaz 2004: 176).

10. Kaynakça: Metnin sonunda, yazarların soyadına göre alfabetik olarak aşağıdaki örneklere göre yazılmalıdır. Kaynaklar, bir yazarın birden fazla yayını olması halinde, yayımlanış tarihine göre sıralanmalı; bir yazara ait aynı yılda basılmış yayınlar ise

(2004a, 2004b) şeklinde gösterilmelidir:

Kıtapların gösterilmesi

Öztürkmen, A. (1994). *Türkiye’de Folklor ve Milliyetçilik*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Carter, A. (2004). *Dans Tarihini Yeniden Düşünmek*, çev: Cansu Şipal, İstanbul: BGST Yayınları.

Makalelerin gösterilmesi

Sarisözen, M. (1970). Bağlama Metodu, *Folklor/Halkbilim* (1): 12-16.

Bakka, E. ve Felföldi, L. (2002). Whose Dances, Whose Authenticity? *Dance Research* (32): 3-18.

Kıtap içi bölümlerin gösterilmesi

Lepecki, A. (2004). Concept and Presence: The Contemporary European Dance Scene. *Rethinking Dance History: A Reader*, ed. Alexandra Carter, London: Routledge, s: 176-190.

Şahin, M. (2013). Klinik Psikolog Olmak. *Klinik Psikoloji*, ed. Linden, W. ve Hewitt, P. L. Ankara: Nobel, s: 1-16.

Tezlerin gösterilmesi

Dehmen, B. (2005). Ulusal ve Küreselin Kesişme Noktasında Halk Danslarına Bir Yaklaşım: Dansın Sultanları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

İnternet kaynaklarının gösterilmesi

İnternet elde edilen verilerin kaynakları mutlaka gösterilmeli ve Kaynakça’da erişim adresi ve erişim tarihi belirtilerek verilmelidir. Erişim adresi olarak kaynağın yer aldığı web sayfasının (ana sayfa) adresi değil, kaynağın görüntülediği adres verilmelidir.

<http://www.tdkterim.gov.tr/bts/> (12.10.2014).

Aksu, G. (2011). Özgür Bir Beden, Özgür Bir Sanat Dalı, *Yazında ve Çeviride Beden*, Akşit Göktürk’ü Anma Toplantısı (15-17 Mart 2006) İstanbul Üniversitesi. <http://mimesis-dergi.org/2011/04/ozgur-bir-alan-ozgur-bir-sanat-dali/>. (12.10.2011).

Görüşmelerin gösterilmesi

Ural, U. (2014). Artvin halk dansları çalıştırıcısı Uğur Ural ile ÜFTAD ofisinde yapılan görüşme, İstanbul: 19 Temmuz.

YAZILARIN GÖNDERİLMESİ VE YAYIN SÜRECİ

Yukarıda belirtilen ilkelere ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış yazılar, “makale sunum formu” ile birlikte e-posta yoluyla aşağıdaki adreslere gönderilebilir. Çevirisi yapılmış makalelerin değerlendirmeye alınabilmesi için özgün metinlerin ve makale sahibinden (asıl yazar veya hak sahibi yayınevi) izin yazılarının da gönderilmesi zorunludur. Yayın için gönderilen makalelerin değerlendirilmesinde akademik tarafsızlık

ve bilimsel nitelik en önemli ölçülerdir. İstanbul Aydın Üniversitesi, İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi'ne gönderilen tüm makaleler, önce Bilim Danışma Kurulunca dergi yayın ilkelerine uygunluk ve nitelik bakımından ön incelemeye tabi tutulur. Bilim Danışma Kurulu, gönderilen bir makaleyi yayımlayıp yayımlamama ve gerekli gördüğü durumlarda makale üzerinde düzeltmeler yapma hakkına sahiptir. Yapılan ön inceleme sonucunda yayına uygun bulunmayan makale, değerlendirme sürecine alınmayarak yazarına bilgi verilir. Eksiklikleri varsa düzeltilmesi ve tekrar gönderilmesi için yazarına iade edilir. Yayına uygun bulunan makale, değerlendirilmek üzere ilgili alandaki en az üç, en fazla beş hakeme gönderilir. Hakemler, gönderilen makaleleri yöntem, içerik ve özgünlük açısından inceleyerek yayına uygun olup olmadığına karar verirler. Yazarlar, hakemlerin ve Yayın Kurulunun eleştiril ve önerilerini dikkate almalıdırlar. Katılmadıkları hususlar varsa, gerekçeleriyle birlikte itiraz etme hakkına sahiptirler. Hakemlerden yayımlanabilir raporu alan makale Yayın Kurulu tarafından uygun görülen bir sayıda yayımlanmak üzere programa alınır ve yazarı bilgilendirilir. Hakemlerin isimleri gizli tutulur. Makalenin dergide yayımlanmasının ardından bir ay içinde yazarına makalenin yer aldığı sayıdan 3 adet gönderilir. Yazarın isteği durumunda, “yayına kabul yazısı” yalnızca hakem değerlendirme sürecini olumlu biçimde tamamlamış ve Yayın Kurulunca “yayımı uygundur” kararı alınmış makaleler için verilir. Ön inceleme ve hakem değerlendirmesi doğrultusunda geliştirilmek ve/veya düzeltilmek üzere yazarlarına geri gönderilen yazılar, gerekli düzeltmeler yapılarak en geç bir ay içinde tekrar dergiye ulaştırılır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

İletişim Çalışmaları Dergisi Yayın Koordinatörlüğü

İstanbul Aydın Üniversitesi İletişim Fakültesi

Beşyol Mahallesi, İnönü Caddesi, No: 38

Sefaköy, Küçükçekmece/İstanbul

Web: <http://aydin.edu.tr/iletisimcalismalaridergisi/>

E-posta: iletisimcalismalaridergisi@aydin.edu.tr

Tel: 444 1 428 / 25303